GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SOSYAL HİZMET YÖNETİMİ ANABİLİM DALI ADI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

SOSYAL HİZMET BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE KARİYER PLANLAMASI ARASINDAKİ İLİŞKİ: ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hatice Kübra SARI

AĞUSTOS – 2021
GÜMÜŞHANE

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SOSYAL HİZMET YÖNETİMİANABİLİM DALI ADI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

SOSYAL HİZMET BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE KARİYER PLANLAMASI ARASINDAKİ İLİŞKİ: ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hatice Kübra SARI

AĞUSTOS – 2021
GÜMÜŞHANE

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ * LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SOSYAL HİZMET YÖNETİMİ ANABİLİM DALI ADI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

SOSYAL HİZMET BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE KARİYER PLANLAMASI ARASINDAKİ İLİŞKİ: ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hatice Kübra SARI

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Erkan DİKİCİ

AĞUSTOS – 2021
GÜMÜŞHANE

BİLDİRİM

Yüksek Lisans olarak hazırlamış olduğum "Sosyal Hizmet Bölümü Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Kariyer Planlaması Arasındaki İlişki: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Örneği" isimli bu çalışmanın, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve alıntı yaptığım tüm çalışmaların kaynakçada yer aldığını taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

…. / …./ 2021

…….

Hatice Kübra SARI

ÖNSÖZ

Tez çalışma süresi boyunca bilgi ve ilgisiyle her türlü konuda şahsıma yol gösteren, destek ve katkılarını çalışmadan esirgemeyen değerli danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Erkan DİKİCİ'ye teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmada gösterdikleri katkılardan dolayı Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü öğretim elemanları ve öğrencilerine teşekkür ederim.

Son olarak tüm hayatımda olduğu gibi tez çalışma döneminde benden desteklerini esirgemeyen ve her zaman yanımda olan sevgili annelerim Neşe ERDEM'e ve Hüsna SARI'ya, sevgili babalarım Mesut ERDEM'e ve Ekrem SARI'ya teşekkürü bir borç bilirim. Hayatımın her anında beni destekleyen, her konuda cesaretlendiren ve tez çalışma dönemi boyunca desteğini üstümde tutarak her konuda yardımcı olan sevgili eşim Arş. Gör. Dr. Salim Sercan SARI'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Gümüşhane - 2021

Hatice Kübra SARI

ÖZET

SARI, Hatice Kübra. Sosyal Hizmet Bölümü Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Kariyer Planlaması Arasındaki İlişki: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, 2021, (XIV + 142 Sayfa Sayısı)

Ülkelerin sosyo-ekonomik ilerlemesi insan kaynağının doğru kullanımına bağlıdır. Bireylerin kişilik özelliklerinin farkında olarak kariyer planlaması yapmasına toplum olarak gereksinim duyulmaktadır. Bu çalışmada sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasındaki ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın teorik kısmında detaylı bir literatür taraması yapılmıştır. Veri toplama kısmında demografik sorular, beş faktör kişilik ölçeği (nevrotiklik, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk, vicdanlılık) ve kariyer geleceği ölçeği (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği, iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi) kullanılarak oluşturulan anket formu Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü'nde öğrenim gören 250 öğrenciye 2020-2021 Bahar döneminde uygulanmıştır. Verilerin analizinde bağımsız örneklemler t-testi, tek yönlü ANOVA testi, Levene testi, Tukey HSD testi ve Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlarda kariyer uyumluluğu alt boyutu ile nevrotiklik alt boyutu arasındaki ilişki bulunamamıştır. Ancak kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutları ile nevrotiklik alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Kariyer planlaması ölçeği ile kişilik özelliklerinin alt boyutları olan dışa dönüklük, uyumluluk, açıklık ve vicdanlılık boyutları arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Hizmet, Kişilik Özellikleri, Kariyer, Kariyer Planlaması.

ABSTRACT

SARI, Hatice Kübra. The Relationship Between Personality Traits and Career of Social Work Department Students: The Case of Erzincan Binali Yıldırım University: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Örneği, Master Thesis, 2021, (XIV + 142 Pages)

The socio-economic progress of countries depends on the correct use of human resources. As a society, there is a need for individuals to make career planning by being aware of their personality traits. In this study, it is aimed to determine the relationship between the personality traits of social work students and career planning. In the theoretical part of the study, a detailed literature review was made. In the data collection part, the questionnaire form was created using demographic questions, five-factor personality scale (neuroticism, extroversion, openness, agreeableness, conscientiousness) and career future scale (career adaptability, career optimism, perceived knowledge of job markets) Erzincan Binali Yıldırım University Economics and Administrative It was applied to 250 students studying in the Social Work Department of the Faculty of Sciences in the 2020-2021 Spring semester. Independent samples t-test, one-way ANOVA test, Levene test, Tukey HSD test and Pearson Correlation analysis were used in the analysis of the data. In the results obtained, no relationship was found between the career adaptability sub-dimension and the neuroticism sub-dimension. However, it was observed that there were positive and significant relationships between the sub-dimensions of career optimism and perceived knowledge about the job markets and the sub-dimension of neuroticism. On the other hand, positive significant relationships were found between the career planning scale and the sub-dimensions of personality traits such as extraversion, agreeableness, openness and conscientiousness.

Keywords: Social Work, Personality Traits, Career, Career Planning.

İÇİNDEKİLER

DIŞ KAPAK
İÇ KAPAK
KABUL VE ONAY IV
BİLDİRİM V
ÖNSÖZ V
ÖZET VI
ABSTRACT VII
TABLOLAR LİSTESİ XII
KISALTMALAR LİSTESİ XIV
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. SOSYAL HİZMET MESLEĞİ, TARİHÇESİ VE EĞİTİMİ 5-18
1.1. Sosyal Hizmet Mesleği, Tarihçesi ve Eğitimi 5
1.1.1. Sosyal Hizmet Kavramı 5
1.1.2. Türkiye'de Sosyal Hizmetin Tarihsel Gelişimi 9
1.1.3. Türkiye'de Sosyal Hizmet Eğitimi 13
1.1.4. Yüksek Öğretim Kurumları Sınavı Sonuçlarına Göre Sosyal Hizmet Lisans Eğitimi 15

İKİNCİ BÖLÜM

2. KİŞİLİK KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ 19-34
2.1. Kişilik Kavramı 19
2.1.1.Karakter 20
2.1.2. Mizaç (Huy) 21
2.1.3. Benlik 22
2.1.4. Yetenek 22
2.2. Kişilik Özellikleri ve Kişiliği Belirleyen Faktörler 23
2.2.1. Kalıtımsal ve Bedensel Faktörler 23
2.2.2. Aileye ve Çevreye İlişkin Faktörler 24
2.2.3.Coğrafi ve Fiziki Faktörler 24
2.2.4.Kültürel Faktörler 25
2.2.5.Sosyal Faktörler 25

2.2.6.Diğer Faktörler 26
2.3. Kişilik Kuramları 26
2.3.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı 26
2.3.2. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı 27
2.3.3. Carl Gustav Jung'ın Kişilik Kuramı 28
2.3.4. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı 28
2.3.5. Karen Horney'in Kişilik Kuramı 29
2.3.6. Eysenck'in Kişilik Kuramı 29
2.4. Beş Faktör Kişilik Modeli 30
2.4.1. Dışadönüklük / İçedönüklük 31
2.4.2. Yumuşak Başlılık-Uyumluluk/Antagonizm-Uyumsuzluk 31
2.4.3. Sorumluluk- Güvenilirlik/Sorumsuzluk 32
2.4.4. Duygusal Denge/Nevrotiklik 33
2.4.5. Deneyime Açıklık-Zeka/Tutuculuk 33

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KARİYER PLANLAMASI 35-50
3.1. Kariyer Kavramı 35
3.1.1. Kariyer İle İlgili Kavramlar 36
3.2. Kariyer Yaklaşımları 39
3.2.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımları 39
3.2.2. Çağdaş Kariyer Yaklaşımları 39
3.3. Kariyer Planlaması 41
3.3.1. Kariyer Planlama Süreci 42
3.3.2. Kariyer Planlama Amaçları 43
3.3.3. Kariyer Planlamasının Önemi 43
3.3.4. Kariyer Planlama Sistemi 44
3.4.Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler 45
3.4.1. Aile İlişkileri 45
3.4.2. Cinsiyet 46
3.4.3. Yaş 46
3.4.4. Yetenek 46
3.4.5. Ekonomik Faktörler 47
3.4.6. Kişilik Özellikleri 47
3.5. Sosyal Hizmet Bölümü (Lisans) Öğrencilerinin Kariyer Seçenekleri 47

3.5.1. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi 48
3.5.2.Kamu Kurumları ve Özel Sektör Kuruluşları 50
3.5.3.Yerel Yönetimler ve Girişimcilik 50

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ 51-65
4.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı 51
4.2. Araştırmanın Yöntemi 51
4.3. Araştırmanın Ana Kütle ve Örneklemi 52
4.4. Araştırmanın Veri Toplama Süreci 52
4.5. Araştırmanın Hipotezleri..... 53
4.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler 54
4.7. Araştırmanın Sınırlılıkları 55
4.8. Geçerlilik, Güvenilirlik ve Veri Analizi 55
4.9. Kişilik Özellikleri ve Kariyer Planlaması Üzerine Yapılmış Çalışmalar..... 56

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLANMASI 66-107
5.1. Öğrencilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular 66
5.2. Beş Faktör Kişilik Ölçeğine İlişkin Bulgular..... 68
5.3. Kariyer Planlaması Ölçeğine İlişkin Bulgular 70
5.4. Kişilik Özellikleri-Kariyer Planlaması İlişkisine Ait Bilgiler..... 71
5.5. Katılımcı Öğrencilerin Özellikleri ile Beş Faktör Kişilik Boyutları İlişkisi 72
5.5.1. Katılımcı Öğrencilerin Cinsiyetine İlişkin Bulgular 72
5.5.2. Katılımcı Öğrencilerin Öğrenim Gördükleri Sınıflara İlişkin Bulgular..... 73
5.5.3. Katılımcı Öğrencilerin Yaşların İlişkin Bulgular..... 75
5.5.4. Katılımcı Öğrencilerin Öğrenim Türüne İlişkin Bulgular..... 77
5.5.5. Katılımcı Öğrencilerin Genel Akademik Ortalamalarına İlişkin Bulgular 78
5.5.6. Katılımcı Öğrencilerin Yaşadığı Yere İlişkin Bulgular 80
5.5.7. Katılımcı Öğrencilerin Ailelerinin Yaşadığı Yere İlişkin Bulgular 82
5.5.8. Katılımcı Öğrencilerin Ailelerinin Ortalama Aylık Gelirine İlişkin Bulgular 84
5.5.9. Katılımcı Öğrencilerin Annelerinin Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular 86
5.5.10. Katılımcı Öğrencilerin Babalarının Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular..... 88
5.5.11. Katılımcı Öğrencilerin Sosyal Hizmet Bölümünü Tercih Durumlarına İlişkin Bulgular..... 90

5.5.12. Katılımcı Öğrencilerin Sosyal Hizmet Bölümünü Seçmelerinde En Etkili Olan Nedene İlişkin Bulgular 91
5.6. Katılımcı Öğrencilerin Özellikleri ile Kariyer Planlaması Boyutları İlişkisi 93
5.6.1. Katılımcı Öğrencilerin Cinsiyetine İlişkin Bulgular 94
5.6.2. Katılımcı Öğrencilerin Öğrenim Gördükleri Sınıflara İlişkin Bulgular 94
5.6.3. Katılımcı Öğrencilerin Yaşların İlişkin Bulgular 95
5.6.4. Katılımcı Öğrencilerin Öğrenim Türüne İlişkin Bulgular 97
5.6.5. Katılımcı Öğrencilerin Genel Akademik Ortalamalarına İlişkin Bulgular 98
5.6.6. Katılımcı Öğrencilerin Ailelerinin Yaşadığı Yere İlişkin Bulgular 99
5.6.7. Katılımcı Öğrencilerin Ailelerinin Ortalama Aylık Gelirine İlişkin Bulgular 100
5.6.8. Katılımcı Öğrencilerin Annelerinin Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular 102
5.6.9. Katılımcı Öğrencilerin Babalarının Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular 103
5.6.10. Katılımcı Öğrencilerin Sosyal Hizmet Bölümünü Tercih Durumlarına İlişkin Bulgular 105
5.6.11. Katılımcı Öğrencilerin Sosyal Hizmet Bölümünü Seçmelerinde En Etkili Olan Nedene İlişkin Bulgular 106
SONUÇ VE ÖNERİLER 108
KAYNAKÇA 119
EKLER 132
Ek 1. Anket Formu 133
Ek 2. Etik Kurul Raporu 137
Ek 3. Araştırma İzni 141

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Türkiye'de Sosyal Hizmet Lisans Eğitimi Verilen Üniversiteler 15
Tablo 2. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Katsayıları 56
Tablo 3. Öğrencilerin Demografik Özelliklerine Ait Bulgular 66
Tablo 4. Beş Faktör Kişilik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler 68
Tablo 5. Kariyer Planlaması Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler 70
Tablo 6. Kariyer Planlaması ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerine İlişkin Korelasyon Analizi Tablosu 71
Tablo 7. Cinsiyete Göre Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının T-Testi Sonuçları 73
Tablo 8. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının Öğrenim Görülen Sınıflara Göre ANOVA Testi Sonuçları 74
Tablo 9. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının Öğrencilerin Yaşına Göre ANOVA Testi Sonuçları 75
Tablo 10. Öğrenim Türüne Göre Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının T-Testi Sonuçları 77
Tablo 11. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının Öğrencilerin Genel Akademik Ortalamalarına Göre ANOVA Testi Sonuçları 78
Tablo 12. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının Öğrencilerin Yaşadığı Yere Göre ANOVA Testi Sonuçları 80
Tablo 13. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının Öğrencilerin Ailelerinin Yaşadığı Yere Göre ANOVA Testi Sonuçları 82
Tablo 14. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının Öğrencilerin Ailelerinin Ortalama Aylık Gelirine Göre ANOVA Testi Sonuçları 84
Tablo 15. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının Öğrencilerin Annelerinin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Testi Sonuçları 86
Tablo 16. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının Öğrencilerin Babalarının Eğitim Durumuna Göre ANOVA Testi Sonuçları 88
Tablo 17. Sosyal Hizmet Bölümünü Tercih Durumlarına Göre Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının T-Testi Sonuçları 90
Tablo 18. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının Öğrencilerin Sosyal Hizmet Bölümünü Seçmelerinde En Etkili Olan Nedene Göre ANOVA Testi Sonuçları 91
Tablo 19. Cinsiyete Göre Kariyer Planlaması Boyutlarının T-Testi Sonuçları 94
Tablo 20. Kariyer Planlaması Boyutlarının Öğrenim Görülen Sınıflara Göre ANOVA Testi Sonuçları 95
Tablo 21. Kariyer Planlaması Boyutlarının Öğrencilerin Yaşına Göre ANOVA Testi Sonuçları 96
Tablo 22. Öğrenim Türüne Göre Kariyer Planlaması Boyutlarının T-Testi Sonuçları 97
Tablo 23. Kariyer Planlaması Boyutlarının Öğrencilerin Genel Akademik Ortalamalarına Göre ANOVA Testi Sonuçları 98
Tablo 24. Kariyer Planlaması Boyutlarının Öğrencilerin Ailelerinin Yaşadığı Yere Göre ANOVA Testi Sonuçları 99
Tablo 25. Kariyer Planlaması Boyutlarının Öğrencilerin Ailelerinin Ortalama Aylık Gelirine Göre ANOVA Testi Sonuçları 100

Tablo 26. Kariyer Planlaması Boyutlarının Öğrencilerin Annelerinin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Testi Sonuçları 102
Tablo 27. Kariyer Planlaması Boyutlarının Öğrencilerin Babalarının Eğitim Durumuna Göre ANOVA Testi Sonuçları 104
Tablo 28. Sosyal Hizmet Bölümünü Tercih Durumlarına Göre Kariyer Planlaması Boyutlarının T-Testi Sonuçları 105
Tablo 29. Kariyer Planlaması Boyutlarının Öğrencilerin Sosyal Hizmet Bölümünü Seçmelerinde En Etkili Olan Nedene Göre ANOVA Testi Sonuçları 106

KISALTMALAR LİSTESİ

TÜRKÇE		İNGİLİZCE	
EBYU	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	IFSW	International Federation of Social Workers
vd.	Ve diğerleri		
İ.Ö.	İkinci Öğretim		

GİRİŞ

Mesleki ve bilimsel bir disiplin olma özelliğine sahip olan sosyal hizmet, toplumdaki insanların yaşam kalitelerinin iyileştirilmesini, iyilik hallerinin en üst düzeye çıkartılmasını amaçlamaktadır. Bu amacının gerçekleştirilebilmesi, sosyal hizmet uzmanlarının donanımlarına ve yetkinlik düzeylerine bağlıdır. Söz konusu yetkinliğin sağlanması ise ancak ve ancak, mesleğin değer temelleri ile oluşturulmuş nitelikli bir eğitim süreci ile mümkündür.

Sosyal hizmet anlayışı, insanı biyo-psiko-sosyal açıdan inceleyerek, sadece bireyin kendisini değil, çevresini ve toplumla olan ilişkisini inceleme konusu olarak kabul etmektedir. Bu doğrultuda ise bu ilişkiler arasında oluşabilecek sorunların ve problemlerin çözümüne yönelmektedir.

Sosyal hizmetin bir meslek olarak anlamlandırılması, insanların birer sosyal varlık olarak kabul edilmesiyle başlar. İnsanların, toplumsal düzende birbirlerinin varlığına ihtiyaç duyan sosyal varlıklar olduğu tüm dünyada kabul edilmiş bir gerçektir. Her insanın doğup büyümesinin ardından gelişimlerini tamamlayabilmeleri için diğer insanların rehberliklerine ve işbirliklerine ihtiyacı vardır. İnsanların fiziksel ihtiyaçlarının yanı sıra psikolojik ihtiyaçları gereği de diğer insanlarla bir arada olması gerekmektedir. Bu aşamada sosyal hizmet uzmanları insanların toplumdaki bu etkileşimlerini en iyiye çıkarmak, ilişkilerinin kalitesini arttırmak ve toplumsal ilişkilerini düzenlemek için çalışmaktadırlar. Sosyal hizmet uzmanları toplumdaki her bireyin sosyal işlevselliğini en yüksek potansiyele ulaştırmak için uygulamalarda bulunmaktadırlar (Sheafor, Horejsi, 1988: 4).

İnsanın bireysel ve toplumsal düzendeki mutluluğu her mesleğin amaçlarından biridir. Örneğin; mühendislik ve mimarlık hizmetleri, avukatlık gibi meslekler insanların mutlu olabilmesi amacı üzerine kuruludur. Söz konusu bu tür mesleklerin odak noktası insan olsa dahi insanın dışında da hizmetler sunmakta ve insanın mutluluğunu kendi işlevselliğine bağlamaktadır. Sosyal hizmet ise insana doğrudan dokunan, birebir iletişim ve etkileşim içinde olarak insanların ruhsal ve toplumsal mutluluklarını en üst düzeyde önemseyen nadir mesleklerden biridir. Bu nedenle sosyal çalışmacılar insanı içinde yaşadığı toplumdan ayrı olarak düşünmez ve insanı çevresi içinde bir birey olarak ele alarak mutluluğunu en üst düzeye çıkarmaya çalışmaktadırlar. Sosyal hizmet mesleğinin temelinde insan sevgisi vardır. İçinde insan sevgisi olmayan bir bürokrat, mimar, jeolog

mesleki çalışmalar yapabilmektedir. Ancak, sosyal çalışmacının içinde insan sevgisi yoksa hangi sosyal hizmet alanında çalışırsa çalışsın o işten verim alabilmesi mümkün değildir (Tomanbay, 1999: 5-7).

Sosyal hizmet, sosyal politika ve sosyal değişim temelleri üzerine kurulmuştur. Bu kapsamda sosyal hizmet şu konuları ele almaktadır (Parrott, 2001:5).

- Toplumsal refah için bireysel haklar
- Bireyin hakları ve toplumun bireyden beklentileri
- Toplumsal eşitsizlikler ve toplumsal baskı
- Sosyal politika düzeninde adalet

Modern anlamda sosyal hizmet anlayışının gelişmesi yirminci yüzyılın ilerlemesiyle birlikte ortaya çıkan refah devletine bağlıdır. Bu doğrultuda sosyal hizmet anlayışı sadece bireysel ilişkiler üzerine odaklanmayarak bireylerin devlet, devlet kurumları ile çeşitli özel kurumlar ve hayır kurumları ile arasında gerçekleşen ilişkileri ve haklarına da odaklanmıştır (Parton, 1996:6).

Sosyal hizmet eğitiminin içeriği, topluma profesyonel anlamda sosyal hizmetlerin sunulması açısından önemli bir işleve sahiptir. Verilen eğitim denetlenerek öğrencilerin derslerde neler öğreneceği, yetkinlik sağlayacakları bilgi, beceri ve değer temelleri kapsamında bir bütünlük oluşturulmalıdır (Parrott, 2001:8).Sosyal hizmet lisans eğitimi programı, öncelikle sosyal hizmet uzmanı olarak mezun olacak öğrencilere bilgi aktarımı yapılması gibi bir misyon ile anılmaktadır. Sosyal hizmet eğitimi, yalnızca öğrencilere bilgi aktarımı ile sınırlı kalmamaktadır.Bunun yanı sıra, öğrencilerin içgörü, mesleki beceri ve davranışlar kazanmalarını, kişiliklerinin şekillenmesini ve sosyal hizmet mesleği ile bütünleşmelerini sağlamaktadır (Yolcuoğlu, 2012: 16-16-117).

Sosyal hizmet uzmanlarının görevlerini yerine getirirken, hemen hemen toplumun birçok kesimine hizmet vermektedir. Sosyal hizmet mesleğinde korunmaya ihtiyacı olan ihmal veya istismara uğramış çocuklarla, gençlerle, yaşlılarla, engellilerle, kadınlarla, mültecilerle, madde bağımlıları ve sosyo-ekonomik açıdan yetersiz şartlarda yaşam mücadelesi içinde olan bireylerle, gruplarla ve ailelerle çalışılmaktadır. Genel anlamda sosyal hizmetin odak noktasında, toplum içinde ayrımcılığa uğramış, dışlanmış, etiketlenmiş bireyler yer almaktadır.Sosyal hizmet uzmanları, bu sorunları insan onuruna yaraşır bir şekilde çözmek için çaba sarfetmektedir. Bu kapsamda ise sosyal hizmet mesleğinin sorunlara yönelik geliştirdiği müdahale ve rehabilite edici fonksiyonu ile

koruyucu ve önleyici fonksiyonu büyük öneme sahiptir. Özellikle koruyucu ve önleyici fonksiyon toplumda ve bireylerin yaşamlarında herhangi bir sorunun ortaya çıkmasını engellemeyi amaçlayan sosyal hizmet uygulamalarını içermektedir.

Sosyal hizmet eğitimi tüm dünyada yüzyıllardır başarıyla verilmektedir. Bu nedenle, köklü bir geçmişe sahiptir. Türkiye' de ise sosyal hizmet eğitiminin tarihi çok eski değildir. Türkiye'de verilen eğitimin yaklaşık olarak yarım yüzyıllık bir geçmişi vardır. Sahip olduğu kısa tarihsel geçmişte, tek bir kurum çatısı altında verilen eğitim sonucunda az sayıda profesyonel meslek elemanı yetişmiştir. Bunun sonucunda yeterli sayıda sosyal hizmet uzmanı istihdam edilememiştir. 2000'li yıllardan sonra ise, Türkiye'de sosyal hizmet eğitimi bir takım değişimler yaşamıştır. Çok sayıda sosyal hizmet bölümünün oldukça hızlı biçimde kurulması ve beraberinde öğrenci alımına başlaması, bu değişimle birlikte bir takım sorunları beraberinde getirdi. Özellikle istihdama yönelik bir politikanın oluşturulamaması ve doğru planlamanın yapılamaması sonucunda, sosyal hizmet bölümlerinin özelliği ve taşıdığı anlam yeterince anlaşılamaz hale gelmiştir. Özellikle yeni kurulan üniversitelerde yeterli öğretim elemanının olmaması, bir taraftan eğitimin kalitesinin sorgulanmasına neden olurken, diğer taraftan öğrencilerin geleceğe yönelik kariyer planlarında bir takım olumsuzlukları gün yüzüne çıkarmıştır. Bu noktada önemli eksikliklerden birisi de öğrencilerin kariyer planlamaları çerçevesinde eğitim aldıkları sosyal hizmet bölümünün kişilik özellikleri ile olan ilişkisi bağlamında yeterli düzeyde anlaşılır olmaması şeklinde ortaya çıkmıştır.

Bu bağlamdan hareketle bu tezin temel amacı, sosyal hizmet bölümünde öğrenim gören öğrencilerin sahip oldukları kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasında bulunan ilişkiyi incelemektir. Bununla birlikte öğrencilerin demografik özelliklerinin de kişilik özellikleri ve kariyer planlamasıyla ilişkili olup olmadığı araştırılmıştır. İlişkiyi ölçmek için Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü'nde öğrenim gören 250 öğrenciye anket uygulanmıştır. Analizlerde SPPS 22 programı kullanılmıştır.

Beş bölümden oluşan tezin birinci bölümde sosyal hizmet mesleği, tarihçesi ve eğitimi hakkında bilgi verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde kişilik ve özellikleri, ardından üçüncü bölümünde kariyer planlaması başlıkları üzerinde durulmuştur. Metodoloji konusunun yer verildiği dördüncü bölümde araştırmanın amacı, kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar, araştırmanın

hipotezi, örneklemi, kullanılan ölçekler ve yöntem açıklanmıştır. Beşinci bölümde ise, elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Bulguların analiz edilmesiyle birlikte elde edilen sonuçlar doğrultusunda bir takım öneriler ile tez tamamlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. SOSYAL HİZMET MESLEĞİ, TARİHÇESİ VE EĞİTİMİ

Bu bölümde öncelikle sosyal bilimler alanında bilim dalı ve meslek olarak kabul edilen sosyal hizmet mesleği, tarihçesi ve eğitimi detaylı olarak anlatılmıştır. Ardından ise ülkemizde sosyal hizmet eğitimi ve tarihsel gelişimine değinilerek bölüm sonlandırılmıştır.

1.1. Sosyal Hizmet Mesleği, Tarihçesi ve Eğitimi

1.1.1. Sosyal Hizmet Kavramı

Sosyal hizmet, insani ve demokratik temellere bağlı kalarak gelişmekte olan bir disiplindir. Sosyal hizmetin sahip olduğu mesleki değerler, tüm insanlığı kapsayacak şekilde bireylerin eşitlik, değer ve haysiyeti üzerine inşa edilmiştir (IFSW, 2020).Sosyal hizmet disiplini, bireylerin toplumsal hayatta kendilerine yer edinebilmeleri, yaşam kalitelerinin arttırılması ve toplumda sosyal adalet kavramının sağlanabilmesine yönelik programların bütünü olarak kabul edilmiştir. Dünyada sosyal hizmet ve sosyal yardım kavramı, 2. Dünya Savaşı'nın beraberinde getirdiği yoksulluk ve işsizliğin neden olduğu krizin ortadan kaldırılmasına yönelik refah devleti anlayışına paralel olarak gelişmiştir. Türkiye'de ise, Osmanlı Devleti'nden beri toplumsal dayanışma ve yardımlaşmanın arttırılmasını, yoksulluğun en aza indirilmesini, ihtiyaç sahiplerine yardım edilmesini amaçlayan bir anlayış ön plana çıkmıştır. Bu anlayış, aile, vakıflar ve meslek odalarının çalışmalarıyla sosyal hizmet alanında görülmüştür (Eroğlu, 2013: 25).

Sosyal hizmet çalışmaları içerisinde birçok amaçtan söz edilebilmektedir. Bu amaçların bir kısmı, bireylerin sosyal işlevselliğini arttırmak, bireyin ve toplumun kapasitesini daha iyi hale getirmek, destekleyerek güçlendirmek ve arzu edilen hedefe uygun bireysel ve çevresel koşulları oluşturmak şeklinde sıralanabilmektedir. Söz konusu amaçlar yerine getirilirken, sosyal hizmetin, bireylere, ailelere, grup ve topluluklara yönelik hizmet veren bir meslek disiplin olduğu anlaşılmaktadır (Zastrow, 2013: 6).

Sosyal hizmet kavramına yapılan tanımlardan birisi Barker'dan (akt. Berkün, 2010: 100) gelmiştir. Buna göre sosyal hizmet, insanların sağlıklı ve iyi olma hallerinin daha iyi hale gelmesi, diğer insanlara bağımlı yaşama durumlarının önemsenmesinde ve kendilerine yetecek duruma gelmelerinde aile ilişkilerinin güçlendirilmesi konularında, bireylerin, ailelerin, grupların veya toplulukların fonksiyonlarını başarılı bir şekilde gerçekleştirmelerine yardımcı olabilmek için sosyal çalışmacılar ve diğer profesyoneller tarafından yerine getirilen faaliyetlerin toplamıdır.

Sosyal hizmet kavramı, İngilizce'de "social work", Almanca'da ise "social arbeit" terimlerine karşılık gelmektedir. Türkçe'de ise, sosyal hizmet kavramı olarak kabul gören meslek ve disiplin günümüzde "sosyal çalışma" olarak da adlandırılmaktadır. Türkiye'de yaşanan kavram ikilemi sonrasında, "sosyal hizmet mütehassısı" olarak kullanım, "sosyal hizmet uzmanı" olarak değişmiştir. Bu iki meslek unvanından sonra ise 2005 yılında 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu'nun kabul edilmesiyle sosyal hizmet görevlileri kavramı doğmuştur ve mesleğe 'sosyal çalışmacı' unvanı eklenmiştir. Gerek mesleğin, gerekse unvanın bu denli değişime uğraması, uzun yıllar boyunca karmaşaya sebep olmuştur. Günümüzde ise kamu kurum ve kuruluşlarında sosyal hizmet bölümü mezunları, sosyal çalışmacı unvanı ile görev yaparken; özel sektörde ise, sosyal çalışmacı unvanının yanı sıra sosyal hizmet uzmanı da kullanılmaktadır.

Sosyal hizmet uzmanı veya Türkçe literatürdeki ismiyle sosyal çalışmacı terimi, Ulusal Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'ne göre şöyle tanımlanmaktadır:

> Müracaatçılar (bireyler, aileler, gruplar, topluluklar, örgütler veya genel olarak toplum) için sosyal hizmet sağlamak üzere bilgi ve becerilerini kullanan (lisans ya da yüksek lisans dereceli) sosyal hizmet okulları mezunlarıdır. Sosyal hizmet uzmanları insanların problem çözme kapasitelerini arttırmaya ve gerekli kaynakları elde etmelerine; bireyler, insanlar ve onların çevreleri arasındaki ilişkiyi kolaylaştırmaya yardım ederler ve örgütlerin insanlara karşı sorumlu olmalarını ve sosyal politikaları etkilemelerini sağlamaya çaba harcarlar (Ulusal Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'nden aktaran Zastrow, 2013: 6).

Sosyal hizmet kavramının daha anlaşılır hale gelebilmesi için sosyal eylem kavramına bakmak gerekmektedir. Sosyal eylem kavramının temelinde ise, insan temel hak ve özgürlükleri ile sosyal adalet kavramları yer almaktadır. Bir disiplin olarak sosyal hizmet, sosyal gelişmeyi ve kalkınmayı sağlayabilmek için toplumdaki yoksulluğu an aza indirmeye, toplumdaki örselenebilir gruplar içinde bulunan bireylerin yüksek yararını

gözetmeye gayret etmektedir. Sosyal hizmet mesleği bireylerin, grupların veya toplulukların kendilerini gerçekleştirebilmelerini, yaşam standartlarını yükseltebilmeyi ve bu doğrultuda toplumda ortaya çıkan sorunları düzeltmeyiamaçlamaktadır. Sosyal hizmet disiplini bu anlayışla hareket ederken, insani yaşam koşullarını iyileştirmek, toplumdaki yoksulluk, işsizlik, istihdam problemleri vb. kronikleşmiş sorunların çözümünde diğer sosyal bilim disiplinlerinden en etkin düzeyde faydalanmaktadır. Sosyal hizmet uzmanları, sadece bir gruba yönelmeyip bireyler, aileler, gruplar ve topluluklarla çalışarak toplumun her kesimi için çözüm sunmaktadır. Sosyal sorunlar, bu sorunların nedenleri, çözümleri ve insanlar üzerindeki etkileri sosyal hizmet uzmanının ana çalışma konularını oluşturmaktadır (Baikady vd.,2014: 311).

Herhangi bir mesleğin kapsamı, mesleğin misyonuna uygun girişimler ve faaliyetler bütünü olarak değerlendirilmektedir. Sosyal hizmet mesleğinin kapsamı ise, planlanan ve uygulanan müdahalelerin müracaatçı sistemine göre sınıflandırmayı içermektedir. Sosyal hizmetin müdahale ve uygulama alanını incelediğimizde mikro, mezzo ve makro olmak üzere üç çalışma boyutu karşımıza çıkmaktadır. Bu sınıflandırmaların en küçük sistemi ise mikro düzeyde çalışmadır. Mikro düzeyde uygulamalarda, bireye ve bireyin yakın çevresindeki eş, ebeveyn, çocuklar, yakın arkadaşlar gibi kişilerle olan ilişkisine odaklanmaktadır (Sheafor ve Horejsi, 1988: 8).

Makro düzeyde uygulamalar,geniş çaplı bir topluluk, devlet ve hatta bir bütün olarak toplumun kendisine yönelik birlikte çalışma ve değiştirme çabasıdır. Makro düzeydeki uygulamalar, aynı zamanda kişiler arası ilişkilerle de ilgilenmektedir. Ancak bu uygulamalar, kuruluşları veya komiteleri temsil eden kurumlar arası görev gücü bulunan bir çalışma grubunun üyesi olan kişilerden ve etkileşimlerden oluşmaktadır. Makro düzeydeki uygulamalarda, sosyal hizmet uzmanları sıklıkla, politika analizi, politika geliştirme ve oluşturma, mevzuat düzenleme, sınıf savunuculuğu, sosyal kaynak geliştirme gibi faaliyetlerde bulunmaktadırlar (Sheafor ve Horejsi, 1988: 8).

İki uçta bulunan mikro ve makro seviyelerin arasında mezzo seviye yani orta seviye uygulama bulunmaktadır. Bu düzeydeki uygulama, aile yaşamıyla ilişkili olanlardan bir şekilde daha az samimi olan ancak kurumsal ve kurumsal temsilciler arasında meydana gelenlerden daha kişisel kapsamda olan ilişkiler ve etkileşimlerle ilgilenmektedir. Mezzo düzey uygulama örnekleri, okuldaki akran grubu içerisinde bulunan veya iş yerindeki arkadaşlar arasındaki ilişiler, sorunlar ile değişim çabası olarak

karşımıza çıkmaktadır.Bazı uygulama yaklaşımları ise birden fazla müdahale sistemini yada düzeyini ele almaktadır. Örneğin; genelci bakış açısı, sosyal hizmet uzmanının mikro, mezzo ve makro düzeylerde müdahale planı sunmasını gerektirmektedir (Sheafor ve Horejsi, 1988: 8).

Zastrow (2013:18-19), Sosyal hizmetin amaçları ve hedeflerini beş madde üzerinden açıklamıştır. Bunlardan ilki, bireylerin sorun çözme becerilerini en iyiye ulaştırarak gelişimsel potansiyellerine katkı sağlamaktır. İkincisi, bireyler ve bireylerin kendilerine hizmet ve fırsat yaratacak kurumlar arasında ilişki kurarak, bu kaynak sistemlere erişimlerine yardımcı olmaktır. Üçüncü ise kaynak sistemlerin insancıl standartlarda hizmet sunmalarını sağlamak amacıyla, program geliştirici, denetçi, eşgüdüm sağlayıcı ve danışman rolleri ile hizmet sunmaktır. Dördüncüsü, sosyal politikaların gelişimine ve iyileşmesine destek vermektir. Sonuncusu ise, bireysel ve toplumsal refahı yükselterek, sosyal adalet kavramına katkıda bulunmaktır.

Bir meslek olarak sosyal hizmet; dayanışma ve yardım etme anlayışı üzerine inşa edilmiştir. Bu anlayışla yola çıkan sosyal hizmet, sosyal sorunların çözüme ulaştırılması için belirli yardım tekniklerini kullanarak sorunlara karşı mücadeleler gerçekleştirmektedir. Problemlerin kaynağı toplumsal düzeyde olduğu düşünüldüğünden, sosyal hizmetin sorun çözücü yaklaşımı toplumsal eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için çaba sarf etmektedir (Duyan, 2010:9).

Sosyal hizmete yönelik yapılan tanımlardan bir diğeri, bireysel ve toplumsal problemlere çözüm arayan, kamusal, yarı kamusal ve sivil hizmetlerin tamamı şeklindedir. Bir hizmetin, sosyal hizmet anlayışı çerçevesinde değerlendirilmesi için belli bir sistematiğin içinde olması gerekmektedir (Tomanbay, 1999: 237). Çünkü sosyal ve toplumsal refah açısından sosyal hizmet, kamusal ve gönüllü kuruluşların sosyal ve toplumsal sorunları azaltmak için planlanan ve uygulanan her türlü hizmet programının bütünü olarak da tanımlanmaktadır. Bu tanımlama ayrıca sosyal hizmet anlayışının kurumsal içeriğine de dikkat çekmektedir (Zastrow, 2013:40).

Sosyal hizmetin genel amacı ise mevcutta bulunan problemlerin çözüme kavuşabilmesine yönelik uygulamalar gerçekleştirmektedir. Bunun yanı sıra, sadece problemleri çözmek değil, problemlerin oluşmasını engellemek de sosyal hizmetin önemli amaçlarından biridir. Bu kapsamda sosyal hizmet uzmanı veya sosyal çalışmacı, önleyici ve koruyucu sosyal hizmet uygulamaları ile bu amaca hizmet etmektedir. Sosyal

hizmetin bir diğer amacı ise birey, grup ve toplumların kendilerini gerçekleştirerek mevcut potansiyellerini en iyiye çıkarma şeklinde ifade edilmektedir (Kongar, 1972:26).Sosyal hizmetle ilgili bu tanımlar incelendiğinde, sosyal hizmetin özellikle sosyal adalet, sosyal refah ve sosyal yardım kavramlarıyla ilişkili bir meslek ve bilim dalı olduğu görülmektedir. Sosyal hizmet ilgi odağına birey, grup ve toplumu alarak bu doğrultuda çalışmalar sunmaktadır.

1.1.2. Türkiye'de Sosyal Hizmetin Tarihsel Gelişimi

İnsanlık tarihi boyunca dezavantajlı gruplar her zaman var olmuştur. Yoksullar, engelliler, kimsesizler gibi dezavantajlı gruplar içinde yer alanların sunulan hizmet ve olanaklardan herkes gibi eşit şekilde faydalanabilmeleri için bu insanlara yardım edilmek istenmiştir. Bu fikrin somutlaşmış örnekleri kutsal dinlerde de görülmektedir. Bu kapsamda sosyal hizmetin ilk temelleri insanı odağına alan düşünceler ile atılmıştır. Devamında ise, üretim sistemlerinin getirmiş olduğu sosyo-ekonomik sorunların çözülmesi amacına yönelik çalışmalar olmuştur (Kongar, 2007: 147). Sosyal hizmet anlayışı, ilk zamanlarda varlıklı ve hayırsever insanların, ihtiyaç sahibi yoksul kişilere çeşitli şekilde yardımlarda bulunması şeklinde kişilerin gönüllülük esasına dayanan şekilde ortaya çıkmıştır. İlerleyen zamanlarda ise her ülke kendi kültürel ve siyasi yapısına, sosyo-ekonomik durumuna göre sosyal hizmet uygulamalarına başlamıştır (Yolcuoğlu, 2012: 45).

Tarihsel süreç içinde sosyal hizmet anlayışının gelişimine bakıldığında "insan", "toplum", "değişme", "insan hakları", "sosyal işlevsellik" gibi konular göze çarpmaktadır. Sosyal hizmet mesleğinin kavramsal yapısı ile kuramsal ve uygulamaya yönelik içeriği de kavramlarla bütünleşmiştir. Sosyal hizmet, birey ve içinde bulunulan toplumun değişimine ve gelişimine ilişkin problemleri belirleme ve bu problemleri çözüme ulaştırma çabasıyla sosyal bilimler alanında kendine has bilgi, beceri temeli oluşturmaya çalışmıştır. Böylelikle, kendi belirlediği yöntem ve teknikleri olan bir meslek ve disiplin dalı haline gelmiştir. Sosyal hizmet alanındaki eğitimler ilk başlarda seminer, konferans gibi eğitime dayalı ve gönüllük esasıyla gerçekleşmiştir.20. yüzyılın başlarıyla birlikte bir sosyal bilim dalı olarak üniversitelerde kendine yer edinen bir bölüm olma özelliğine sahip olmuştur (Yolcuoğlu, 2012:406).

Sosyal hizmet anlayışının ve mesleğinin dünya ülkelerine göre ülkemizde daha sonra ortaya çıkmasının önemli nedenlerinden biri geleneksel toplum yapısıdır. Milli kültürümüz ve bağlı bulunduğumuz geleneksel değerler nedeniyle bazı sorunlar, toplum tarafından önemli sorunlar olarak görülmemiştir. Örneğin; yaşlı bireylerin bakımı Türk kültüründeki geniş aile yapısının sorumluluklarından kabul edilmemiştir (Çağlar, 2012: 37). Türkiye'de sosyal yardım ve sosyal hizmetlere ilişkin ilk örnek uygulamalar, Osmanlı Devleti zamanında, insanlara yardımlar sunan "vakıflar" ve mesleki dayanışma amacıyla kurulan "loncalar" tarafından gerçekleşmiştir. Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında ise tam anlamıyla bir sosyal hizmet anlayışının oturmaya başladığı, 1960'lı yıllara kadar Darülaceze, Türk Kızılay Derneği ve Çocuk Esirgeme Kurumu söz konusu yardım ve faaliyetleri yürütmüştür (Kongar, 1978: 194-195).

Türkiye'de cumhuriyetin ilanıyla birlikte kalkınma çabalarını bütünleştiren sosyal hizmet politikalarına ihtiyaç duyulmuştur. Böylece, sosyal hizmetlerin uygulanmasını ve yönetimini üstlenecek, sosyal alanlarla birlikte sosyal hizmetlerde yenilikçi, bilgi ve beceri temelli mesleki ahlaka sahip profesyonel meslek elemanları yetiştirme ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda 1959 yılına gelindiğinde 7355 sayılı yasayla birlikte, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'nın bünyesinde Sosyal Hizmetler Enstitüsü faaliyete geçirilmiştir. 1961 yılında ise yine aynı yasaya bağlı olarak Sosyal Hizmetler Enstitüsü'ne bağlı Sosyal Hizmetler Akademisi kurulmuştur. Tüm bu girişimlerin neticesinde Türkiye'de sosyal hizmet alanında ilk eğitim kurumu olarak Sosyal Hizmetler Akademisi kurulmuştur. Yükseköğrenim ve araştırma kurumu olarak Sosyal Hizmetler Akademisi lise eğitiminden sonra dört yıl süreyle eğitim vermeye başlamıştır (Duyan, 2010: 9).

Sosyal hizmet alanındaki eğitim ihtiyacının belirgin bir hale gelmesi sonucu Hacettepe Üniversitesi bünyesinde Sosyal Çalışma Yüksekokulu kurulmuştur. 1971 yılına kadar "Sosyal Çalışma Bölümü" adı ile eğitim veren Sosyal Çalışma Yüksekokulu, daha sonraları Sosyal ve İdari Bilimler Fakültesi çatısı altında eğitim vermeye devam etmiştir. Yine aynı yıl içinde sosyoloji bölümüyle birleştirilen bölüm ancak tekrar 1974 yılında bağımsız hale gelebilmiştir. İki yıl sonra ise, bölümün ismi revize edilerek Sosyal Çalışma ve Sosyal Hizmetler olmuştur. Bu bölüm ile birlikte 1961 yılında kurulan Sosyal Hizmetler Akademisi, 1983 yılına kadar eğitim vermeyi sürdürmüştür. Yüksek Öğretim Kurumu 1983 yılında aldığı kararla bu iki eğitim kurumunu birleştirerek Hacettepe

Üniversitesi bünyesinde tek bir kürsüde toplamıştır. Böylece sosyal hizmet eğitimi tek elden eğitim veren bir bölüm haline gelmiştir (Karataş ve Erkan, 2012: 47-48).

1983 yılına gelindiğinde ise 2828 sayılı yasa ile Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'nun kurulmasıyla sosyal yardım ve sosyal hizmetler anlayışı modern bir kimlik kazanmıştır. Böylelikle devlete sorumluluk yüklenmesiyle birlikte sosyal hizmete olan bakış açısı daha fazla kurumsallaşmıştır. 1986 yılında ise sosyal yardımlar alanında ilk kapsamlı uygulama olarak Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu kurulmuştur. Böylece sosyal yardım programları 81 ile yayılmıştır.

1983 yılında kurulan Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu ile 1986 yılında kurulan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma fonu 2011 yılına kadar sosyal hizmet alanında faaliyet gösteren iki kurum olmuşlardır. 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurulana kadar sosyal hizmet alanında Aile Araştırma Kurumu, Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı, Özürlüler İdaresi Başkanlığı gibi alt kurumlar hizmet vermişlerdir. Aynı şekilde ilerleyen dönemlerde 1997 yılında Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'na bağlı olarak çocuk ve gençlik merkezleri, kadın ve erkek konuk evleri, aile danışma merkezleri ve rehabilitasyon merkezleri kurularak hizmet kapsamı genişletilmiştir (Taşğın ve Uğur, 2013: 125-126).

Türkiye, 1999 yılında Helsinki Zirvesi sonucunda Avrupa Birliği adaylık statüsü kazanmıştır. 2000'li yıllara gelindiğinde bu kararlar doğrultusunda bir takım gelişmeler yaşanmıştır. Bu kapsamda adaylık süreci sadece devletin organları ile sınırlı olmayıp, sivil toplum kuruluşlarının uzantılarının da değişim ve gelişime uğramasını sağlamıştır (İlter, 2009:54).Söz konusu bu gelişmeler içerisinde en önemlilerinden biri sosyal hizmet alanında yapılmıştır. Sosyal hizmetlerin daha kapsamlı ve sistematik bir biçimde sunulabilmesi amacıyla daha önceleri Başbakanlık bünyesinde kurulan sosyal hizmet kuruluşları 2011 yılında kurulan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kapsamında tek çatı altında toplanmıştır. Böylece sosyal yardım hizmetlerinin yürütülmesi, sosyal politikaların belirlenmesi ve buna bağlı stratejilerin yürütülmesi, sunulan hizmetlerin belirli bir standart çerçevesinde kaliteli ve hızlı bir şekilde ulaştırılması, sivil toplum kuruluşları ve gönüllüler ile işbirliği kurmanın kolaylaşması ve aile kurumunun önemi vurgulanarak bu olgunun parçalanmasının önüne geçilmesi adına faaliyetler yürütmek kolaylaşmıştır. Böylelikle tek bir çatı altından hizmet verilmeye başlanmıştır (Reçber, 2019:729).Ancak 10 Temmuz 2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan

Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile söz konusu bakanlığın adı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiştir (Resmi Gazete, 2018). 21 Nisan 2021'de ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kurulmasıyla birlikte bakanlığın adı "Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı" olmuştur.

Ülkemizde sosyal hizmet merkezlerine bakılacak olursa; genel anlamda değerlendirildiğinde, tarihsel geçmişinin çok eski olmadığı, kurumsal anlamda sunulan hizmetin çok yeni olduğu görülmektedir. Bu anlamda Türkiye'de sosyal hizmet merkezlerinin işlev ve görevlerini yerine getiren dört kurumsal yapıdan söz edilebilir (Basut, 2015):

•Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı Sosyal Hizmet Merkezleri

•Büyük Şehir Belediyelerinin ve Belediyelerin Sosyal Hizmet Birimleri

•Valilik ve Kaymakamlık Bünyesinde Sosyal Hizmet Birimleri

•Sivil Toplum Kuruluşlarına Bağlı Sosyal Hizmet Girişimleri

Sosyal hizmet uygulamaları, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı il müdürlükleri, sosyal hizmet merkezleri, çocuk ve sevgi evleri, yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezleri, kadın sığınma evleri, sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları gibi kurum ve kuruluşlarda öncelikli olarak sunulmaktadır. Ayrıca Türkiye'de sosyal hizmet politikaları, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı dışında; Sağlık Bakanlığı'na bağlı kuruluşlarda (hastaneler, toplum ruh sağlığı merkezleri, aile sağlığı merkezleri, çocuk izlem merkezleri, dispanserler vb.), Adalet Bakanlığı'na bağlı kuruluşlarda (aile ve çocuk mahkemeleri, çocuk eğitim evleri, cezaevleri, denetimli serbestlik merkezleri vb.), Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı kuruluşlarda (gençlik ve spor il müdürlükleri, gençlik merkezleri, kredi ve yurtlar kurumu vb.), İçişleri Bakanlığı'na bağlı kuruluşlarda (çocuk şubeleri vb.), Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kuruluşlarda (rehberlik araştırma merkezleri vb.), İl Göç İdaresi Müdürlüklerinde, üniversitelerde (akademisyenlik, üniversite hastanelerinin tıbbi sosyal hizmet birimleri vb.), yerel yönetimler bazında belediyelerde, sivil toplum kuruluşlarında ve uluslararası alanda hizmet veren kuruluşlarda da sosyal hizmet uygulamaları ve müdahaleleri uygulanmaktadır.

Sosyal hizmet bölümünden başarıyla mezun olanlar ise, kariyerlerine devlet kurumlarının yanı sıra özel sektörde devam edebilmektedirler. Mezunlar sektörde sosyal çalışmacı/sosyal hizmet uzmanı unvanı ile çalışabildikleri gibi ayrıca çalıştıkları kurumlarda yönetici kadrosunda görev yapabilmektedirler. Çalışan kişinin mesleki başarı ve yetkinliğine göre kariyer durumu değişebilmektedir (Özdemir ve Aras, 2015: 116-117).Özel sektörde çalışmak isteyen mezunlar, sivil toplum kuruluşlarında (LÖSEV, Kızılay, Mülteci Dernekleri vb.), özel huzurevleri ve yaşlı bakım merkezleri, özel engelli bakım merkezleri ve rehabilitasyon merkezleri, özel hastaneler, özel diyaliz merkezleri, özel gündüz bakım evleri ve kreşler vb. kurum ve kuruluşlarda istihdam olanakları bulabilmektedirler.

1.1.3. Türkiye'de Sosyal Hizmet Eğitimi

Her ülke kendi gelişmişlik düzeyine, ekonomik, siyasal, kültürel yapısına göre ülkesinin şartlarına ve ihtiyaçlarına yönelik eğitim süreci ve planı oluşturmaktadır. Türkiye'de ise sosyal hizmetin meslek anlamında ortaya çıkması toplumu oluşturan bireylerin duyarlılığı sonucunda 1959 yılına dayanmaktadır. Bu tarihten önce var olan sosyal hizmet anlayışı ise kendi iç gelişmelerini sürdürmüştür. Profesyonel anlamda sosyal hizmet eğitiminin amacı ise; sosyal hizmet anlayışının belirlenmesi ve planlanması, örgütlenmesi, sosyal hizmet uygulamalarında etkin bir biçimde yer alacak mesleğin evrensel ilke, değer ve sorumluluklarıyla yetkin bir biçimde yetiştirilmiş, içinde bulunulan toplum yapısını ve özelliklerini iyi şekilde tanıyan profesyonel meslek elemanları yetiştirmektir (Cılga vd.,1995: 239).

Sosyal hizmet eğitiminin profesyonel anlamda sunulması dünyada 19. yüzyılın sonlarına doğru başlamıştır. Ancak Türkiye'de ise sosyal hizmet eğitimi 1960'ların ilk yıllarında başlamıştır. Bu kapsamda Birleşmiş Milletler Sosyal Refah Müşavirliği'nin öncülüğünde Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'nın, kamu kurum ve kuruluşları ile özel kurum ve kuruluşlarının katılımıyla yapılan toplantıda Türkiye'deki mevcut sosyal hizmet uygulamaları değerlendirilmiş ve bu doğrultuda sosyal hizmet mesleğinin bilimsel bir anlayışla yeniden yapılanmasına yönelik kararlar alınmıştır. Alınan söz konusu kararların neticesinde Türkiye'de 7355 sayılı kanun kapsamında 1959 yılında sosyal hizmet alanında araştırma yapılması amacıyla Sosyal Hizmet Enstitüsü kurulmuştur. Yine aynı kanun kapsamında 1961 yılına gelindiğinde ise sosyal hizmet alanında eğitim

verilmesi amacıyla, Sağlık ve sosyal Yardım Bakanlığı'na bağlı olarak Sosyal Hizmetler Akademisi kurulmuştur (Karataş ve Erkan, 2005; Gökçearslan, 2009; Aydemir ve Gökçearslan, 2011).

Türkiye'de sosyal hizmet eğitimini bir üniversite çatısı altında toplayan ve uzun yıllar boyunca sosyal hizmet eğitimini vermeyi tek başına sürdüren Hacettepe Üniversitesi sosyal hizmet bölümünün lisans programının amacını şu şekilde ifade etmiştir: Evrensel değerler ışığında sosyal hizmet eğitimini gerçekleştirmek ve buna bağlı olarak bilimsel çalışmalar yapmak, üretilen ürünlerin paylaşılması imkanını sağlamak, toplum ile işbirliği yapabilmek, politikalar inşa etmek, üreticilere destek olmak, toplumda görülen problemlerin çözüme kavuşmasına yardımcı olmak, toplum içerisinde oluşan eşitsizlikleri ortadan kaldırmak, insan haklarına yapılan bir takım ihlallerin önüne geçmek ve toplum içerisinde herkese eşit bir şekilde insan haklarının geçerli kılınmasını sağlamaktır (www.shy.hacettepe.edu.tr, 2020).

2002 yılına kadar ülkemizde sadece iki üniversite çatısı altında bulunan sosyal hizmet programı 2006 yılına gelinmesiyle birlikte hızlı bir artışa uğramıştır. Bu tarihe kadar sosyal hizmet eğitimi Türkiye'de yeterince gelişip, büyüyememiştir. Ancak 2006 yılından sonra da söz konusu büyüme kontrolsüz bir şekilde gerçekleşmiştir (Alptekin vd.,2017:3). 2011 yılında ise Erzurum Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi'ne bağlı olarak Türkiye'de ilk kez açıköğretim sosyal hizmet lisans programı açılmıştır. İkinci olarak ise Türkiye'de açıköğretim programı kapsamında sosyal hizmet lisans eğitimi Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi'nde verilmeye başlamıştır. Bu doğrultuda söz konusu iki açıköğretim fakültesi günümüzde hala aktif bir şekilde sosyal hizmet eğitimi vermektedir (Alptekin ve diğerleri, 2017: 7). Günümüzde sosyal hizmet eğitimine bakılacak olursa; iki yıllık ön lisans eğitimi ile dört yıllık lisans eğitimi verilmektedir. Bununla birlikte, dört yıllık lisans eğitimini tamamlayanlara lisansüstü eğitim hakkı tanınmıştır. Ülkemizde lisansüstü eğitim düzeyinde, yüksek lisans eğitimi ve doktora eğitimi bulunmaktadır. Ancak sosyal hizmet uzmanı unvanı ile çalışan profesyonel meslek elemanlarının en az lisans düzeyinde eğitim seviyesine sahip olması gerekmektedir.

Sosyal hizmet eğitimi tüm ülkelerin ulusal eğitim sistemlerinde mevcuttur, ancak içerikleri, pedagoji ve uygulama politikaları birbirlerinden farlılık göstermektedir. Bugüne kadar sosyal hizmet uzmanları için evrensel bir eğitim modeli

oluşturulamamıştır. Sosyal hizmet alanında önde gelen iki kuruluş olan Uluslararası Sosyal Hizmet Okulları Birliği ve Sosyal Hizmet Uzmanları Federasyonu'nun aralarındaki istişare içinde geliştirilen Sosyal Hizmet Mesleğinin Eğitimi ve Öğretimi İçin Yeni Küresel Standartlar Seti (2004), tüm dünyada sosyal hizmet eğitimi ve sosyal hizmet uygulamaları için kılavuz olarak kabul edilmektedir (Baikady vd.,2014: 311).

1.1.4. Yüksek Öğretim Kurumları Sınavı Sonuçlarına Göre Sosyal Hizmet Lisans Eğitimi

Ülkemizde üniversitelerde açılan sosyal hizmet lisans programlarının belirli bir fakülte veya yüksekokula bağlı olma şartı yoktur. Bu nedenle bölümün hangi fakülte veya yüksekokul çatısı altında açılacağı tamamen söz konusu üniversite yönetiminin kararına bırakılmıştır. Ancak, sosyal hizmet bölümü fakülte veya yüksekokul fark etmeksizin hangi çatı altında açılırsa açılsın eğitimin sahip olması gereken dönem sayısı ve ders müfredatı açısından birbiriyle benzerlik göstermektedir. Sosyal hizmet programını lisans düzeyinde başarıyla tamamlayan öğrenciler ise sosyal çalışmacı unvanıyla mezun olmaktadırlar.

Lisans programı kapsamında sosyal hizmet eğitimi dört yıllık süre içinde, toplamda sekiz dönem eğitim verecek şekilde planlanmıştır. Türkiye'de lisans düzeyinde eğitim veren üniversitelerin sosyal hizmet bölümlerinin büyük çoğunluğu, söz konusu eğitim sürecinin genellikle ilk üç yılı teorik dersler üzerine kuruluyken, son bir yılın özellikle son döneminde ise uygulamaya dayalı eğitime ayrılmaktadır.

Tablo 1. Türkiye'de Sosyal Hizmet Lisans Eğitimi Verilen Üniversiteler[1]

No	Üniversite	Fakülte / Yüksekokul	Mahiyeti	Kontenjan
1	Afyon Kocatepe	Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu	Devlet	**52**
2	Ağrı İbrahim Çeçen	Sosyal Hizmetler Yüksekokulu	Devlet	**41**
3	Akdeniz	Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi	Devlet	**52**
4	Anadolu	Açıköğretim Fakültesi	Devlet	**513**
5	Anadolu	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**62**
6	Ankara	Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi	Devlet	**103**
7	Ankara	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**82**
8	Ankara Yıldırım Beyazıt	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**72**
9	Atatürk	Açıköğretim Fakültesi	Devlet	**1435**
10	Atatürk	Beşeri ve Sosyal Bilimler Fakültesi	Devlet	**82**

[1] Tabloda paylaşılan veriler, ÖSYM'nin 2020 yılına ait yayınlamış olduğu Yükseköğretim Kurumları Sınavı Kılavuzundan alınmıştır.

Tablo 1. (Devamı)

No	Üniversite	Fakülte / Yüksekokul	Mahiyeti	Kontenjan
11	Avrasya	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Vakıf	**30**
12	Bandırma Onyedi Eylül	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**62**
13	Başkent	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Vakıf	**45**
14	Bilecik Şeyh Edebali	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**62**
15	Bingöl (İ.Ö.)	Fen-Edebiyat Fakültesi	Devlet	**175**
16	Bitlis Eren	Sağlık Yüksekokulu	Devlet	**62**
17	Mehmet Akif Ersoy (İ.Ö.)[2]	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Devlet	**124**
18	Çankırı Karatekin	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**41**
19	Düzce	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**82**
20	Erzincan Binali Yıldırım (İ.Ö.)	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Devlet	**124**
21	Fırat	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Devlet	**62**
22	Gazi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**72**
23	Gümüşhane (İ.Ö.)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**124**
24	Hacettepe	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Devlet	**154**
25	Iğdır	Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu	Devlet	**41**
26	İstanbul 29 Mayıs	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Vakıf	**30**
27	İstanbul Arel	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Vakıf	**31**
28	İstanbul Aydın	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Vakıf	**55**
29	İstanbul Esenyurt	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Vakıf	**30**
30	İstanbul Gelişim	Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	Vakıf	**50**
31	İstanbul Kent	İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi	Vakıf	**40**
32	İstanbul Medeniyet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Vakıf	**62**
33	İstanbul Medipol	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Vakıf	**80**
34	İstanbul Medipol	Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	Vakıf	**36**
35	İstanbul Sabahattin Zaim	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Vakıf	**30**
36	İstanbul-Cerrahpaşa	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**72**
37	İstinye	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Vakıf	**34**
38	İzmir Katip Çelebi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**52**
39	Kafkas	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Devlet	**62**
40	Kahramanmaraş Sütçü İmam	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Devlet	**52**
41	Karabük	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Devlet	**72**
42	Kırıkkale	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**62**
43	Kocaeli	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**72**
44	Kocaeli (KKTC Uyruklu)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**2**
45	KTO Karatay	Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi	Vakıf	**50**
46	Maltepe	İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi	Vakıf	**38**
47	Manisa Celâl Bayar (İ.Ö.)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**134**

[2] (İ.Ö.) olarak belirtilen üniversiteler, normal öğretim ve ikinci öğretim şeklinde eğitim vermekte olup, kontenjanlara normal öğretim ile ikinci öğretim birlikte dahil edilmiştir.

Tablo 1. (Devamı)

No	Üniversite	Fakülte / Yüksekokul	Mahiyeti	Kontenjan
48	Muğla Sıtkı Koçman	Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu	Devlet	**41**
49	Munzur	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**41**
50	Necmettin Erbakan	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**62**
51	Nişantaşı	İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi	Vakıf	**40**
52	Ondokuz Mayıs	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**72**
53	Osmaniye Korkut Ata	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**41**
54	Recep Tayyip Erdoğan	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Devlet	**62**
55	Sağlık Bilimleri (Ankara)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**72**
56	Sağlık Bilimleri (İstanbul)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**72**
57	Sakarya (İ.Ö.)	Fen-Edebiyat Fakültesi	Devlet	**124**
58	Selçuk	Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu	Devlet	**62**
59	Selçuk	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**82**
60	Siirt	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Devlet	**41**
61	Sinop	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**52**
62	Sivas Cumhuriyet (İ.Ö.)	Edebiyat Fakültesi	Devlet	**103**
63	Süleyman Demirel	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Devlet	**62**
64	Şırnak	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Devlet	**41**
65	Uşak	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Devlet	**62**
66	Üsküdar	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Vakıf	**89**
67	Yalova (İ.Ö.)	İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi	Devlet	**114**
68	Zonguldak Bülent Ecevit	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Devlet	**41**
69	Lefke Avrupa	Sağlık Bilimleri Fakültesi	KKTC	**30**
70	Uluslararası Kıbrıs	Sağlık Bilimleri Fakültesi	KKTC	**23**
71	Yakın Doğu	Sağlık Bilimleri Fakültesi	KKTC	**20**
TOPLAM				**6349**

Tablo 1 ışığında elde edilen verilere göre sosyal hizmet bölümü örgün öğretim ve açık öğretim üzerinden eğitim vermektedir. Örgün öğretim uygulamalı bilimler yüksekokulu, sosyal hizmetler yüksekokulu, sağlık yüksekokulu, sağlık bilimleri yüksekokulu, sosyal ve beşeri bilimler fakültesi, sağlık bilimleri fakültesi, fen-edebiyat fakültesi, iktisadi ve idari bilimler fakültesi, insan ve toplum bilimleri fakültesi ve edebiyat fakültesi bünyesinde bulunmaktadır. Açık ve uzaktan öğretim ise açıköğretim fakültesi ile açık ve uzaktan eğitim fakültesi bünyesindedir. Sosyal hizmet bölümünün bu kadar çok sayıda farklı fakülte ve yüksekokul bünyesinde bulunması verilen eğitimde bütünlüğün sağlanamamasına sebep olmaktadır. Bu durum ise her üniversitenin farklı ders müfredatı oluşturmasına ve böylece derslerde farklılık olmasına neden olmaktadır.

Tablo 1'de görüldüğü üzere, sosyal hizmet eğitiminin lisans düzeyinde Türkiye'deki fakülte/yüksekokul ile üniversitelerin türü açısından dağılımına yer verilmiştir. Türkiye verilerine ek olarak Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti verileri de eklenmiştir. Tablo 1'deki 2020 yılı verilerine göre Türkiye'de ve KKTC'de toplamda 71 üniversitede lisans düzeyinde yaklaşık olarak 6349 kontenjan yer almaktadır. Lisans düzeyinden başarıyla mezun olanlar gerek devlet kurumlarında gerek ise de özel sektörde sosyal çalışmacı veya sosyal hizmet uzmanı unvanı ile çalışmaktadırlar. Ancak son yıllarda sosyal hizmet eğitimi veren üniversitelerin nicelik olarak artması mezunlar arasında ciddi oranda işsizlik problemine neden olmuştur. Özellikle uygulamalı bir alana sahip olan sosyal hizmet eğitiminin açıköğretim ve uzaktan öğretim fakültelerinde oldukça yüksek bir kontenjanla verilmesi, Türkiye'de sosyal hizmet mezunlarının işsizlik sorununu derinleştirmiştir. Üniversitelerde yetiştirilen meslek elemanlarının bu kadar yüksek bir sayıda olması, devlet kurumlarının ise son yıllarda yapılmış olan düzenleme ile "sosyal çalışma görevlisi" kadrosuyla diğer meslek gruplarıyla birlikte sosyal çalışmacı ataması yapması, sosyal hizmet mezunlarının işsizlik düzeylerini arttıran bir diğer etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KİŞİLİK KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ

Bu bölümde ilk olarak kişiliğin genel bir tanımı yapıldıktan sonra kişilik özellikleri üzerinde durulacaktır. Kişilik kavramı birçok bilim dalına konu olacak kadar geniş bir yelpazeye sahiptir. Bu kadar geniş ve karmaşık yapıya sahip olan kişilik kavramı bireylerin yaşamında oldukça büyük bir etkiye sahiptir. Böylesine önemli bir kavram olan kişiliğin daha iyi bir şekilde anlaşılabilmesi için detaylı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, araştırmanın ikinci bölümüne ait bu kısımda kişilik kavramı ile ilgili konulara detaylı bir şekilde yer verilecektir.

2.1. Kişilik Kavramı

Bireylerin iç yaşamlarına, nasıl davranışlar sergileyeceklerine, hislerine yön veren ve bu etkileriyle iç dünyamızda ortaya çıkan tüm duyusal, bilişsel ve içsel süreçleri kapsayan kavram kişilik olarak adlandırılmıştır (Burger, 2006: 23).Kişilik kavramı, tanımlanması güç bir kavram olmasıyla birlikte, bu konuda çalışan psikologlar tarafından bireyin psikolojik sisteminin gelişmesi olarak değerlendirilmiştir. Bilim adamları tarafından bakıldığında ise, kişilik kavramı üzerine bir fikir birliğine varılamadığı tespit edilmiştir (Özsoy, 2013: 6).

Literatüre bakıldığında, kişilik kavramı ile ilgili birçok tanıma rastlanılmaktadır. Kişilik kuramcılarına göre kişilik, bireyin devamlılık göstererek onu diğer kişilerden ayıran yapılaşmış özellikleri olarak kabul edilmiştir. Bireyin devamlılık göstermesi ile bireyin yaşamı boyunca karşılaştığı farklı zamana ve durumlara yönelik göstermiş olduğu tutarlılık kastedilmiştir. Bireyin kendisini diğer kişilerden ayıran ifadesiyle, kişinin kendine özgü, başkalarından farklı olmasını sağlayan ayırt edici özellikleri işaret edilmiştir. Yapılaşmış kavramıyla anlatılmak istenen ise, kişiliğin pek çok özelliğe sahip bir sistem olduğu ve bu sistemi meydana getiren unsurların birbirleriyle ilişki içinde olarak kişinin kendisine özgü bir yapı oluşturduğudur. Kişilik kavramı bireyin duygu, düşünce ve davranış bütününü etkileyen geniş ve kapsamlı bir olgudur. Bu açıdan ele

alındığında kişilik, bireyin psikolojik, duygusal ve sosyal davranışlarının tümüne etki etmektedir (Cervone ve Pervin, 2016: 8-9; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2010: 3-4).

Cattell'e göre kişilik, "Bir bireyin belirli durumlar içinde nasıl davranacaklarını tahmin etmemizi sağlayan araç" şeklinde tanımlanmaktadır. Allport'a göre ise kişilik, bireyin kendisine özgü düşünce ve davranışlarının psikofiziksel sistemlerin dinamik bir şekilde örgütlenerek belirlenmesinden oluşmaktadır (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2010). Kişilik kavramı Burger (2016)'e göre bireyin kendisinden hareketle ortaya çıkan ve tutarlı özelliğe sahip davranış şekilleri ve kişilik içi süreçlerden meydana gelmektedir.

Türk Dil Kurumu ise kişilik kavramını "bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet" tanımını yapmıştır (Türk Dil Kurumu, 2021).Bireyin kişiliği, kalıtımsal, çevresel, sosyal ve kültürel birçok faktör tarafından etkilenmekte ve şekillenmektedir. Bu nedenle kişilik, belli başlı karakteristik özelliklerden, eğilimlerden ve huylardan oluşmaktadır. Bu unsunlar, bireyin tutum ve davranışlarının diğer kişilerle olan ortak yönlerini ve farklı yanlarını belirlemektedir (Jain, 2005: 71).

2.1.1. Karakter

Bireylerin içinde bulundukları çevrede kabul görmüş ve geçerliliği olan ahlak kuralları doğrultusunda meydana gelen ruhsal özelliklerin bütünü karakter kavramını oluşturmaktadır (Güney, 2006: 193). Genel olarak kişilik kavramı ile en çok karıştırılan kavram karakterdir. Karakter, bireyin kendisine özgü davranışlar bütünü olarak bireyin duygusal, bedensel ve zihinsel etkinliklerine çevresinin gösterdiği değerler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Köknel, 1997: 20).Türk Dil Kurumu ise karakter kavramı için "ayırt edici nitelik" tanımını yapmıştır (Türk Dil Kurumu, 2021).

Karakterin birçok özelliğinden söz edilebilir. Bilinen en önemli özellikleri arasında değişen ve gelişen yapıya sahip olması yer almaktadır. Toplumsal hayatta karakter üç şekilde gelişip, olgunlaşmaktadır (Adasal, 1979: 899-901):

• Ceza ve ödüllendirme yöntemi; bu yöntem ile bireylerin göstermiş oldukları davranışlar bireyin yakınları tarafından ödüllendirilmeleri veya cezalandırmaları ile gelişim göstermektedir. Böylece birey sosyal çevresinde birçok ahlaki değer ve alışkanlık kazanmaktadır.

• Mantıklı düşünme; sosyal çevrede var olan ahlaki değerlerin yorumlanması ve bunun neticesinde iyi olanın seçilmesini sağlayan süreçtir. Yani bireyin muhakeme yeteneğini kullanarak iyiyi-kötüyü, yanlışı-doğruyu seçme yöntemidir.

• Örnek alma ve duygusal kabullenmeler; taklitler ve görenekler ile anne baba davranışlarının birey tarafından benimsenmesi eylemini oluşturmaktadır. Bu süreçte değer yargıları bağlamında bireye iyi örneklerin teşkil edilmesi oldukça önemlidir.

2.1.2. Mizaç (Huy)

Karakter kavramı, kişiliğin bir yandan sosyal tarafını, diğer yandan ahlaki tarafını şekillendirmektedir. Kişiliğin sahip olduğu duygusal ve kalıtımsal yönünü ise mizaç ortaya çıkarmaktadır. Duyguları temel alan yetenek ve alışkanlıkların bir araya getirilmesiyle kurulan ilişki ve duyumsama süreçlerini mizaç oluşturmaktadır (Colaninger ve Svrakic, 2000: 241). Mizaçveya diğer bir adıyla huy, günlük hayatta kişinin kendisine özgü, sınırlı ve belirli duygusal davranışların nicelik ve nitelik açısından değişmesidir (Köknel, 1997: 19). Pozitif ya da negatif bir ruh hali yaşamak, çabuk sinirlenmek, mutlu olmak, herhangi bir üzüntülü olaydan sonra kendini sakinleştirme çabaları mizaç kavramına örnek teşkil etmektedir (Cervone ve Pervin, 2016: 304). Mizaç kavramı, daha çok bireyin duygusal yönünü ortaya çıkardığı için mizacı oluşturan özelliklerin önemli bir kısmı kalıtım yoluyla elde edilmektedir. Mizacın bir kısmı ise, sonradan alışma ve öğrenme yoluyla ortaya çıkmaktadır. Hipokrat tarafından mizaç dört ana grupta ele alınmıştır (Zel, 2006:21);

• **Neşeli Mizaç:**Neşeli mizaca sahip olan kişilerinneşeli ve haraketli yapıları vardır. Bu nedenle de ilgilendikleri konular kolay bir şekilde değişebilmektedir.

• **Kızgın Mizaç**: Kızgın mizaç özelliği gösteren bireyler, haraketli, heyecanlı ancak çabuk sinirlenen ve kuvvetli bir yapıya sahiptirler.

• **Soğukkanlı Mizaç:** Bu kişiler diğer iki gruptaki kişilere göre daha az haraketli, soğukkanlı ve neşeli olmayan yapıya sahip olmakla birlikte yine bu kişilerin de kuvvetli bir kişilikleri vardır.

• **Melankolik Mizaç:** Diğer üç gruptaki kişilere göre daha zayıf kişiliği olan ve sıkılgan, mutsuz, hareketsiz kişilerdir.

2.1.3. Benlik

Benlik kavramı Türk Dil Kurumu'na göre "Bir kimsenin öz varlığı, kişiliği, onu kendisi yapan şey, kendilik, şahsiyet" şeklinde tanımlanmaktadır. (Türk Dil Kurumu, 2021). "Ben kimim?" sorusunun cevabı benliktir. Benlik; kişinin duygu durumu, bedensel yapısı, değer yargıları, inancı, cinsiyeti, yaşı ve statüsü gibi toplum içindeki yeri ile biçimlenmektedir. Bu anlamda kimlik dışarıya karşı oluşturulmuş bir cephe olarak düşünülebilmektedir (Kuşat, 2003: 47).

Benlik, bireyin şahsi kişiliğine dair kanılarının tamamı ve kendini değerlendirme, tanıma biçimi olarak tanımlanmaktadır (Güney, 2006: 210).Benlik kavramı, arzu duyulan, sosyal olarak üç temel alandan meydana gelen, bireyin bir nesne olarak kendisine yönelttiği duygu ve düşüncelerin bütünüdür (Rosenberg, 1976). Benlik, yaşam deneyimleri sonucunda şekillenen bir kavramdır. Bu kapsamda benlik, kişiliği oluşturarak davranışlara yön vermektedir (Cevher ve Buluş, 2007).

Benlik kavramı, bireyin algı dünyasına ve karar verme süreçlerine etki eden gelişimsel bir terimdir. Bireylerin ruhsal açıdan sağlıklı olmaları, çocukluk döneminden itibaren oluşturulan benlik kavramından önemli bir şekilde etkilenmektedir (Gorbet ve Kruczek, 2008).Bu kapsamda değerlendirildiğinde, benlik nesnel değildir. Benlik, özel bir durum olarak görülmektedir. Kişinin kendisi hakkında öznel bakış açısı benliği yansıtmaktadır. Benlik, kişinin iç dünyasıyla ilgili olduğu için karışıktır ve anlaması zordur. Bu açıdan bakıldığında kişinin başarılarını, hayattaki yerini belirleyen, yaptığı işlerin organizasyon sürecini yöneten ve kişinin kendi kendisini yargılamasını sağlayan iç dünyasında yer alan büyük bir güç olarak karşımıza çıkmaktadır (Güney. 2006: 211).

2.1.4. Yetenek

Yetenek kavramı "talent" kelimesini meydana getiren triumphy (başarı), ability (kabiliyet), leadership (liderlik), easiness (pratiklik), new-fangled (yaratıcılık), time (zaman) kavramlarının bütünü olarak tanımlanmaktadır (Doğan ve Demiral, 2008: 151).Yetenek, Türk Dil Kurumu'na göre "Bir kimsenin bir şeyi anlama veya yapabilme niteliği, istidat, kabiliyet, kudret" şeklinde tanımlanmaktadır. (Türk Dil Kurumu, 2021).

Yetenek kavramı, bireyin kavramlar arası ilişkileri anlayabilme, analiz edebilme ve çözümleyebilmesiyle sonuca varabilme gibi zihinsel özelliklerine ek olarak belirli bir olguyu hayata geçirebilen bedensel özelliklerin tümünü kapsamaktadır. Bireyin

kendisinin sürekli olarak yaşadığı duygu, düşünce ve davranışlarını yaşamının tüm alanına üretici bir şekilde geçirebilmesi yetenek olarak tanımlanmaktadır (Bhambhani ve Saniy, 2017: 45).

Yetenek, kişiliği oluşturan son bileşendir. Kişinin sahip olduğu zihinsel ve bedensel özellikler yeteneği oluşturmaktadır. Bu kapsamda zihinsel yetenek, kişinin belirli ilişkileri anlayabilme, analiz edilme ve sonuçlandırabilme gibi zihinsel süreçlerin tümünü ifade etmektedir (Eroğlu, 2011: 221). Diğer bedensel özellikler ise kişilerin bedensel yetenekleri açısından değerlendirilmektedir.

2.2. Kişilik Özellikleri ve Kişiliği Belirleyen Faktörler

Kişilik kavramına dair birçok açıklama ve tanım bulunmaktadır. Genel olarak bütün tanımlamalar ve açıklamalar neticesinde ise ortaya çıkan kişilik kavramının özellikleri şu şekilde sıralanmıştır (Güney, 2000: 68-69):

• Kişilik, bireyin dünyaya geldiği andan itibaren sahip olduğu ve sonrasında kazandığı eğilimlerin toplamıdır.

• Kişilik, bilişsel ve fiziksel özelliklerin tümüdür.

• Kişilik, elde edilen kazanımların düzenlenmesidir ve bireyleri birbirlerinden ayıran birçok özelliğe sahiptir.

• Kişilik, bireylerin şahsi eğilimlerini yaşama uygun hale getirir. Yani bireylerin farklı zaman ve mekanlarda değişik tutum ve davranışlar ortaya çıkarmasına neden olan sosyal uyum kavramını oluşturur.

• Kişilik, sosyal çevrede eyleme dökülen davranışların tümüdür ve kasıtlı olarak seçilen sosyal ortamda oluşan bir kavramdır.

Kişilik karmaşık bir düzene sahiptir ve bu bağlamda kişiliği meydana getiren birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar; kalıtımsal ve bedensel faktörler, aileye ve çevreye ilişkin faktörler, coğrafi ve fiziki faktörler, sosyal faktörler ve diğer faktörlerdir.

2.2.1. Kalıtımsal ve Bedensel Faktörler

Kalıtım, kişiliği belirleyen ve oluşturan faktörlerin başında gelmektedir. Yaşanılan çevrenin etkisiyle değişmeyen özelliklerin anne ve babadan alınan kromozomlarla nesilden nesile aktarılması ve bireyin bütün yaşamına etki etmesi süreci kalıtım olarak tanımlanmaktadır. Bireyin dış görünüşünü oluşturan iskelet yapısı, boy,

göz, saç, ten rengi gibi özelliklerin yanı sıra bireyin duygu durumunu oluşturan heyecanlılık, duygusallık gibi hem bedensel hem zihinsel hem de duygusal özelliklerin tümünde kalıtımın etkisi oldukça fazladır (Soysal, 2008: 7).

Bireyin kalıtımsal özellikleri üzerinde biyolojik unsurların etkisi bilinen bir gerçektir. Bireyin saç ve ten rengi, zekave sinir sistemi gibi özellikleri, fiziksel özelliklerini etkilemektedir. Bu etkileşim ile bireyin kişilik algısında içsel bir etki yaratmaktadır. Bunun sonucunda ise, bireyin sosyal çevresi ile olan ilişkisinde aile yapısının yanı sıra, sosyal ve kültürel faktörlerin de etki ettiği açıkça görülmektedir (Tekin, 2012: 95).

2.2.2. Aileye ve Çevreye İlişkin Faktörler

Doğumdan itibaren ilk karşılaşılan sosyal grup ailedir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde bireyin kişiliğini özellikle içine doğdukları ailelerin gelenek, görenek ve yaşam tarzları etkilemektedir. Aile içinde bireylerin çocukluk dönemlerinde karşı karşıya kaldıkları takdir edilme, beğenilme, övülme gibi olumlu davranış kalıpları bireyin kendisini sevmesini ve kendisine güvenmesini sağlamaktadır. Ancak, çocukluk döneminde sürekli olarak eleştirilen, beğenilmeyen bir birey ise içine kapanık, kendisine güven duymayan bir kişiliğe sahip olmaktadır. Çocukluk döneminde bireyler özellikle kendi anne ve babalarının sergilediği davranışlar, hareketler ve söylenmelerini taklit etmektedirler. Bu nedenle erkek çocuklar, babalarını; kız çocuklar ise annelerini kendilerine rol model almaktadırlar. Tüm bunlar, sosyalleşme süreci kapsamında oldukça önemli bilgilerdir. Bu kapsamda, sosyalleşme kavramı çocuğun ailesi içinde bulunduğu sosyal çevresinde kabul görmekte olan standart, gelenek, görenek, kültür ve beklentileri doğrultusunda davranış kalıplarını şekillendirme ve geliştirme süreci olarak kabul görmektedir (Teğin, 1983: 313).

2.2.3. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Bireyin içine doğduğu ve yaşadığı çevrenin etkisi kişiliğin oluşumu ve gelişimi üzerinde oldukça etkilidir. Bu sebeple, bireyin yaşadığı coğrafi çevreyi oluşturan iklim, bitki örtüsü, yeryüzü şekilleri gibi faktörler kişilik üzerinde önemli bir role sahiptir (Eroğlu, 1988:147). Daha donuk ve sert mizaçlı kişilerin soğuk iklim koşullarında

yetiştikleri bilinirken, daha yumuşak mizaçlı kişilerin ise daha sıcak iklim bölgelerinde yetiştikleri görülmektedir (Girgin, 2007:46).

2.2.4. Kültürel Faktörler

Bireyler, doğup büyüdükleri toplumun kültürel özelliklerinden oldukça önemli bir ölçüde etkilenmektedirler. Bu etkilenme sürecinin sonunda ise toplumu oluşturan bireylerde standart kabul edilen davranışlar görülmektedir. Hiçbir birey dünyaya gelirken içinde bulunacağı toplumu ve kültürü kendisi seçememektedir. Bu nedenle de her birey içinde bulunduğu toplumun kültürel kalıplarını itiraz etmeden kabul etmek durumundadır.

Kültürel faktörler kişiliğin oluşumu ve gelişimi sürecinde diğer faktörlere nazaran çocukluk dönemi üzerinde çok büyük bir etkiye sahip değildir. Ancak birey yetişkinlik sürecine girmeye başladıkça, kültürün birey üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülecektir. Kişilik konusunda çalışmalar yapan bilim insanları kültürel faktörlerin kişilik üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu fakat kişiliğin üzerindeki en önemli ve tek faktör olmadığını, kültürel faktörler dışındaki diğer faktörlerin kişilik oluşumu ve gelişimi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduklarını kabul etmektedir (Roach, 2006: 78).

2.2.5. Sosyal Faktörler

Kişiliğin oluşumu üzerinde birçok faktör etki göstermektedir. Bunlardan biri de sosyal faktörlerdir. Kişilik, kalıtımsal faktörler ile çevresel faktörlerin birey üzerindeki etkileşimi sonucunda meydana gelmektedir (Eroğlu, 1998: 142). Bireyler, içinde bulundukları sosyal çevrede şekillenir ve o çevre içindeki pozisyonlarına göre dostlarını, eşlerini, mesleklerini sosyal çevrenin yardımı ile bulmaktadırlar (Goldstein, 1981: 233).

Toplumsal yaşam içinde bireylerin ait bulundukları sosyal sınıflar ve içinde oldukları kültürler kişiliğin oluşumu ve gelişiminde etkilidir. Kişiliğin toplumca kabul edilen yönü aynı zamanda toplumun kültürel yapısını meydana getirmektedir. Kültürlerin hepsinde ana kültürün yanı sıra farklı özelliklere sahip olan alt kültürler mevcuttur. Bu kapsamda farklı kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin ve insan topluluklarının varlığı ise bu farklı alt kültürlere bağlı olarak oluşmuşlardır (Güney, 2012: 59).

2.2.6. Diğer Faktörler

Kişiliğin meydana gelmesinde kalıtımsal, ailevi, sosyal, kültürel, coğrafi ve fiziksel faktörlere ek olarak başka özelliklerin de etkili olduğu görülmektedir. Bunlar; yetişkin grupları, bireyin doğum sırası, kitle iletişim araçları gibi faktörlerdir (Erdoğan, 1991: 242-244).

2.3. Kişilik Kuramları

Kuram veya teori sözcüğü İngilizce'de "teory" sözcüğünden gelmektedir. "Teory" sözcüğü ise Yununca'da "theoria" sözcüğünden gelmekte olup sözcük anlamına bakıldığında ise bir şey hakkında düşünme anlamında olduğu görülmektedir (Gençtanrım ve Çetinkaya, 2017: 34). Bilimsel çerçevede ise kuram, araştırma yapmayı sağlayan ve araştırmanın neticesinde elde edilen bilgileri düzenlenmeye yarayan sistem bütünü olarak tanımlanmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2018: 4). Bu çerçevede düşünüldüğünde, kuramlar, kesinliği kanıtlanmamış düşünce sistemi olarak kabul edilmiş ve kesin bilgiye ulaşmak için rehberlik etmişlerdir.Kişilik kuramları ise kişiliğin oluşumu, etkileşimi, nasıl meydana geldiği ve kişilik özelliklerinin neler olduğu gibi konuları ele alıp incelemektedir (Aydın, 2016: 3).

2.3.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Freud'un kişilik kuramı temelde iki yaklaşımdan meydana gelmektedir. Birincisi, kişiliği bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltı olmak üzere üç bölüme ayırdığı topografik modeldir. İkincisi ise, topografik modele ek olarak geliştirdiği, benlik, alt benlik ve üst benlik ayrımı olan yapısal modeldir.

Topografik modeli ele alacak olursak; söz konusu bu model bilinç, bilinç öncesi ve bilinçaltından oluşmaktadır. İçinde bulunulan ana dair hislerden oluşan bölüm bilinci oluşturmaktadır. Bilinç öncesi ise hali hazırda akılda olmayan, ancak bir soruyla hatırlanabilecek bilgilerden oluşmaktadır. Bilinçaltı bir diğer adıyla bilinç dışı ise, kişinin istese bile hatırlayamayacağı ancak farkında dahi olmadan davranışlarına şekil verecek unsurlardan oluşmaktadır. Bilinçaltını meydana getiren bu unsurlar zaman zaman dil sürçmeleri, rüyalar veya hipnoz aracılığıyla ortaya çıkabilmektedir (Tuna, 2013:70). Freud'a göre bilinç öncesi; bilinç ve bilinçaltı arasında bir köprü görevi görmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 19).

Yapısal model; id, ego ve süper egodan meydana gelmektedir. İd yani alt benlik Freud'a göre kişiliği oluşturan en ilkel bölümüdür ve bu bölümde sevgi güdüleri toplanmıştır. Yani id haz ilkesi doğrultusunda davranışlarda acıdan kaçıp zevk almaya çalışmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2018: 21). Süper ego ise, id'in tam karşıtıdır, yani üst benliği oluşturmaktadır. Kişinin en düzgün ve doğru düşüncelerini oluşturan süper ego bölümü, bireyin ailesinden, öğretmenlerinden ve çevresinden gördüğü iyi özellikleri kapsamaktadır (Karakaya, 2013: 18). Süper ego, Freud'un düşüncesine göre bireyin doğuştan sahip olduğu bir özelliktir ve kişinin toplumda düzgün davranışlar sergileyebilmesini ve yer edinebilmesini sağlamaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2018: 23).

İd ve süper ego sürekli olarak çekişme durumundadırlar. Bu çekişme insanı olumsuz olarak etkileyeceği için dengeleyici bir unsura ihtiyaç bulunmaktadır (Karakaya, 2013: 18). Ego bu dengeleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. Ego bir diğer adıyla benlik, gerçeklik ilkesi doğrultusunda hareket ederek alt benlik yani id'in isteklerini tatmin etmektedir (Burger, 2016: 78). Fakat bu istekleri yerine getirirken içinde bulunulan ortamın da koşullarına uygun hareket etmektedir. İd ve süper ego arasında bulunan ilişkiyi oluşturan egonun kişiler arasında farklı olması, insanların kişiliklerinin birbirlerinden farklı olmalarını sağlamaktadır (Özsoy, 2013: 20).

2.3.2. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı

Eric Berne'nin kişilik hakkında yaptığı açıklamaların, Freud'un görüşleri ile birbirine benzer olduğu görülmektedir. Eric Berne'ye göre kişiliğin çocukluk, olgunluk ve ebeveynlik olmak üzere üç bölümü bulunmaktadır (Berne'den aktaran Eroğlu, 1988: 159). Berne'in kişilik kuramı her insanın biraz çocuk olduğunu savunmaktadır. İnsan kaç yaşına gelirse gelsin kimi zamanlarda toplumsal, ailevi veya bireysel sorumluluklarından kurtulmak, kendisini şımartmak ve eğlenmek isteyebilmektedir. Ancak kişinin bu tutumu tüm yaşantısını kapsayacak şekilde olursa olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Bu nedenle çocuksu diye adlandırılan kişilik bölümü daha çok hayal gücünü desteklemelidir.

İnsanlar çocuksu yana sahip oldukları gibi ayrıca olgun bir yana da sahiptirler. Bu olgun yapı, insanların toplumsal hayat içinde yer alabilmeleri için oldukça büyük bir öneme sahiptir. Bireyin, içinde bulunduğu sosyal ortamı ve koşullarını tam olarak algılayabilmesi ve buna bağlı olarak doğru tepkiler verebilmesi bireyin sahip olduğu

olgunluk seviyesine bağlıdır. Olgun tarafı daha güçlü olan kişiler hayata daha nesnel açıdan bakabilmektedirler.

Berne'in kişiliği ayırdığı son kısım olan ebeveynlik bölümü ise bireyin toplumdaki tutum ve davranışlarının daha çok öğüt içermesi veya toplumdan men etme şeklinde kontrol sağlayabilmesi gibi davranışları içermektedir. Berne toplumsal yapıyı ve çevre koşullarını geleneklere bağlamıştır. Berne' in kişilik kuramı ile Freud'un kişilik kuramı karşılaştırıldığında çocukluk bölümüyle id kavramı, ebeveynlik bölümüyle ise süper ego kavramı birbirine benzemektedir. Ayrıca dengeleyici unsur olan ego ile de olgunluk benzerlik göstermektedir (Berne'den aktaran Erdoğan, 1997).

2.3.3. Carl Gustav Jung'ın Kişilik Kuramı

Jung'ın kişilik kuramına göre kişilik, birbiri ile etkileşim içinde olan bilinç, kişisel bilinçdışı ve kolektif bilinçdışı olarak üç farklı bilinç düzeyinden meydana gelen bir sistem bütünüdür. Bilinç ve bilinçdışı olarak adlandırılan kavramlar birbirlerinden farklı, fakat birbirlerini tamamlamayarak ruhsal yapıyı meydana getiren yapılardır (Jung, 1992'den aktaran İnanç ve Yerlikaya, 2018).

Jung'ın kişilik kuramını oluşturan bir diğer dayanak ise hakim fonksiyondur. Jung'a göre sezi, feraset, tefekkür ve düşünme gibi temel fonksiyonlara insanların tümü sahiptir. Bu fonksiyonlardan biri, her bir bireyde daha baskın durumdadır ve buna baskın fonksiyon denilmektedir. Baskın fonksiyonun yanı sıra bir diğeri ise diğerlerinden daha yetersiz kalan fonksiyondur ve bu fonksiyona da zayıf fonksiyon adı verilmiştir. Söz konusu bu fonksiyonlar, bireylerin kendi dünyalarında öznel bir yapıya sahip olmalarını ve çevrelerine nesnel bir biçimde uyum gösterebilmelerini sağlamaktadır ve böylece de iki farklı yapı oluşmaktadır (Jung'dan aktaran Zel, 2001).

2.3.4. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı

Adler diğer kuramcılardan farklı olarak kişiliği bir bütün olarak ele almıştır ve bu nedenle kişiliğin yapısı ile ilgili varsayımlar gündeme getirmemiştir (Ewen'dan aktaran İnanç ve Yerlikaya, 2018).

Adler'e göre insanlar için en zor iş, kendilerini tanımak ve değiştirmektir. Bu kapsamda kişiliği bütün ve bölünmez olarak tanımlayan Adler, bilinç ve bilinçdışı kavramlarını da birbirinin karşıtı olan iki kavram olarak düşünmemektedir. Bu konudaki

fikrini *"bilinçli yaşam onu anlamamaya başlamamızla birlikte bilinçdışı olur ve bilinçdışı bir eğilim onu anlamaya başlamamızla birlikte bilinçli hale gelir."*söylemiyle ortaya koymuştur. Böylece Adler'e göre bilinç ve bilinçdışı paralel yönde ilerlemektedir ve aralarında kesin bir ayrımdan söz edilemez (Adler, 1964'den aktaran İnanç ve Yerlikaya, 2018).

2.3.5. Karen Horney'in Kişilik Kuramı

Karen Horney, Freud'un öğrencileri arasında olmamasına rağmen Freud'un çalışmaları ile dolaylı yollardan tanışmıştır. Horney de, diğer psikanalist kuramcılar gibi, Freud'un çalışmasındaki bazı kavramları sorgulamıştır. Freud'un kadınlara dair bazı fikirlerini kabul etmeyen Horney, insanlarda görülen farklılıkların biyolojik olmasından ziyade, bu farklılıkların toplumsal ve kültürel normlardan kaynaklı olduğunu ileri sürmektedir. Ortaya atmış olduğu bu düşünceler sebebiyle, New York Psikianaliz Kurumu üyeleriyle anlaşamayarak 1914 yılında bu kurumdan istifa etmiştir ve Amerikan Psikianaliz Kurumunu kurmuştur. Horney, hayatını kişilik gelişiminin üzerinde toplumsal ve kültürel etkilerin neler olduğunu anlayabilecek çalışmalar yapmaya adamıştır. Böylece Horney, davranışların doğuştan gelen nedenlerden ziyade toplumsal ve kültürel etkilerini açıklamaya yönelik çalışmalar yapmıştır (Burger, 2006: 171).

Horney'in çalışmaları kişiliğin temeline kaygı ve korku kavramlarını almaktadır. Bireyler farklı nedenlerden dolayı meydana gelen kaygı ve korkularını yenebilmek adına farklı faaliyetler göstermektedir. Horney, kaygı ve korkuların üstesinden gelebilmek için bireylerde üç önemli davranıştan söz etmektedir. Bunlar; dışa dönük, içe dönük ve saldırgan kişilik tiplerinin davranışlarıdır (Eren, 1984: 56).

2.3.6. Eysenck'in Kişilik Kuramı

Eysenck'in kişilik kuramı hiyerarşik bir olgu içinde açıklanmaktadır. Eysenck'in kişilik kuramının temelinde kişiliği oluşturan unsurların hiyerarşik bir düzeni vardır. Eysenck söz konusu kişilik kuramını dört düzeyde açıklamaktadır. Birinci düzey, kişiliğin ilk basamağı olarak belirlenmiştir ve çok özel tepkiler içermektedir. Bu düzeyde kişiler uyarıcılara tepki verir ve biyolojik anlamda bireylerin bazı özellikleri bu seviyede kendini göstermektedir. İkinci düzey ise bireylerin içinde bulundukları çevre ve toplumdan kazandıkları alışkanlıklarla ilgilidir. Toplumda bir arada yaşayan bireyler hayatlarında

benzerlik gösteren durumlarda birbirlerine benzer davranışlar göstermektedirler. Söz konusu bu düzeyde kişiliğe ait davranışların devamlılık göstermesi önem arz etmektedir.

Eysenck'in kişilik kuramındaki üçüncü düzey, kişilerin eğilimlerini konu almaktadır. Kişiler hayatlarındaki bazı eğilimleri üçüncü düzeyde kazanmaktadırlar. Eğilimleri ise genetik özellikler ile rutin davranışlar meydana getirmektedir. Bu düzeyde, kişilik süreklilik, değişmezlik, bireysel dengesizlik, doğruluk ve heyecanlılık gibi bazı özellikler kazanmaktadır. Son düzey olan dördüncü düzey ise, tip aşamasıdır. Bu düzeyde belirli tipler oluşmaktadır. Eysenck'e göre tipin oluşum sürecinde bütün düzeylerin baskın olan yanlarının etkisi görülmektedir (Erdoğan, 1991: 248-250).

2.4. Beş Faktör Kişilik Modeli

Beş faktör kişilik kuramı dışadönüklük/içedönüklük, yumuşak başlılık-uyumluluk/antagonizm-uyumsuzluk, sorumluluk-güvenilirlik/sorumsuzluk, duygusal denge/nevrotiklik ve deneyime açıklık-zeka/tutuculuk gibi kişilik tiplerinden oluşmaktadır (Somer, 1998: 18-19).

Beş faktör kişilik modellerinin ve tam zıtlarının davranış özellikleri şu şekildedir (Goldberg, 1993: 27);

- **Dışadönüklük;** Çekingen olmama, konuşkan ve aktif olma durumlarını içermektedir. Tam zıttı olan kavramlar ise; çekingenlik, sessizlik, içine kapanıklık ve pasif olmaktır.
- **Uyumluluk;** Güven verme, kibar olma ve sıcak olma kavramlarını içermektedir. Tam zıttı ise; bencillik, nefret ve düşmanlık gibi kavramlardır.
- **Sorumluluk;** Örgütleme, bütünleştirme, organize olma ve güvenilirlik gibi kavramlardır. Bunun zıttı ise dikkatsiz olmaz, özen göstermeme ve güvenilmezlik kavramlarından oluşmaktadır.
- **Duygusal dengesizlik;** Huysuzluk, huzursuzluk ve sinirli olma durumudur.
- **Deneyime açık olma veya zeka;** Meraklı ve hayal gücü yüksek olan, araştırmayı seven, yaratıcı olan kavramlar iken; zıttı ise sığ fikirler, yeni düşüncelere açık olmama, değişimi sevmeme ve anlayışsızlıktır.

2.4.1. Dışadönüklük / İçedönüklük

Dışadönüklük faktörüne sahip olan bireyler sosyal bireylerdir ve aktif olmayı severler. Bu kişiler sıcakkanlı, sempatik ve sevimlidir. Kendilerine güveni tam olan dışadönük kişiler lider olmayı isteyen ve heyecanlı bir yapıya sahiptirler. Dışadönüklük puanı yüksek olan bu kişiler diğer insanlarla iletişime kolayca geçmektedir. Aynı zamanda neşeli, sempatik yapıdadırlar. Onlar için arkadaş kavramı oldukça büyük bir öneme sahiptir. Özgüvenleri yüksektir ve içinde bulundukları ortamı rahatlatırlar. Kendilerine güvenen, liderlik duyguları ağır olan, hırslı, açık sözlü, cesur ve heyecanlı yapıları ile bu kişiler dikkat çekmektedir (Benet, Martinez, John, 1988: 730; Burger, 2006: 254; Goldberg, 1992: 31; Somer vd., 2002: 23).

Dışadönük yapıya sahip bu kişiler heyecanlı olarak bilinmektedir ve daha çok dürtüleri ile hareket ettikleri için çabuk sinirlenme eğilimleri olduğundan kendilerini kolayca kaybedebilmektedir. Bu kapsamda düşünüldüğünde bu kişilerin duygu kontrolü açısından zorluklar yaşadıkları görülmektedir (Tatllıoğlu, 2014: 947).

Kişinin dışadönüklük puanı düşük ise, içedönük yapıya sahip olduğu anlaşılmaktadır. İçedönük bireyler; çekingen, sessiz, iletişime çok da açık olmayan, yalnız olmayı tercih eden, her ortama rahatlıkla giremeyen kişilerdir. Bu yapıya sahip olan kişiler, herhangi bir konu hakkında konuşmadan veya gelecek hakkında plan yapmadan, yeni bir işe başlamadan önce her şeyi en ince ayrıntısına kadar düşünmektedir. Günlük hayatın içindeki rutinleri ve karşılaşılan sorunları oldukça önemsemektedir (Tatlılıoğlu, 2014: 947; Yürür, 2009: 27).

Dışadönüklük puanı yüksek olan kişilerin, içedönük kişilere göre iş hayatında daha çok avantaja sahip olduklarını gösteren bir takım araştırmalar yapılmıştır (Burger, 2006: 270). İletişimde sorun yaşamayan, kendilerini kolayca ifade edebilen dışadönük kişiler takım çalışmalarında ve iletişim temelli işlerde oldukça başarılı olmaktadırlar (Robbins ve Judge, 2013: 140). Bu kişilerin hem iletişim yeteneklerinin oldukça gelişmiş olması, hem de geniş bir sosyal çevreye sahip olmalarından dolayı kolayca kaynak bulabilmekte ve kaynakların kullanılmasında liderlik etmektedir (Soysal, 2008: 10).

2.4.2. Yumuşak Başlılık-Uyumluluk/Antagonizm-Uyumsuzluk

Yumuşak başlı, diğer bir deyişle uyumlu olan bireyler; sakin bir yapıda olup yardımlaşmayı seven, kibar, arkadaş canlısı, güvenilir, mütevazi, empati yeteneği

gelişmiş olan, takım çalışmalarında başarı düzeyleri yüksek kişilerdir. Uyumluluk puanı yüksek olan bu kişiler diğer insanlarla işbirliği yapmayı seven, arkadaş canlısı, merhamet duygusu baskın olan, çevrelerine karşı saygılı, fedakarlık düzeyleri yüksek, etik değerlere önem vererek bu değerler doğrultusundan hareket eden, affetme kabiliyetleri olan ve diğer insanlarla çatışma durumunda olmayı sevmeyen yapıya sahiptirler (Costa ve McCrae, 1992: 656; Digman, 1990: 422; Moody, 2007: 28; Somer vd., 2002: 23).

Yumuşak başlılığın zıttı olan antagonistik kişiliğe sahip olan bireyler, başkalarının düşüncelerini önemseyemeyen, duygusal olmayan, şüpheye çabuk kapılan, duyguları katı olan, işbirliğini tercih etmeyen, inatçı ve kaba davranışlar sergileyen yapıya sahiptirler (Tomrukçu, 2008: 30). Uyumsuzluk düzeyleri yüksek olan kişiler, çevrelerindeki diğer kişilere üstünlük gösteren, diğerlerini sürekli eleştiren, küçümseyen, kendilerini övmeyi seven, hayata önyargıyla bakan, umursamaz, istemediği bir hususla karşı karşıya gelince çok kolay öfkelenen, istemediği ve kendi menfaatinin karşısında olan kişileri ve durumları dikkate almayan kişilerdir (Burger, 2006: 254; Goldberg, 1990: 1218).

Yumuşak başlı, uyumlu olan kişiler antagonistik kişilere kıyasla grup ve ekip çalışmasını sevmektedir. İnsan ilişkileri iyi olan bu kişiler, iletişim yoğunluğu olan işlerde oldukça fazla başarı göstermektedir (Mount vd., 1998: 145).

2.4.3. Sorumluluk- Güvenilirlik/Sorumsuzluk

Sorumluluk, bir diğer tabirle güvenilirlik faktörünün özelliklerini taşıyan kişilerde başarma isteği oldukça yüksektir. Bu kişiler düzenli, disiplinlilerdir. Titiz çalışma, tedbirli olma gibi özellikleri taşımaktadır. Sorumluluk puanı yüksek olan kişilerde disiplinsiz davranma, plansız yaşama, tembellik, umursamaz, ihmalkar ve tutarsız davranışlar, üşengeçlik gibi özelliklere sahip olma ihtimali oldukça düşüktür (Costa vd., 1991: 889, Goldberg, 1990: 1218:1225).

Sorumluluk yönü ağır basan bireyler acele kararlar vermezler, detayları ince ayrıntılarıyla düşünmektedirler. Sorumluluk-güvenilirlik puanı düşük olan sorumsuz kişiler ise, disiplin duygusuna sahip olmayan, tembel ve çalışma arzusu olmayan bireylerdir. Yapılan araştırmalar neticesinde sorumluluk-güvenilirlik faktörünün ciddi ve ısrarcı olma, güvenilir olma gibi özellikler ile pozitif yönlü bir korelasyon oluşturmaktadır. Bu özelliklerin tam tersi olan bencillik, tembellik ve unutkanlık gibi

özellikler ile de negatif yönlü bir korelasyon ilişkisi mevcuttur (Develioğlu ve Tekin, 2013: 19).

2.4.4. Duygusal Denge/Nevrotiklik

Duygusal açıdan dengeli olan kişilerin sergiledikleri davranışlar tutarlıdır. Stresli bir durumla karşı karşıya kaldıklarında sakin ve rahat davranabilmektedir. Kendilerine olan güvenleri oldukça yüksektir. Bu kişiler eleştirilere açıktır (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 288).

Duygusal denge puanları düşük olup nevrotik davranışlar sergileyen kişiler ise, genelde huzursuz, sabırsız ve endişelidir. Bu nedenle nevrotik kişilerin strese girme eğilimleri yüksektir ve utangaç, kendilerine güvenleri çok düşük, karamsar, çok çabuk öfkelenen, üzülen, kısacası duygusal iniş çıkışları fazladır (Zhang, 2003: 1432; İnanç ve Yerlikaya, 2012: 288). Bu özelliklere sahip olan kişilerin başkalarıyla uyumlu olmadıkları, yeni ilişkiler kurma konusunda ise sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Ayrıca nevrotik kişiler daha önceki olumsuz tecrübeleri nedeniyle kendilerini suçlamaya yatkın olabilmektedir (Costa ve McCrae, 1997: 87).

Yapılan araştırmalara göre duygusal denge puanının yüksek olması, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile kariyer planlaması ve kariyer kararları alma, işe bağlılık ve başarı-performans motivasyonu arasında pozitif bir ilişki mevcuttur. İş kazanımı olan ciro ile arasında ise, negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir (Jia, 2008: 46).

2.4.5. Deneyime Açıklık-Zeka/Tutuculuk

Deneyime açıklık faktörüne sahip olan kişilerin hayal güçleri geniştir. Aynı zamanda meraklı kişilerdir. Bu kişiler hem yeni fikirlere açık hem de yeni fikirler üretirler. Kültür seviyeleri oldukça yüksek, sanat gibi birçok ilgi alanları vardır. Estetik bakış açısına sahip olmalarının yanı sıra yaratıcıdırlar. Bununla birlikte macerayı severler, cesur kişilerdir. Ayrıca analitik düşünerek gelenekselliği sorgulamaktadır (Costa ve McCrae, 1992: 657; Somer vd., 2002: 24).

Değişime çok çabuk uyum sağlayan bu kişiler, çalıştıkları ve içinde bulundukları ortama hemen uyum sağlamaktadır. Ayrıca sorumluluk üstlenirler ve yaptıkları ilerde denetime açık, paylaşmayı ve yardımlaşmayı seven kişilerdir (Sosyal, 2008: 10). Deneyime açıklık-zeka faktörünün tam tersi ise, tutuculuk faktörünün özelliklerine sahip

kişilerdir. Bu kişiler; geleneklere çok sıkı bağlıdır, sosyal baskılara boyun eğmektedir ve macerayı sevmemektedir. Alışılmışın dışına çıkamazlar, yeni fikirler yerine bildiklerinden vazgeçmezler, yaratıcı değillerdir ve hayal güçleri kısıtlıdır. Bu kişiler, risk almayı sevmeyen, farklı fikirlere kabullenemeyen, sabit düşünceli, değişime karşı direnç gösteren kişilerdir (Burger, 2006: 254; Costa ve McCrae, 1997: 85).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KARİYER PLANLAMASI

Bireylerin yaşamları üzerinde maddi ve manevi olarak çalışma olgusu oldukça önemlidir. Bu sebeple, bireyin hayatı boyunca sahip olacağı çalışma hayatını doğru bir şekilde yönlendirilebilmesi, doğru kariyer planlaması yapabilmesi, karşısına çıkan kariyer fırsatlarına doğru kararlar verebilmesi için kariyer ve kariyer planlamasına dair kavramları oldukça iyi anlamalı ve bu kavramları yaşamlarına doğru bir şekilde uygulamalıdır. Bu kapsamda, tezimizin bu bölümünde kariyer kavramı ve kariyer planlaması konularına detaylı bir şekilde yer verilecektir.

3.1. Kariyer Kavramı

Türk Dil Kurumu, kariyer kavramı için "bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" tanımını yapmıştır (Türk Dil Kurumu, 2021). Kariyer kelimesinin kökenini Fransızca "carriere" sözcüğü oluşturmaktadır. Bu kelime zaman içerisinde Türkçe'ye çevrilmiştir. Özellikle 1970'li yıllardan sonra, işletmelerde etkili ve verimli olma durumlarının incelenmesi, küreselleşme ile teknoloji gibi etkenlerle kişiler ile örgütlerin işe olan bakış açısının değişmeye başlaması ile oldukça fazla gündeme gelen bir kavram olmuştur (Bayraktaroğlu, 2008: 137; Şimşek vd., 2004: 10).

Kariyer kavramı, genel olarak ilerlemeye ve örgütün hiyerarşik yapısında yukarı hedefli olarak yükselmeye elverişli işleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Bu kapsamda, kariyer kavramı birçok araştırmacı tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır. Kariyer kavramı, bireyin iş yaşamı süresince duygu, hedef, beklenti, istek ve arzularını gerçekleştirebilmesi amacıyla eğitilme ve bunun neticesinde sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma isteğiyle örgüt içinde ilerleyebilme süreci olarak açıklanmaktadır. Kariyer, insanın iş hayatı süresince içinde bulunduğu basamakların mevkileri, gerçekleştirdiği işleri ve bulunduğu konumla ilgili tutum ve davranışlarını konu almaktadır (Argüden, 1998: 7).

Kariyer kavramı, örgüt içinde sadece dikey bir ilerleme sürecini ifade etmemektedir. Kariyer ilerlemesi, aynı pozisyonda olan ancak bilgi ve becerilerini

artırarak kişisel gelişimini sağlayan, kendisini geliştiren bireyler için de kullanılabilmektedir. Kariyer, bireyin işe başladığı andan emekli olacağı sürece kadar kişinin tutum ve davranışlarını kapsamaktadır. Aynı iş yeri içerisinde aynı işle ilgili pozisyonlarda yükselmeyi ifade etmesinin yanı sıra aynı mesleğin değişik iş kollarında faaliyette bulunan farklı işlerde görev almasını ifade etmektedir (Çalık ve Ereş, 2006: 31-33).

Bireylerin perspektifinden bakıldığında kariyer; salt olarak sadece bir işe sahip olma kavramı değildir. Kariyer kavramı aynı zamanda para, sorumluluk, saygınlık gibi kavramları ifade etmektedir. Bu kapsamda, bir kariyere sahip olmanın bir işe sahip olmaktan daha farklı bir anlam taşıdığı görülmektedir (Demirbilek, 1994: 72). Kariyer kavramı örgüt açısından değerlendirildiğinde ise; örgüt içinde görev alan personelin iş yaşamları süresince yaptıkları işleri, iş yaşamları içindeki gelişimlerini ve bu süreçte sahip oldukları pozisyonları anlatmaktadır (Bingöl, 2006: 285).

Hayatının büyük bir evresini çalışarak geçiren birey, hayatını planlayabilmek adına mesleği içinde hangi pozisyonda olduğunu ve hedefinin ne olduğunu iyi bir şekilde saptaması gerekmektedir (Aktaş, 2018: 2). Bu kapsamda değerlendirildiğinde, kariyer kavramının, bireyin yaşamı boyunca kendisini daha iyiye götürerek geliştirmesi gereken bir sistem olduğu görülmektedir.

3.1.1. Kariyer İle İlgili Kavramlar

Kariyer kavramının daha iyi ve daha kapsamlı anlaşılabilmesi için kariyerle ilgili kavramların açıklanması gerekmektedir.

3.1.1.1. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, çalışanların iş yaşamlarına yönelik planlama yapmaları olarak tanımlanmaktadır. Kariyer yönetimi kavramı daha detaylı incelenecek olursa, insan kaynakları yöneticilerine işgücü ihtiyacını giderme ve kişisel kariyer hedeflerine ulaşabilmesine imkan sağlayan amaçların ve plan stratejilerinin sağlanabilmesine dair süreci ifade etmektedir (Yılmazer, 2010: 128). Kariyer yönetimi, işgücünün ihtiyaçlarını karşılayabilmek, kişilerin kariyer amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için örgütlerin kendi çalışanlarının yetenek, ilgi ve becerileri ile çıkarlarını belirlemek ve çalışanların kariyer

geliştirme faaliyetlerini planlama olarak açıklanabilmektedir (Ünver, 2005: 21; Kurtoğlu, 2010: 67).

3.1.1.2. Kariyer Hedefleri

Kariyer hedefleri kavramı, kariyer stratejilerinin geliştirilmesi, açık düşüncelere sahip olma ve direk olarak amaca yönelme gibi konulara ışık tutarken aynı zamanda kariyer sürecini kapsamlı olarak ele almayı ve gözlemlemeyi sağlamaktadır (Budak, 2008: 4). Kariyer hedefleri, bireyin kendisine ait kişisel özellikleri, sahip olduğu kişisel değerleri, ilgi, beceri ve yetenekleri ile çalışma yaşamlarındaki amaç ve hedefleri ile uyum içinde olmalıdır. Bunun yanı sıra muhtemel kariyer hedeflerinin planlanabilmesi için bireyin kendisini tanıyor olması ve içinde bulunduğu çevre şartlarını da dikkate alması gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 2013: 170).

3.1.1.3. Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme kavramı, her bir bireyin kendisine ait sorun, görev ve sorumlulukların tümüyle ayrılan aşamalar serisince devamlı olarak kendilerini geliştirmelerini ve örgütün bu gelişim konusunda personeline sunduğu hizmet ve etkinlikler kapsamıdır. Diğer bir deyişle kariyer geliştirme; bireyin eğitim-öğretim süreci ve iş tecrübesi ile kariyerini planlaması ve kariyer durumuna yönelik yapmış olduğu planların gerçekleşmesiyle kendisinin kişisel olarak tecrübe, yetenek ve iş yeterliliğini arttırması sürecidir (Seçer, 2013: 39).

3.1.1.4. Kariyer Hareketliliği

Bireyin içinde bulunduğu kendi kariyerine yönelik değişik fırsatlar bulması, farklı örgütlerde görev alması ya da aynı örgüt içinde farklı bölüm ve farklı pozisyonlarda çalışması kariyer hareketliliği olarak adlandırılmaktadır. Farklı veya aynı örgüt içinde fark etmeksizin her ikisinde de amaç sürekli olarak yükselmektir (Aytaç, 2005: 13). Bireyin iş yaşamındaki tatmin arayışları ve bunun sonucunda gösterdiği başarı, kariyer hareketliliğini oluşturmaktadır. Kariyer hareketliliği açısından çalışanlar kariyer fırsatlarınca tatmin olmazlarsa, yeni bir örgüt, farklı bir sektör veya coğrafi anlamda bazı değişikliklere başvurabilmektedir (Türkay ve Tüzemen, 2009: 217).

Kariyer hareketliliği üç şekilde gerçekleşmektedir (Türkel, 1999: 164):

•Dikey Hareket: Bu kavram örgüt içindeki kariyer basamaklarında aşağı veya yukarı yönlü gerçekleşen kariyer hareketliliğini ifade etmektedir.

•Yatay Hareket: Örgüt içindeki kariyer hareketliliği her zaman yukarı veya aşağı doğru gerçekleşmemektedir. Genel olarak dikey anlamdaki hareketlilik daha çok genç ve yeni personeller içinde gerçekleşirken daha kıdemli ve eski personeller için ise yatay hareketlilik söz konusudur. Ancak, yatay olarak gerçekleşen ilerlemeler ise planlama açısından yaşanan eksiklikler veya planlayıcıların az olmasından dolayı engellemeye maruz kalmaktadır.

•Merkeze Doğru Hareket: Bu kavram, örgütün merkezi birimine geçme anlamı taşımaktadır. Bu durumun gerçekleşebilmesi için çalışanın kazandığı güven, daha fazla sorumluluk alması ve örgütü diğer çalışanlara göre daha iyi tanıması ile ilgilidir.

3.1.1.5. Kariyer Platosu

Kariyer platosu, hiyerarşik olarak yükselme olasılığının çok düşük olduğu kariyer noktasını ifade etmektedir. Bu noktada olan çalışan sahip olduğu şevki, ilgiyi, isteği ve heyecanı kişisel bilgi ve beceri eksikliği nedeniyle kaybetmiştir. Bu sebeple dikey olarak yükselme olasılığı kalmamıştır. Bu kapsamda güdülenemeyen personelin verimliliği düşmüştür ve söz konusu personel kendisini gelişime kapatmıştır (Çelik ve Şimşek, 2004: 23).

3.1.1.6. Kariyer Boyutları

Bireylerin kariyerleri, dışsal ve içsel boyut olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Dışsal boyut; gerçekçi ve objektif algılamayı ifade etmektedir. İçsel boyut ise; sübjektif olan algılamalardır. Bu kapsamda kariyerin dışsal boyutu belirli işe yönelmiş ve tarafsız yani objektif olan yükselme basamaklarından meydana gelmektedir (Şimşek vd., 2004: 15). Dışsal boyutun tam tersi olarak içsel boyut ise çalışanların kişiliklerinden meydana gelirken sübjektif olan değerlerden oluşmaktadır.

3.1.1.7. Kariyer Haritası

Kariyer haritası, bir organizasyonda bir işten diğerine ilerleyebilmenin yollarını saptamak üzere kullanılan bir yöntemdir. Diğer bir deyişle, kariyer haritası kavramı tüm pozisyonları içeren ve pozisyonlar arasında geçiş yollarının net olarak belirtildiği bir

örgüt şeması olarak da tanımlanabilmektedir. Söz konusu bu şemada hangi pozisyondan sonra hangi pozisyona geçilebileceği ve bunun sağlanabilmesi için hangi yetkinlik ve deneyimlere sahip olunması gerektiği açıkça belirtilmiştir (Çelik ve Şimşek, 2004: 23)

3.2. Kariyer Yaklaşımları

Kariyer yaklaşımları; geleneksel ve çağdaş kariyer yaklaşımları olmak üzere iki ana gruptan oluşmaktadır. Çağdaş kariyer yaklaşımları ise beş başlıktan oluşmaktadır.

3.2.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımları

Geleneksel kariyer yaklaşımları, hiyerarşik bir düzen içinde belirli bir iş tanımının mevcut olduğu, kurallı ve statik yapı içinde olan yaklaşımlardır (Dikili, 2012: 474). Geleneksel kariyer yaklaşımında yapılacak olan işlerin ve organizasyonun sınırları kesin çizgilerle belirlenmiştir. Bu yaklaşıma göre iş görenlerin aynı meslek dalı içinde ve hizmette bulundukları sürece dikey olarak hiyerarşik ilerleme fırsatları vardır. Geleneksel kariyer yaklaşıma göre çalışanların yatay olarak tecrübe kazanma şansları yoktur ve örgüt içinde üst kademelere doğru ilerleme gerçekleştikçe yeni ilerleme fırsatı azalmaktadır. Ancak üst kademeye aday olan çalışanların sayısı artmaktadır (Acar vd., 2008: 57).

Bu kapsamda geleneksel kariyer yaklaşımı yatay bir hareketlilik imkanı vermemesi dezavantaj oluşturmaktadır ve bu nedenle çalışanlar sadece kendi meslek dallarını tanıdıkları için bütüne hakim olamamaktadırlar (Aytaç, 2005: 179-180).

3.2.2. Çağdaş Kariyer Yaklaşımları

Çağdaş kariyer yaklaşımları örgütlerden ziyade bireylerin tercihlerini temel almaktadır. Çalışanlar bu yaklaşımla birlikte ayrılmış oldukları departmanlara da hizmet sunabilmektedirler. Bu yaklaşım sayesinde bağımsız olduğunu hisseden çalışanlar bağlı bulunmadıkları departmanlarla da çalışabildikleri için taleplere daha hızlı bir şekilde cevap verebilirler. Çağdaş kariyer yaklaşımları geleneksel yaklaşımlara göre daha esnek bir yapıya sahiptir. Bu yaklaşımda ticari başarının temelinde kişisel ölçüler vardır. Bunlar; kişinin kendi gelirini arttırma, kişinin kendisini geliştirmesi ve kar artışı gibi durumlardır. Böylece çalışanlar kendilerini sadece bir örgüt içinde sınırlamamışladır. Örgütün içinde faaliyet gösterdiği meslek ya da endüstri dalında kariyerlerine devam edebilmektedir (Bayram, 2008: 43).

3.2.2.1. Esnek Kariyer Yaklaşımı

Bireye kendi kariyerini yönetebilme hakkı veren yaklaşım esnek kariyer yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre örgütün içindeki yönetim çalışanlarının yeteneklerini, bilgi seviyelerini geliştirebilmek için gerekli olan ortamı hazırlamalı ve gereken araç-gereçleri temin etmelidir (Akın, 2005: 38-39). Esnek kariyer yaklaşımında, bireyin kendisine karşı sahip olduğu sorumluluk ile bireysel gelişim kariyerini gerçekleştirme isteği aynı zamanda içinde bulunduğu örgüte fayda sağlamaktadır (Bayram, 2008: 38).

3.2.2.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Örgütlerin bünyesinde yeni kabul gören yaklaşımlardan biri ise sınırsız kariyer yaklaşımıdır. Bu yaklaşımda, iş ile ilgili kavramların açık sınırlarla tanımlandığı anlatılmaktadır (Bayram, 2008: 39-40). Sınırsız kariyer yaklaşımının temelinde; sadece tek bir örgütte görev almaktan ziyade, karşılaşılan iş fırsatlarının değerlendirilmesi bulunmaktadır (Akın, 2005: 6). Böylece çalışan personelin devamlı olarak aynı örgütün yapısında çalışmasıyla emekli olmasının ötesinde, çalışanların farklı kariyer fırsatlarını yakalayabilmelerini sağlayan yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu bu yaklaşımla örgütlerin sahip olduğu büyüklükleri, örgüt içindeki rollerin boşluğu, örgütlerde kontrol mekanizmaları yerine bütünleşik çalışma imkanları, değişim yeteneği, yeniliklerin mevcut olması, farklılık oluşturma gibi hususların önemi artarak vurgulanmaktadır (Soysal, 2003: 330).

3.2.2.3. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı

Kariyer kavramının bireyin kendisi tarafından yönetildiği anlayışı çok yönlü kariyer yaklaşımını oluşturmaktadır. Bu yaklaşıma göre, bireyler herhangi bir işte tam olarak karar verebilecek kadar zaman geçirmeden başka bir işi seçebilirler. Bu nedenle profesyonel anlamda devir hızı artış gösterirken çalışanların devamlılığı ise düşüş göstermektedir. Bireyler kendi istekleriyle yeteneklerini geliştirebilmek ve farklı öğrenimler kazanabilmek amacıyla yaptıkları bu kariyer ilerleyişi bireylere fayda sağlamaktadır (Şimşek vd., 2004: 22-23).

3.2.2.4. Portföy Kariyer Yaklaşımı

Portföy kariyer yaklaşımının temelinde müşteri bulunmaktadır ve müşteri odaklı çalışmak esastır. Söz konusu bu yaklaşıma göre çalışanlar tek bir örgüte bağlı kalarak sadece belirli bir işte çalışmak yerine daha fazla müşteri ile çalışarak farklı faaliyetler içinde görev almaktadırlar. Bu sayede ise çalışanlar farklı işleri belirli bir örgüte bağlı kalmadan yerine getirdikleri için pozisyon merkezciliğinden ziyade müşteri odaklı çalışma sunmuş olurlar (Erdoğmuş, 2003: 170).

Portföy kariyer yaklaşımı doğrultusunda çalışan personeller herhangi bir örgüte tam zamanlı olarak bağlı çalışmadıkları için genellikle tek başlarına ve bağımsızlardır. Böylece yaptıkları işin karşılığını alabilmektedirler. Bu kapsamda değerlendirildiğinde çalışanlar için en önemli konunun iş olduğu görülmektedir. Birden fazla müşteri ile aynı anda çalıştıkları için birden fazla işi de aynı anda yapmakla yükümlüdürler. Ayrıca çalışan, örgütün içindeki herhangi bir hiyerarşik yükselmeden ziyade belirli bir görevi yerine getirmek için alınmıştır (Dikili, 2012: 478).

3.2.2.5. Ağ Tipi Kariyer Yaklaşımı

Ağ tipi kariyer yaklaşımının temelinde bireylerin kariyer gelişimleri süresince hem yatay hem de dikey olarak kariyer fırsatlarını yakalayabilmeleri ve kullanabilmeleri esası bulunmaktadır. Ağ tipi kariyer yaklaşımına göre çalışanların kıdemlerinin, yaşlarının bir önemi bulunmaktadır. Asıl belirleyici olan husus, bireylerin sahip oldukları deneyim, yetenek, beceri ve işin getirmiş olduğu yeterliliklerin çalışanda mevcut olmasıdır (acar, 2008: 33). Örgütlerdeki işler arasında sayısız kariyer planı oluşturulabileceğinden hem çalışanların gelişmesi için imkanlar oluşturulmaktadır hem de bir çalışanın diğer çalışanı engelleme ihtimali de olabildiğince en aza indirilmiş olmaktadır (Akın, 2005: 37).

3.3. Kariyer Planlaması

Kariyer planlaması kavramıyla ilgili çalışmaların temelini, birey ve bireyin sürekli olarak ilerlemesi konuları oluşturmaktadır. Böylece kariyer planlaması kavramının tanımlanabilmesinde, iş ve zaman kavramlarının kullanılması aşikardır (Anafarta, 2001: 2). Kariyer planlaması, olası alternatif seçenekler arasından bireye en uygun olanın seçilmesi için geliştirilmiş bir uygulama bütünüdür (Bayram, 2010: 70).

Kariyer planlaması, kendisinin bireysel yeteneklerinin farkında olan kişilerin ilerleyen dönemlerde bulunmak istedikleri yeri belirlemeleri ve yaşamlarını bu yönde ilerletmeleri olarak tanımlanabilmektedir. Kariyer planlaması sürecinde en önemli husus, bireyleri amaçları doğrultusunda sahip oldukları bilgi birikimini, kişisel kariyer planlamalarına yönelik ne kadar doğru ve kontrollü kullanabildikleridir. Kariyer planlaması ile bireylerin kişisel ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların yaşamlarındaki kariyer döngüleri içinde nasıl karşılayabildikleri görülmektedir (Sabuncuoğlu, 2016: 216).

Kariyer planlaması ile kendisinin gelecekte nerede olacağını görebilen, amaç ve hedeflerini belirleyebilen, motivasyonu üst düzeyde ve kendisini işine adapte etmiş bireyler meydana gelmektedir (Kordon, 2006: 23). Kariyer planlaması iki boyuttan oluşan bir kavramdır. Birinci boyut bireyin kişiliğinden oluşmaktadır. Birinci boyut ile birey çalışma hayatında nerede olacağını görmektedir ve işini kavrayarak kendisine kariyer planı oluşturmaktadır. İkinci boyut ise kariyere örgütün penceresinden bakılmasıdır. Bu durumda örgüt, konuya kendi açısından bakmaktadır ve bireysel amaçların örgütün çıkarları doğrultusunda adapte ettirilmeye çalışılmaktadır (Tüz, 2003: 171).

3.3.1. Kariyer Planlama Süreci

Kariyer planlama bir süreç olarak değerlendirildiğinde, bu süreç içinde çalışanların, fırsatları ve sonuçları anlayarak kariyer hedeflerini belirlemeleri ve bu hedeflere ulaşabilecekleri iş ve gelişmelere yönelik uygun faaliyet programlarını takip etmelerini ifade etmektedir (Çavuş ve Kaya, 2015: 104).

Kariyer planlama beş aşamadan oluşan bir süreçtir. Birinci aşama kişinin kendisini tanıması sürecidir. Bu aşamada birey yeteneklerini, ilgi alanlarını, hedeflerini ve güçlü ile zayıf yanlarını tanımaktadır. Kendisini tanıyan birey, çevresinde bulunan fırsatları tanıma aşamasına geçmektedir. İkinci aşama ise, bireye fırsatları tanıma, alternatif seçenekleri belirleme ve kendi ilgi alanlarına göre iş seçenekleri daraltma olanağı sağlamaktadır (Bayram, 2010: 82). Üçüncü aşama bireyin kendi hedeflerini belirlemesi aşamasıdır. Bu aşamada birey kendisi ve kariyer fırsatlarıyla ilgili öğrendikleri doğrultusunda hedeflerini belirlemektedir (Kart ve Güldü, 2017: 379). Harekete geçme ise dördüncü aşamayı ifade etmektedir. Böylece birey bu aşamada kendi kariyer planını hazırlamakta ve uygulamaktadır. Son aşama olan beşinci aşamada ise

birey bu aşamaya kadar yapmış olduğu tüm kariyer planını ve planının uygulanabilirliğini, içinde bulunduğu mevcut durumu analiz etmektedir.

3.3.2. Kariyer Planlama Amaçları

Kariyer planlaması yapmanın temel amacını öncelikle hedefi doğru belirleme ve belirlenen hedef yönünde karşılaşılan fırsatları doğru bir şekilde kullanabilme oluşturmaktadır. Ayrıca kariyer planlama örgüt içerisinde çalışanlara dikey ve yatay olarak ilerleme imkanı sunmamaktadır ve alt kademede çalışanların ise sahip oldukları mevcut yetenek ve becerilerini geliştirmeyi hedeflemektedir (Şimşek vd., 2016: 214).

Kariyer planlamada amaçlar şu şekilde sıralanabilmektedir (Torun, 2011: 52);

•Bireylerin kendi eğitimi ve kişisel gelişim ihtiyaçlarını belirlemesi,

•Örgüt içinde çalışan personelin işe olan bağlığının ve iş tatminin sağlanabilmesi,

•Eğitimler ve farklı kariyer imkanlarıyla iş başarısının olabildiğince arttırılması,

•Örgütte bulunan insan kaynakları departmanının işlevsel bir şekilde kullanılması,

•Örgüt içinde görev alan çalışanların yükselme arzularının dikkate alınması şeklindedir.

3.3.3. Kariyer Planlamasının Önemi

1980'li yılların ardından değişen iş şartları, çevresel faktörler ve rekabetteki hızlı artış örgütlerin ayakta kalmaları ve başarılı bir şekilde iş hayatında aktif olabilmeleri için bünyelerindeki insan kaynaklarını geliştirme, yeni fırsatlar oluşturma ve bulma konularında önem kazanmıştır. Kariyer planlama kavramı ise, bu gelişimi örgütlere ileterek birey ve örgüt arasındaki uyumun yakalamasında oldukça büyük bir öneme sahip olmuştur (Taşlıyan vd., 2011: 234).

Çalışan nüfusun her geçen gün artması sonucunda kariyer planlama hem çalışanlar hem de örgütler açısından önemli bir faktör haline gelmiştir. Yapılan yeni çalışmalar ile yaşam kalitesi faktörünün bireyler için büyük öneme sahip olduğu görülmektedir. İş kavramı, bireyler açısından kendilerini ifade edebildikleri ve geliştirebildikleri bir araç olarak görülmektedir. Böylece bireyler iş yaşamlarında ne istediklerine ve işe kendilerinin ne gibi katkılarda bulunabileceklerine ilişkin yönelim göstermektedirler (Torun, 2011: 50).

3.3.4. Kariyer Planlama Sistemi

Kariyer planlama sisteminin daha iyi anlaşılabilmesi için söz konusu sistemi bireysel ve örgütsel olmak üzere iki bölüme ayırarak incelemenin daha etkili olacağı düşünülmektedir.

3.3.4.1. Bireysel Kariyer Planlaması

Küreselleşen dünyamızda rekabetin de hızla artması sonucunda örgütlerin yapıları ve hedefleri değişim göstermektedir. Bu değişim bireylerin de planlarını ve hedeflerini etkileyerek gerçekleşmektedir. Bu durumun neticesinde özellikle rekabetin çok fazla olmasıyla örgütler çalışanlarına iş garantisi verememektedir. Bu nedenle bireyler, kendi kariyer planlarını yapmakla sorumlu bulunmaktadırlar (Özen, 2011: 94).

Küreselleşme ve rekabet sonucunda oluşan değişimleri yakalayabilmek ve iş yaşamında var olabilmek için bireylerin devamlı olarak kendilerini geliştirmeleri ve yaşamlarının devamını en etkili şekilde yönetebilmeleri için kişisel performans ve kapasitelerini en iyiye çıkarmaları gerekmektedir (Soysal ve Söylemez, 2014: 24). Bireysel kariyer planlama kavramı, bireyin kendisine ait özelliklere öncelik vererek kendi çalışma yaşamına yönelik hedef belirlemesi ve bireyi bu belirlediği amaçlara ulaştırabilecek planlar belirlemesi olarak açıklanabilmektedir (Erdoğmuş, 2003: 15). (aksoy, 2020).

Bireysel kariyer planlaması, bireyleri üç sonuca ulaştırmaktadır (Aytaç, 2005: 157). Bunlar;

•Bireyin kapasitesi doğrultusunda kişisel becerileri ile tarafsız bir değerlendirmenin yapıldığı hayat planlaması.

•Bireyin ileriki dönemlerde yapacağı iş hedeflerini ve gelişimsel faaliyetleri kapsayan geliştirme planlaması.

• Bireyin hedef ve planlarından oluşan performans planlaması.

3.3.4.2. Örgütsel Kariyer Planlaması

Örgütsel kariyer planlama ile örgütlerin personellerini en verimli biçimde değerlendirebilmelerini ve örgütün işletme kaynaklarının örgütün amaçlarına en akılcı şekilde hizmet edebilmesini sağlayacak düzeyde kararların oluşturulması, bireysel

beklentiler ile eş hedeflerin, stratejilerin ve kariyer planlarının saptanabilmesi adına faaliyetler oluşturulmaktadır (Argüden, 1998: 59-66).

Örgütsel kariyer planlama, örgütün yönetiminin çalışanları için örgütsel kariyer planları belirlemesi ve örgütsel amaçları meydana getirme sürecidir (Mavisu, 2010: 22). Böylece örgüt iş sahasında rekabeti sağlayabilmek ve iş gücünü arttırabilmek adına örgütsel kariyer planlaması yapmakla yükümlüdür (Ekşili vd., 2016: 352).

Örgütsel kariyer planlama sürecinde, kişisel olarak saptanmış ve kesinleştirilmiş amaçlar, bu amaçlara yönelik uygulanması gerekenler ve sistemin sahip olduğu örgütsel amaç, süreç ve sistemin kendisi ile bağlantılı olması önemli bir husustur. Örgüt bu amaç doğrultusunda ne kadar ilerleyebilirse, o denli yetkin ve başarılı personeli üst pozisyonlarda görevlendirebilmektedir (Kozak, 2001: 90-91). Örgütler tarafından kariyer hedeflerine erişebilmek için etkili bir kariyer planı oluşturmak gerekmektedir. Bu kapsamda örgüt tarafından etkili ve iyi oluşturulmuş bir kariyer planlaması üç önemli noktaya değinmelidir.

•Örgüt içinde çalışanların kendi içsel kariyer ihtiyaçlarını değerlendirmelerine katkı sağlamak,

•Örgütte mevcut olan kariyer fırsatlarını bireylere aktarmak, tanıtmak ve geliştirmek,

•Çalışan personellerin gereksinim ve yeteneklerini kariyer fırsatlarına uygun bir biçimde düzenlemek.

3.4. Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler

Bireylerin oluşturmuş oldukları kariyer planlarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden en önemlisi ise demografik özelliklerdir. Ayrıca bireylerin sahip oldukları aile ilişkileri, cinsiyetleri, yaşları, yetenek ve ilgileri, ekonomik faktörler, kişilerin sahip oldukları değer yapıları, kişilik özellikleri kariyer planlaması üzerindeki diğer etkenlerdir.

3.4.1. Aile İlişkileri

Aile faktörü bireylerin meslek seçimlerinde en etkili hususlardan biridir. Ailenin yapısı, içinde bulunulan kültür ve özellikle ailenin gelir seviyesi en önemli unsurlardır. Özellikle gelir seviyesi yüksek olan aileler çocuklarının ilgi, yetenek ve becerilerine göre

yönlendirme yapmaktadırlar ve çocuklarının meslek seçimlerine saygı duymaktadırlar. Ancak gelir seviyesi düşük olan aileler çocuklarının daha kısa yoldan para kazanmalarını sağlayacak, garanti olarak gördükleri mesleklere yönlendirmektedir. Bu durum ise çocuğun ilgi, beceri ve yeteneklerinin göz ardı edilmesine sebep olduğu için sahip olduğu işe karşı isteksiz ve ilgisiz bireylerin oluşmasına neden olmaktadır.

3.4.2. Cinsiyet

Bireylerin mesleki seçimini etkileyen önemli faktörlerden biri ise cinsiyet etkenidir. Kadın ve erkek cinsiyetten olanların kendilerine özgü beceri ve yetenekleri ele alındığında erkeklerin daha çok soyut ve sayısal düşünme, uzay ilişkilerine hakim olma ve mekanik konulardaki yeterlilikleri oldukça fazladır. Kadınların ise daha çok sözel beceri gerektiren yetenekleri olduğu, el göz koordinasyonu gerektiren işlerde başarılı oldukları ve erkeklere nazaran ayrıntılı düşünme ve algılama gerektiren işlerde daha üstün oldukları saptanmıştır (Kuzgun, 2006: 58). Ayrıca geçmişten günümüze kadın ve erkek işi olarak toplum tarafından kabul edilen bazı mesleklerin olması da bireylerin kariyer seçimlerini etkilemektedir. Örneğin; marangozluk veya oto tamirciliği gibi işler toplumda erkek işi olarak görülürken, bebek ve çocuk bakımına dair işler ise kadınlara atfedilmiş mesleklerdir.

3.4.3. Yaş

Yaşama döngüsü içerisinde her birey yaşamları boyunca her dönemlerinde farklı kariyer planları oluşturmuşlardır. Bu kapsamda özellikle çocukluk yaşlarını içeren küçük yaşlardaki kariyer planları daha çok hayali ve duygusal isteklerdir. Ancak ilerleyen yaşlarda hayatın değişen ve zorlaşan şartlarının farkında olunmasıyla birlikte bireyler daha gerçekçi ve ulaşılabilir kariyer alanları yapmaktadır. Böylece yaş etkeninin bireylerin işleriyle ilgili tutum, istek ve hayattan beklentilerini etkilemesi nedeniyle iş yaşamının başlarında olan bireylerin eğitimleriyle ilişkili bir işte çalışma istekleri yüksek düzeydedir (Çolakoğlu vd., 2009: 79).

3.4.4. Yetenek

İş hayatında mutlu ve başarılı olabilmek için bireyin kendi yetenekleri doğrultusunda seçimler yapması gerekmektedir. Yeteneklerini tanıyan, bilen ve bu

doğrultuda kariyer planlaması yapan bireyler daha başarılı olurken; bu hususa dikkat etmeden planlama yapanlar ise, hedeflerine ulaşmakta zorluk çekmektedirler veya ulaşamamaktadırlar.

3.4.5. Ekonomik Faktörler

Ekonomik faktörler, bireylerin kariyer planlamalarının şekillenmesinde en önemli etkenlerden biridir. Gün geçtikçe zorlaşan yaşam şartları bireyleri kariyer planlamaları yaparken daha çok maddi getirisi yüksek olacak iş ve mesleklere yönlendirmiştir. Özellikle ailenin gelir seviyesi düşükse, bireyler daha çok garanti iş olarak adlandırılan devlet memurluğu gibi işleri tercih ederken; gelir seviyesi daha yüksek ailelerde yetişen bireyler ise, kariyer planlarını ilgi ve isteklerine göre oluşturmaktadır. Bu kapsamda gelir seviyesi daha yüksek olan ailelerin çocuklarının geliri düşük olan ailelerin çocuklarına kıyasla kariyer planlaması aşamasında daha özgür oldukları görülmektedir (Aytaç, 2005: 92).

3.4.6. Kişilik Özellikleri

Bireyler doğuştan bazı karakterlere sahiptirler ve bu karakter kişiliklerinin gelişiminde oldukça önemli bir noktayı oluşturmaktadır (Zel, 2001: 31). Bazı bireyler dışa dönük yapıda, konuşmayı seven ve iletişim yetenekleri yüksek kişiliklere sahipken; bazıları ise sorumluluk ve inisiyatif almayı sevmeyen daha sönük karakterdeki kişiliklere sahiptirler. Bu nedenle kariyer planlamalarının karakter ve kişiliklere uygun olarak yapılması en doğru olandır. Bu kapsamda düşünüldüğünde her bireyin kendi kişiliğiyle uyum içinde olan bir mesleği seçmesi gerekmektedir (Koca, 2009: 61).

3.5. Sosyal Hizmet Bölümü (Lisans) Öğrencilerinin Kariyer Seçenekleri

Lisans düzeyinde sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin hem öğrencilik dönemlerinde hem de mezuniyet sonrası kariyer yolculuklarında birçok seçenek mevcuttur. Bunlar özellikle öğrencilik döneminde yapmış oldukları stajlara göre şekillenmektedir. Böylelikle kamu ve özel sektörde iş imkanı bulabilmektedirler.

3.5.1. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi

10.07.2018 tarihli 1 Nolu Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi doğrultusunda Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi kurulmuştur. 24.09.2019 tarihli 48 Nolu Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nde ise, İnsan Kaynağı ve Kariyer Planlama Daire Başkanlığı'nın görevleri açıkça şu şekilde belirtilmiştir (Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, 2021):

•Türkiye'nin mevcut durumdaki insan kaynakları envanterinin belirlenmesi ve bu alandaki çalışmaların yürütülmesi.

•Tüm eğitim-öğretim kademelerindeki potansiyel insan kaynağını, kamu kurum ve kuruşları ile özel sektördeki insan kaynağını, yurtdışında bulunan insan kaynağını insan kaynakları envanteri oluşturmak amacıyla mikro ve makro sistem içinde analiz ederek kısa, orta ve uzun vadede ihtiyaç bulunan insan kaynağının planlanması.

• Kamu kurum ve kuruluşlarının stratejik olarak insan kaynağı planlaması yapmaya yöneltilmesi ve bu alanda yapılacak olan çalışmalara destek sağlanması.

• Özel sektör ve kamuda kariyer planlaması süreçlerinin takibinin yapılması ve desteklenerek standartlaştırılması ile geliştirilmesi hususunda yardımcı olunarak ihtiyaç olan alanlarda kurumların çalışmalarının değerlendirilerek yönderlik edilmesi.

• Kamu kurum ve kuruluşlarında personel seçme, yerleştirme, atama ve terfilerde yetkinlik ve ölçütlerin analizleri ile geliştirilmesi, bu kapsamda liyakat temelli ölçümlerle atama ve terfilerin gerçekleştirilmesi, ikame personel planlaması dahil edilerek kamu personellerinin kariyer planlarının oluşturulmasına destek olunması, uygulamaların takip edilmesi ve değerlendirilmesi.

• Kamu kurum ve kuruluşlarında görev alan personellerin performanslarının değerlendirilmesi ve kurulan ödüllendirme sisteminin etkin bir şekilde uygulanmasının sağlanması.

• Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro verimliliği hususunda çalışmalar yapmasının teşvik edilerek, takip edilmesi.

• Öğrenimleri için yurtdışına gönderilecek yetenekli öğrencilerin yetiştirilmesi, eğitilmesi, bilgilerinin arttırılması, staj ve burs olanaklarının sağlanması, öğrenim veya ihtisas yapmak üzere yurtdışına veya Dışişleri Bakanlığınca bildirilen uluslararası kurum ve kuruluşlara gönderilecek olan kamu çalışanlarının bu aşamadan önce seçilerek

belirlenmesi, yurtdışı eğitimine hazırlanması, seçilen üniversiteye özen gösterilmesi, yurtdışında zaman geçirdikleri süre zarfınca ülkemiz adına önemli konu ve hususlarda uzmanlaşmalarının sağlanması ve performanslarının ölçülerek belirlenmesi için konuyla ilgili kurum ve kuruluşların çalışmalarının izlenmesi ve bu kurum ve kuruluşlarla koordinasyonun sağlanması.

• Başkan tarafınca verilen diğer görevlerin yerine getirilmesi (Yerlikaya vd., 2021: 101, 102).

3.5.1.1. Cumhurbaşkanlığı Staj Seferbirliği

Cumhurbaşkanlığı Staj Seferbirliği Projesi, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı koordinasyonu ile bakanlıklar, bakanlıklara bağlı kuruluşlar ve özel sektörde gönüllü işverenlerin iş birliği ile Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın desteğiyle üniversite öğrencilerine yönelik bir staj programıdır. (Kariyer Planlama, 102) Cumhurbaşkanlığı Staj Seferbirliği Projesi üniversiteler bünyesinde aktif olarak eğitimine devam eden ve staj yaparak tecrübe elde etmek isteyen öğrencilerin liyakata dayalı ve fırsat eşitliğine önem gösteren Kariyer Kapısı platformu üzerinden staj imkanı sağlanmaktadır. Platform üzerinden başvuru yapa aday öğrenciler, işverenlerce akademik, mesleki, sanatsal, sosyal ve sportif yeterliliklerine göre değerlendirilmektedir (Yerlikaya vd., 2021: 102). Böylece öğrenciler, mezuniyet öncesi mesleki deneyim elde etmektedirler.

3.5.1.2. Yetenek Her Yerde Kariyer Etkinliği

Yetenek Her Yerde Kariyer Etkinliği, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi'nin desteğiyle ilki 2019 yılında olmak üzere üniversiteler, kamu ve özel sektör kurumları ile meslek odaları işbirliğiyle gerçekleştirilen kariyer etkinliklerinden oluşmaktadır. Bu etkinliğin temel hedefi, üniversite adına bakılmadan tüm öğrencilere birer yetenek olduklarının hissettirilmesidir (Yerlikaya vd., 2021: 103).

3.5.1.3.Yetenek Kapısı

Yetenek Kapısı Projesi ile üniversitelerin Kariyer Merkezlerinin kullanımına sunulan üniversite öğrencileri ile mezunların, işverenlerle çevrimiçi olarak iletişim kurmalarını sağlayan kariyer platformudur. Bu platform ile işverenler; iş, staj olanakları,

eğitim programları gibi kariyer imkanlarını tüm öğrenci ve mezunlara sunabilmektedir. Böylelikle kendileri başvuru alarak değerlendirmeler sonucunda adaylarla iletişim kurabilmektedirler. Öğrenciler ise, işverenler ve Kariyer Merkezleri tarafından sunulan bu fırsatlara doğrudan olarak ulaşabilmektedirler (Yerlikaya vd., 2021: 106). Böylece öğrenciler herhangi bir aracı olmadan kendi kariyer planlamalarını yapabilmektedirler.

3.5.2. Kamu Kurumları ve Özel Sektör Kuruluşları

Türkiye'de sosyal hizmet bölümünden lisans düzeyinde mezun olanlar kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektörde istihdam olanakları bulabilmektedir. Mezunların kamu kurum ve kuruluşlarında görev alabilmeleri için Kamu Personeli Seçme sınavı'ndan belirlenen baraj puanını aşarak ilgili kurumların personel alım ilanlarına başvuru yapmaları gerekmektedir. Aynı zamanda bazı kamu kurumları KPSS şartına ek olarak adayları kendi kurum değerlendirmelerine tabi tutmaktadır. Bu kapsamda sosyal hizmet alanında kamu kurum ve kuruluşlarında mezunlar, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlı merkez ve taşra teşkilatlarında, Sağlık Bakanlığı'na bağlı kurum ve kuruluşlarda, Adalet Bakanlığı'na bağlı kurum ve kuruluşlarda, Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı kurum ve kuruluşlarda, İçişleri Bakanlığı'na bağlı kurum ve kuruluşlarda, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurum ve kuruluşlarda, İl Göç İdaresi Müdürlüklerinde, devlet üniversitelerinde kariyer planlamasına dahil olabilmektedirler.

Özel sektörde ise mezunlar, devlet üniversitelerinde olduğu gibi özel üniversitelerde, sivil toplum kuruluşlarında, özel huzurevleri ve yaşlı bakım merkezlerinde, özel engelli bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde, özel hastanelerde, özel diyaliz merkezlerinde, özel gündüz bakım evleri ve kreşler gibi kurum ve kuruluşlarda çalışma fırsatı yakalayabilmektedir.

3.5.3. Yerel Yönetimler ve Girişimcilik

Sosyal hizmet bölümü lisans düzeyi mezunları yerel yönetimler bazında, büyükşehir belediyelerinde ve belediyelerde sosyal devlet anlayışı gereğince oluşturan sosyal hizmet birimlerinde görev alabilmektedir. Ayrıca mezunlar aldıkları eğitimler ve devletten aldıkları hibe destekleri veya kişisel sermayeleri ile kendileri iş kurabilmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu bölümde EBYU Sosyal Hizmet Bölümü öğrencilerinden elde edilen veriler kullanılarak kariyer planlaması ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın amacı, önemi, evreni ve örneklemi, araştırmada kullanılan ölçekler, veri toplama sürecine ilişkin bilgiler ve son olarak ise elde edilen bulgular yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırmanın temel amacı sosyal hizmet bölümünde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Ayrıca öğrencilerin demografik özelliklerinin de kariyer planlaması ve kişilik özellikleriyle ilişkili olup olmadığı araştırılmıştır.

Yapılan araştırmanın literatüre iki önemli katkıyla kaynak olacağı belirtilmektedir. İlk olarak literatüre sınırlı sayıda bulunan kariyer planlaması ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği benzer araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırma imkanı sunması bakımından katkıda bulunacağı düşünülmektedir. İkinci olarak ise araştırmanın sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin mezun olduktan sonra hedeflerine ulaşabilmeleri yolunda kariyer planlaması ve kişilik özelliklerinin önemli bir rol oynadığının anlaşılmasını sağlayacağı düşünülmektedir.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma, üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi betimsel ve ilişkisel tarama modeli ile incelemektedir. Betimsel tarama modeli belli bir konuya ait hali hazırdaki durumu araştırılmaktadır (Kırcaali İftar, 1999). İlişkisel tarama modeli ise iki veya daha fazla değişkenin beraber değişimini ve bu değişimin miktarını belirlemek için kullanılmaktadır. İlişkisel tarama modelinden ele alınan değişkenler, farklı sembollerle gösterilmektedir (Karasar, 2019). Araştırmanın

amacı kariyer planlaması ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi olduğu için ilişkisel tarama modeli kullanılarak analizin gerçekleştirilmesi uygun görülmüştür.

4.3. Araştırmanın Ana Kütle ve Örneklemi

Araştırmanın ana kütlesi 2020-2021 eğitim öğretim yılında EBYU İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet bölümünde öğrenim gören öğrencilerden oluşmaktadır. EBYU'dan alınan bilgiler ışığında 2021 yılında İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet bölümünde öğrenim gören 572 (148 erkek, 424 kadın) öğrenci bulunmaktadır.

Bu evren içerisinde çalışma amacına ulaşmak için anketçalışmasının gerçekleştirileceği örneklem,basit rastgele örneklem yöntemi ilebelirlenmiştir. Basit rastgele örnekleme yöntemi grupları oluşturan kişi sayıları homojen(aynı) olmadığında etkili olan bir örnekleme yöntemidir (Karagöz, 2019:310). Ayrıcaörneklem yeter sayısı; n= N / (1+N*α2) ile hesaplanacaktır (Saracel vd., 2002:28).±%5 örnekleme hatası (α) ve N=572 kişi ile değerleri yukarıdaki formüle uygulanmışve çalışma için gerekli görülen örneklem yeter sayısı 231 olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın örneklemini ise 2020-2021 eğitim öğretim yılında EBYU İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet bölümünde öğrenim gören 231 Sosyal Hizmet bölümü öğrencisi oluşturmaktadır. Bu çerçevede kolayda örnekleme yöntemi ile yeterli bilimsel geçerlilik sayısına ulaşabilmek için 250 kişinin anketleri doldurması sağlanmıştır.

4.4. Araştırmanın Veri Toplama Süreci

Analizlerde kullanılan verilere ulaşmak için 20 Mayıs 2021 ve 30 Mayıs 2021 tarihleri arasında anket tekniğinden faydalanılmıştır. Covid-19 Koronavirüs salgınından dolayı söz konusu anket Google formlar üzerinden hazırlanarak hedef kitleyle yüz yüze gelmeden uzaktan eğitim sisteminden link gönderilerek yaptırılmıştır. Bu kapsamda oluşturulan anket formu üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölüm, cinsiyet, yaş, sınıf ve öğrenim türü gibi demografik özelliklerden oluşmaktadır. İkinci bölüm, öğrencilerin kişilik özelliklerini belirleyebilmek için 44 soru yer alan beş faktör kişilik ölçeğinden oluşmaktadır. Üçüncü bölüm ise öğrencilerin kariyer planlarını ölçen 25

soruluk kariyer geleceği ölçeğinden oluşmaktadır. Araştırmacı tarafından uygulanan anketler sonucunda elde edilen bilgiler çalışmanın veri tabanını ortaya çıkarmaktadır.

4.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada esas olarak öğrencilerin sahip olduğu kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasındaki ilişkinin ne şekilde olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Bunu gerçekleştirmek için yapılan literatür taraması sonucunda ulaşılan kişilik özellikleri ve kariyer planlamasına ait alt boyutlar ile hipotezler geliştirilmiştir. Kişilik özelliklerine ait beş alt boyut nevrotiklik, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve vicdanlılıktır. Kariyer planlamasına ait üç alt boyut ise kariyer uyumu, iyimserlik ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgidir. Söz konusu alt boyutlardan yola çıkılarak oluşturulan hipotezler ise aşağıdaki şekildedir;

H_1: Kariyer planlaması ile nevrotiklik arasında ilişki bulunmaktadır.

H_{1a}: Kariyer uyumu boyutu ile nevrotiklik arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_{1b}: Kariyer iyimserliği boyutu ile nevrotiklik arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_{1c}: İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ile nevrotiklik arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_2: Kariyer planlaması ile dışa dönüklük arasında ilişki bulunmaktadır.

H_{2a}: Kariyer uyumu boyutu ile dışa dönüklük arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_{2b}: Kariyer iyimserliği boyutu ile dışa dönüklük arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_{2c}: İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ile dışa dönüklük arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_3: Kariyer planlaması ile açıklık arasında ilişki bulunmaktadır.

H_{3a}: Kariyer uyumu boyutu ile açıklık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_{3b}: Kariyer iyimserliği boyutu ile açıklık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_{3c}: İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ile açıklık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_4: Kariyer planlaması ile uyumluluk arasında ilişki bulunmaktadır.

H_{4a}: Kariyer uyumu boyutu ile uyumluluk arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_{4b}: Kariyer iyimserliği boyutu ile uyumluluk arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_{4c}: İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ile uyumluluk arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_5: Kariyer planlaması ile vicdanlılık arasında ilişki bulunmaktadır.

H_{5a}: Kariyer uyumu boyutu ile vicdanlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_{5b}: Kariyer iyimserliği boyutu ile vicdanlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H_{5c}: İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ile vicdanlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

4.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada kişilik özellikleri ve kariyer planlamasına ilişkin ölçümler gerçekleştirilmiştir. İlk olarak kişilik özelliklerini ölçmek için "Beş Faktör Kişilik Ölçeği" kullanılmıştır (Benet-Martinez ve John, 1998). Ölçek 44 soru ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki 4, 6, 9, 14, 19, 24, 34, 39 numaralı sorular nevrotiklik boyutunu, 1, 11, 16, 21, 22, 29, 31, 36 numaralı sorular dışa dönüklük boyutunu, 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41, 44 numaralı sorular açıklık boyutunu, 2, 7, 12, 13, 17, 27, 32, 37, 42 numaralı sorular uyumluluk boyutunu ve 3, 8, 18, 23, 26, 28, 33, 38, 43 numaralı sorular vicdanlılık boyutunu ölçmektedir.

İkinci olarak ise kariyer planlamasını ölçmek için "Kariyer Geleceği Ölçeği" kullanılmıştır (Rottinghaus vd., 2005). Ölçek 25 soru ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki ilk 11 soru kariyer uyumluluğu boyutunu, 12-25 arasındaki sorular kariyer iyimserliği boyutunu ve 23-25 arasındaki sorular ise iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi boyutunu ölçmektedir.

Araştırmada kullanılan her iki ölçekte 5'li likert ölçeği olarak hazırlanmış ve ölçekteki sorular 1 ile 5 arasında puanlandırılmıştır. Puanlama "5=Tamamen katılıyorum,

4=Katılıyorum, 3 Fikrim yok, 2=Katılmıyorum ve 1=Kesinlikle katılmıyorum" şeklinde yapılmıştır.

4.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Yapılan araştırmanın yalnızca EBYU İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet bölümünde öğrenim gören öğrencilere yönelik olması sınırlılığa neden olmaktadır. Bu sınırlılığın sebebi Covid-19 Koronavirüs salgınından dolayı Ülkemiz Yükseköğretim Kurumlarında eğitim-öğretim faaliyetlerinin uzaktan gerçekleştirilmesidir. Araştırmanın veri toplama sürecinde öğrenciler kampüse gelmediğinden ve dersler tamamen sanal ortamda işlendiğinden öğrencilere ulaşma, ölçeklerin doğru anlaşılması ve doğru cevaplar alabilme konusunda sıkıntılar yaşanmıştır. Anket uygulanmaya başlamadan önce Sosyal Hizmet Bölümü öğretim üyeleri araştırma ve anket formu hakkında bilgilendirilmiştir. Öğretim üyeleri aracılığıyla sanal ortamda canlı derse başlamadan önce anket hakkında gerekli bilgilendirme yapılmış ve öğrencilerden anketi doldurmaları istenmiştir. Bu şekilde söz konusu sınırlılıklar en aza indirilmeye çalışılmıştır.

4.8. Geçerlilik, Güvenilirlik ve Veri Analizi

Araştırmada ölçme araçlarının geçerlilik problemini ortadan kaldırabilmek ve bilimsel yeterliliği sağlayabilmek için literatürde kabul görmüş ölçekler kullanılmıştır. Ölçme aracı olarak araştırmada ele alınan her iki ölçeğinde geçerliliğinin olduğu ileri sürülebilir.

Yapılan testin ölçülmek istenen özelliği tutarlı ve dengeli ölçüp ölçmediğinin derecesi güvenilirlikle tespit edilmektedir. Güvenilirlik analizi ise belirlenen ölçek kullanılarak hazırlanan ankete verilen cevapların tutarlılığını ölçen test olarak tanımlanmaktadır. Herhangi bir araştırmanın güvenirliğini test etmek için yapılan güvenilirlik testlerinden biri de Cronbach'ın Alpha güvenilirlik testidir ve bu araştırmada da kullanılmıştır. Güvenilir kabul edilen bir ölçek benzer şartlarda tekrar kullanıldığında sonuçta büyük değişiklikler yaşanmamaktadır (Altunışık vd., 2007: 114). Güvenilirliğin kabul edilebilir olması için $\alpha \geq 0{,}6$ olması gerekmektedir. Cronbach'ın Alpha güvenilirlik testinin yorumlanması aşağıdaki gibi yapılmaktadır (Altunışık vd., 2007: 116);

$0{,}00 \leq \alpha < 0{,}40$ ise ölçek güvenilir değil,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte,

$0,60 \leq \alpha <\leq 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek güvenilirliktedir.

Bu araştırmada kullanılan Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve Kariyer Geleceği Ölçeğinin demografik sorulardan olan cinsiyete göre incelenmesinde bağımsız örneklemler t-tesi kullanılmıştır. Söz konusu ölçeklerin demografik sorulardan geriye kalanlara göre incelenmesinde ise tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Ayrıca varyansların homojen olup olmadığı Levene testi ile belirlenmiştir. Değişkenlerin sahip olduğu varyansların homojen olması sebebiyle gruplar arasındaki ikili karşılaştırmalarda Tukey HSD testi kullanılmıştır. Son olarak kariyer geleceği ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini tespit etmek için Pearson Korelasyon testi kullanılmıştır.

Tablo 2. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Katsayıları

Araştırmada Kullanılan Ölçekler	**Alpha (α)**
Beş Faktör Kişilik Ölçeği	***0,722***
Nevrotiklik	0,747
Dışa Dönüklük	0,781
Açıklık	0,749
Uyumluluk	0,594
Vicdanlılık	0,759
Kariyer Geleceği Ölçeği	***0,893***
Kariyer Uyumluluğu	0,844
Kariyer İyimserliği	0,816
İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi	0,548

Tablo 2 incelendiğinde kullanılan ölçekler ve alt boyutlarının güvenilirliklerinin başarılı sonuçlar verdiği görülmektedir.

4.9. Kişilik Özellikleri ve Kariyer Planlaması Üzerine Yapılmış Çalışmalar

Literatür taraması kapsamında çalışmayla ilgili kitap, akademik tez, makale ve bildirilerden yola çıkılarak çalışmanın temeli oluşturulmuştur. Özellikle kariyer planlaması ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki irdelenmiştir. Günümüze gelen kadar bu çalışmanın konusuna benzer şekilde kariyer planlaması ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi üniversite öğrencileri üzerinde ölçen dünyada ve Türkiye'de birçok çalışma yapılmıştır. Ancak söz konusu ilişkinin sosyal hizmet öğrencileri üzerinde incelendiği her hangi bir çalışma bulunmamaktadır. Çalışmanın bu açıdan literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Ortaya çıkan sonuçlara göre kariyer planlaması ve kişilik özellikleri

arasında ilişki olup olmadığını inceleyen yerli ve yabancı çalışmalara kronolojik sıralamayla aşağıda yer verilmiştir.

Kravetz ve Jones (1982) çalışmalarında kadın ve erkek sosyal hizmet lisansüstü öğrencilerinin mesleki beklenti ve hedeflerini incelemişlerdir. Sonuç olarak kız öğrencilerin erkeklerden daha düşük kariyer hedeflerine veya farklı mesleki tutumlara sahip olmadığını göstermiştir. Ebeveyn sorumluluğuna ilişkin beklentiler, boş zaman ve erken emeklilikle ilgili iş değerleri, maaş beklentileri ve sürekli eğitimle ilgili beklentiler olmak üzere dört alanda farklılıklar bulunmuştur.

Rubin ve Johnson (1984) çalışmalarında sekiz adet sosyal hizmet yüksek lisans programına giren 257 doğrudan uygulama öğrencisinin ilgilerini ve isteklerini yaptıkları anketle değerlendirmişlerdir. Bulgularda öğrencilerin çoğunluğunun özel muayenehanede psikoterapist olmak için bir yol olarak yüksek lisans derecesini aradıklarını ve sosyal hizmetin misyonuna, ikili odaklanmaya veya ayırt edici işlevlere ve müşteri kitlesine çok az bağlılık gösterdikleri saptanmıştır.

Rubin vd. (1986) çalışmalarında daha önceki temel bir çalışmada ulaşılan; doğrudan uygulamaya giren öğrencilerin çoğunun özel muayenehanede psikoterapist olmayı arzuladığı ve sosyal hizmetin kendine özgü çevredeki kişi odağına, işlevlerine veya müşterisine çok az ilgi duyduğu sonucunun değiştiğini belirtmişlerdir. Çalışmalarında ilgilerin ve isteklerin girişten mezuniyete kadar nasıl değiştiğini değerlendirmişlerdir. Bulgularda, öğrenciler arasında psikoterapi, özel muayenehane ve çoğu müşteri ve vaka durumu kategorisinin çekiciliğinde bir miktar düşüş olduğunu göstermişlerdir. Öğrencilerin daha dengeli bir çevrede insan perspektifine doğru hareketi hedeflediğini açıklamışlardır.

Butler (1990) çalışmasında sosyal hizmet yüksek lisans öğrencilerinin kariyer çıkarları üzerine daha önceki araştırmaları tekrarlamış ve genişletmiştir. Sonuç, çoğu sosyal hizmet öğrencisinin öncelikle terapist olmakla ilgilendiğini ve en çaresiz ve savunmasız müşteri topluluklarıyla çalışmak istemediğini bildiren önceki araştırmacılarla çelişmiştir. Sosyal hizmet misyonuna bağlılığı olmayan sosyal hizmet öğrencilerinin oranının oldukça küçük olduğunu gösterilmiştir. Ayrıca, terapist olarak özel muayenehaneye girmeyi planlarken, geleneksel sosyal hizmet danışan gruplarına ve uygulama faaliyetlerine güçlü bir ilgi duyduğunu ifade eden öğrenciler görülmüştür. Bulguların öğrencilerin kariyer kararları üzerindeki etkileri tartışılmıştır.

Rompf ve Royse (1994) çalışmalarında seçilen yaşam olaylarının ve önceki istihdam, gönüllülük ve nüfuz sahibi kişiler gibi faktörlerin etkisini 415 sosyal hizmet öğrencisi ve sosyal hizmet dışındaki 203 öğrenciden oluşan bir karşılaştırma grubu aracılığıyla incelemiştir. Sosyal hizmet öğrencilerinin ailelerinde alkolizm ve duygusal hastalık gibi sorunları bildirme ve bu deneyimleri kariyer seçimlerine bağlama olasılıkları daha yüksek bulunmuştur.

Serinkan ve Barutçu (2006) çalışmalarında Pamukkale Üniversitesi İİBF'de öğrenim gören İşletme, İktisat, Kamu Yönetimi ve Maliye bölümündeki üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerin kariyer planlama ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Kadın ve erkek öğrenciler arasında kişilik özellikleri bakımından çeşitli farklılıklar olmasına rağmen cinsiyet değişkeni bakımından kariyer planları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Ayrıca öğrencilerin gelir durumları, bölümleri ve kardeş sayıları açısından çeşitli farklılıklar belirlenmiştir.

Gökdeniz ve Merdan (2011) çalışmalarında Kırıkkale'de özel sektörde yer alan avukat, öğretmen, doktor, muhasebeci ve sigortacıların kişilikleriyle kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi beş faktör kişilik kuramı çerçevesinde incelemişlerdir. Ayrıca çalışanların kişiliklerine göre kariyer seçimlerinin farklılık arz edip etmediği de çalışma kapsamında araştırılmıştır. Sonuç olarak kişilikle kariyer seçimi arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve her bir kişiliğin kariyer seçiminde farklı boyuta önem verdiği belirtilmiştir.

Bayram ve Gürsakal, Aytaç (2012) çalışmalarında üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisi olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamışlardır. Ayrıca öğrencilerin kariyer değerlerinin belirlenmesinde cinsiyet, sınıf, bölüme isteyerek gelme, anne-baba eğitim durumu, ekonomik durum gibi değişkenlerin etkili olup olmadığı ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bir kamu üniversitesinin farklı bölümlerinde okuyan 377 gönüllü öğrencinin görüşleri sonucunda temel kişilik özelliklerinin kız ve erkek öğrencilerde farklılık gösterdiği görülmüştür. Ayrıca en yüksek ilişki gelişime açıklık kişilik özelliği ile meydan okuyucu kariyer değeri arasında saptanmıştır.

Kalafat (2012) çalışmasında Kariyer Geleceği Ölçeği'nin Türk örneklemindeki psikometrik özelliklerini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmaya Ankara Üniversitesi ve Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde lisans eğitimi alan 555 öğrenci katılmıştır. Ölçeğin psikometrik özelliklerini incelemek için iç tutarlılık, madde ve faktör analizi ile

ölçüt bağıntı geçerliği çalışmaları yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık analizleri sonucu ulaşılan değerlerle ölçeğin yeterli güvenirlik düzeylerine sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca madde ayırt ediciliği ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin orijinal üç faktörlü yapısının Türk örneklemi için uygun olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin geçerlik düzeyini kontrol etmek amacıyla yapılan ölçüt bağıntı korelasyon analizleri, ölçeğin çalışma grubunda yeterli değerlere sahip olduğunu ve pozitif kariyer planlama tutumlarının, aktif ve olumlu başa çıkma becerileri ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu anlamda ölçeğin kariyer psikolojik danışmanlığı uygulamalarında kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir araç olduğu belirtilmiştir.

Sha vd. (2012) çalışmalarında Pekin ve Şanghay'daki sosyal hizmet öğrencilerinin kariyer tercihleri, beş yıl içinde yapmayı düşündükleri işler ve aldıkları eğitim hakkındaki görüşleri ile ilgili bir anketin sonuçlarını bildirmişlerdir. Örneklem ön lisans, lisans ve yüksek lisans düzeyindeki öğrencileri içermektedir. Sonuçlar, sosyal hizmetin, aileler ve gruplarla çalışmak yerine tercih edilen bireysel danışmanlık ve psikoterapi ile güçlü bir şekilde bağlantılı olduğunu göstermiştir. Öğrenciler, devlette veya diğer büyük kuruluşlarda çalışmak için belirgin bir tercih göstermişlerdir. Mezun olduktan sonra, lisans programlarında olanlar yönetim ve yönetime geçmeyi, yüksek lisans seviyesinde okuyanların çoğu, üniversite temelli sosyal hizmet öğretmeni olmayı hedeflediğini belirtmiştir.

Doğan (2013) çalışmasında kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın katılımcılarını 18-61 yaş aralığındaki 234 kişi oluşturmaktadır. Veri toplama araçları olarak Oxford Mutluluk Ölçeği-Kısa Formu ve Beş Faktör Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. Ulaşılan bulgulara göre nevrotik kişilik özelliği ile öznel iyi oluş arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dışadönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık kişilik özellikleriyle öznel iyi oluş arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Erbay ve Sevin (2013) çalışmalarında Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal Hizmet Bölümü 4. Sınıfta eğitim gören 83 öğrencinin sosyal hizmet eğitimi hakkında görüşlerini almayı amaçlamışlardır. Öğrenciler sosyal hizmet eğitimini yeterli gördüklerini belirtmişlerdir. Ayrıca öğrenciler öğrencilik sonrasında başlayacakları mesleki yaşamlarına ilişkin önemli ipuçları sunmuşlardır. Öğrencilerin genel olarak

kendilerini mesleki yaşam için hazır hissettikleri ve lisansüstü eğitimi düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Holley ve Young (2013) çalışmalarında 76 doktora derecesine sahip sosyal hizmet fakültesinin kariyer kararlarını etkileyen faktörler hakkındaki deneyimlerini ve bakış açılarını bir posta ve çevrimiçi anketten elde edilen nicel ve nitel bulgularla incelemeyi amaçlamışlardır. İşle ilgili karar vermede kadınlar ve erkekler arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları tartışmışlardır. Katılımcıların, kariyer hedeflerine yönelik çalışırken toplumsal cinsiyetle ilgili engellere ve örgütsel desteklere ilişkin algıları sunulmuş ve sosyal hizmet eğitim programları için çıkarımlar araştırılmıştır.

Gezen ve Köroğlu (2014) çalışmalarında turizm eğitimi alan öğrencilerin meslek ve kariyer seçimine etki eden kariyer çapalarının belirlenmesini amaçlamışlardır. Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'nda öğrenim gören öğrencilere kariyer çapaları ölçeği uygulanmıştır. Sonuç olarak turizm eğitimi alan öğrenciler için teknik fonksiyonel yetkinlik, hayat tarzı, girişimcilik ve özerklik ve otonomi kariyer çapalarının diğerlerinden daha önemli olduğu tespit edilmiştir. Bu kariyer çapalarının, öğrencilerin cinsiyeti, yaşı, mesleği seçmede etkili olan durumu ve mezun olduktan sonra mesleği yapma isteğine göre farklılıklar gösterdiği belirtilmiştir.

Soysal ve Söylemez (2014) çalışmalarında Kilis 7 Aralık Üniversitesi İİBF'nde öğrenim gören üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin gelecekle ilgili bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörleri belirlemeye çalışmışlardır. Öğrencilerin mezuniyet sonrası kariyerlerini belirlerken etkilendikleri iç ve dış faktörlerden ne derecede etkilendikleri değerlendirilmiştir. Öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlerken; kişisel özellik ve yeteneklerin, mesleğin saygınlığının, güncel gelişmelerin ve ekonomik faktörlerin etkili olduğu görülmüştür.

Kıyak (2015) çalışmasında kişilik özellikleri, bireysel değer ve bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ve bireysel değerlerin kişilik özellikleri ve bireysel kariyer planlaması arasındaki ilişkide aracılık rolünün incelenmesini amaçlamıştır. Mustafa Kemal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilerin ankete katılımıyla veriler toplanmıştır. Sonuçlara göre lisans öğrencilerinin kişilik özellikleri, bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması ortalamalarının yüksek seviyede olduğunu görülmüştür. Ayrıca kişilik özellikleri,

bireysel değerler ve bireysel kariyer planlaması arasında anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Özdemir ve Aras (2015) çalışmalarında sosyal hizmetlerde kariyer uygulamalarına değinmişlerdir. Sosyal hizmetlerde çalışma alanlarının geniş olmasına rağmen özel sektör kuruluşlarının aksine kamuda kariyer uygulamaları-terfi ve transferlerin yönetmeliklerle belirlendiği açıklanmıştır. Başarı ve yetkinliklerden ziyade kıdemin kariyer uygulamalarında öne çıktığı belirtilmiştir.

Temeloğlu ve Aksu (2016) çalışmalarında önlisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin turizmde kariyer yapma istekleri üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin kullanıldığı çalışmanın sonucunda turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin turizmde kariyer yapma isteği üzerinde etkisinin olduğu bulunmuştur. Turizm eğitimini lise düzeyinde alanların daha fazla kariyer planlamasına önem verdiği görülmüştür. Ayrıca kişiliğin alt boyutlarından uyumluluk, sorumluluk ve yeniliklere açıklık olma kişiliğine sahip öğrencilerin; dışadönüklük ve duygusal denge kişiliğine sahip öğrencilere göre daha fazla turizmde kariyer yapmak istediği saptanmıştır.

Karaca ve Karaca (2017) çalışmalarında sosyal hizmet öğrencilerinin bölümlerine yönelik tutumlarını araştırmak için geçerli ve güvenilir Likert tipi bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçek Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümünde öğrenim gören 144 sosyal hizmet öğrencisine uygulanmıştır. Veriler iki bölümden oluşan Sosyal Hizmet Bölümüne Yönelik Tutum Ölçeği ile toplanmıştır. Ölçeğin ilk bölümü sosyal hizmet öğrencilerinin demografik ve kişisel bilgilerine ilişkin 24 açık ve kapalı uçlu sorudan, ikinci bölümü ise sosyal hizmet öğrencilerinin bölümlerine yönelik tutumlarına ilişkin 10 maddeden oluşmaktadır. Bulgularda ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu ortaya koyulmuştur. Sonuç olarak söz konusu ölçeğin 6 maddeden oluşan, tek faktörlü bir ölçek olduğu ortaya koyulmuştur.

Sevim ve Altun (2017) çalışmalarında Sosyal Hizmet bölümünün Türkiye'de devlet ve vakıf üniversitelerinde gösterdiği artışın getirmiş olduğu problemlerin öğrenciler üzerinde nasıl tepki gördüğü ve nitelik bakımından nasıl algılandığı üzerinde durmak istemişlerdir. Aynı zamanda öğrencilerin akademik ve mesleki beklentilerini betimlemeye çalışarak artan bölüm sayısının, öğrencilerde nasıl karşılık bulduğu araştırmışlardır. Sonuç olarak sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin mesleki gelecek

kaygılarının yüksek olduğu ve öğrencilerin çoğunluğunun istihdam olanaklarının yeterli olmadığını düşündüğü görülmüştür.

Koçak vd. (2018) çalışmalarında Türk sosyal hizmet öğrencilerinin sosyal hizmet bölümünü seçme ve sosyal hizmet eğitimine devam etmedeki motivasyon sebeplerini incelemeyi amaçlamışlardır. Ayrıca açık öğretim ve örgün eğitim arasında motivasyonların değişkenlik gösterip göstermediğini de araştırmışlardır. Açıköğretim ve örgün eğitimde okuyan öğrencilerin katıldığı çalışmada her iki eğitim grubunda da hem kariyer odaklı hem de özgecil motivasyon olduğu görülmüş aralarında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tosun ve Güntaş (2018) çalışmalarında üniversite öğrencilerinin kariyerleriyle ilgili beklentileri ile empati yetenekleri arasındaki ilişki incelenmişlerdir. KKTC'deki bir vakıf üniversitesine yeni kayıt yaptıran 205 öğrenciye kişisel bilgi formu, mesleki sonuç beklentisi ve empati eğilimleri ölçeği uygulanmıştır. Sonuçta öğrencilerin mesleki sonuç beklentileri ile empati eğilimleri arasında olumlu korelasyonun olması, üniversiteye yeni başlayan öğrencilerin kariyerlerinde olumlu gelişmeler bekledikleri şeklinde yorumlanmıştır.

Yavuz vd. (2018) çalışmalarında işletme lisans bölümü öğrencilerinin iş hayatında çalışmayı tercih ettikleri departmanlara göre, beş büyük faktör kuramı kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisinin incelenmesini ve bu tercihlerine göre hem kariyer değerleri boyutlarının hem de kişilik özellikleri boyutlarının ortalama düzeylerinin belirlenmesini amaçlamışlardır. İstanbul'da bir devlet üniversitesinde 414 öğrenciye anket uygulanmıştır. Sonuçta muhasebe kariyer tercihi gösteren öğrencilerin güvenlik kariyer değeri ile uyumluluk kişilik özelliği; finans kariyer tercihi gösteren öğrencilerin teknik kariyer değeri; insan kaynakları kariyer tercihi gösteren öğrencilerin yönetimsel kariyer değeri ve uyumluluk kişilik özelliği; pazarlama kariyer tercihi gösteren öğrencilerin yaşam tarzı kariyer değeri ve deneyime açık kişilik özelliği göstermekte oldukları belirlenmiştir.

Ayan Kocabaş (2019) çalışmasında sosyal hizmet eğitimi almakta olan lisans öğrencilerinin kariyer planlarını yaparken mezun olduktan sonra çalışmak istedikleri kurumları ve çalışma yaşamında önem verecekleri faktörleri belirlemeyi amaçlamışlardır. Yalova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümünde okuyan 355 öğrenciye uygulanan anket sonucunda öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü

seçme nedenlerinin başında, mesleği kendilerine uygun bulmaları geldiği görülmüştür. Kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre sosyal hizmet mesleğini kendi kişisel özelliklerine ve ilgi alanlarına daha uygun bulduğu saptanmıştır. Sosyal hizmetlerde kariyer olanakları ve çalışma alanları konusunda öğrencilerin yarısı yeterli bilgiye sahip olduğunu belirtmiştir.

Er Ülker ve Balkan Akan (2019) çalışmalarında bireylerin kişilik özelliklerinin kariyer değerlerine olan etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Bireylerin sosyal-dışa dönük, içten-uyumlu, kendine güvenen-baskın ve alçakgönüllü-samimi kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkiler belirlendikten sonra Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi 'nde öğrenim gören 220 öğrenciye anket uygulanmıştır. Korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda, içten-uyumlu ve alçakgönüllü-samimi kişilik özellikleri ile kariyer değerinin girişimci boyutu arasında pozitif yönde anlamlı fakat zayıf bir ilişki görülmüştür. İçten-uyumlu ve alçakgönüllü-samimi kişilik özelliklerinin bireylerin girişimcilik eğilimlerini olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir.

İçerli ve Uğuz (2019) çalışmalarında öğrencilerin kariyer tercihlerini belirlemede etkili olan kariyer değerleri üzerinde kişilik özelliklerinin etkisini incelemişlerdir. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören 802 öğrenci üzerinde yaptıkları çalışmada beş faktör kişilik boyutları ile kariyer değerleri boyutları arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Bulgularda kişiliğin; sorumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklık boyutlarının, kariyer değeri olan otonomi üzerinde, dışadönüklük, duygusal denge ve uyumluluk boyutlarının güvenlik boyutu üzerinde, gelişime açıklık ve uyumluluk boyutlarının teknik yetkinlik üzerinde, sorumluluk ve gelişime açıklık boyutlarının yönetimsel yetkinlik üzerinde, gelişime açıklık ve sorumluluk boyutlarının girişimcilik boyutu üzerinde, sorumluluk, dışadönüklük ve gelişime açıklık boyutlarının amaca kendini adama boyutu üzerinde, gelişime açıklık ve sorumluluk boyutlarının meydan okuma boyutu üzerinde, uyumluluk, duygusal denge ve sorumluluk boyutlarının hayat tarzı boyutu üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu belirtilmiştir.

Tanrıverdi vd. (2019) çalışmalarında kişilik özellikleri, duygusal zekâ ve kariyer uyum yeteneklerinin turizm eğitimi alan öğrencilerin turizmde kariyer yapma isteklerinde ne kadar etkili olduğunu araştırmayı amaçlamışlardır. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesinin Turizm İşletmeciliği bölümünün lisans eğitimi alan öğrencilerin katıldığı

çalışmada kişilik özellikleri ölçeği, duygusal zekâ ölçeği, kariyer uyum yeteneği ölçeği ve kariyer yapma isteği ölçeği kullanılmıştır. Sonuçta turizm işletmeciliği eğitimi alan öğrencilerde kişilik özellikleri, duygusal zekâ ve kariyer uyum yetenekleri ile turizmde kariyer yapma istekleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Yaşar ve Sunay (2019) çalışmalarında spor bilimleri alanında eğitim alan üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalığı ölçebilecek, geçerliği ve güvenirliği sağlanmış bir ölçme aracı geliştirmeyi amaçlamışlardır. İlk olarak 20 öğrenciden kariyer farkındalığı olgusu ile ilgili kompozisyon formu aracılığıyla veri toplanmıştır. Ölçeğin deneme aşamasında ilgili evrenden toplam 376 öğrenciden veri toplanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçek maddelerinin toplam 4 alt boyutta toplandığı saptanmıştır. Ortaya çıkan boyutlar, mesleki gelişim yatkınlığı, mesleki hazır bulunma, mesleki bilinç ve mesleki özgüven olarak isimlendirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucu modelin uyum indekslerinin yeterli seviyede olduğu belirlenmiştir. Sonuçta 4 alt boyuttan ve 18 maddeden oluşan kariyer farkındalık ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu saptanmıştır.

Aksoy (2020) çalışmasında öğrencilerin kariyer planlaması ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin boyutunu incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma 2019-2020 eğitim yılında Bitlis Eren Üniversitesi fakültelerinde okuyan 444 öğrenci üzerinde yapılmıştır. Sonuç olarak kariyer planlaması ve kişiliğin alt boyutlarından biri olan nevrotiklik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer taraftan kariyer planlaması ve kişiliğin alt boyutlarından dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve vicdanlılık arasında ise pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Kaplan (2020) çalışmasında kişilik özelliklerinin kariyer değeri algısı üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde öğrenim gören 341 öğrenci üzerinde yapılan çalışmanın sonucunda beş faktör kişilik boyutlarının her biri ile kariyer değerleri boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin güvenlik/istikrar, teknik/fonksiyonel yetkinlikler, hizmet/adanmışlık kariyer değerlerini açıklamada önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dışa dönüklük kişilik özelliğinin, özerklik/otonomi, genel/yönetimsel yetkinlikler, meydan okuma/rekabet kariyer değerlerini açıklamada önemli bir etkiye sahip olduğu ve gelişime açıklık kişilik

özelliğinin, girişim/yaratıcılık kariyer değerini açıklamada önemli bir katkısı olduğu belirlenmiştir.

Kedikli vd. (2020) çalışmalarında üniversite öğrencilerinin sosyodemografik özelliklerine göre girişimci kişilik özelliklerinde ve kariyer planlamaları puanındaki farklılıklarını incelemeyi amaçlamışlardır. Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerindeki 450 öğrenciye anket uygulanmıştır. eksiksiz olduğu 416 anket üzerinden analiz yapılmıştır.. Üniversite öğrencilerinin yaşa, cinsiyete, öğrenim gördükleri üniversite türüne, genel akademik not ortalamalarına, ailelerin aylık gelirlerine ve ailelerde en az bir başarılı girişimcinin bulunmasına göre girişimci kişilik özellikleri ortalamaları karşılaştırıldığında farkın anlamlı derecede olduğu görülmüştür. Ayrıca, üniversite öğrencilerinin yaşa, cinsiyete, öğrenim gördükleri üniversite türü, ailelerin aylık gelirleri, ailelerde en az bir başarılı girişimcinin bulunması ile kariyer planlamaları ortalamaları karşılaştırıldığında farkın anlamlı olduğu görülmüştür.

Sartık ve Ballı (2020) çalışmalarında üniversite son sınıf öğrencilerinin kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisinin belirlenmesinin amaçlamışlardır. Çağ Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesinde öğrenim gören 412 öğrenciye uygulanan ankette Hızlı Büyük Beşli Kişilik Ölçeği, Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ve demografik bilgilere yer verilmiştir. Sonuçta dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLANMASI

Araştırma bulguları başlığı altında ilk olarak öğrencilerin demografik özelliklerine ait bilgiler bulunmaktadır. İkinci olarak Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve Kariyer Geleceği Ölçeğinde yer alan ölçekler için yapılmış olan aritmetik ortalama, standart sapma, mod, medyan gibi istatistiki bilgiler bulunmaktadır. Son olarak ise, Araştırmanın esas sorularına cevap niteliğinde olabilecek değişkenlerin arasındaki ilişki katsayıları bulunmaktadır.

5.1. Öğrencilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan 250 öğrencinin demografik özelliklerine göre dağılımı tanımlayıcı istatistikler aracılığıyla incelenmektedir (N, %). Bu kapsamda elde edilen bulgular Tablo 3'de verilmektedir.

Tablo 3. Öğrencilerin Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

	N	%		N	%
Cinsiyet			**Ailenin Ortalama Aylık Geliri**		
Erkek	33	13,2	0-2500	77	30,8
Kadın	217	86,8	2501-4000	84	33,6
Yaş			4001-5500	37	14,8
17 ve altı	0	0	5501-7000	39	15,6
18	9	3,6	7001 ve üzeri	13	5,2
19	30	12	**Ailenin Yaşadığı Şehir**		
20	60	24	Büyük Şehir	51	20,4
21	64	25,6	Şehir	71	28,4
22	53	21,2	İlçe	66	26,4
23 ve üzeri	34	13,6	Köy	62	24,8
Sınıf			**Annenin Eğitim Durumu**		
1	102	40,8	Okuma-yazma bilmiyor	37	14,8
2	62	24,8	İlköğretim	165	66
3	70	28	Lise	36	14,4
4	16	6,4	Üniversite	12	4,8

Tablo 3. (Devamı)

Öğrenim Türü			**Babanın Eğitim Durumu**		
Birinci Öğretim	142	56,8	Okuma-yazma bilmiyor	3	1,2
İkinci Öğretim	108	43,2	İlköğretim	138	55,2
Akademik Ortalama			Lise	70	28
0-1	0	0	Üniversite	39	15,6
1-1,49	4	1,6			
1,50-1,99	7	2,8			
2-2,49	22	8,8			
2,5-2,99	74	29,6			
3-4	143	57,2			
Yaşanan Yer					
Yalnız evde	1	0,4			
Aile ile evde	235	94			
Yurtta	9	3,6			
Arkadaş ile evde	4	1,6			
Akraba ile evde	1	0,4			
Diğer	0	0			

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin %86,8'i kadınlardan, 13,2'si ise erkeklerden meydana gelmektedir. Bu çerçevede katılımcıların çoğu kadındır. Öğrencilerin yaş aralıkları incelendiğinde yaklaşık yarısının 20 ve 21 yaşında, %21,2'sinin 22 yaşında, %13,6'sının 23 yaş ve üzerinde, %12'sinin 19 yaşında ve geriye kalanların ise 18 yaşında olduğu görülmektedir. Ankete cevap verdikleri 2021 Bahar döneminde öğrencilerin %40,8'inin birinci sınıfta, %28'inin üçüncü sınıfta, %24,8'inin ikinci sınıfta ve geriye kalanların ise dördüncü sınıfta öğrenim gördüğü anlaşılmaktadır. Öğrenim türlerine bakıldığında öğrencilerin %56,8'i birinci öğretimde, %43,2'si ise ikinci öğretimdedir. Söz konusu öğrencilerin akademik ortalamaları göz önüne alındığında %57,2'sinin 3-4 arasında, %29,6'sının 2,5-2,99 arasında, %8,8'inin 2-2,49 arasında ve geriye kalanların ise 2'nin altında ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Akademik ortalaması 1'in altında öğrenci bulunmamaktadır.

Ankete katılan öğrencilerin %94'ü ailesiyle aynı evde ikamet etmektedir. Ailelerinin yaşadığı yer incelendiğinde %28,4'ünün şehirde, %26,4'ünün ilçede, %24,8'inin köyde ve %20,4'ünün ise büyük şehirde yaşadığı belirlenmiştir. Gelir dağılımı bakımından ailelerin %33,6'sının 2501-400 TL arasında, %30,8'inin 0-2500 TL arasında, %15,6'sının 5501-7000 TL arasında, %14,8'inin 4001-5500 TL arasında ve geriye kalanların ise 7001 TL ve üzeri aylık gelire sahip olduğu görülmektedir. Bu

kapsamda ailelerin yarısından fazlasının 4000 TL'nin altında aylık gelir ile geçimlerini sağladıkları ortaya çıkmaktadır.

Ebeveynlerin eğitim durumuna ilişkin dağılım dikkate alındığında, öğrencilerin annelerinin %66'sının ilköğretim mezunu olduğu, %14,8'inin okuma-yazma bilmediği, %14,4'ünün lise mezunu olduğu ve %4,8'inin üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Babalarının ise %55,2'sinin ilköğretim mezunu, %28'inin lise mezunu, %15,6'sının üniversite mezunu olduğu ve sadece %1,2'sinin okuma-yazma bilmediği görülmektedir. Sonuçlara göre babaların annelere göre daha eğitimli olduğu anlaşılmaktadır.

Son olarak sosyal hizmet bölümüne ilişkin bilgi almak için sorulmuş olan iki demografik sorudan birincisine göre katılımcı öğrencilerin %78,4'ü bu bölümü isteyerek tercih etmiştir. Bölümü tercih etmelerinde %27,6 ile çevrelerindeki kişilerin tavsiyeleri, %26,8 ile rehber öğretmenlerinin yönlendirmesi, %23, 6 ile puanlarının sadece bu bölüme yetmesi ve %22 ile ise sosyal hizmet mezunu arkadaşları veya yakınlarının olması etkili olmuştur. Söz konusu iki sorunun sonuçlarından sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin isteyerek bu bölümü tercih ettikleri ve tercih nedenlerinin genel olarak farklılık gösterdiği ortaya çıkmaktadır.

5.2. Beş Faktör Kişilik Ölçeğine İlişkin Bulgular

Ankete katılan öğrencilerin kişilik boyutlarına ilişkin bilgiler tanımlayıcı istatistikler yardımıyla incelenmiştir (N, ortalama, standart sapma, minimum, maksimum, mod, medyan). Ulaşılan bulgular Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4. Beş Faktör Kişilik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖLÇEĞİ BOYUTLARI	N	Ortalama	Standart sapma	Minimum	Maksimum	Mod	Medyan
Nevrotiklik	250	2,963	0,450	1,63	4,75	3,13	3
Soru 4	250	2,656	1,196	1	5	2	2
Soru 6	250	2,464	1,175	1	5	2	2
Soru 9 (-)	250	3,204	1,148	1	5	4	3
Soru 14	250	2,848	1,186	1	5	2	3
Soru 19	250	3,244	1,189	1	5	4	4
Soru 24 (-)	250	2,700	1,236	1	5	2	2
Soru 34 (-)	250	3,352	1,207	1	5	4	4
Soru 39	250	3,236	1,291	1	5	4	4
Dışa Dönüklük	250	3,471	0,420	2	4,63	3,38	3,5
Soru 1	250	3,692	1,024	1	5	4	4
Soru 11	250	3,704	1,090	1	5	4	4
Soru 16	250	3,520	1,002	1	5	4	4
Soru 21 (-)	250	2,844	1,240	1	5	2	3

Tablo 4. (Devamı)

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖLÇEĞİ BOYUTLARI	N	Ortalama	Standart sapma	Minimum	Maksimum	Mod	Medyan
Soru 22	250	3,940	0,973	1	5	4	4
Soru 29 (-)	250	2,652	1,180	1	5	2	2
Soru 31 (-)	250	3,724	1,086	1	5	4	4
Soru 36	250	3,692	1,032	1	5	4	4
Açıklık	250	3,584	0,459	2,1	4,7	3,8	3,6
Soru 5	250	3,636	0,904	1	5	4	4
Soru 10	250	4,020	0,889	1	5	4	4
Soru 15	250	3,860	0,914	1	5	4	4
Soru 20	250	3,924	0,964	1	5	4	4
Soru 25	250	3,780	0,857	1	5	4	4
Soru 30	250	3,680	1,030	1	5	4	4
Soru 35 (-)	250	3,228	1,079	1	5	4	3
Soru 40	250	3,880	0,832	1	5	4	4
Soru 41 (-)	250	2,592	1,182	1	5	2	2
Soru 44	250	3,244	1,068	1	5	4	3
Uyumluluk	250	3,395	0,363	2,22	4,78	3,33	3,333
Soru 2 (-)	250	2,192	1,073	1	5	2	2
Soru 7	250	4,384	0,784	1	5	5	5
Soru 12 (-)	250	2,156	1,117	1	5	2	2
Soru 13	250	4,596	0,628	1	5	5	5
Soru 17	250	4,064	1	1	5	4	4
Soru 27 (-)	250	2,612	1,204	1	5	2	2
Soru 32	250	4,072	0,884	1	5	4	4
Soru 37 (-)	250	2,576	1,194	1	5	2	2
Soru 42	250	3,908	0,818	1	5	4	4
Vicdanlılık	250	3,258	0,398	2,33	4,67	3,11	3,222
Soru 3	250	3,040	1,143	1	5	4	3
Soru 8 (-)	250	3,196	1,211	1	5	4	3,5
Soru 18 (-)	250	2,504	1,268	1	5	1	2
Soru 23 (-)	250	2,320	1,155	1	5	2	2
Soru 26	250	3,536	1,053	1	5	4	4
Soru 28	250	4	0,969	1	5	4	4
Soru 33	250	4,012	0,773	1	5	4	4
Soru 38	250	3,432	1,150	1	5	4	4
Soru 43 (-)	250	3,288	1,170	1	5	4	3

Beş faktör kişilik ölçeği nevrotiklik, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve vicdanlılık olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Tablo 4'te beş faktör kişilik özelliği ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistiki bilgilere yer verilmektedir. En yüksek ortalamaya 3,584 ile açıklık boyutunun ve en düşük ortalamaya ise 2,963 ile nevrotiklik boyutunun sahip olduğu görülmektedir. En yüksek ortalamaya sahip olan ölçekler sırasıyla soru 13, soru 7, soru 32, soru 17, soru 10,soru 33 ve soru 28 olarak bulunmuştur. En düşük ortalamaya sahip olan ölçekler ise sırasıyla soru 12, soru 2, soru 23 ve soru 6 olarak bulunmuştur. Beş faktör kişilik ölçeğinde en düşük değer 1 ve en yüksek değer ise

5 olarak işaretlenmiştir. Ölçeklerde yer alan sorulara verilen cevapların mod değeri (en çok tekrarlanan) en fazla 2 ve 4 olmak üzere mod değerleri arasında 1, 3 ve 5 değerlerinin de yer aldığı görülmüştür. Ölçeklerin medyan (ortanca) değerlerine bakıldığında ise soru 7 ile soru 13'ün medyan değerinin 5, soru 8'in medyan değerinin 3,5 olduğu ve geriye kalan soruların medyan değerlerinin ise 2, 3 ve 4 değerleri arasında değiştiği ortaya çıkmıştır.

5.3. Kariyer Planlaması Ölçeğine İlişkin Bulgular

Ankete katılan öğrencilerin kariyer planlaması boyutlarına ilişkin bilgiler tanımlayıcı istatistikler yardımıyla incelenmiştir (N, ortalama, standart sapma, minimum, maksimum, mod, medyan). Ulaşılan bulgular Tablo 5'te verilmektedir.

Tablo 5. Kariyer Planlaması Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

KARİYER PLANLAMASI ÖLÇEĞİ BOYUTLARI	N	Ortalama	Standart sapma	Minimum	Maksimum	Mod	Medyan
Kariyer Uyumluluğu	250	3,722	0,442	1,64	4,73	3,64	3,72
Soru 1	250	3,896	0,850	1	5	4	4
Soru 2	250	3,960	0,744	1	5	4	4
Soru 3	250	4,060	0,762	1	5	4	4
Soru 4	250	4,285	0,680	2	5	4	4
Soru 5	250	3,976	0,802	1	5	4	4
Soru 6	250	3,992	0,793	1	5	4	4
Soru 7	250	3,916	0,765	1	5	4	4
Soru 8	250	4,305	0,858	1	5	5	4
Soru 9	250	4,008	0,788	1	5	4	4
Soru 10 (-)	250	2,522	0,992	1	5	2	2
Soru 11 (-)	250	2,024	0,945	1	5	2	2
Kariyer İyimserliği	250	3,321	0,329	2,18	4,27	3,36	3,363
Soru 12	250	4,209	0,845	1	5	4	4
Soru 13	250	4,193	0,858	1	5	4	4
Soru 14 (-)	250	1,904	0,995	1	5	1	2
Soru 15 (-)	250	2,297	1,146	1	5	2	2
Soru 16 (-)	250	2,667	1,127	1	5	2	3
Soru 17	250	3,896	0,927	1	5	4	4
Soru 18	250	4,060	0,808	1	5	4	4
Soru 19 (-)	250	2,627	1,059	1	5	2	3
Soru 20 (-)	250	3,482	1,125	1	5	4	4
Soru 21	250	3,610	0,973	1	5	4	4
Soru 22	250	3,594	0,870	1	5	3	4
İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi	250	3,052	0,527	1	5	3	3
Soru 23	250	3,382	0,913	1	5	3	3
Soru 24 (-)	250	2,823	1,020	1	5	3	3
Soru 25	250	2,952	1,038	1	5	3	3

Tablo 5'te kariyer planlaması ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistiki bilgilere yer verilmektedir. Kariyer planlaması ölçeği boyutlarının ortalamaları sırasıyla kariyer uyumluluğu boyutunun 3,722, kariyer iyimserliği boyutunun 3,321 ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi boyutunun 3,052 değerinde hesaplanmıştır. En yüksek ortalamaya sahip olan ölçekler sırasıyla soru 8, soru 4 ve soru 12 olarak bulunmuştur. En düşük ortalamaya sahip olan ölçekler ise sırasıyla soru 14, soru 11 ve soru 15 olarak bulunmuştur. Kariyer planlaması ölçeğinde en düşük değer 1 ve en yüksek değer ise 5 olarak işaretlenmiştir. Ölçeklerde yer alan sorulara verilen cevapların mod değeri (en çok tekrarlanan) en fazla 2 ve 4 olmak üzere mod değerleri arasında 1, 3 ve 5 değerlerinin de yer aldığı görülmüştür. Ölçeklerin medyan (ortanca) değerlerinin ise 2, 3 ve 4 değerleri arasında değiştiği ortaya çıkmıştır.

5.4. Kişilik Özellikleri-Kariyer Planlaması İlişkisine Ait Bilgiler

Kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi ve söz konusu ilişkinin derecesinin bulunabilmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucu ulaşılan bulgular Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Kariyer Planlaması ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerine İlişkin Korelasyon Analizi Tablosu

Ölçekler	Ortalama	Standart Sapma	KP1	KP2	KP3	K1	K2	K3	K4	K5
Kariyer Uyumluluğu	3,722	0,442	-							
Kariyer İyimserliği	3,321	0,329	0,197**	-						
İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi	3,052	0,527	0,248**	0,211**	-					
Nevrotiklik	2,963	0,450	-0,002	0,158*	0,151*	-				
Dışa Dönüklük	3,471	0,420	0,334**	0,268**	0,210**	0,217**	-			
Açıklık	3,584	0,459	0,456**	0,095	0,228**	0,081	0,509**	-		
Uyumluluk	3,396	0,363	0,208**	0,239**	0,152*	0,290**	0,279**	0,279**	-	
Vicdanlılık	3,258	0,398	0,176**	0,310**	0,216**	0,345**	0,404**	0,319**	0,257**	-

** 0,05 düzeyinde, N=250

Tablo 6'da ölçeklere ilişkin yapılan korelasyon analiziyle araştırmanın hipotez kısmında sunulan kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğu gösterilmiştir. Ayrıca Tablo 6'dan kişilik özelliklerinin alt boyutları ile kariyer planlamasının alt boyutları arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 6'da korelasyon analizleri ile kişilik özellikleri ölçeğinin alt boyutları ile kariyer planlaması ölçeğinin alt boyutları arasında ilişkiler arasındaki farklılıklar gösterilmektedir. Buradan hareketle nevrotiklikle kariyer uyumluluğu arasında ilişki bulunamamıştır. Diğer taraftan nevrotiklikle kariyer iyimserliği (0,158) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (0,151) arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

Nevrotiklik dışındaki kişilik özellikleri ölçeğinin alt boyutlarıyla kariyer planlaması ölçeğinin alt boyutları arasındaki ilişkiler pozitiftir. Dışa dönüklük alt boyutuyla kariyer uyumluluğu (0,334), kariyer iyimserliği (0,268) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (0,217) alt boyutları arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Açıklık alt boyutuyla kariyer uyumluluğu (0,456), kariyer iyimserliği (0,095) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (0,228) alt boyutları arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Uyumluluk alt boyutuyla kariyer uyumluluğu (0,208), kariyer iyimserliği (0,239) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (0,152) alt boyutları arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Son olarak vicdanlılık alt boyutuyla kariyer uyumluluğu (0,176), kariyer iyimserliği (0,310) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (0,216) alt boyutları arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

5.5. Katılımcı Öğrencilerin Özellikleri ile Beş Faktör Kişilik Boyutları İlişkisi

Ankete katılan sosyal hizmet öğrencilerinin demografik özellikleri ve beş faktör kişilik boyutlarına ilişkin özelliklerin farklılığa sahip olup olmadığını gösterebilmek için T-testi veya Anova testi yapılmıştır. Söz konusu analizlere ait bilgilere aşağıda yer verilmektedir.

5.5.1. Katılımcı Öğrencilerin Cinsiyetine İlişkin Bulgular

Cinsiyete göre katılımcı öğrencilerin beş faktör kişilik ölçeği puanlarının anlamlı bir farka sahip olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 7'de belirtilmektedir.

Tablo 7. Cinsiyete Göre Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının T-Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T	P
Nevrotiklik	Erkek	33	3,049	0,565	0,46	0,238
	Kadın	217	2,949	0,430		
Dışa Dönüklük	Erkek	33	3,556	0,459	0,228	0,209
	Kadın	217	3,457	0,414		
Açıklık	Erkek	33	3,593	0,466	0,891	0,899
	Kadın	217	3,582	0,459		
Uyumluluk	Erkek	33	3,383	0,378	0,872	0,843
	Kadın	217	3,397	0,361		
Vicdanlılık	Erkek	33	3,400	0,423	0,652	0,028
	Kadın	217	3,237	0,391		

Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre nevrotiklik alt boyutuyla erkek ve kadın öğrenciler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$). Nevrotiklik alt boyutu için 3,049 değeriyle erkek öğrencilerin puan ortalaması 2,949 değerine sahip olan erkek öğrencilerin puan ortalamasından yüksektir. Dışa dönüklük alt boyutuyla erkek ve kadın öğrenciler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$). Dışa dönüklük alt boyutu için 3,556 değeriyle erkek öğrencilerin puan ortalaması 3,457 değerine sahip olan kadın öğrencilerin puan ortalamasından yüksektir. Açıklık alt boyutuyla erkek ve kadın öğrenciler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$). Açıklık alt boyutu için 3,593 değeriyle erkek öğrencilerin puan ortalaması 3,582 değerine sahip olan kadın öğrencilerin puan ortalamasından düşük bir farkla yüksektir. Uyumluluk alt boyutuyla erkek ve kadın öğrenciler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$). Uyumluluk alt boyutu için 3,397 değeriyle kadın öğrencilerin puan ortalaması 3,383 değerine sahip olan erkek öğrencilerin puan ortalamasından yüksektir. Vicdanlılık alt boyutuyla erkek ve kadın öğrenciler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır ($p<0,05$). Vicdanlılık alt boyutu için 3,4 değeriyle erkek öğrencilerin puan ortalaması 3,237 değerine sahip olan kadın öğrencilerin puan ortalamasından yüksektir. Beş faktör kişilik ölçeğini oluşturan alt boyutlara ait bulgulara bakıldığında cinsiyetin alt boyutlardan sadece vicdanlılık boyutunu etkilediği görülmektedir.

5.5.2. Katılımcı Öğrencilerin Öğrenim Gördükleri Sınıflara İlişkin Bulgular

Katılımcı öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıflara göre beş faktör kişilik ölçeği puanlarının farklılığa sahip olup olmadığı tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Ayrıca

öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıf ile beş faktör kişilik ölçeği puanları arasındaki farkın ait olduğu grup ortalamalarını gösterebilmek için Tukey testi yapılmıştır. Ulaşılan bulgular Tablo 8'de belirtilmektedir.

Tablo 8. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının Öğrenim Görülen Sınıflara Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Sınıf	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Nevrotiklik	1. Sınıf	102	3,034	0,502	1,637	0,181
	2. Sınıf	62	2,889	0,376		
	3. Sınıf	70	2,942	0,449		
	4. Sınıf	16	2,882	0,304		
Dışa Dönüklük	1. Sınıf	102	3,541	0,455	2,168	0,092
	2. Sınıf	62	3,379	0,380		
	3. Sınıf	70	3,439	0,412		
	4. Sınıf	16	3,515	0,312		
Açıklık	1. Sınıf	102	3,671	0,461	2,146	0,095
	2. Sınıf	62	3,529	0,444		
	3. Sınıf	70	3,530	0,477		
	4. Sınıf	16	3,481	0,369		
Uyumluluk	1. Sınıf	102	3,446	0,373	2,169	0,092
	2. Sınıf	62	3,302	0,403		
	3. Sınıf	70	3,412	0,324		
	4. Sınıf	16	3,354	0,223		
Vicdanlılık	1. Sınıf	102	3,345	0,441	3,408	0,018
	2. Sınıf	62	3,154	0,330		
	3. Sınıf	70	3,217	0,371		
	4. Sınıf	16	3,291	0,371		
Toplam	1. Sınıf	102	5,679	0,501	4,740	0,003
	2. Sınıf	62	5,418	0,420		
	3. Sınıf	70	5,514	0,439		
	4. Sınıf	16	5,508	0,214		

Anova testi sonuçlarına göre kariyer nevrotiklik alt boyutuyla öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıf arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Nevrotiklik alt boyutu için 3,034 değeriyle birinci sınıfta öğrenim gören öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 2,882 değeriyle dördüncü sınıfta öğrenim gören öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Dışa dönüklük alt boyutuyla öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıf arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Dışa dönüklük alt boyutu için 3,541 değeriyle birinci sınıfta öğrenim gören öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,379 değeriyle ikinci sınıfta öğrenim gören öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Açıklık bilgi alt boyutuyla öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıf arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından

istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Açıklık alt boyutu için 3,671 değeriyle birinci sınıfta öğrenim gören öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,481 değeriyle dördüncü sınıfta öğrenim gören öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Uyumluluk alt boyutuyla öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıf arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Uyumluluk alt boyutu için 3,446 değeriyle birinci sınıfta öğrenim gören öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,302 değeriyle ikinci sınıfta öğrenim gören öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Vicdanlılık alt boyutuyla öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıf arasında $p<0,05$ koşulu sağlandığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır. Yani öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıf vicdanlılık alt boyutunu etkilemektedir. Tukey testi ile vicdanlılık alt boyutu ortalamasındaki farkın "1-2" de anlamlı olduğu belirlenmiştir. Vicdanlılık alt boyutu için 3,345 değeriyle birinci sınıfta öğrenim gören öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,217 değeriyle üçüncü sınıfta öğrenim gören öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Son olarak beş faktör kişilik ölçeği açısından bakıldığında öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıftan etkilendiği görülmektedir ($p<0,05$). Tukey testi ile beş faktör kişilik ölçeği ortalamasındaki farkın "1-2" de anlamlı olduğu belirlenmiştir.

5.5.3. Katılımcı Öğrencilerin Yaşların İlişkin Bulgular

Katılımcı öğrencilerin yaşlarına göre beş faktör kişilik ölçeği puanlarının farklılığa sahip olup olmadığı tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin yaşları ile beş faktör kişilik ölçeği puanları arasındaki farkın ait olduğu grup ortalamalarını gösterebilmek için Tukey testi yapılmıştır. Ulaşılan bulgular Tablo 9'da belirtilmektedir.

Tablo 9. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının Öğrencilerin Yaşına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Nevrotiklik	18	9	3,319	0,410	1,832	0,107
	19	30	3,066	0,560		
	20	60	2,933	0,468		
	21	64	2,906	0,397		
	22	53	2,978	0,396		
	23 ve üstü	34	2,911	0,465		

Tablo 9. (Devamı)

Ölçeğin Boyutları	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Dışa Dönüklük	18	9	3,666	0,306	1,933	0,090
	19	30	3,470	0,506		
	20	60	3,572	0,434		
	21	64	3,453	0,351		
	22	53	3,429	0,380		
	23 ve üstü	34	3,338	0,486		
Açıklık	18	9	3,644	0,471	1,625	0,154
	19	30	3,573	0,511		
	20	60	3,705	0,479		
	21	64	3,543	0,408		
	22	53	3,473	0,386		
	23 ve üstü	34	3,614	0,541		
Uyumluluk	18	9	3,432	0,421	1,210	0,305
	19	30	3,429	0,250		
	20	60	3,450	0,403		
	21	64	3,409	0,339		
	22	53	3,371	0,393		
	23 ve üstü	34	3,271	0,344		
Vicdanlılık	18	9	3,395	0,512	2,625	0,025
	19	30	3,277	0,433		
	20	60	3,374	0,442		
	21	64	3,137	0,314		
	22	53	3,222	0,386		
	23 ve üstü	34	3,287	0,368		
Toplam	18	9	5,819	0,507	2,291	0,051
	19	30	5,606	0,536		
	20	60	5,678	0,507		
	21	64	5,483	0,337		
	22	53	5,491	0,420		
	23 ve üstü	34	5,474	0,515		

Anova testi sonuçlarına göre nevrotiklik alt boyutuyla öğrencilerin yaşları arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Nevrotiklik alt boyutu için 3,319 değeriyle on sekiz yaşındaki öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 2,906 değeriyle yirmi bir yaşındaki öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Dışa dönüklük alt boyutuyla öğrencilerin yaşları arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Dışa dönüklük alt boyutu için 3,666 değeriyle on sekiz yaşındaki öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,338 değeriyle yirmi üç ve üzerindeki yaşta olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Açıklık alt boyutuyla öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıf arasında $p<0,05$ koşulu

sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Açıklık alt boyutu için 3,705 değeriyle yirmi yaşındaki öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,473 değeriyle yirmi iki yaşındaki öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Uyumluluk alt boyutuyla öğrencilerin yaşları arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Uyumluluk alt boyutu için 3,450 değeriyle yirmi yaşındaki öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,271 değeriyle yirmi üç ve üzerindeki yaşta olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Vicdanlılık alt boyutuyla öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıf arasında $p<0,05$ koşulu sağlandığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır. Yani öğrencilerin yaşları vicdanlılık alt boyutunu etkilemektedir. Tukey testi ile vicdanlılık alt boyutu ortalamasındaki farkın "20-21" de anlamlı olduğu belirlenmiştir. Vicdanlılık alt boyutu için 3,395 değeriyle on sekiz yaşındaki öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,137 değeriyle yirmi bir yaşındaki öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Son olarak beş faktör kişilik ölçeği açısından bakıldığında öğrencilerin yaşlarından etkilenmediği görülmektedir ($p>0,05$).

5.5.4. Katılımcı Öğrencilerin Öğrenim Türüne İlişkin Bulgular

Öğrenim türüne göre katılımcı öğrencilerin beş faktör kişilik ölçeği puanlarının anlamlı bir farka sahip olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 10'da belirtilmektedir.

Tablo 10. Öğrenim Türüne Göre Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının T-Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Öğrenim Türü	N	Ortalama	Standart Sapma	T	P
Nevrotiklik	1. Öğretim	142	2,985	0,448	0,886	0,376
	2. Öğretim	108	2,934	0,452		
Dışa Dönüklük	1. Öğretim	142	3,468	0,457	0,031	0,908
	2. Öğretim	108	3,474	0,369		
Açıklık	1. Öğretim	142	3,574	0,479	0,115	0,701
	2. Öğretim	108	3,597	0,434		
Uyumluluk	1. Öğretim	142	3,442	0,407	0,003	0,020
	2. Öğretim	108	3,334	0,286		
Vicdanlılık	1. Öğretim	142	3,277	0,417	0,087	0,406
	2. Öğretim	108	3,234	0,373		

Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre nevrotiklik alt boyutuyla birinci öğretim ve ikinci öğretimde öğrenim gören öğrenciler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$). Nevrotiklik alt boyutu için 2,985 değeriyle birinci öğretimde

öğrenim gören öğrencilerin puan ortalaması 2,934 değerine sahip olan ikinci öğretimde öğrenim gören öğrencilerin puan ortalamasından yüksektir. Dışa dönüklük alt boyutuyla birinci öğretim ve ikinci öğretimde öğrenim gören öğrenciler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$). Dışa dönüklük alt boyutu için 3,474 değeriyle ikinci öğretimde öğrenim gören öğrencilerin puan ortalaması 3,468 değerine sahip olan birinci öğretimde öğrenim gören öğrencilerin puan ortalamasından yüksektir. Açıklık alt boyutuyla birinci öğretim ve ikinci öğretimde öğrenim gören öğrenciler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$). Açıklık alt boyutu için 3,597 değeriyle ikinci öğretimde öğrenim gören öğrencilerin puan ortalaması 3,574 değerine sahip olan birinci öğretimde öğrenim gören öğrencilerin puan ortalamasından yüksektir. Uyumluluk alt boyutuyla birinci öğretim ve ikinci öğretimde öğrenim gören öğrenciler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır ($p<0,05$). Uyumluluk alt boyutu için 3,442 değeriyle birinci öğretimde öğrenim gören öğrencilerin puan ortalaması 3,334 değerine sahip olan ikinci öğretimde öğrenim gören öğrencilerin puan ortalamasından yüksektir. Vicdanlılık alt boyutuyla birinci öğretim ve ikinci öğretimde öğrenim gören öğrenciler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$). Vicdanlılık alt boyutu için 3,277 değeriyle birinci öğretimde öğrenim gören öğrencilerin puan ortalaması 3,234 değerine sahip olan ikinci öğretimde öğrenim gören öğrencilerin puan ortalamasından yüksektir. Beş faktör kişilik ölçeğini oluşturan alt boyutlara ait bulgulara bakıldığında öğrenim türlerinin alt boyutlardan sadece uyumluluk boyutunu etkilediği görülmektedir.

5.5.5. Katılımcı Öğrencilerin Genel Akademik Ortalamalarına İlişkin Bulgular

Katılımcı öğrencilerin genel akademik ortalamalarına göre beş faktör kişilik ölçeği puanlarının farklılığa sahip olup olmadığı tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 11'de belirtilmektedir.

Tablo 11. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının Öğrencilerin Genel Akademik Ortalamalarına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Akademik Ortalama	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Nevrotiklik	1-1,49	4	3,312	0,414	1,620	0,170
	1,5-1,99	7	3,053	0,329		
	2-2,49	22	3,000	0,363		
	2,5-2,99	74	2,871	0,500		
	3-4	143	2,990	0,435		

Tablo 11. (Devamı)

Ölçeğin Boyutları	Akademik Ortalama	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Dışa Dönüklük	1-1,49	4	3,562	0,239	1,373	0,244
	1,5-1,99	7	3,339	0,336		
	2-2,49	22	3,625	0,439		
	2,5-2,99	74	3,410	0,430		
	3-4	143	3,482	0,417		
Açıklık	1-1,49	4	3,575	0,320	1,068	0,373
	1,5-1,99	7	3,285	0,353		
	2-2,49	22	3,668	0,412		
	2,5-2,99	74	3,552	0,478		
	3-4	143	3,602	0,462		
Uyumluluk	1-1,49	4	3,444	0,513	0,964	0,428
	1,5-1,99	7	3,269	0,373		
	2-2,49	22	3,484	0,417		
	2,5-2,99	74	3,346	0,355		
	3-4	143	3,411	0,354		
Vicdanlılık	1-1,49	4	3,222	0,521	0,598	0,664
	1,5-1,99	7	3,079	0,428		
	2-2,49	22	3,191	0,446		
	2,5-2,99	74	3,259	0,374		
	3-4	143	3,278	0,401		
Toplam	1-1,49	4	5,705	0,656	1,421	0,227
	1,5-1,99	7	5,342	0,291		
	2-2,49	22	5,656	0,434		
	2,5-2,99	74	5,480	0,429		
	3-4	143	5,588	0,479		

Anova testi sonuçlarına göre nevrotiklik alt boyutuyla öğrencilerin genel akademik ortalaması arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Nevrotiklik alt boyutu için 3,312 değeriyle akademik ortalaması 1-1,49 arasından olan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 2,871 değeriyle akademik ortalaması 2,5-2,99 arasından olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Dışa dönüklük alt boyutuyla öğrencilerin genel akademik ortalaması arasında arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Dışa dönüklük alt boyutu için 3,625 değeriyle akademik ortalaması 2-2,49 arasından olan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,339 değeriyle akademik ortalaması 1,5-1,99 arasından olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Açıklık alt boyutuyla öğrencilerin genel akademik ortalaması arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı

bir fark yoktur. Açıklık alt boyutu için 3,668 değeriyle akademik ortalaması 2-2,49 arasından olan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,285 değeriyle akademik ortalaması 1,5-1,99 arasından olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Uyumluluk alt boyutuyla öğrencilerin genel akademik ortalaması arasında arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Uyumluluk alt boyutu için 3,484 değeriyle akademik ortalaması 2-2,49 arasından olan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,269 değeriyle akademik ortalaması 1,5-1,99 arasından olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Vicdanlılık alt boyutuyla öğrencilerin genel akademik ortalaması arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Vicdanlılık alt boyutu için 3,278 değeriyle akademik ortalaması 3-4 arasından olan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,079 değeriyle akademik ortalaması 1,5-1,99 arasından olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir.

5.5.6. Katılımcı Öğrencilerin Yaşadığı Yere İlişkin Bulgular

Katılımcı öğrencilerin yaşadığı yere göre beş faktör kişilik ölçeği puanlarının farklılığa sahip olup olmadığı tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 12'de belirtilmektedir.

Tablo 12. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının Öğrencilerin Yaşadığı Yere Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Yaşanan Yer	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Nevrotiklik	Yalnız evde	1	3,500	.	0,602	0,662
	Aile ile evde	235	2,955	0,458		
	Yurtta	9	3,055	0,319		
	Arkadaş ile evde	4	3,093	0,187		
	Akraba ile evde	1	2,750	.		
Dışa Dönüklük	Yalnız evde	1	4,375	.	1,750	0,140
	Aile ile evde	235	3,462	0,423		
	Yurtta	9	3,444	0,300		
	Arkadaş ile evde	4	3,781	0,187		
	Akraba ile evde	1	3,500	.		

Tablo 12. (Devamı)

Ölçeğin Boyutları	Yaşanan Yer	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Açıklık	Yalnız evde	1	4,500	.	2,082	0,084
	Aile ile evde	235	3,591	0,457		
	Yurtta	9	3,422	0,402		
	Arkadaş ile evde	4	3,500	0,476		
	Akraba ile evde	1	2,800	.		
Uyumluluk	Yalnız evde	1	4,222	.	1,594	0,176
	Aile ile evde	235	3,392	0,364		
	Yurtta	9	3,456	0,296		
	Arkadaş ile evde	4	3,250	0,292		
	Akraba ile evde	1	3,222	.		
Vicdanlılık	Yalnız evde	1	3,888	.	1,567	0,184
	Aile ile evde	235	3,248	0,400		
	Yurtta	9	3,284	0,304		
	Arkadaş ile evde	4	3,527	0,319		
	Akraba ile evde	1	3,777	.		
Toplam	Yalnız evde	1	6,828	.	2,116	0,079
	Aile ile evde	235	5,550	0,465		
	Yurtta	9	5,554	0,212		
	Arkadaş ile evde	4	5,717	0,267		
	Akraba ile evde	1	5,350	.		

Anova testi sonuçlarına göre nevrotiklik alt boyutuyla öğrencilerin yaşadıkları yer arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Nevrotiklik alt boyutu için 3,500 değeriyle yalnız evde yaşayan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 2,750 değeriyle akraba ile evde yaşayan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Dışa dönüklük alt boyutuyla öğrencilerin yaşadıkları yer arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Dışa dönüklük alt boyutu için 4,375 değeriyle yalnız evde yaşayan öğrenciler en yüksek puan

ortalamasına, 3,444 değeriyle yurtta yaşayan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Açıklık alt boyutuyla öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıf arasında p<0,05 koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Açıklık alt boyutu için 4,5 değeriyle yalnız evde yaşayan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 2,8 değeriyle akraba ile evde yaşayan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Uyumluluk alt boyutuyla öğrencilerin yaşadıkları yer arasında p<0,05 koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Uyumluluk alt boyutu için 4,222 değeriyle yalnız evde yaşayan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,222 değeriyle akraba ile evde yaşayan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Vicdanlılık alt boyutuyla öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıf arasında p<0,05 koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Vicdanlılık alt boyutu için 3,888 değeriyle yalnız evde yaşayan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,248 değeriyle aile ile evde yaşayan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir.

5.5.7. Katılımcı Öğrencilerin Ailelerinin Yaşadığı Yere İlişkin Bulgular

Katılımcı öğrencilerin ailelerinin yaşadığı yere göre beş faktör kişilik ölçeği puanlarının farklılığa sahip olup olmadığı tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin ailelerinin yaşadığı yer ile beş faktör kişilik ölçeği puanları arasındaki farkın ait olduğu grup ortalamalarını gösterebilmek için Tukey testi yapılmıştır. Ulaşılan bulgular Tablo 13'te belirtilmektedir.

Tablo 13. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının Öğrencilerin Ailelerinin Yaşadığı Yere Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Ailenin Yaşadığı Yer	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Nevrotiklik	B.Şehir	51	2,919	0,415	3,253	0,022
	Şehir	71	2,950	0,387		
	İlçe	66	3,100	0,498		
	Köy	62	2,866	0,466		
Dışa Dönüklük	B.Şehir	51	3,504	0,357	1,440	0,232
	Şehir	71	3,443	0,428		
	İlçe	66	3,541	0,356		
	Köy	62	3,399	0,509		
Açıklık	B.Şehir	51	3,607	0,433	0,699	0,553
	Şehir	71	3,564	0,469		
	İlçe	66	3,639	0,447		
	Köy	62	3,529	0,485		

Tablo 13. (Devamı)

Ölçeğin Boyutları	Ailenin Yaşadığı Yer	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Uyumluluk	B.Şehir	51	3,381	0,253	1,682	0,171
	Şehir	71	3,425	0,371		
	İlçe	66	3,319	0,356		
	Köy	62	3,453	0,425		
Vicdanlılık	B.Şehir	51	3,252	0,327	0,918	0,433
	Şehir	71	3,225	0,398		
	İlçe	66	3,326	0,436		
	Köy	62	3,229	0,410		
Toplam	B.Şehir	51	5,555	0,315	1,206	0,308
	Şehir	71	5,536	0,482		
	İlçe	66	5,642	0,490		
	Köy	62	5,492	0,503		

Anova testi sonuçlarına göre nevrotiklik alt boyutuyla öğrencilerin ailelerinin yaşadığı yer arasında $p<0,05$ koşulu sağlandığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır. Yani öğrencilerin ailelerinin yaşadığı yer nevrotiklik alt boyutunu etkilemektedir. Tukey testi ile nevrotiklik alt boyutu ortalamasındaki farkın " ilçe- köy" de anlamlı olduğu belirlenmiştir. Nevrotiklik alt boyutu için 3,100 değeriyle aileleri ilçede yaşayan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 2,866 değeriyle aileleri köyde yaşayan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Dışa dönüklük alt boyutuyla öğrencilerin ailelerinin yaşadığı yer arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Dışa dönüklük alt boyutu için 3,541 değeriyle aileleri ilçede yaşayan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,399 değeriyle aileleri köyde yaşayan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Açıklık alt boyutuyla öğrencilerin ailelerinin yaşadığı yer arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Açıklık alt boyutu için 3,639 değeriyle aileleri ilçede yaşayan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,529 değeriyle aileleri köyde yaşayan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Uyumluluk alt boyutuyla öğrencilerin ailelerinin yaşadığı yer arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Uyumluluk alt boyutu için 3,453 değeriyle aileleri köyde yaşayan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,319 değeriyle aileleri ilçede yaşayan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Vicdanlılık alt boyutuyla öğrencilerin ailelerinin yaşadığı yer arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark

yoktur. Vicdanlılık alt boyutu için 3,326 değeriyle aileleri ilçede yaşayan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,225 değeriyle aileleri şehirde yaşayan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir.

5.5.8. Katılımcı Öğrencilerin Ailelerinin Ortalama Aylık Gelirine İlişkin Bulgular

Katılımcı öğrencilerin ailelerinin ortalama aylık gelirine göre beş faktör kişilik ölçeği puanlarının farklılığa sahip olup olmadığı tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 14'de belirtilmektedir.

Tablo 14. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının Öğrencilerin Ailelerinin Ortalama Aylık Gelirine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Gelir	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Nevrotiklik	0-2500	77	3,004	0,501	2,201	0,070
	2501-4000	84	2,909	0,411		
	4001-5500	37	3,121	0,501		
	5501-7000	39	2,891	0,391		
	7001 ve üstü	13	2,826	0,242		
Dışa Dönüklük	0-2500	77	3,386	0,397	1,500	0,203
	2501-4000	84	3,513	0,429		
	4001-5500	37	3,564	0,451		
	5501-7000	39	3,448	0,458		
	7001 ve üstü	13	3,500	0,176		
Açıklık	0-2500	77	3,537	0,475	0,980	0,419
	2501-4000	84	3,619	0,388		
	4001-5500	37	3,681	0,499		
	5501-7000	39	3,510	0,536		
	7001 ve üstü	13	3,584	0,423		
Uyumluluk	0-2500	77	3,396	0,442	0,053	0,995
	2501-4000	84	3,400	0,326		
	4001-5500	37	3,408	0,381		
	5501-7000	39	3,376	0,299		
	7001 ve üstü	13	3,376	0,205		

Tablo 14. (Devamı)

Ölçeğin Boyutları	Gelir	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Vicdanlılık	0-2500	77	3,197	0,380	1,943	0,104
	2501-4000	84	3,261	0,397		
	4001-5500	37	3,357	0,461		
	5501-7000	39	3,333	0,403		
	7001 ve üstü	13	3,094	0,186		
Toplam	0-2500	77	5,507	0,438	1,474	0,211
	2501-4000	84	5,568	0,434		
	4001-5500	37	5,710	0,609		
	5501-7000	39	5,519	0,438		
	7001 ve üstü	13	5,460	0,273		

Anova testi sonuçlarına göre nevrotiklik alt boyutuyla öğrencilerin ailelerinin ortalama aylık geliri arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Nevrotiklik alt boyutu için 3,121 değeriyle aileleri aylık 4001-5500 TL arasında gelire sahip öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 2,826 değeriyle aileleri aylık 7001 TL ve üzerinde gelire sahip öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Dışa dönüklük alt boyutuyla öğrencilerin ailelerinin ortalama aylık geliri arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Dışa dönüklük alt boyutu için 3,564 değeriyle aileleri aylık 4001-5500 TL arasında gelire sahip öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,386 değeriyle aileleri aylık 0-2500 TL arasında gelire sahip öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Açıklık alt boyutuyla öğrencilerin ailelerinin ortalama aylık geliri arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Açıklık alt boyutu için 3,681 değeriyle aileleri aylık 4001-5500 TL arasında gelire sahip öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,510 değeriyle aileleri aylık 5501-7000 TL arasında gelire sahip öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Uyumluluk alt boyutuyla öğrencilerin ailelerinin ortalama aylık geliri arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Uyumluluk alt boyutu için 3,408 değeriyle aileleri aylık 4001-5500 TL arasında gelire sahip öğrenciler

en yüksek puan ortalamasına, 3,376 değeriyle aileleri aylık 5501-7000 TL arasında gelire sahip öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Vicdanlılık alt boyutuyla öğrencilerin ailelerinin ortalama aylık geliri arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Vicdanlılık alt boyutu için 3,357 değeriyle aileleri aylık 4001-5500 TL arasında gelire sahip öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,094 değeriyle aileleri aylık 7001 TL ve üzerinde gelire sahip öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir.

5.5.9. Katılımcı Öğrencilerin Annelerinin Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular

Katılımcı öğrencilerin annelerinin eğitim durumuna göre beş faktör kişilik ölçeği puanlarının farklılığa sahip olup olmadığı tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 15'de belirtilmektedir.

Tablo 15. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının Öğrencilerin Annelerinin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Annenin Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Nevrotiklik	Okuma-yazma bilmiyor	37	2,891	0,563	0,631	0,596
	İlköğretim	165	2,976	0,435		
	Lise	36	2,937	0,386		
	Üniversite	12	3,072	0,463		
Dışa Dönüklük	Okuma-yazma bilmiyor	37	3,442	0,544	0,203	0,894
	İlköğretim	165	3,472	0,415		
	Lise	36	3,510	0,293		
	Üniversite	12	3,427	0,431		
Açıklık	Okuma-yazma bilmiyor	37	3,645	0,600	1,828	0,143
	İlköğretim	165	3,573	0,425		
	Lise	36	3,655	0,371		
	Üniversite	12	3,325	0,601		

Tablo 15. (Devamı)

Ölçeğin Boyutları	Annenin Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Uyumluluk	Okuma-yazma bilmiyor	37	3,417	0,529	0,199	0,897
	İlköğretim	165	3,399	0,339		
	Lise	36	3,376	0,281		
	Üniversite	12	3,333	0,307		
Vicdanlılık	Okuma-yazma bilmiyor	37	3,372	0,503	1,213	0,306
	İlköğretim	165	3,234	0,392		
	Lise	36	3,253	0,324		
	Üniversite	12	3,259	0,293		
Toplam	Okuma-yazma bilmiyor	37	5,590	0,655	0,225	0,879
	İlköğretim	165	5,552	0,429		
	Lise	36	5,577	0,368		
	Üniversite	12	5,472	0,468		

Anova testi sonuçlarına göre nevrotiklik alt boyutuyla öğrencilerin annelerinin eğitim durumu arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Nevrotiklik alt boyutu için 3,072 değeriyle anneleri üniversite mezunu olan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 2,891 değeriyle anneleri okuma-yazma bilmeyen öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Dışa dönüklük alt boyutuyla öğrencilerin annelerinin eğitim durumu arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Dışa dönüklük alt boyutu için 3,510 değeriyle anneleri lise mezunu olan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,427 değeriyle anneleri üniversite mezunu olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Açıklık alt boyutuyla öğrencilerin annelerinin eğitim durumu arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Açıklık alt boyutu için 3,655 değeriyle anneleri lise mezunu olan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,325 değeriyle anneleri üniversite mezunu olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Uyumluluk alt boyutuyla öğrencilerin annelerinin eğitim durumu arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Uyumluluk alt boyutu için

3,417 değeriyle anneleri okuma-yazma bilmeyen öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,333 değeriyle anneleri üniversite mezunu olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Vicdanlılık alt boyutuyla öğrencilerin annelerinin eğitim durumu arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Vicdanlılık alt boyutu için 3,372 değeriyle anneleri okuma-yazma bilmeyen öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,234 değeriyle anneleri ilköğretim mezunu olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir.

5.5.10. Katılımcı Öğrencilerin Babalarının Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular

Katılımcı öğrencilerin babalarının eğitim durumuna göre beş faktör kişilik ölçeği puanlarının farklılığa sahip olup olmadığı tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin babalarının eğitim durumu ile beş faktör kişilik ölçeği puanları arasındaki farkın ait olduğu grup ortalamalarını gösterebilmek için Tukey testi yapılmıştır. Ulaşılan bulgular Tablo 16'da belirtilmektedir.

Tablo 16. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının Öğrencilerin Babalarının Eğitim Durumuna Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Babanın Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Nevrotiklik	Okuma-yazma bilmiyor	3	2,708	1,063	1,052	0,370
	İlköğretim	138	2,981	0,459		
	Lise	70	2,903	0,364		
	Üniversite	39	3,025	0,500		
Dışa Dönüklük	Okuma-yazma bilmiyor	3	3,958	0,563	1,755	0,156
	İlköğretim	138	3,444	0,418		
	Lise	70	3,471	0,438		
	Üniversite	39	3,525	0,373		
Açıklık	Okuma-yazma bilmiyor	3	4,066	0,404	3,507	0,016
	İlköğretim	138	3,526	0,440		
	Lise	70	3,700	0,414		
	Üniversite	39	3,546	0,556		

Tablo 16. (Devamı)

Ölçeğin Boyutları	Babanın Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Uyumluluk	Okuma-yazma bilmiyor	3	3,444	0,293	0,999	0,394
	İlköğretim	138	3,384	0,392		
	Lise	70	3,365	0,288		
	Üniversite	39	3,484	0,379		
Vicdanlılık	Okuma-yazma bilmiyor	3	3,222	0,618	1,842	0,140
	İlköğretim	138	3,208	0,372		
	Lise	70	3,304	0,426		
	Üniversite	39	3,356	0,411		
Toplam	Okuma-yazma bilmiyor	3	5,800	0,778	1,208	0,308
	İlköğretim	138	5,515	0,4339		
	Lise	70	5,581	0,450		
	Üniversite	39	5,646	0,528		

Anova testi sonuçlarına göre nevrotiklik alt boyutuyla öğrencilerin babalarının eğitim durumu arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Nevrotiklik alt boyutu için 3,025 değeriyle babaları üniversite mezunu olan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 2,708 değeriyle babaları okuma-yazma bilmeyen öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Dışa dönüklük alt boyutuyla öğrencilerin babalarının eğitim durumu arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Dışa dönüklük alt boyutu için 3,958 değeriyle babaları okuma-yazma bilmeyen öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,444 değeriyle babaları ilköğretim mezunu olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Açıklık alt boyutuyla öğrencilerin babalarının eğitim durumu arasında $p<0,05$ koşulu sağladığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır. Yani öğrencilerin babalarının eğitim durumu açıklık alt boyutunu etkilemektedir. Tukey testi ile açıklık alt boyutu ortalamasındaki farkın "ilköğretim-lise" de anlamlı olduğu belirlenmiştir. Açıklık alt boyutu için 4,066 değeriyle babaları okuma-yazma bilmeyen öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,526 değeriyle babaları ilköğretim mezunu olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Uyumluluk alt boyutuyla öğrencilerin babalarının eğitim durumu arasında

p<0,05 koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Uyumluluk alt boyutu için 3,484 değeriyle babaları üniversite mezunu olan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,365 değeriyle babaları lise mezunu olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Vicdanlılık alt boyutuyla öğrencilerin babalarının eğitim durumu arasında p<0,05 koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Vicdanlılık alt boyutu için 3,356 değeriyle babaları üniversite mezunu olan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,208 değeriyle babaları ilköğretim mezunu olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir.

5.5.11. Katılımcı Öğrencilerin Sosyal Hizmet Bölümünü Tercih Durumlarına İlişkin Bulgular

Sosyal hizmet bölümünü isteyerek mi tercih edip etmediklerine göre katılımcı öğrencilerin beş faktör kişilik ölçeği puanlarının anlamlı bir farka sahip olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 17'de belirtilmektedir.

Tablo 17. Sosyal Hizmet Bölümünü Tercih Durumlarına Göre Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının T-Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	İsteyerek Tercih	N	Ortalama	Standart Sapma	T	P
Nevrotiklik	Evet	196	2,938	0,440	0,440	0,096
	Hayır	54	3,053	0,479		
Dışa Dönüklük	Evet	196	3,479	0,371	0,000	0,540
	Hayır	54	3,439	0,569		
Açıklık	Evet	196	3,594	0,444	0,092	0,493
	Hayır	54	3,546	0,514		
Uyumluluk	Evet	196	3,377	0,352	0,085	0,136
	Hayır	54	3,460	0,397		
Vicdanlılık	Evet	196	3,238	0,383	0,237	0,131
	Hayır	54	3,331	0,446		

Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre nevrotiklik alt boyutuyla sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih edip etmeme arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur (p>0,05). Nevrotiklik alt boyutu için 3,053 değeriyle sosyal hizmet bölümünü istemeyerek tercih eden öğrencilerin puan ortalaması 2,938 değerine sahip olan sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih eden öğrencilerin puan ortalamasından yüksektir. Dışa dönüklük alt boyutuyla sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih edip etmeme arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur (p>0,05). Dışa dönüklük alt boyutu için 3,479

değeriyle sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih eden öğrencilerin puan ortalaması 3,439 değerine sahip olan sosyal hizmet bölümünü istemeyerek tercih eden öğrencilerin puan ortalamasından yüksektir. Açıklık alt boyutuyla boyutuyla sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih edip etmeme arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur (p>0,05). Açıklık alt boyutu için 3,594 değeriyle sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih eden öğrencilerin puan ortalaması 3,546 değerine sahip olan sosyal hizmet bölümünü istemeyerek tercih eden öğrencilerin puan ortalamasından yüksektir. Uyumluluk alt boyutuyla boyutuyla sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih edip etmeme arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur (p>0,05). Uyumluluk alt boyutu için 3,460 değeriyle sosyal hizmet bölümünü istemeyerek tercih eden öğrencilerin puan ortalaması 3,377 değerine sahip olan sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih eden öğrencilerin puan ortalamasından yüksektir. Beş faktör kişilik ölçeğini oluşturan alt boyutlara ait bulgulara bakıldığında sosyal hizmet öğrencilerinin sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih edip etmemesinin alt boyutları etkilemediği görülmektedir.

5.5.12. Katılımcı Öğrencilerin Sosyal Hizmet Bölümünü Seçmelerinde En Etkili Olan Nedene İlişkin Bulgular

Katılımcı öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü seçmelerinde en etkili olan nedene göre beş faktör kişilik ölçeği puanlarının farklılığa sahip olup olmadığı tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 18'de belirtilmektedir.

Tablo 18. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Boyutlarının Öğrencilerin Sosyal Hizmet Bölümünü Seçmelerinde En Etkili Olan Nedene Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Etkili Olan Neden	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Nevrotiklik	Çevre	69	2,998	0,459	1,281	0,281
	Puan	59	3,016	0,473		
	Rehber Öğretmen	67	2,959	0,406		
	Mezun Arkadaş veya Tanıdık	55	2,865	0,460		

Tablo 18. (Devamı)

Ölçeğin Boyutları	Etkili Olan Neden	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Dışa Dönüklük	Çevre	69	3,510	0,425	1,626	0,184
	Puan	59	3,372	0,481		
	Rehber Öğretmen	67	3,522	0,396		
	Mezun Arkadaş veya Tanıdık	55	3,463	0,362		
Açıklık	Çevre	69	3,527	0,445	1,542	0,204
	Puan	59	3,520	0,490		
	Rehber Öğretmen	67	3,635	0,423		
	Mezun Arkadaş veya Tanıdık	55	3,661	0,479		
Uyumluluk	Çevre	69	3,386	0,357	0,363	0,780
	Puan	59	3,427	0,445		
	Rehber Öğretmen	67	3,406	0,319		
	Mezun Arkadaş veya Tanıdık	55	3,359	0,326		
Vicdanlılık	Çevre	69	3,289	0,444	0,638	0,591
	Puan	59	3,293	0,358		
	Rehber Öğretmen	67	3,235	0,379		
	Mezun Arkadaş veya Tanıdık	55	3,210	0,405		
Toplam	Çevre	69	5,571	0,515	0,240	0,868
	Puan	59	5,543	0,500		
	Rehber Öğretmen	67	5,586	0,399		
	Mezun Arkadaş veya Tanıdık	55	5,520	0,427		

Anova testi sonuçlarına göre nevrotiklik alt boyutuyla öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü seçmelerinde en etkili olan neden arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Nevrotiklik alt boyutu için 3,016 değeriyle puan

etkisiyle tercih yapan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 2,865 değeriyle mezun arkadaş veya tanıdıkların etkisiyle tercih yapan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Dışa dönüklük alt boyutuyla öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü seçmelerinde en etkili olan neden arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Dışa dönüklük alt boyutu için 3,522 değeriyle rehber öğretmenlerinin etkisiyle tercih yapan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,372 değeriyle puanın etkisiyle tercih yapan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Açıklık alt boyutuyla öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü seçmelerinde en etkili olan neden arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Açıklık alt boyutu için 3,661 değeriyle mezun arkadaş veya tanıdıkların etkisiyle tercih yapan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,520 değeriyle puan etkisiyle tercih yapan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Uyumluluk alt boyutuyla öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü seçmelerinde en etkili olan neden arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Uyumluluk alt boyutu için 3,427 değeriyle puan etkisiyle tercih yapan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,359 değeriyle mezun arkadaş veya tanıdıkların etkisiyle tercih yapan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Vicdanlılık alt boyutuyla öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü seçmelerinde en etkili olan neden arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Vicdanlılık alt boyutu için 3,293 değeriyle puan etkisiyle tercih yapan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,210 değeriyle mezun arkadaş veya tanıdıkların etkisiyle tercih yapan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir.

5.6. Katılımcı Öğrencilerin Özellikleri ile Kariyer Planlaması Boyutları İlişkisi

Ankete katılan sosyal hizmet öğrencilerinin demografik özellikleri ve kariyer planlaması boyutlarına ilişkin özelliklerin farklılığa sahip olup olmadığını gösterebilmek için T-testi veya Anova testi yapılmıştır. Söz konusu analizlere ait bilgilere aşağıda yer verilmektedir.

5.6.1. Katılımcı Öğrencilerin Cinsiyetine İlişkin Bulgular

Cinsiyete göre katılımcı öğrencilerin kariyer planlaması puanlarının anlamlı bir farka sahip olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 19'da belirtilmektedir.

Tablo 19. Cinsiyete Göre Kariyer Planlaması Boyutlarının T-Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T	P
Uyum	Erkek	33	3,677	0,051	0,023	0,536
	Kadın	216	3,729	0,031		
İyimserlik	Erkek	33	3,360	0,300	0,385	0,463
	Kadın	216	3,315	0,333		
Bilgi	Erkek	33	3,040	0,397	0,120	0,891
	Kadın	216	3,054	0,545		

Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre kariyer uyumluluğu alt boyutuyla erkek ve kadın öğrenciler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$). Kariyer uyumluluğu alt boyutu için 3,729 değeriyle kadın öğrencilerin puan ortalaması 3,677 değerine sahip olan erkek öğrencilerin puan ortalamasından yüksektir. Kariyer iyimserliği alt boyutuyla erkek ve kadın öğrenciler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$). Kariyer iyimserliği alt boyutu için 3,360 değeriyle erkek öğrencilerin puan ortalaması 3,315 değerine sahip olan kadın öğrencilerin puan ortalamasından yüksektir. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutuyla erkek ve kadın öğrenciler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$). İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu için 3,054 değeriyle kadın öğrencilerin puan ortalaması 3,040 değerine sahip olan erkek öğrencilerin puan ortalamasından düşük bir farkla yüksektir.

5.6.2. Katılımcı Öğrencilerin Öğrenim Gördükleri Sınıflara İlişkin Bulgular

Katılımcı öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıflara göre kariyer planlaması puanlarının farklılığa sahip olup olmadığı tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 20'de belirtilmektedir.

Tablo 20. Kariyer Planlaması Boyutlarının Öğrenim Görülen Sınıflara Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Sınıf	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Uyum	1. Sınıf	101	3,773	0,398	1,645	0,180
	2. Sınıf	62	3,756	0,463		
	3. Sınıf	70	3,640	0,489		
	4. Sınıf	16	3,625	0,366		
İyimserlik	1. Sınıf	101	3,341	0,313	0,223	0,880
	2. Sınıf	62	3,307	0,345		
	3. Sınıf	70	3,303	0,352		
	4. Sınıf	16	3,325	0,269		
Bilgi	1. Sınıf	101	3,138	0,544	1,973	0,119
	2. Sınıf	62	3	0,618		
	3. Sınıf	70	3,019	0,439		
	4. Sınıf	16	2,854	0,271		
Toplam	1. Sınıf	101	3,417	0,302	2,081	0,103
	2. Sınıf	62	3,354	0,342		
	3. Sınıf	70	3,321	0,281		
	4. Sınıf	16	3,269	0,171		

Anova testi sonuçlarına göre kariyer uyumluluğu alt boyutuyla öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıf arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Kariyer uyumluluğu alt boyutu için 3,773 değeriyle birinci sınıfta öğrenim gören öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,625 değeriyle dördüncü sınıfta öğrenim gören öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Kariyer iyimserliği alt boyutuyla öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıf arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Kariyer iyimserliği alt boyutu için 3,341 değeriyle birinci sınıfta öğrenim gören öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,303 değeriyle üçüncü sınıfta öğrenim gören öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutuyla öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıf arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu için 3,138 değeriyle birinci sınıfta öğrenim gören öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 2,854 değeriyle dördüncü sınıfta öğrenim gören öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir.

5.6.3. Katılımcı Öğrencilerin Yaşların İlişkin Bulgular

Katılımcı öğrencilerin yaşlarına göre kariyer planlaması puanlarının farklılığa sahip olup olmadığı tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin yaşları

ile kariyer planlaması puanları arasındaki farkın ait olduğu grup ortalamalarını gösterebilmek için Tukey testi yapılmıştır. Ulaşılan bulgular Tablo 21'de belirtilmektedir.

Tablo 21. Kariyer Planlaması Boyutlarının Öğrencilerin Yaşına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Uyum	18	9	3,585	0,452	1,588	0,164
	19	30	3,760	0,450		
	20	59	3,835	0,379		
	21	64	3,728	0,459		
	22	53	3,638	0,414		
	23 ve üstü	34	3,647	0,517		
İyimserlik	18	9	3,474	0,497	1,215	0,303
	19	30	3,333	0,261		
	20	59	3,354	0,293		
	21	64	3,323	0,335		
	22	53	3,317	0,360		
	23 ve üstü	34	3,216	0,319		
Bilgi	18	9	3,407	0,759	3,555	0,004
	19	30	3,300	0,520		
	20	59	3,062	0,562		
	21	64	2,927	0,454		
	22	53	3,081	0,510		
	23 ve üstü	34	2,911	0,459		
Toplam	18	9	3,489	0,471	2,457	0,052
	19	30	3,464	0,334		
	20	60	3,417	0,294		
	21	64	3,326	0,305		
	22	53	3,345	0,252		
	23 ve üstü	34	3,258	0,273		

Anova testi sonuçlarına göre kariyer uyumluluğu alt boyutuyla öğrencilerin yaşları arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Kariyer uyumluluğu alt boyutu için 3,835 değeriyle yirmi yaşındaki öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,585 değeriyle on sekiz yaşındaki öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Kariyer iyimserliği alt boyutuyla öğrencilerin yaşları arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Kariyer iyimserliği alt boyutu için 3,474 değeriyle on sekiz yaşındaki öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,216 değeriyle yirmi üç ve üzerindeki yaşta olan öğrenciler en düşük puan

ortalamasına sahiptir. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutuyla öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıf arasında p<0,05 koşulu sağlandığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır. Yani öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıf iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutunu etkilemektedir. Tukey testi ile iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu ortalamasındaki farkın "19-21" ve "19-23 ve üstü"de anlamlı olduğu belirlenmiştir. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu için 3,407 değeriyle on sekiz yaşındaki öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 2,911 değeriyle yirmi üç ve üzerindeki yaşta olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir.

5.6.4. Katılımcı Öğrencilerin Öğrenim Türüne İlişkin Bulgular

Öğrenim türüne göre katılımcı öğrencilerin kariyer planlaması puanlarının anlamlı bir farka sahip olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 22'de belirtilmektedir.

Tablo 22. Öğrenim Türüne Göre Kariyer Planlaması Boyutlarının T-Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Öğrenim Türü	N	Ortalama	Standart Sapma	T	P
Uyum	1. Öğretim	141	3,716	0,414	0,279	0,812
	2. Öğretim	108	3,729	0,477		
İyimserlik	1. Öğretim	141	3,320	0,332	0,605	0,947
	2. Öğretim	108	3,323	0,326		
Bilgi	1. Öğretim	141	3,014	0,560	0,343	0,194
	2. Öğretim	108	3,101	0,478		

Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre kariyer uyumluluğu alt boyutuyla birinci öğretim ve ikinci öğretimde öğrenim gören öğrenciler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur (p>0,05). Kariyer uyumluluğu alt boyutu için 3,729 değeriyle ikinci öğretimde öğrenim gören öğrencilerin puan ortalaması 3,716 değerine sahip olan birinci öğretimde öğrenim gören öğrencilerin puan ortalamasından düşük bir farkla yüksektir. Kariyer iyimserliği alt boyutuyla birinci öğretim ve ikinci öğretimde öğrenim gören öğrenciler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur (p>0,05). Kariyer iyimserliği alt boyutu için 3,323 değeriyle ikinci öğretimde öğrenim gören öğrencilerin puan ortalaması 3,320 değerine sahip olan birinci öğretimde öğrenim gören öğrencilerin puan ortalamasından düşük bir farkla yüksektir. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutuyla birinci öğretim ve ikinci öğretimde öğrenim gören öğrenciler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur (p>0,05). İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi

alt boyutu için 3,101 değeriyle ikinci öğretimde öğrenim gören öğrencilerin puan ortalaması 3,014 değerine sahip olan birinci öğretimde öğrenim gören öğrencilerin puan ortalamasından yüksektir. Kariyer planlaması ölçeğini oluşturan alt boyutlara ait bulgulara bakıldığında sosyal hizmet öğrencilerinin öğrenim türlerinin söz konusu alt boyutları etkilemediği görülmektedir.

5.6.5. Katılımcı Öğrencilerin Genel Akademik Ortalamalarına İlişkin Bulgular

Katılımcı öğrencilerin genel akademik ortalamalarına göre kariyer planlaması puanlarının farklılığa sahip olup olmadığı tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 23'de belirtilmektedir.

Tablo 23. Kariyer Planlaması Boyutlarının Öğrencilerin Genel Akademik Ortalamalarına Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Akademik Ortalama	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Uyum	1-1,49	4	3,886	0,291	0,434	0,784
	1,5-1,99	7	3,571	0,441		
	2-2,49	22	3,743	0,278		
	2,5-2,99	74	3,697	0,523		
	3-4	142	3,734	0,421		
İyimserlik	1-1,49	4	3,590	0,174	1,683	0,155
	1,5-1,99	7	3,350	0,365		
	2-2,49	22	3,359	0,437		
	2,5-2,99	74	3,254	0,373		
	3-4	142	3,341	0,280		
Bilgi	1-1,49	4	2,833	0,577	1,038	0,388
	1,5-1,99	7	3,285	0,590		
	2-2,49	22	3,181	0,664		
	2,5-2,99	74	3,072	0,607		
	3-4	142	3,016	0,449		
Toplam	1-1,49	4	3,439	0,170	0,431	0,786
	1,5-1,99	7	3,402	0,430		
	2-2,49	22	3,428	0,339		
	2,5-2,99	74	3,341	0,342		
	3-4	142	3,362	0,272		

Anova testi sonuçlarına göre kariyer uyumluluğu alt boyutuyla öğrencilerin genel akademik ortalaması arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Kariyer uyumluluğu alt boyutu için 3,886 değeriyle akademik ortalaması 1-1,49 arasından olan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,571 değeriyle akademik ortalaması 1,5-1,99 arasından olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir.

Kariyer iyimserliği alt boyutuyla öğrencilerin genel akademik ortalaması arasında arasında p<0,05 koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Kariyer iyimserliği alt boyutu için 3,590 değeriyle akademik ortalaması 1-1,49 arasından olan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,254 değeriyle akademik ortalaması 2,5-2,99 arasından olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutuyla öğrencilerin genel akademik ortalaması arasında p<0,05 koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu için 3,285 değeriyle akademik ortalaması 1,5-1,99 arasından olan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 2,833 değeriyle akademik ortalaması 1-1,49 arasından olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir.

5.6.6. Katılımcı Öğrencilerin Ailelerinin Yaşadığı Yere İlişkin Bulgular

Katılımcı öğrencilerin ailelerinin yaşadığı yere göre kariyer planlaması puanlarının farklılığa sahip olup olmadığı tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 24'de belirtilmektedir.

Tablo 24. Kariyer Planlaması Boyutlarının Öğrencilerin Ailelerinin Yaşadığı Yere Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Ailenin Yaşadığı Yer	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Uyum	B.Şehir	51	3,707	0,369	1,586	0,193
	Şehir	70	3,709	0,468		
	İlçe	66	3,815	0,385		
	Köy	62	3,649	0,511		
İyimserlik	B.Şehir	51	3,331	0,314	0,434	0,729
	Şehir	70	3,284	0,365		
	İlçe	66	3,344	0,250		
	Köy	62	3,331	0,372		
Bilgi	B.Şehir	51	3,013	0,516	0,897	0,444
	Şehir	70	3,138	0,539		
	İlçe	66	3,035	0,457		
	Köy	62	3,005	0,589		
Toplam	B.Şehir	51	3,350	0,247	0,633	0,594
	Şehir	70	3,372	0,329		
	İlçe	66	3,398	0,261		
	Köy	62	3,328	0,353		

Anova testi sonuçlarına göre kariyer uyumluluğu alt boyutuyla öğrencilerin ailelerinin yaşadığı yer arasında p<0,05 koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan

anlamlı bir fark yoktur. Kariyer uyumluluğu alt boyutu için 3,815 değeriyle aileleri ilçede yaşayan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,649 değeriyle aileleri köyde yaşayan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Kariyer iyimserliği alt boyutuyla öğrencilerin ailelerinin yaşadığı yer arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Kariyer iyimserliği alt boyutu için 3,344 değeriyle aileleri ilçede yaşayan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,284 değeriyle aileleri şehirde yaşayan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutuyla öğrencilerin ailelerinin yaşadığı yer arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu için 3,138 değeriyle aileleri şehirde yaşayan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,005 değeriyle aileleri köyde yaşayan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir.

5.6.7. Katılımcı Öğrencilerin Ailelerinin Ortalama Aylık Gelirine İlişkin Bulgular

Katılımcı öğrencilerin ailelerinin ortalama aylık gelirine göre kariyer planlaması puanlarının farklılığa sahip olup olmadığı tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 25'de belirtilmektedir.

Tablo 25. Kariyer Planlaması Boyutlarının Öğrencilerin Ailelerinin Ortalama Aylık Gelirine Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Gelir	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Uyum	0-2500	77	3,697	0,513	0,216	0,929
	2501-4000	84	3,741	0,374		
	4001-5500	36	3,727	0,450		
	5501-7000	39	3,699	0,446		
	7001 ve üstü	13	3,797	0,401		
İyimserlik	0-2500	77	3,336	0,372	1,557	0,186
	2501-4000	84	3,297	0,315		
	4001-5500	36	3,419	0,312		
	5501-7000	39	3,242	0,280		
	7001 ve üstü	13	3,356	0,286		

Tablo 25. (Devamı)

Ölçeğin Boyutları	Gelir	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Bilgi	0-2500	77	3,125	0,579	2,118	0,079
	2501-4000	84	2,964	0,471		
	4001-5500	36	3,175	0,659		
	5501-7000	39	2,940	0,381		
	7001 ve üstü	13	3,179	0,399		
Toplam	0-2500	77	3,386	0,338	1,648	0,163
	2501-4000	84	3,334	0,240		
	4001-5500	36	3,440	0,374		
	5501-7000	39	3,294	0,274		
	7001 ve üstü	13	3,444	0,279		

Anova testi sonuçlarına göre kariyer uyumluluğu alt boyutuyla öğrencilerin ailelerinin ortalama aylık geliri arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Kariyer uyumluluğu alt boyutu için 3,797 değeriyle aileleri aylık 7001 TL ve üzerinde gelire sahip öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,697 değeriyle aileleri aylık 0-2500 TL arasında gelire sahip öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Kariyer iyimserliği alt boyutuyla öğrencilerin ailelerinin ortalama aylık geliri arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Kariyer iyimserliği alt boyutu için 3,419 değeriyle aileleri aylık 4001-5500 TL arasında gelire sahip öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,242 değeriyle aileleri aylık 5501-7000 TL arasında gelire sahip öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutuyla öğrencilerin ailelerinin ortalama aylık geliri arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu için 3,179 değeriyle aileleri aylık 7001 TL ve üzerinde gelire sahip öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 2,940 değeriyle aileleri aylık 5501-7000 TL arasında gelire sahip öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir.

5.6.8. Katılımcı Öğrencilerin Annelerinin Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular

Katılımcı öğrencilerin annelerinin eğitim durumuna göre kariyer planlaması puanlarının farklılığa sahip olup olmadığı tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin annelerinin eğitim durumu ile kariyer planlaması puanları arasındaki farkın ait olduğu grup ortalamalarını gösterebilmek için Tukey testi yapılmıştır. Ulaşılan bulgular Tablo 26'da belirtilmektedir.

Tablo 26. Kariyer Planlaması Boyutlarının Öğrencilerin Annelerinin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Annenin Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Uyum	Okuma-yazma bilmiyor	36	3,767	0,497	2,653	0,049
	İlköğretim	165	3,732	0,412		
	Lise	36	3,744	0,450		
	Üniversite	12	3,378	0,550		
İyimserlik	Okuma-yazma bilmiyor	36	3,323	0,467	1,238	0,296
	İlköğretim	165	3,331	0,309		
	Lise	36	3,143	0,258		
	Üniversite	12	3,321	0,264		
Bilgi	Okuma-yazma bilmiyor	36	3,185	0,778	1,025	0,382
	İlköğretim	165	3,030	0,476		
	Lise	36	3,055	0,481		
	Üniversite	12	2,944	0,371		
Toplam	Okuma-yazma bilmiyor	36	3,425	0,438	2,446	0,064
	İlköğretim	165	3,364	0,263		
	Lise	36	3,378	0,301		
	Üniversite	12	3,155	0,282		

Anova testi sonuçlarına göre kariyer uyumluluğu alt boyutuyla öğrencilerin annelerinin eğitim durumu arasında $p<0,05$ koşulu sağlandığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır. Yani öğrencilerin annelerinin eğitim durumu kariyer uyumluluğu alt boyutunu etkilemektedir. Tukey testi ile kariyer uyumluluğu alt boyutu ortalamasındaki farkın "okuma yazma bilmiyor-üniversite" ve "ilköğretim-üniversite"de anlamlı olduğu belirlenmiştir. Kariyer uyumluluğu alt boyutu için 3,767 değeriyle anneleri okuma-yazma bilmeyen öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,378 değeriyle anneleri üniversite mezunu olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Kariyer iyimserliği alt boyutuyla öğrencilerin annelerinin eğitim durumu arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Kariyer iyimserliği alt boyutu için 3,331 değeriyle anneleri ilköğretim mezunu olan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,143 değeriyle anneleri lise mezunu olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutuyla öğrencilerin annelerinin eğitim durumu arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu için 3,185 değeriyle anneleri okuma-yazma bilmeyen öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 2,944 değeriyle anneleri üniversite mezunu olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir.

5.6.9. Katılımcı Öğrencilerin Babalarının Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular

Katılımcı öğrencilerin babalarının eğitim durumuna göre kariyer planlaması puanlarının farklılığa sahip olup olmadığı tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 27'de belirtilmektedir.

Tablo 27. Kariyer Planlaması Boyutlarının Öğrencilerin Babalarının Eğitim Durumuna Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Babanın Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Uyum	Okuma-yazma bilmiyor	3	3,848	0,378	0,332	0,803
	İlköğretim	138	3,729	0,409		
	Lise	69	3,733	0,422		
	Üniversite	39	3,664	0,581		
İyimserlik	Okuma-yazma bilmiyor	3	3,090	0,472	1,781	0,151
	İlköğretim	138	3,331	0,299		
	Lise	69	3,270	0,400		
	Üniversite	39	3,396	0,261		
Bilgi	Okuma-yazma bilmiyor	3	2,888	0,384	0,107	0,956
	İlköğretim	138	3,050	0,489		
	Lise	69	3,053	0,627		
	Üniversite	39	3,068	0,484		
Toplam	Okuma-yazma bilmiyor	3	3,276	0,369	0,158	0,924
	İlköğretim	138	3,370	0,268		
	Lise	69	3,352	0,349		
	Üniversite	39	3,376	0,336		

Anova testi sonuçlarına göre kariyer uyumluluğu alt boyutuyla öğrencilerin babalarının eğitim durumu arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Kariyer uyumluluğu alt boyutu için 3,848 değeriyle babaları okuma-yazma bilmeyen öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,664 değeriyle babaları üniversite mezunu olan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Kariyer

iyimserliği alt boyutuyla öğrencilerin babalarının eğitim durumu arasında p<0,05 koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Kariyer iyimserliği alt boyutu için 3,396 değeriyle babaları üniversite mezunu olan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,090 değeriyle babaları okuma-yazma bilmeyen öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutuyla öğrencilerin babalarının eğitim durumu arasında p<0,05 koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu için 3,068 değeriyle babaları üniversite mezunu olan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 2,888 değeriyle babaları okuma-yazma bilmeyen öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir.

5.6.10. Katılımcı Öğrencilerin Sosyal Hizmet Bölümünü Tercih Durumlarına İlişkin Bulgular

Sosyal hizmet bölümünü isteyerek mi tercih edip etmediklerine göre katılımcı öğrencilerin kariyer planlaması puanlarının anlamlı bir farka sahip olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 28'de belirtilmektedir.

Tablo 28. Sosyal Hizmet Bölümünü Tercih Durumlarına Göre Kariyer Planlaması Boyutlarının T-Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	İsteyerek Tercih	N	Ortalama	Standart Sapma	T	P
Uyum	Evet	196	3,753	0,442	0,866	0,030
	Hayır	53	3,605	0,424		
İyimserlik	Evet	196	3,329	0,329	0,747	0,455
	Hayır	53	3,291	0,328		
Bilgi	Evet	196	3,069	0,509	0,853	0,314
	Hayır	53	2,987	0,588		

Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre kariyer uyumluluğu alt boyutuyla sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih edip etmeme arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır (p<0,05). Kariyer uyumluluğu alt boyutu için 3,753 değeriyle sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih eden öğrencilerin puan ortalaması 3,605 değerine sahip olan sosyal hizmet bölümünü istemeyerek tercih eden öğrencilerin puan ortalamasından yüksektir. Kariyer iyimserliği alt boyutuyla sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih edip etmeme arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur (p>0,05). Kariyer iyimserliği alt boyutu için 3,329 değeriyle sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih eden öğrencilerin

puan ortalaması 3,291 değerine sahip olan sosyal hizmet bölümünü istemeyerek tercih eden öğrencilerin puan ortalamasından yüksektir. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutuyla boyutuyla sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih edip etmeme arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur (p>0,05). İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu için 3,069 değeriyle sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih eden öğrencilerin puan ortalaması 2,987 değerine sahip olan sosyal hizmet bölümünü istemeyerek tercih eden öğrencilerin puan ortalamasından yüksektir. Kariyer planlaması ölçeğini oluşturan alt boyutlara ait bulgulara bakıldığında sosyal hizmet öğrencilerinin sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih edip etmemesinin alt boyutlardan sadece kariyer uyumluluğu boyutunu etkilediği görülmektedir.

5.6.11. Katılımcı Öğrencilerin Sosyal Hizmet Bölümünü Seçmelerinde En Etkili Olan Nedene İlişkin Bulgular

Katılımcı öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü seçmelerinde en etkili olan nedene göre kariyer planlaması puanlarının farklılığa sahip olup olmadığı tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir. Ulaşılan bulgular Tablo 29'da belirtilmektedir.

Tablo 29. Kariyer Planlaması Boyutlarının Öğrencilerin Sosyal Hizmet Bölümünü Seçmelerinde En Etkili Olan Nedene Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçeğin Boyutları	Etkili Olan Neden	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Uyum	Çevre	69	3,710	0,318	1,731	0,161
	Puan	58	3,619	0,430		
	Rehber Öğretmen	67	3,776	0,402		
	Mezun Arkadaş veya Tanıdık	55	3,780	0,597		
İyimserlik	Çevre	69	3,342	0,335	0,445	0,721
	Puan	58	3,286	0,334		
	Rehber Öğretmen	67	3,343	0,355		
	Mezun Arkadaş veya Tanıdık	55	3,305	0,282		
Bilgi	Çevre	69	3,004	0,528	0,266	0,850
	Puan	58	3,063	0,610		
	Rehber Öğretmen	67	3,079	0,522		
	Mezun Arkadaş veya Tanıdık	55	3,066	0,441		

Tablo 29. (Devamı)

Ölçeğin Boyutları	Etkili Olan Neden	N	Ortalama	Standart Sapma	ANOVA	
					F	P
Toplam	Çevre	69	3,352	0,260	0,772	0,511
	Puan	58	3,323	0,336		
	Rehber Öğretmen	67	3,399	0,304		
	Mezun Arkadaş veya Tanıdık	55	3,384	0,317		

Anova testi sonuçlarına göre kariyer uyumluluğu alt boyutuyla öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü seçmelerinde en etkili olan neden arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Kariyer uyumluluğu alt boyutu için 3,780 değeriyle mezun arkadaş veya tanıdıkların etkisiyle tercih yapan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,619 değeriyle puanın etkisiyle tercih yapan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. Kariyer iyimserliği alt boyutuyla öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü seçmelerinde en etkili olan neden arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. Kariyer iyimserliği alt boyutu için 3,343 değeriyle rehber öğretmenlerinin etkisiyle tercih yapan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,286 değeriyle puanın etkisiyle tercih yapan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutuyla öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü seçmelerinde en etkili olan neden arasında $p<0,05$ koşulu sağlanmadığından istatistiki açıdan anlamlı bir fark yoktur. İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu için 3,079 değeriyle rehber öğretmenlerinin etkisiyle tercih yapan öğrenciler en yüksek puan ortalamasına, 3,004 değeriyle çevrelerinin etkisiyle tercih yapan öğrenciler en düşük puan ortalamasına sahiptir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bireylerin kariyer hedeflerine ulaşabilmesi ve hayatlarını doğru şekillendirebilmeleri için üniversite seçiminde doğru karar verebilmeleri gerekmektedir. İş hayatından başarılı olabilmenin ve kendini gerçekleştirebilmenin dönüm noktası olan doğru üniversite seçimi ve sonrasındaki kariyer tercihi öğrencilerin ve ebeveynlerin kafasını meşgul etmektedir. Üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerini bilerek kariyer planlarını yapmaları gelecekte iş hayatında uyum problemi yaşamamaları adına önemli bir husustur. Çünkü bireylerin ayırt edici özellikleri arasında yer alan kişiliklerine göre kariyer stratejileri belirlemeleri iş ve meslek hayatında gerçekleşecek olumlu ve olumsuz durumları daha net bir şekilde ortaya koyabilecektir. Üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerini ve ilgi alanlarını tanımaları, güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olarak seçim yapmaları kariyer planlarının başarıyla sonuçlanmasını sağlayacaktır.

Bu konuyla ilgili literatür taraması yapıldığında çalışmaların odak noktasının kişilik özellikleri ve kariyer planlaması olduğu görülmektedir. Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ve kariyer planlaması arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik çalışmalar incelendiğinde sosyal hizmet öğrencileri üzerine yapılan çalışmaların yetersiz sayıda olmasından dolayı bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. EBYU İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümünde öğrenim gören 250 öğrencinin katılımı ile yapılmış olan bu çalışmada katılımcı öğrencilerin çalışma alanına yönelik kişilik özellikleri ve kariyer planlaması arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır.

Çalışmada öncelikle yapılan analiz sonucu veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayılarının 0,72'nin üzerinde olduğu bulunmuştur. Buradan ölçeklerin güvenilirlik düzeyinin iyi bir seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Büyüköztürk, 2019). Daha sonra katılımcı öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin istatistiki analizler yapılmıştır. En son olarak ise kariyer planlama ölçeği ve beş faktör kişilik ölçeği ile bu ölçeklerin alt boyutları istatistiki analizlerle incelenmiştir. Kariyer planlaması ölçeğine ait alt boyutların tanımlayıcı istatistikleri

sonucunda en yüksek ortalama puanın kariyer uyumluluğunda, en düşük ortalama puanın ise iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi boyutunda olduğu görülmüştür. Beş faktör kişilik ölçeğine ait alt boyutların tanımlayıcı istatistiklerine bakıldığında ise en yüksek ortalama puanın açıklık boyutunda, en düşük ortalama puanın ise nevrotiklik alt boyutunda olduğu görülmüştür.

Çalışmada kullanılan iki ölçekten biri olan kariyer planlaması ölçeğinin cinsiyete göre yapılan analizi sonucunda kadın öğrencilerin kariyer planlama eğilimlerinin erkek öğrenciler kariyer planlama eğilimlerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu farkın ortaya çıkma sebepleri arasında kadın öğrencilerin kariyer planlamayı erkek öğrencilerden daha fazla ciddiye alması gösterilebilir. Yapılan literatür taramasında Şeyhanlıoğlu (2018) kariyer planlama eğiliminin cinsiyete göre farklılık gösterdiğini ve kariyer planlama eğiliminin kadın çalışanlarda erkek çalışanlardan daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Çetiner (2014) ise çalışmasında kariyer planlaması ve kişisel özelliklerin cinsiyete göre anlamlı bir farklığının olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Kariyer planlaması ölçeğine öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıf dikkate alınarak analiz yapıldığında alt boyutların üçünde de 1. sınıf öğrencilerinin puanlarının en yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan yaşa göre de kariyer planlaması ölçeğinin analizinde tüm alt boyutlarda ortalama puanların yüksekten düşüğe 18, 19, 20, 22, 21, 23 ve üstü şeklinde sıralandığı görülmektedir. Ayrıca iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu arasındaki farkın; 19-21 ile 19-23 ve üstü yaşlar arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hem öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıf hem de yaşa göre yapılan analizlerin sonucunda sosyal hizmet bölümünde öğrenim görmeye yeni başlayan öğrencilerde üst sınıflardan daha fazla kariyer planlaması eğiliminin önemsendiği görülmüştür.

Kariyer planlaması ölçeğinin öğrencilerin yaşadığı yere göre yapılan analizi sonucunda aileleri ile evde yaşayan öğrencilerin kariyer planlama eğilimlerinin arkadaşları ile evde yaşayan öğrencilerin kariyer planlama eğilimlerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer taraftan ailelerin yaşadığı yere göre de kariyer planlaması ölçeğinin analizinde tüm alt boyutlarda ortalama puanların yüksekten düşüğe ilçe, şehir, büyük şehir ve köy şeklinde sıralandığı görülmektedir. Buradan hareketle aileleriyle birlikte ilçede yaşayan öğrencilerin kariyer planlamasına daha fazla önem sonucu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca sosyal ve ekonomik şartların daha kısıtlı olduğu köylerde yaşayan öğrencilerin kariyer planlamasına daha az önem verdikleri görülmektedir. Bu durumu

aylık gelire göre yapılan analiz sonucu ailelerinin ortalama aylık geliri en yüksek olan öğrencilerin kariyer planlama eğilimlerinin daha yüksek olduğu sonucu da desteklemektedir.

Öğrencilerin anne ve babalarının eğitim durumlarının ortalama puanı dikkate alınarak analiz edildiğinde annesi okuma-yazma bilmeyen veya babası üniversite mezunu olan öğrencilerde kariyer planlaması eğiliminin daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer taraftan tam tersi şekilde annesi üniversite mezunu olan veya babası okuma-yazma bilmeyen öğrencilerde ise kariyer planlaması eğiliminin daha düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca sonuçlara bakıldığında anne ve babaların ilköğretim veya lise mezunu olmasının öğrencilerin kariyer planlama eğiliminde dikkate değer bir değişiklik oluşturmadığı görülmektedir. Dolayısıyla ailelerin eğitim durumlarının çok iyi veya çok kötü olmasının öğrencilerin kariyer planlama eğilimini olumlu etkilediği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Kariyer planlaması ölçeğinin öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü seçmelerinde etkili olan nedenlere göre yapılan analiz sonucunda mezun arkadaş veya tanıdıkları ile çevrelerinden etkilenerek seçim yapan öğrencilerin kariyer planlama eğilimlerinin ortalama puanın daha yüksek olduğu görülmektedir. Buradan hareketle öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü tercih ederken sınav puanları veya öğretmenlerini dikkate almak yerine çevrelerindeki insanların yönlendirmesine göre karar verdikleri sonucu ortaya çıkabilir.

Çalışmada kullanılan bir diğer ölçek olan beş faktör kişilik ölçeğine ait boyutların demografik özelliklerle yapılan analizine ilişkin de çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Cinsiyete göre yapılan analiz sonucunda beş faktör kişilik ölçeğinin nevrotiklik alt boyutu ortalamasının erkek öğrencilerde daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçtan yola çıkılarak erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre daha huzursuz, sabırsız ve endişeli oldukları söylenebilir. Bundan dolayı da erkek öğrencilerin daha stresli, utangaç, öfkeli, ani duygusal çıkışları olan bireyler oldukları sonucu ortaya çıkabilir (İnanç, Yerlikaya, 2012: 288). Analizde dışa dönüklük alt boyutunun ortalama puanı da erkek öğrencilerde daha yüksek çıkmıştır. Buradan hareketle erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre bulundukları ortama kolay uyum sağladıkları, dost canlısı oldukları ve özgüvenlerinin yüksek olduğu söylenebilir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 23). Analizde açıklık alt boyutunun ortalama puanı da erkek öğrencilerde daha yüksek çıkmıştır. Yani erkek

öğrencilerin kadın öğrencilere göre daha yüksek hayal gücüne sahip, cesur, yeni fikirler üretebilen, analitik yönü yüksek ve sorgulayıcı bireyler olduğu yorumu yapılabilir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 24). Analizde nevrotiklik, dışa dönüklük ve açıklık alt boyutlarında olduğu gibi vicdanlılık alt boyutunun ortalama puanı da erkek öğrencilerde daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç dikkate alınarak erkek öğrencilerin başarma isteği, düzenlilik, disiplinli olma ve tedbir alma gibi özelliklerde kadın öğrencilerden daha sık davranış sergilediği söylenebilir (Goldberg, 1990: 1218-1225). Son olarak uyumluluk alt boyutuna göre yapılan analizde ise diğer alt boyutların sonucuyla tam tersi olacak şekilde uyumluluk alt boyutunun ortalama puanı kadın öğrencilerde daha yüksek çıkmıştır. Yani kadın öğrenciler erkek öğrencilerden daha çok işbirliği yapabilen, merhametli, fedakar, saygılı, affetmeyi seven, kişisel çatışmalardan uzak duran bireylerdir yorumu yapılabilir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 23; Moody, 2007: 28).

Beş faktör kişilik ölçeğinin öğrencilerin öğrenim gördüğü sınıfa göre yapılan analizi sonucunda nevrotiklik alt boyutunda en yüksek ortalama birinci sınıfta öğrenim gören öğrencilerde bulunmaktadır. Buradan hareketle birinci sınıfta öğrenim gören öğrencilerin daha stresli, endişeli ve karamsar olduğu söylenebilir (Zhang, 2003: 1432; İnanç ve Yerlikaya, 2012: 288). Bu sonucun sebepleri arasında ilk olarak birinci sınıf öğrencilerin ergenlikten yeni çıkmış olmaları ve üniversite eğitimine başlayarak aldıkları sorumluluk gösterilebilir. Ayrıca üniversiteye başlayınca yeni arkadaşlıklar kurma ve farklı bir şehirde yaşama gibi heyecanlarının Covid-19 Koronavirüs salgınından dolayı ertelenmiş olması da nevrotikliğin ortalamasının birinci sınıflarda yüksek olmasının sebebi olarak gösterilebilir. Nevrotiklikle beraber diğer tüm alt boyutlarda birinci sınıfta öğrenim gören öğrencilerin ortalaması diğer sınıflarda öğrenim gören öğrencilerden daha yüksek çıkmıştır. Yani birinci sınıftaki öğrenciler üniversite eğitimlerine uzaktan eğitim sürecinde başladıkları için yüz yüze eğitimin ne zaman başlayacağı belirsizliğiyle yüksek nevrotiklik ortalamasına sahip olmanın yanı sırsa diğer alt boyutların olumlu kişilik özelliklerini de daha fazla taşımaktadırlar.

Beş faktör kişilik ölçeğinin öğrencilerin yaşadığı yere göre yapılan analizi sonucunda nevrotiklik alt boyutunun aileleriyle evde kalan öğrencilerdeki ortalama puanının arkadaşlarıyla veya yurtta kalan öğrencilerin ortalama puanından daha düşük olduğu görülmüştür. Yani aileleriyle evde kalan öğrencilerin daha stressiz, endişesiz ve pozitif olduğu söylenebilir (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 288). Analizde dışa dönüklük alt

boyutunun ortalama puanı arkadaşlarıyla evde kalan öğrencilerde, aileleriyle evde kalan öğrencilerden daha yüksek çıkmıştır. Buradan hareketle arkadaşlarıyla evde kalan öğrencilerin bulundukları ortama kolay uyum sağladıkları, dost canlısı oldukları ve özgüvenlerinin yüksek olduğu söylenebilir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 23). Analizde açıklık alt boyutunun ortalama puanının aileleriyle evde kalan öğrencilerdeki ortalama puanının arkadaşlarıyla veya yurtta kalan öğrencilerin ortalama puanından daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç dikkate alınarak aileleriyle evde kalan öğrencilerin daha yüksek hayal gücüne sahip, cesur, yeni fikirler üretebilen, analitik yönü yüksek ve sorgulayıcı bireyler olduğu yorumu yapılabilir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 24). Analizde vicdanlılık alt boyutunun aileleriyle evde kalan öğrencilerdeki ortalama puanının arkadaşlarıyla veya yurtta kalan öğrencilerin ortalama puanından daha düşük olduğu görülmüştür. Yani arkadaşlarıyla evde veya yurtta kalan öğrencilerin başarma isteği, düzenlilik, disiplinli olma ve tedbir alma gibi özelliklerde aileleriyle evde kalan öğrencilerden daha sık davranış sergilediği söylenebilir (Goldberg, 1990: 1218-1225).

Beş faktör kişilik ölçeğinin öğrencilerin ailelerinin yaşadığı yere göre yapılan analizi sonucunda nevrotiklik alt boyutunda en yüksek ortalama aileleri ilçelerde yaşayan öğrencilerde bulunmaktadır. Yani aileleri ilçede yaşayan öğrencilerin daha stresli, endişeli ve karamsar olduğu söylenebilir (Zhang, 2003: 1432; İnanç ve Yerlikaya, 2012: 288). İlçede yaşayan ailelerin şehir hayatına göre sosyal ve ekonomik imkansızlıklara sahip olması bu durumun sebebi olarak düşünülebilir. Analizde dışa dönüklük alt boyutunun ortalama puanı da aileleri ilçelerde yaşayan öğrencilerde daha yüksek çıkmıştır. Buradan hareketle arkadaşlarıyla aileleri ilçede yaşayan öğrencilerin, aileleri diğer yerleşim yerlerinde yaşayan öğrencilerden daha kolay bulundukları ortama uyum sağladıkları, dost canlısı oldukları ve özgüvenlerinin yüksek olduğu söylenebilir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 23). Analizde aynı şekilde açıklık alt boyutunun ortalama puanı aileleri ilçelerde yaşayan öğrencilerde daha yüksek çıkmıştır. Aileleri ilçede yaşayan öğrencilerin, aileleri diğer yerleşim yerlerinde yaşayan öğrencilerden daha yüksek hayal gücüne sahip, cesur, yeni fikirler üretebilen, analitik yönü yüksek ve sorgulayıcı bireyler olduğu yorumu yapılabilir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 24). Uyumluluk alt boyutuna göre yapılan analizde aileleri köylerde yaşayan öğrencilerin ortalama puanı, aileleri diğer yerleşim yerlerinden yaşayan öğrencilerden daha yüksek çıkmıştır. Buradan aileleri köylerde yaşayan öğrencilerin daha çok işbirliği yapabilen, merhametli, fedakar, saygılı,

affetmeyi seven, kişisel çatışmalardan uzak duran bireyler olduğu yorumu yapılabilir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 23; Moody, 2007: 28). Son olarak vicdanlılık alt boyutuna göre yapılan analizde ise ortalama puan aileleri ilçelerde yaşayan öğrencilerde daha yüksek çıkmıştır. Aileleri ilçelerde yaşayan öğrencilerin, aileleri diğer yerleşim yerlerinde yaşayan öğrencilerden başarma isteği, düzenlilik, disiplinli olma ve tedbir alma gibi özelliklerde daha sık davranış sergilediği söylenebilir (Goldberg, 1990: 1218-1225).

Beş faktör kişilik ölçeğinin öğrencilerin ailelerinin aylık ortalama gelirine göre yapılan analizi sonucunda nevrotiklik alt boyutunda en düşük ortalama aileleri en yüksek gelire sahip öğrencilerde görülmüştür. Yani ailelerin aylık ortalama geliri yüksek olan öğrencilerin daha stressiz, endişesiz ve pozitif olduğu söylenebilir (Zhang, 2003: 1432; İnanç ve Yerlikaya, 2012: 288). Bu durumun sebebi olarak ailelerin sahip olduğu ekonomik imkanların yüksek olması gösterilebilir. Analizde dışa dönüklük alt boyutunun ortalama puanı aileleri aylık ortalama 4001-5000 arası gelire sahip olan öğrencilerde daha yüksek çıkmıştır. Buradan hareketle aileleri aylık ortalama 4001-5000 arası gelire sahip olan öğrencilerin, aileleri diğer gelir düzeylerine sahip öğrencilerden daha kolay bulundukları ortama uyum sağladıkları, dost canlısı oldukları ve özgüvenlerinin yüksek olduğu söylenebilir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 23). Analizde aynı şekilde açıklık alt boyutunun ortalama puanı aileleri aylık ortalama 4001-5000 arası gelire sahip öğrencilerde daha yüksek çıkmıştır. Aileleri aylık ortalama 4001-5000 arası gelire sahip olan öğrencilerin, aileleri diğer gelir düzeylerine sahip öğrencilerden daha yüksek hayal gücüne sahip, cesur, yeni fikirler üretebilen, analitik yönü yüksek ve sorgulayıcı bireyler olduğu yorumu yapılabilir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 24). Aynı şekilde uyumluluk alt boyutuna göre yapılan analizde aileleri aylık ortalama 4001-5000 arası gelire sahip olan öğrencilerin ortalama puanı daha yüksek çıkmıştır. Buradan aileleri aylık ortalama 4001-5000 arası gelire sahip olan öğrencilerin daha çok işbirliği yapabilen, merhametli, fedakar, saygılı, affetmeyi seven, kişisel çatışmalardan uzak duran bireyler olduğu yorumu yapılabilir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 23; Moody, 2007: 28). Son olarak vicdanlılık alt boyutuna göre yapılan analizde de ortalama puan aileleri aylık ortalama 4001-5000 arası gelire sahip olan öğrencilerde daha yüksek çıkmıştır. Aileleri aylık ortalama 4001-5000 arası gelire sahip olan öğrencilerin, aileleri diğer gelir düzeylerine sahip öğrencilerden başarma isteği, düzenlilik, disiplinli olma ve tedbir alma gibi özelliklerde daha sık davranış sergilediği söylenebilir (Goldberg, 1990: 1218-1225).

Beş faktör kişilik ölçeğinin öğrencilerin ebeveynlerinin eğitim durumuna göre yapılan analizi sonucunda nevrotiklik alt boyutunda en yüksek ortalama annesi veya babası üniversite mezunu olan öğrencilerde görülmüştür. Yani anne veya babası üniversite mezunu olan öğrencilerin daha stresli, endişeli ve karamsar olduğu söylenebilir (Zhang, 2003: 1432; İnanç ve Yerlikaya, 2012: 288). Analizde dışa dönüklük alt boyutunda en yüksek ortalama annesi lise mezunu olan veya babası okuma-yazma bilmeyen öğrencilerde görülmüştür. Buradan hareketle annesi lise mezunu olan veya babası okuma-yazma bilmeyen öğrencilerin, ebeveynleri diğer eğitim durumlarına sahip öğrencilerden daha kolay bulundukları ortama uyum sağladıkları, dost canlısı oldukları ve özgüvenlerinin yüksek olduğu söylenebilir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 23). Analizde aynı şekilde açıklık alt boyutunda da en yüksek ortalama annesi lise mezunu olan veya babası okuma-yazma bilmeyen öğrencilerde görülmüştür. Annesi lise mezunu olan veya babası okuma-yazma bilmeyen öğrencilerin, ebeveynleri diğer eğitim durumlarına sahip öğrencilerden daha yüksek hayal gücüne sahip, cesur, yeni fikirler üretebilen, analitik yönü yüksek ve sorgulayıcı bireyler olduğu yorumu yapılabilir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 24). Uyumluluk alt boyutunda en yüksek ortalama babası üniversite mezunu olan veya annesi okuma-yazma bilmeyen öğrencilerde görülmüştür. Babası üniversite mezunu olan veya annesi okuma-yazma bilmeyen öğrencilerin daha çok işbirliği yapabilen, merhametli, fedakar, saygılı, affetmeyi seven, kişisel çatışmalardan uzak duran bireyler olduğu yorumu yapılabilir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 23; Moody, 2007: 28). Son olarak vicdanlılık alt boyutuna göre yapılan analizde ortalama puan uyumluluk alt boyutuyla benzer şekilde babası üniversite mezunu olan veya annesi okuma-yazma bilmeyen öğrencilerde yüksek görülmüştür. Buradan babası üniversite mezunu olan veya annesi okuma-yazma bilmeyen öğrencilerin daha çok başarma isteğine, düzenliliğe, disiplinli olmaya ve tedbir almaya eğilimli olduğu söylenebilir (Goldberg, 1990: 1218-1225).

Beş faktör kişilik ölçeğinin öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih edip etmemelerine göre yapılan analizi sonucunda nevrotiklik alt boyutunda en düşük ortalama isteyerek tercih eden öğrencilerde görülmüştür. Yani sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih eden öğrencilerin daha stressiz, endişesiz ve pozitif olduğu söylenebilir (Zhang, 2003: 1432; İnanç ve Yerlikaya, 2012: 288). Bu durumun sebebi olarak sosyal hizmet bölümünü kendi istekleriyle tercih etmeleri olarak gösterilebilir. Analizde dışa

dönüklük alt boyutunun ortalama puanı sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih eden öğrencilerde daha yüksek çıkmıştır. Buradan hareketle sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih eden öğrencilerin daha kolay bulundukları ortama uyum sağladıkları, dost canlısı oldukları ve özgüvenlerinin yüksek olduğu söylenebilir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 23). Analizde aynı şekilde açıklık alt boyutunun ortalama puanı sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih eden öğrencilerde daha yüksek çıkmıştır. Sosyal hizmet bölümünü isteyerek tercih eden öğrencilerin daha yüksek hayal gücüne sahip, cesur, yeni fikirler üretebilen, analitik yönü yüksek ve sorgulayıcı bireyler olduğu yorumu yapılabilir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 24).

Beş faktör kişilik ölçeğinin öğrencilerin sosyal hizmet bölümünü seçmelerinde etkili olan nedene göre yapılan analizi sonucunda nevrotiklik alt boyutunda en düşük ortalama sosyal hizmet bölümünü mezun arkadaş veya tanıdıklarının etkisiyle tercih eden öğrencilerde görülmüştür. Yani sosyal hizmet bölümünü mezun arkadaş veya tanıdıklarının etkisiyle tercih eden öğrencilerin daha stressiz, endişesiz ve pozitif olduğu söylenebilir (Zhang, 2003: 1432; İnanç ve Yerlikaya, 2012: 288). Bu durumun sebebi olarak sosyal hizmet bölümünü tercih ederken çevrelerinde bölüm hakkında bilgi sahibi olan bireylerin fikirlerine başvurmaları gösterilebilir. Analizde dışa dönüklük alt boyutunun ortalama puanı sosyal hizmet bölümünü rehber öğretmelerinin etkisiyle tercih eden öğrencilerde daha yüksek çıkmıştır. Buradan hareketle sosyal hizmet bölümünü rehber öğretmelerinin etkisiyle tercih eden öğrencilerin daha kolay bulundukları ortama uyum sağladıkları, dost canlısı oldukları ve özgüvenlerinin yüksek olduğu söylenebilir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 23). Analizde açıklık alt boyutunun ortalama puanı sosyal hizmet bölümünü mezun arkadaş veya tanıdıklarının etkisiyle tercih eden öğrencilerde daha yüksek çıkmıştır. Sosyal hizmet bölümünü mezun arkadaş veya tanıdıklarının etkisiyle tercih eden öğrencilerin daha yüksek hayal gücüne sahip, cesur, yeni fikirler üretebilen, analitik yönü yüksek ve sorgulayıcı bireyler olduğu yorumu yapılabilir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 24). Uyumluluk alt boyutuna göre yapılan analizde sosyal hizmet bölümünü aldıkları puana göre tercih eden öğrencilerin ortalama puanı daha yüksek çıkmıştır. Buradan sosyal hizmet bölümünü aldıkları puana göre tercih eden öğrencilerin daha çok işbirliği yapabilen, merhametli, fedakar, saygılı, affetmeyi seven, kişisel çatışmalardan uzak duran bireyler olduğu yorumu yapılabilir (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002: 23; Moody, 2007: 28). Son olarak vicdanlılık alt boyutuna göre yapılan

analizde de ortalama puan uyumluluk alt boyutuyla benzer şekilde sosyal hizmet bölümünü aldıkları puana göre tercih eden öğrencilerde daha yüksek çıkmıştır. Sosyal hizmet bölümünü aldıkları puana göre tercih eden öğrencilerin, diğer öğrencilerden başarma isteği, düzenlilik, disiplinli olma ve tedbir alma gibi özelliklerde daha sık davranış sergilediği söylenebilir (Goldberg, 1990: 1218-1225).

Çalışmada kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi ölçebilmek için değişkenler arasında korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu analizde kişilik alt boyutlarından nevrotiklik, dışa dönüklük, uyumluluk, açıklık ve vicdanlılık ile kariyer planlaması alt boyutlarından kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi yer almaktadır. Korelasyon analizi sonucunda, kariyer planlaması alt boyutlarından kariyer uyumluluğu ilenevrotiklik alt boyutu arasında ilişki bulunamamıştır. Kariyer planlaması alt boyutlarından kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ile nevrotiklik alt boyutu arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Buradan yola çıkılarak nevrotiklik düzeyi yüksek bireylerin kariyer planlaması yapma eğilimlerinin yüksek olduğu ve bu bireylerle çalışmanın başarıyı getireceği sonucu çıkarılabilir. Diğer yandan, kariyer planlaması ölçeği ile kişilik özelliklerinin alt boyutları olandışa dönüklük, uyumluluk, açıklık ve vicdanlılık boyutları arasında ise pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca bakılarak, dışa dönüklük, uyumluluk, açıklık ve vicdanlılık alt boyutlarının pozitif yönde olduğu sosyal hizmetten mezun öğrencilerle çalışıldığında başarılı sonuçlarla karşılaşılabileceği söylenebilir. Çünkü söz konusu alt boyutlar ve kariyer planlaması arasındaki ilişki doğru orantılı olduğundan birlikte artış veya azalış göstereceklerdir. Bu sonucu destekleyene çalışmalar ile yapılan literatür taramasıyla karşılaşılmıştır (Şeyhanlıoğlu, 2018; Kıyak, 2015).

Sosyal hizmet mesleğinin odak noktasında "insan" bulunmaktadır. Bu kapsamda değerlendirildiğinde insana ve insan onurunun yüceltilmesine yönelik hizmet veren söz konusu bu mesleğin seçiminde bireylerin kişilik özelliklerinin önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir. Alanda çalışacak sosyal hizmet bölümü mezunu yani sosyal hizmet uzmanı/sosyal çalışmacı yardıma ihtiyacı olan kişilerin çağrısına sessiz kalmamalıdır. Herhangi bir yardım talebinde bulunulduğunda kendi ön yargılarını bir kenara bırakarak karşısındaki kişiyi olduğu gibi dinleyen ve kabul eden bir yapıya sahip olmalıdır. Müracaatçının iyilik halini en üst seviyeye çıkarmak için elindeki var olan ve

var olabilecek tüm kaynakları en etkin şekilde kullanmalıdır. Bu nedenle sosyal hizmet bölümünü tercih edecek bireylerin kişisel ve toplumsal sorunlara karşı derinden ilgi duyması gerekmektedir. Sürekli olarak değişime açık olmalı ve hem kişisel hem de sosyal anlamda kendini geliştirmelidir. Sosyal hizmet mesleği, insanlarla empati yeteneği kurabilen, anlayışlı, insan ve toplum refahına ilgi duyan, önderlik özelliklerine sahip bireyler için uygun olabilecek bir meslektir. Böylece bireylerin kişisel özellikleri ile seçecekleri meslek arasında önemli bir bağlantı olduğu düşünülmektedir. Tüm bu anlatılanlar ışığında sosyal hizmet mesleğinin gerekliliklerine bakıldığında bölümü seçecek öğrencilerin dışadönük, uyumlu, sorumluluk olabilen güvenilirlik puanı yüksek, duygusal dengelerini sağlayabilen ve deneyime açık kişilik tiplerine sahip olmalarının kariyer uyumlulukları açısından önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir.

Çalışma sonucu elde edilen verilerden yola çıkılarak çeşitli önerilerde bulunulabilir. Bireylerin çocuk yaşta başlayan kendini tanıma süreci kendilerini gerçekleştirene kadar devam etmektedir. Çocuk yaşta ebeveynlerin yönlendirmesi ile başlayan kariyer planlama süreci çocukların eğitim hayatına başlamasından sonra öğretmelerin yönlendirmesiyle devam etmektedir. Ebeveynler ve öğretmenler aracılığıyla sürdürülen kariyer planlama süreci çocukların yetişkin bir birey olarak yetkinliğe ulaşması sonucu bireyin kendisi tarafından sonlandırılan uzun vadeli bir süreçtir.

Bireylerin kariyer planlamasına başlarken öncelikle amaçlarını ortaya koymaları gerekmektedir. Kariyer hedeflerinin merkezine koydukları işin gerekli olan donanım ve sorumluluklarına sahip olabilmek için söz konusu işin olumlu ve olumsuz yönlerini doğru tespit edebilmelidirler. Gerekli yeterliliğe sahip olduklarını düşündüklerinde kariyer amaçlarını daha gerçekçi şekilde belirleyebileceklerdir. Bireylerin kariyer hedeflerini gerçekleştirebilmesi için yapmak istedikleri işi belirleyerek çalışacakları işin yönetimini donanımsal olarak eksikliklerini tamamladıklarına ve yeteneklerini kabullendirmeye ikna edebilmeleri gerekmektedir. Sonrasında ise meslekte ilerleyebilmek için amaçlarını belirleyerek kariyerlerini sürekli gözden geçirmelidirler. Zamanla değişebilen kişisel ihtiyaçlar ve isteklerden dolayı kariyer sürecinin kontrol edilmesi hem birey hem de bireyin çalıştığı işin gelişmesi adına katkı sağlayabilecektir.

Üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerine göre kariyerlerini planlayabilmesi için 2018'de kurulan Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı büyük rol oynamaktadır. Üniversite öğrencilerinin kariyer planlamalarını sağlamak ve istihdama

katkı sunmak açısından Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı tarafından çeşitli hizmetler verilmektedir. Bu hizmetlerden ilki üniversitelerin kariyer merkezlerinin etkin çalışması adına kaleme alınan 'Üniversite Kariyer Merkezleri Kitabı'dır. Söz konusu kitapta kariyer merkezlerinin çalışma planı anlatılmakta ve üniversite kariyer merkezlerinin temel işleyişi oluşturulmaktadır. İkinci hizmet ise üniversite öğrencilerinin ve mezunlarının istihdamını kolaylaştırabilmek amacıyla kurulan 'Yetenek Kapısı' platformudur. Bu platformda öğrenciler ve mezunlar profil oluşturarak kariyer fuarlarına, etkinliklere, eğitimlere katılabilmekte ve işverenlerle iletişime geçebilmektedirler. Üçüncü ve son hizmet ise üniversitelere gönderilen ve birinci sınıflarda zorunlu hale getirilmesi önerilen 'Kariyer Planlama' dersidir. Bu ders ile öğrencilerin üniversite eğitimine başlar başlamaz kariyer bilincine sahip olmaları hedeflenmektedir. Ayrıca Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı koordinasyonunda kamu ve özel sektör işverenlerinin işbirliğiyle üniversite öğrencileri için hazırlanan staj seferbirliği programı rekor sayıda öğrenci başvurusuyla devam etmektedir. Tüm bu hizmetler göz önüne alındığında üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ve yeteneklerine uygun kariyer planlaması yapabilmesi için üniversitelerin, kariyer merkezlerinin, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı gibi paydaş kurumların aktif şekilde faaliyetlerine hız kesmeden devam etmesi gerekmektedir.

Çıkarılan sonuçlar göz önüne alındığında kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasında ilişki olduğundan dolayı bireylerin kariyer planlamalarını yaparken kişilik özelliklerine göre hareket etmelerinin kariyer hedeflerine yardımcı olacağı düşünülmektedir. Gelecek çalışmalarda farklı üniversitelerin veya farklı bölüm öğrencilerinin katılımı sağlanarak kişilik özellikleri ile kariyer planlama arasındaki ilişki tekrar analiz edilebilir. Üniversite öğrencilerinin kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri için hayata geçirilen kariyer merkezleri veya kariyer planlama dersi gibi projelerin sonuçlarını görebilmek amacıyla gelecek dönemlerde yeni çalışmalar yapılabilir. Böylece kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiye yönelik yapılacak her yeni çalışma ve atılacak her yeni adım ile gençlerin kariyer hedefleri daha ulaşılabilir hale gelmiş olur.

KAYNAKÇA

Acar, A. C., Adal, Z., Ataay, Ġ. D., Dündar, G., Özçelik, A. O., Sadullah, Ö., Tüzüner, L. ve Uyargil, C. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi. (3. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Adasal, R. (1979). Psikososyal Yönleriyle Kişilik ve Karakter Portreleri. İstanbul: Minnetoğlu Yayınları.

Akın, A. (2005). "Takım Kariyer Modeli ile Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme", Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, (25),1-39.

Aksoy, G. (2020). "Kariyer Planlaması ve Kişilik Arasındaki İlişki: Bitlis Eren Üniversitesi Lisans Öğrencileri Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

Aktaş, N. (2018). Kariyer Yönetimi İle Yetenek Yönetimi Arasındaki İlişki (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Alptekin, K., S. Topuz ve O. Zengin (2017). Sosyal Hizmet Eğitiminde Neler Oluyor? Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi 28(2). (50-69).

Altunışık, R. ve Coşkun, R. ve Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı, (4. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Anafarta, N. (2001). "Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif", Akdeniz İİBF Dergisi, (2),1-17.

Argüden, M. (1998). Örgütsel Kariyer Yönetimi ve Yapı Kredi Bankası Uygulaması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Ayan Kocabaş, S. (2019). "Sosyal Hizmet Lisans Öğrencilerinin Kariyer Planlaması: Yalova Üniversitesi Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

Aydemir, İ. ve Gökçearslan, E. (2011). Reconstruction of medical social work in Turkey. Emerging Issues In the Applied Sciences, Akademik Book, 4, 276-292.

Aydın, C. (2016). A ve B Kişilik Tiplerinin Boş Zaman Davranışlarının Kıyaslanması (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Eskişehir.

Aytaç, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi ve Sorunları. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Baikady, R., Pulla, V. ve Channaveer, R. M. (2014). Social work education in India and Australia. International Journal of Social Work and Human Services Practice, 2(6), 311-318.

Basut, L. (2015). Kurum Tanıtım Raporu. Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü / Sosyal Hizmet Merkezi, 17.05.2021 tarihinde http://www.bingol.edu.tr/documents/AssetFiles/Fakulte-FEF/KURUM%20TANITIM%20RAPORU%20%C3%B6rnek.pdf erişildi.

Bayraktaroğlu, S. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi. Sakarya: Sakarya Kitabevi.

Bayram, C. (2008). Kariyer Planlama ve Yönetimi. İstanbul: Kumsaati Yayın Dağıtım.

Bayram, C. (2010). Kariyer Planlama ve Yönetimi (2. Baskı). İstanbul: Kum Saati Yayınları.

Bayram, N., Gürsakal, S. ve Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 12, Sayı:2, 181-190.

Benet-Martínez, V. ve John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait-Multimethod Analyses of The Big Five in Spanish and English. Journal of personality and social psychology, 75(3), 729.

Berkün, S. (2010). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Mesleki Sorunlar: Bursa Örneği. Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi. 21(1). (99-109).

Bhambhani, G.Ve Saniy, M. ve (2017). The Emergence of Talent Management andDiffusion of HRM. Epra İnternational Journal of Research and Development, 2(7),44-52.

Bingöl, D. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi. Denizli: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.

Budak, G. (2008). Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi. İzmir: Barış Yayınları.

Burger, J. (2006). Kişilik. (Çev. İ.D. Sarıoğlu). (1.Baskı). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Butler, A. C. (1990). A Reevaluation of Social Work Students' Career Interests. Journal of Social Work Education, 26(1), 45-56.

Cervone, D. ve Pervin, L. A. (2016). Kişilik psikolojisi: Kuram ve Araştırma (M. Baloğlu,Çev.). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.

Cevher, F. N. ve Buluş, M. (2007). Benlik Kavramı ve Benlik Saygısı: Önemi ve Geliştirilmesi. Akademik Dizayn Dergisi, 1(2): 52-64.

Cloninger, R. ve Svrakic, D. M. (2000). Personality Disorders. BJ Sadock, VA Sadock, editörler, Comprehensive Textbook of Psychiatry içinde. 7. Baskı.

Cılga İ., Uysal, N., Özzaim, S., Demirel, Ü., Özkurt, S., Karataş, K., Çilingir, İ., Nefes, Z. ve Altıntaş, B. (1995). Sosyal Hizmet Eğitimi ve Araştırma. 2000'li Yıllara Doğru Sosyal Devletin Gerçekleştirilmesinde Sosyal Hizmetlerin Yeri ve Önemi-4. Ulusal Sosyal Hizmet Konferansı içinde (239-242). Ankara: SHUDER Genel Merkezi Yay. Ankara.

Costa, P. T., McCrae R. R. ve Dye, D. A. (1991). "Facet Scales for Agreeableness And Conscientiousness: A Revision of the NEO Personality Inventory", Personality and Individual Diffirences, 12(9),887-898.

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

Costa P. T. ve McCrae R. R. (1997). "Stability and Change in Personality Assessment: The Revised NEO Personality Inventory in The Year 2000", Journal of Personality Assesment, 68(1),86-94.

Çağlar, T. (2012). Türkiye"de Sosyal Hizmet Disiplini Üzerine Bir Değerlendirme. Sosyal Bilimler ve Sosyal Hizmet Üzerine Düşünceler. İbrahim 3, Burcu Hatipoğlu (der.). Ankara: Sabev Yay.

Çalık, T. ve F. Ereş. (2006). Kariyer Yönetimi Tanımlar Kavramlar İlkeler. Ankara: Gazi Kitapevi Yay.

Çavuş, Ş. ve Kaya, A. (2015). Turizm Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Planları ve Turizm Sektörüne Yönelik Tutumu . Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4(5), 104.

Çelik, A. ve Şimşek, M.Ş. (Ed.). (2004). Kariyer Yönetimi, Gazi Kitabevi, Ankara.

Çolakoğlu Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2009). "Çalışanların Demografik Özelliklerin Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş

Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği", Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 20(1),77-89.

Demirbilek, T. (1994). "Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri", Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, 9(2),71- 85.

Develioğlu, K. ve Tekin, Ö. A. (2013). "Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama", Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 18(2),15-30.

Digman, John M. (1990). "Personalıty Structure: Emergence Of The Five-Factor Model", Annual Reviews Psychol, 41(1),417-440.

Dikili, A. (2012), "Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler", Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 17(2),473-484.

Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 14(1), 56-64.

Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminde Çalışanların Kendilerine Doğru Yolculuk Yöntemi: Yetenek Yönetimi. Çukurova ÜniversitesiSosyal Bilimler Dergisi, 17(3), 145-166.

Duyan, V. (2010), Sosyal Hizmet Temelleri Yaklaşımları ve Müdahale Yöntemleri, Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği, Ankara.

Ekşili, N., Ünal, Z. ve Gündüz, H. (2016). İş Tatmini Ve Kariyer Planlama Arasındaki İlişki: Konaklama İşletmeleri Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. Internatıonal Multidisipliner Conference, (s. 352). Antalya.

Er Ülker, F. ve Balkan Akan, B. (2019). Bireylerin Bazı Kişilik Özelliklerinin Girişimci Kariyer Değerine Olan Etkisi: Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(2), 146-159.

Erbay, E. ve Sevin, Ç. (2013). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmet 4. Sınıf Öğrencilerinin Eğitim Süreçlerine Ve Gelecekteki Meslek Yaşamlarına İlişkin Görüşleri. Toplum ve Sosyal Hizmet, 24(1), 25-40.

Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde Davranış. İstanbul: İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını.

Erdoğan, İ., (1997), İşletmelerde davranış, İstanbul: Dönence Yayınları.

Erdoğmuş, N. (2003). Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Eren, E. (1984). Yönetim Psikolojisi. (2.Baskı). İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını, No:148.

Eroğlu, F. (1998). Davranış Bilimleri. (4.Baskı). İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.

Eroğlu, F. (2011), Davranıs Bilimleri, Beta Yayınları, İstanbul.

Eroğlu Tuğba H. (2013). Sosyal Politika ve Kamu Bileşenleriyle Sosyal Hizmet Temelleri ve Kamu bileşenleri, Maya Akademi, Ankara.

Gençtanrım, D. ve Çetinkaya, E. (2017). Kişilik Kuramları (2. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.

Gezen, T. ve Köroğlu, Ö. (2014). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimine etki eden kariyer çapalarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2), 213-234.

Girgin, B. (2007). Beş Faktör Kişilik Modelinin İş Yerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.

Goldberg, L. R. (1990). "n Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure", Journal of Personality and Social Psychology, 59(6), 1216-1229.

Goldberg, L. R. (1993). "The Structure of Pheno typic Personality Traits", American Psychologist, 48(1),26-34.

Goldstein, H. (1981). Social Learning and Change, Newyork: Tavistock Publications.

Gorbett, K. ve Kruzcek, T. (2008) "Family Factors Predicting Social Self-Esteem in Young Adults, The Family Journal: Counselling and Therapy for Couples and Families, 16(1):58-65.

Gökdeniz, İ. ve Merdan, E. (2011). Kişilik ile kariyer seçimi arasindaki ilişkinin incelenmesi. Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(2), 23-36.

Gökçearslan, E. (2009). Social work profession and social work education in Turkey. Procedia Social and Behavioral Sciences 1, 2063-2065.

Güney, S. (2000). Davranış Bilimleri. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Güney, S. (2006). Davranış Bilimleri. (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Güney, Salih, (2012), Örgütsel Davranış, Nobel Yayınevi, İkinci Basım, İstanbul.

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL HİZMET BÖLÜMÜ. 20.12.2020 tarihinde http://www.shy.hacettepe.edu.tr/tr/menu/lisans-116 adresinden erişildi.

Holley, L. C. ve Young, D. S. (2005). Career Decisions and Experiences of Social Work Faculty: A Gender Comparison. Journal of Social Work Education, 41(2), 297-313.

INTERNATIONAL FEDERATION OF SOCIAL WORKERS. 26.12.2020 tarihinde https://www.ifsw.org/ adresinden erişildi.

İçerli, L. ve Uğuz, Ş. (2019). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, 4(8), 21-45.

Jain, N. K. (2005). Organizational Behaviour. New Delhi: Atlantic Publishers and Distributors.

Jia, H. H. (2008). Relationships Between the Big Five Personality Dimensions and Cyberloafing Behavior. (Unpublished Doctoral Dissertation). Southern Illinois University at Carbondale.

Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örneklemi için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4(38), 169-179.

Kaplan, N. (2020). Kişilik Özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Güncel Pazarlama Yaklaşımları ve Araştırmaları Dergisi, 1(2), 132-152.

Karaca, E. ve Karaca, N. G. (2017). Sosyal Hizmet Bölümü Öğrencilerinin Bölümlerine Yönelik Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Ölçek Çalışması. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD), 2(1), 16-22.

Karagöz, Y. (2019). SPSS AMOS META Uygulamalı İstatistiksel Analizler, Ankara.

Karakaya, E. (2013). Kişilik Tiplerinin Satış Performansı Üzerindeki Etkisi Ve Süpermarket Zincirlerinde Bir Uygulama (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kırıkkale.

Karasar, N. (2019). Bilimsel Araştırma Yöntemi Kavramlar İlkeler ve Teknikler. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Karataş, K.ve Erkan, G. (2005). Türkiye'de sosyal hizmet eğitiminin tarihçesi. Sosyal Hizmet Sempozyumu 2002: Sosyal Hizmet Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar, 112-133. Ankara: Aydınlar Matbaacılık Ltd. Şti.

Karataş, K. ve Erkan, G. (2012) . 1961"den Günümüze Sosyal Hizmet Eğitimi Müfredatı: Sosyal Hizmetler Akademisi- Sosyal Hizmetler Yüksekokulu-(HÜİİBF) Sosyal Hizmet Bölümü Özelinde Bir Değerlendirme. Sosyal Hizmet Sempozyumu 2011: 50.Yılında Türkiye'de Sosyal Hizmet Eğitimi: Sorunlar, Öncelikler ve Hedefler içinde (47-52). Ankara: Sosyal Hizmet Araştırma ve Geliştirme Derneği Yay.

Kart, M. E. ve Güldü, Ö. (2017). Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 72(2), 379.

Kedikli, E., Mutlu, Z. ve Süngü, İ. (2020) Üniversite Öğrencilerinin Girişimci Kişilik Özellikleri ve Kariyer Planlamaları Açısından İncelenmesi, ISR Congress, 370-386.

Kırcaali İftar, G. (1999). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. A. A. Bir (Ed.), Bilim ve araştırma, (1. baskı, ss. 1-10). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Kıyak, F.M. (2015). Lisans Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ve Değerlerinin Bireysel Kariyer Planlaması Sürecine Etkisi: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği, (Yüksek Lisans Tezi), Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

Koca, A. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Koçak, O. Çevik, O. ve Savacı, D. (2018) Sosyal Hizmet Bölümünü Seçme ve Sosyal Hizmet Eğitimine Devam Etmede Türkiye'deki Sosyal Hizmet Öğrencilerinin Motivasyonları, Sosyal Hizmet Kongresi 2018: Mültecilerle Sosyal Hizmet, 145-162.

Kongar, E. (1972), Sosyal Çalışmaya Giriş, Sosyal Bilimler Derneği, Ankara.

Kongar, E. (2007). Sosyal Çalışmaya Giriş. Ankara: Sabev Yay.

Kordon, E. (2006). Yetkinliklere Dayalı Kariyer Planlama ve Endüstri Mühendisliği Öğrencileri İçin Bir Uygulama (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Fen Bilimler Enstitüsü, Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Denizli.

Kozak, M. (2001). Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Köknel, Ö. (1997). Kaygıdan Mutluluğa Kişilik (14. baskı). İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.

Kravetz, D. ve Jones, L. E. (1982). Career Orientations of Female Social Work Students: An Examination of Sex Differences. Journal of Education for Social Work, 18(3), 77-84.

Kurtoğlu, E. (2010). Kariyer Yönetiminin Kamu Kurumlarının Etkinliği Üzerindeki Olası Sonuçlarının İncelenmesi ve Çorum Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.

Kuşat, A. (2003). "Bir Değerler Sistemi Olarak Kimlik Duygusu ve Atatürk", Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (15),45-61.

Kuzgun, Y. (2006). Meslek Rehberliği ve Danışmanlığı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Mavisu, H. (2010) Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme Ve Kariyer Başarısı İlişkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.

Moody, M. C. (2007). Adaptive Behavior in Intercultural Environments: The Relationship Between Cultural Intelligence Factors and Big Five Personality Traits. (Unpublished Doctorate Dissertation). George Washington University, Washington.

Mount, M. K., Barrick, M. R. ve Stewart, G. L. (1998) "Five-Factor Model Of Personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions." Human Performance. 11 (2-3),145-165.

ÖSYM. 01.06.2021 tarihinde https://www.osym.gov.tr/TR,20845/2021-yuksekogretim-kurumlari-sinavi-yks-kilavuzu.html adresinden erişildi.

Özdemir, Y. ve Aras, M. (2015). Sosyal Hizmetlerde Kariyer Yönetimi. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 107-121.

Özen, Y. (2011). "Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler", Eğitim-Bir-Sen Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi, (2),81-96.

Özsoy, E. (2013). A Tipi ve B Tipi Kişilik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sakarya.

Parton, N. (1996). Social theory, social change and. Social theory, social change and social work, 4.

Parrott, W. G. (Ed.). (2001). Emotions in social psychology: Essential readings. psychology press.

Reçber, B. (2019). Sosyal Hizmetin Gelişiminde Türkiye'nin Konumu: Teorik Bir Analiz. Toplum ve Hizmet , 30 (2), 715-738.

RESMİ GAZETE. 04.05.2021 tarihinde http://www.resmigazete.gov.tr/adresinden erişildi.

Roach, P. D. (2006). "Evolutionary Theory and Birth Order Effects on Big Five Personality Traits Among the Shuar of Amazonian Ecuador: The First Cross-Cultural Test", Doctorate Dissertation, University of Oregon, Oregon.

Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). Örgütsel Davranış. (Çev. İnci Erdem). Ankara: Nobel Yayıncılık.

Rompf, E. L. ve Royse, D. (1994). Choice of Social Work as a Career: Possible Influences. Journal of Social Work Education, 30(2), 163-171.

Rosenberg, M. (1965). Society and the Adolescent Self-Image. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Rottinghaus, P. J., Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. Journal of Career Assessment, 13(1), 3-24.

Rubin, A., Johnson, P. J. ve DeWeaver, K. L. (1986). Direct Practice Interests of MSW Students: Changes From Entry to Graduation. Journal of Social Work Education, 22(2), 98-108.

Rubin, A. ve Johnson, P. J. (1984). Direct Practice Interests of Entering MSW Students. Journal of Education for Social Work, 20(2), 5-16.

Sabuncuoğlu, Z. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları.

Sabuncuoğlu, Z. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi. Bursa: Alfa Aktüel Yayıncılık.

Saracel, N., Özkara, B., Karakaş, M., Özdemir, Ş., Yelken, R., Dündar, S. ve Karaca, Y. (2002), "Afyon İli Tüketim Analizi, Tüketici Davranışları ve Eğilimleri". Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayınları, Cilt:27, ss.28.

Sartık, H. ve Ballı, A. İ. K. (2020). Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(1), 68-86.

Seçer, H. (2013). Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Sha, W., Wong, Y. C., Lou, V. W., Pearson, V., ve Gu, D. H. (2012). Career Preferences of Social Work Students in Beijing and Shanghai. Social Work Education, 31(1), 4-21.

Sheafor, B. W. ve Horejsi, C. R. (1988). Techniques and guidelines for social work practice. Boston: Allyn and Bacon.

Serinkan, C. ve Barutçu, E. (2006). Pamukkale Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Planları ve Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(2), 317-339.

Sevim, K. ve Altun, F. (2017). Sosyal Hizmet Bölümü Öğrencilerinin Geleceğe Yönelik Mesleki ve Akademik Beklentileri. Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 3(2), 51-65.

Somer, O. (1998). "Türkçe'de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli", Türk Psikoloji Dergisi, 13(42),17-32.

Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). "Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin Geliştirilmesi – I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması", Türk Psikoloji Dergisi, 17(49),21-33

Soysal, A. (2003). "Küreselleşen İş Hayatında Yeni Kariyer Yaklaşımları", II. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 17-18 Mayıs, İzmit, 330-341.

Soysal, A. (2008), "Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması",Çimento İşveren Dergisi, http://www.ceis.org.tr/dergi Docs/makale 129. pdf, (18.03.2021).

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, (12), 23-38.

Şeyhanlıoğlu, H. Ö. (2018). Bireysel Kariyer Planlaması Ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Turizm Çalışanları Örneği. Sıtkı Koçman Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Soysal, A. (2004). Kariyer yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.

Şimsek, M. Ş., Çelik, A. ve Akatay, A. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları (3. Baskı). Konya: Eğitim Kitabevi.

Tanrıverdi, H., Yılmaz, A., Pala, B. ve Ercan, F. Z. (2019). Kişilik Özellikleri, Duygusal Zekâ, Kariyer Uyum Yeteneği ve Turizmde Kariyer Yapma İsteği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: İstanbul Üniversitesinde Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma. Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi (IJTEBS) E-ISSN: 2602-4411, 3(1), 41-56.

Taşğın, N. Ş. ve Uğur, T. (2013). Türkiye'de Sosyal Hizmetlerin Dönüşümü. N. Ş. Taşğın ve T. Uğur içinde, Sosyal Politika ve Kamu Yönetimi Bileşenleriyle Sosyal Hizmet (s. 119-135). Ankara: Maya Akademi.

Taşlıyan, M., Arı, N. Ü. 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), 234.

Tatlılıoğlu, K. (2014). "Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı'na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", Tarih Okulu Dergisi, 7(17),939-971.

Teğin, B. (1983). Davranış Bilimlerine Giriş. (2.Baskı). Ankara: Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

Tekin, Ö. A. (2012). Yabancılaşma Ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer' deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları 107 Üzerindeki Uygulama. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Temeloğlu, E. ve Aksu, M. (2016). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin turizmde kariyer yapma istekleri üzerindeki etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi örneği. Journal of International Social Research, 9(43), 1512-1521.

Tomanbay, İ. (1999), Sosyal Çalışma Sözlüğü, Selvi Yayınevi, Ankara.

Tomrukçu, B. (2008). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.

Torun, C. (2011). Kariyer Geliştirme ve Planlanması Uygulanmalarının Analizi ve Kütahya İlinde Bir Uygulama (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.

Tosun, Ü. ve Güntaş, S. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri İle Empati Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: KKTC Örneği. European Journal Of Managerial Research (EUJMR), 2(2), 23-38.

Tuna, Y. (2013). "Kişilik, Birey ve Davranış." Ankara: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını (2329),66-91.

TÜRK DİL KURUMU. 15.05.2021 tarihinde https://www.tdk.gov.tr/ adresinden erişildi.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ CUMHURBAŞKANLIĞI İNSAN KAYNAKLARI OFİSİ. 20.06.2021 tarihinde https://www.cbiko.gov.tr/ adresinden erişildi.

Türkay, O. ve Tüzemen, A. (2009). Turizm öğrencilerinin çalışma bölgesi seçimleri üzerine bir uygulama. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 20(2), 215-229.

Türkel, A. (1999). Globalleşen Dünyanın Lider Yöneticilerine. İstanbul: Türkmen Kitabevi Yayınları.

Tüz, M. V. (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar. Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi(4), 171.

Ünver, Y. (2005). İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri (Dönem Projesi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı, Ankara

Yaşar, O. M. ve Sunay, H. (2019). Spor Bilimleri Öğrencilerine Yönelik Kariyer Farkındalığı Ölçeğinin (KFÖ) Geliştirilmesi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi, 2(1), 7-22.

Yavuz, N., Sağlam, M. ve ÜLGEN, B. (2018). Öğrencilerin Kariyer Tercihlerine Göre Kişilik Özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: İşletme Lisans Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(40), 457-496.

Yazgan İnanç, B.,& Yerlikaya, E. E. (2010). Kişilik Kuramları.(3. Baskı). *Ankara: Pegem Akademi Yayınevi*.

Yerlikaya, A., Polat, H., Talas, S., Kanışlı, E., Altıntaş, C., Çarlık, M., Kuruloğlu, F., Altıntaş, C., Öztürk Terzi, A. Ve Avşar, M. (2021). Kariyer Planlama, (1.Baskı),TOGÜ KARMER, Tokat.

Yılmazer, A. (2010). Meslek Yüksekokulları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yolcuoğlu, İ. G. (2012). Sosyal Hizmete Giriş. Ankara: Sabev Yay.

Yürür, S. (2009). "Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma", Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi, 10(1),23-42.

Zastrow C., Sosyal Hizmete Giriş, Nika Yayınevi, s.6, Ankara, 2013.

Zel, Uğur, (2006), Kişilik ve Liderlik, Nobel Yayınları, İkinci Baskı, Ankara.

Zhang, L. F. (2003). "Does the Big Five Predict Learning Approaches?", Personality and Individual Differences, 34(8),1431-1446.

EKLER

Ek 1. Anket Formu

SOSYAL HİZMET BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE KARİYER PLANLAMASI ARASINDAKİ İLİŞKİ: ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı;

Bu çalışma, Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sosyal Hizmet Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans tezi çalışması kapsamında yürütülmektedir. Anket sorularıyla, sosyal hizmet lisans eğitimi alan öğrencilerin kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlanmaktadır. Anket formunda isim yer almayacak olup, mahremiyete dikkat edilecektir. Veriler toplu olarak bilimsel amaçla kullanılacak herhangi bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Ankette yer alan tüm soruları cevaplamanız önem arz etmektedir.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Hatice Kübra SARI

Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Sosyal Hizmet Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi
e-mail: h.kubraerdem@hotmail.com

KİŞİSEL SORULAR

Bu bölümde, kişisel bilgilerinizle ilgili sorular yer almaktadır.

1) Cinsiyetiniz : ( ) Erkek ( ) Kadın

2) Yaşınız: ( ) 17 ve altı ( ) 18 ( ) 19 ( ) 20 ( ) 21 ( ) 22 ( ) 23 ve üzeri

3) Sınıfınız: ( ) 1 ( ) 2 ( )3 ( ) 4

4) Öğrenim türünüz: ( ) Birinci öğretim ( ) İkinci öğretim

5) Genel akademik ortalamanız:

( ) 0-1 ( ) 1-1,49 ( ) 1,5-1,99 ( ) 2-2,249 ( ) 2,5-2,99 ( ) 3-4

6) Yaşadığınız yer:

( ) Yalnız evde
( ) Aile ile evde
( ) Yurtta
( ) Arkadaş ile evde
( ) Akraba ile evde
( ) Diğer

7) Ailenizin yaşadığı yer:

( ) Büyük Şehir ( ) Şehir ( ) İlçe ( ) Köy

8) Ailenizin ortalama aylık geliri

( ) 0-2500 ( ) 2501-4000 ( ) 4001-5500 ( ) 5501-7000 ( ) 7001 ve üstü

9) Annenizin Eğitim Durumu:

( )Okuma-yazma bilmiyor ( ) İlköğretim ( ) Lise ( )Üniversite

10) Babanızın Eğitim Durumu:

( )Okuma-yazma bilmiyor ( ) İlköğretim ( ) Lise ( ) Üniversite

11) Sosyal Hizmet Bölümünü isteyerek mi tercih ettiniz?

( ) Evet ( ) Hayır ( ) Kısmen

12) Sosyal Hizmet bölümünü seçmenizde en etkili olan neden nedir?

( ) Çevremdeki kişilerin tavsiyesi ile

( ) Puanım sadece bu bölümü tuttuğu için

( ) Rehber öğretmenim yönlendirdi

( ) Sosyal Hizmet mezunu arkadaşım veya yakınım olması beni bu bölüme yönlendirdi

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda, size uyan ya da uymayan pek çok kişilik özelliği bulunmaktadır. Lütfen her bir ifadenin size uygunluğunu her ifadenin karşısında 1 ve 5 arasında puanlayınız

1-Kendimi konuşkan biri olarak görmekteyim. ( )

2-Kendimi başkalarının kusurlarını bulma eğiliminde olan biri olarak görmekteyim. ( )

3-Kendimi eksiksiz bir iş yapan biri olarak görmekteyim. ( )

4-Kendimi morali bozuk ve keyifsiz biri olarak görmekteyim. ( )

5-Kendimi yaratıcı biri olarak görmekteyim. ( )

6-Kendimi içine kapanık biri olarak görmekteyim. ( )

7-Kendimi başkalarına karşı bencil olmayan ve yardımsever biri olarak görmekteyim. ( )

8-Kendimi biraz dikkatsiz olabilen biri olarak görmekteyim. ( )

9-Kendimi rahat ve stresi etkili bir biçimde yöneten biri olarak görmekteyim. ( )

10-Kendimi birçok farklı şeye merak duyan biri olarak görmekteyim. ( )

11-Kendimi enerji dolu biri olarak görmekteyim. ( )

12-Kendimi başkalarıyla tartışmayı başlatan biri olarak görmekteyim. ( )

13-Kendimi güvenilir biri olarak görmekteyim. ( )

14-Kendimi gergin biri olarak görmekteyim. ( )

15-Kendimi zeki ve derin düşünen biri olarak görmekteyim. ( )

16-Kendimi heyecan uyandıran biri olarak görmekteyim. ( )

17-Kendimi affedici yapıya sahip biri olarak görmekteyim. ( )

18-Kendimi düzensiz olma eğilimine sahip biri olarak görmekteyim. ( )

19-Kendimi çok endişelenen biri olarak görmekteyim. ( )

20-Kendimi aktif hayal gücüne sahip biri olarak görmekteyim. ( )

21-Kendimi sessiz olma eğiliminde olan biri olarak görmekteyim. ( )

22- Kendimi kendine güvenen bir kişiliğe sahip biri olarak görmekteyim. ( )

23-Kendimi tembel olma eğilimine sahip biri olarak görmekteyim. ( )

24- Kendimi duygusal olarak dengeli ve kolaylıkla üzülmeyen biri olarak görmekteyim. ( )

25-Kendimi özgün ve yeni fikirler üreten biri olarak görmekteyim. ( )

26-Kendimi iddialı bir kişiliğe sahip biri olarak görmekteyim. ( )

27-Kendimi soğuk ve mesafeli biri olarak görmekteyim. ( )

28-Kendimi görev bitirene kadar azimle çalışmaya devam eden biri olarak görmekteyim. ( )

29-Kendimi karamsar biri olarak görmekteyim. ( )
30-Kendimi sanatsal ve estetik deneyimlere değer veren biri olarak görmekteyim. ( )
31-Kendimi bazen utangaç ve çekingen biri olarak görmekteyim. ( )
32-Kendimi hemen hemen herkese karşı kibar ve düşünceli biri olarak görmekteyim. ( )
33-Kendimi işleri verimli yapan biri olarak görmekteyim. ( )
34-Kendimi gergin durumlarda sakin kalabilen biri olarak görmekteyim. ( )
35-Kendimi rutin olan işlerde çalışmayı tercih eden biri olarak görmekteyim. ( )
36- Kendimi dışa dönük, sosyal biri olarak görmekteyim. ( )
37-Kendimi başkalarına karşı bazen kaba davranan biri olarak görmekteyim. ( )
38-Kendimi planlar yapan ve bu yaptığım planları izleyen biri olarak görmekteyim. ( )
39-Kendimi çabuk sinirlenebilen biri olarak görmekteyim. ( )
40-Kendimi düşünmeyi, fikirlerle oynamayı seven biri olarak görmekteyim. ( )
41-Kendimi sanatsal ilgisi az olan biri olarak görmekteyim. ( )
42-Kendimi başkalarıyla işbirliği yapmaktan hoşlanan biri olarak görmekteyim. ( )
43-Kendimi kolaylıkla dikkati dağılan biri olarak görmekteyim. ( )
44-Kendimi sanat, müzik ya da edebiyat alanlarında çok kültürlü biri olarak görmekteyim. ( )

KARİYER GELECEĞİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda kariyer seçim becerilerinize ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Verilen bu düşüncelerin size uygunluğunu her ifadenin karşısında 1 ve 5 arasında puanlayınız
1- Yeni iş ortamlarına kolaylıkla uyum sağlarım. ( )
2- Kariyer planlarımdaki değişimlere uyum sağlayabilirim. ( )
3- Kariyerimde olabilecek potansiyel engellerin üstesinden gelebilirim. ( )
4- İşimle ilgili yeni görevler için çabalamaktan hoşlanırım. ( )
5- İş yerinde değişime kolayca uyum sağlayabilirim. ( )
6- İşimle ilgili değişikliklere kolaylıkla uyum sağlayacağım. ( )
7- Başkalarına sorulursa, kariyer planlarımdaki değişime uyum sağlayabileceğimi söyleyeceklerdir. ( )
8- Kariyer başarımı kendi çabalarım belirleyecektir. ( )
9- Kariyerime ilişkin planların beklediğim şekilde gitmemesi durumunda kendimi toparlamaya çalışırım. ( )
10- Kariyer planlarımı nadiren kontrol ederim. ( )
11- Kariyerimde ulaştığım başarımın kontrolü benim elimde değildir. ( )
12- Kariyerimi düşündüğümde heyecanlanırım. ( )
13- Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham verir. ( )
14- Kariyerim hakkında düşünmek sinirlerimi bozar. ( )
15- Kariyer planları yapmak benim için zordur. ( )
16- Yeteneklerimi belirli bir kariyer planıyla ilişkilendirmek zordur. ( )
17- Kariyerime ilişkin ilgi alanlarımı biliyorum. ( )
18- Kariyerime ilişkin hayallerimi gerçekleştirmek için azimliyimdir. ( )
19- Gelecekte kariyerimde başarılı olacağım konusunda emin değilim. ( )
20- Doğru kariyeri keşfetmek zordur. ( )

21- Kariyerimi planlamak benim için doğal bir faaliyettir. ( )
22- Kariyerimle ilgili doğru kararlar vereceğimden kesinlikle eminim. ( )
23- İşgücü piyasasındaki eğilimleri anlama konusunda iyiyimdir. ( )
24- İşgücü piyasasındaki eğilimleri anlamıyorum. ( )
25- Gelecekteki istihdam eğilimlerini anlamak oldukça kolaydır. ( )

Ek 2. Etik Kurul Raporu

T.C. GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ Rektörlüğü

GÜMÜŞHANE UNIVERSITY Rector's Office

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

(Proje Onay Formu)

TARİH	: 2021/3 Sayı ve 14/04/2021 tarihli	
YER	:	
ÜYELER	: Prof.Dr. GÜNAY ÇAKIR (Başkan) Prof.Dr. HASAN AYAYDIN (Üye) Prof.Dr. MÜGE YILMAZ (Üye) Prof.Dr. BAYRAM NAZIR (Üye) Prof.Dr. EKREM CENGİZ (Üye) Prof.Dr. HURİ İLYASOĞLU (Üye) Prof.Dr. FERKAN SİPAHİ (Üye)	

BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU PROJE ONAY FORMU	
Projenin Adı:	Sosyal Hizmet Bölümü Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri İle Kariyer Planlaması Arasındaki İlişki: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Örneği
Projenin Niteliği:	Yüksek Lisans Tezi
Proje Araştırmacıları:	Hatice Kübra SARI
Proje Yürütücüsünün Haberleşme Bilgileri:	Erzincan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Erzincan / Merkez

Araştırmanın Amacı:	Sosyal hizmetin bir meslek olarak anlamlandırılması, insanların birer sosyal varlık olarak kabul edilmesiyle başlar. İnsanların, toplumsal düzende birbirlerinin varlığına ihtiyaç duyan sosyal varlıklar olduğu tüm dünyada kabul edilmiş bir gerçektir. Her insanın doğup büyümesinin ardından gelişimlerini tamamlayabilmeleri için diğer insanların rehberliklerine ve işbirliklerine ihtiyacı vardır. İnsanların fiziksel ihtiyaçlarının yanı sıra psikolojik ihtiyaçları gereği de diğer insanlarla bir arada olması gerekmektedir. Bu aşamada sosyal hizmet uzmanları insanların toplumdaki bu etkileşimlerini en iyiye çıkarmak, ilişkilerinin kalitesini arttırmak ve toplumsal ilişkilerini düzenlemek için çalışmaktadırlar. Sosyal hizmet uzmanları toplumdaki her bireyin sosyal işlevselliğini en yüksek potansiyele ulaştırmak için uygulamalarda bulunmaktadırlar (Sheafor, Horejsi, 1988: 4). Lisans düzeyinden başarıyla mezun olanlar gerek devlet kurumlarında gerek ise de özel sektörde sosyal çalışmacı veya sosyal hizmet uzmanı unvanı ile çalışmaktadırlar. Ancak son yıllarda sosyal hizmet eğitimi veren üniversitelerin nicelik olarak artması mezunlar arasında ciddi oranda işsizlik problemine neden olmuştur. Özellikle uygulamalı bir alana sahip olan sosyal hizmet eğitiminin açıköğretim ve uzaktan öğretim fakültelerinde oldukça yüksek bir kontenjanla eğitim verilmesi Türkiye' de sosyal hizmet mezunlarının işsizlik sorununu derinleştirmiştir. Üniversitelerde yetiştirilen meslek elemanlarının bu kadar yüksek bir sayıda olması, devlet kurumlarının ise son yıllarda yapılmış olan düzenleme ile 'sosyal çalışma görevlisi' kadrosuyla diğer meslek gruplarıyla birlikte sosyal çalışmacı ataması yapması, sosyal hizmet mezunlarının işsizlik düzeylerini arttıran bir diğer etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmanın temel amacı, sosyal hizmet bölümünde öğrenim gören üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi bulmak ve sosyal hizmet mesleği açısından değerlendirmektir.
Araştırmanın Gerekçesi:	Ülkemizde genç nüfusun bir kısmını oluşturan sosyal hizmet bölümü öğrencileri kariyer planı yaparken kendi bilgi, yetenek ve kişilik özelliklerine göre değil, girmiş oldukları merkezi sınavlar sonucunda almış oldukları puanlara göre kariyer tercihlerini yapmaktadırlar. Söz konusu bu durum kısa vadede bir sorunmuş gibi algılanmasa da uzun vadede önemli sonuçlara ve problemlere sebep olmaktadır. Bireylerin iş hayatlarında yaşayacakları iş verimsizliği, çalışma isteksizliği, kariyer odaklı olmaktan çok günü kurtarma telaşıyla özenilmeyen işler gibi sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Yaşanan ve yaşanacak bu durumların öğrencilerin kişilik özellikleri açısından değerlendirilmesi araştırmanın gerekçesini oluşturmaktadır.
Araştırmanın Yöntemi:	Sosyal hizmet öğrencilerinin kariyer planlaması ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırma, nicel araştırma desenine göre dizayn edilmiştir. Araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılacak ve SPSS paket programında ilgili analizler yapılacaktır. Araştırmanın amacı doğrultusunda iki ayrı ölçekten faydalanılacaktır: Benet-Martínez, V., & John, O. P. (1998) tarafından geliştirilen Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005) tarafından geliştirilen Kariyer Geleceği Ölçeği. Ölçeklere ilişkin soru formunun hazırlanmasında bu ölçeklerin Türkçe uyarlamaları yapılarak soru formuna son hali verilecektir. Pandemi sürecinden dolayı araştırmadan elde edilen verilerin doğru ve güvenilir sonuçlar vermesi adına soru formunu Sosyal Hizmet Bölümü öğr öğrencilere li doldurması ı örneklem alı çalışmasının belirlenmiştir.

	(aynı) olmadığında etkili olan bir örnekleme yöntemidir (Karagöz, 2019:310). Ayrıca örneklem yeter sayısı; n= N / (1+N*α2) ile hesaplanacaktır (Saracel vd., 2002:28). ±%5 örnekleme hatası (α) ve N=550 kişi ile değerleri yukarıdaki formüle uygulanmış ve çalışma için gerekli görülen örneklem yeter sayısı 231 olarak belirlenmiştir.
Kullanılacak biyolojik, psikolojik ve teknik vb. tüm yöntemleri açıklayan etik ile ilgili özet:	Nitel araştırma yöntemlerinden anket tekniği uygulanacaktır. Araştırmaya katılacak kişilerin isim, soy isim, adres, telefon numarası gibi özel bilgileri anket formunda yer almayacaktır.

Gümüşhane Üniversitesi Edebiyat Fakültesi öğretim üyelerinden Sayın Dr. Öğr. Üyesi Erkan DİKİCİ'nin "Sosyal Hizmet Bölümü Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri İle Kariyer Planlaması Arasındaki İlişki: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Örneği" adlı projesi değerlendirilmiştir.

X Proje etik açısında uygun bulunmuştur.

~~Projenin etik açısından geliştirilmesi gerekmektedir.~~

~~Proje etik açısında uygun bulunmamıştır.~~

Ek 3. Araştırma İzni

T.C.
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-84730948-044-80346 27.05.2021
Konu : Anket

Sayın Hatice Kübra SARI

Sosyal Hizmet Bölümü Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Kariyer Planlaması Arasındaki İlişki: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Örneği başlıklı tez çalışmanızın Fakültemiz Sosyal Hizmet Bölümü öğrencilerine google form üzerinden göndereceğiniz linkten anket yapmanız uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Prof.Dr. Selahattin YAVUZ
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSF3CH5L62
Belge Takip Adresi : https://ebys.ebyu.edu.tr/enVision/Validate_Doc.aspx?eD=BSF3CH5L62&eS=80346

Adres:Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi yalnızbağ Yerleşkesi 24100 – Erzincan
Telefon:444 8 024 – (0446) 226 66 66 Faks:(0446) 226 66 65
e-Posta:rektorluk@erzincan.edu.tr Web:https://ebyu.edu.tr/tr/
Kep Adresi:erzincanunv@hs02.kep.tr

Bilgi için: Fatma KORKMAZ
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Hatice Kübra SARI

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü

Yüksek Lisans Öğrenimi : Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetler : Erzincan Valiliği Madde Bağımlılığı Çalıştayı

İş Deneyimi

Stajlar : Erzincan Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi (Tıbbi Sosyal Hizmet Birimi)

Erzincan Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü (Sosyal Hizmet Merkezi)

Erzincan Adliyesi (Aile Mahkemesi)

Projeler : ErzincanValiliği Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı- Yaşlı Bakım Projesi

Çalıştığı Kurumlar : ErzincanValiliği Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı(Yaşlı Bakım Projesi Koordinatörü)