

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ BİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

YENİ MEZUNLARIN KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİNİN İŞLERİNE UYUM
SAĞLAMALARIYLA İLİŞKİSİ. TEMEL BENLİK
DEĞERLENDİRMELERİNİN ARACILIK ROLÜ

LEVENT ÖNCEL

2502080024

TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. MUSTAFA BÜTE

İSTANBUL, 2020

ÖZ

YENİ MEZUNLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞLERİNE UYUM SAĞLAMALARIYLA İLİŞKİSİ. TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMELERİNİN ARACILIK ROLÜ

Levent Öncel

Bu çalışma yeni mezunların kişilik özelliklerinin işlerine uyum sağlamalarıyla ilişkisini ve dışa dönüklük kişilik boyutunun kariyer sonuç ve tutumlarıyla ilişkisinde temel benlik değerlendirmelerinin aracılık rolünü incelemiştir. Kişilik özelliklerinin uzun dönemli kariyer tutumlarıyla ilişkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Yeni mezunların işlerine uyum sağlamasını incelemek ve hangi kişilik özelliklerinin olumlu iş sonuçları ve kariyer tutumlarıyla ilişkili olduğunu tespit etmek amacıyla oluşturulan araştırmada yeni mezun bireyleri 7 yıl arayla izleyen 2 aşamalı boylamsal bir tasarım kullanılmıştır. Birinci aşamada yeni mezunların kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla mezuniyetlerinden bir ay önce kariyer uyum yetenekleri, temel benlik değerlendirmeleri, beş faktör kişilik özellikleri, proaktif kişilik, gelecek zaman yönelimi, genel öz yeterlilik, benlik saygısı, içsel denetim odağı ölçülmüş, ikinci aşamada bireylerin iş arama süreleri, iş arama stratejileri, işe ve iş örgütlerine öznel uyumları, işlerine duygusal bağlılıkları, iş memnuniyetleri, işten ayrılma niyetleri, finansal güçlük algıları ve yaşam memnuniyetleri ölçülmüştür. Sonuçlar her bir kişilik özelliğinin bir iş sonucu ve kariyer tutumuyla ilişkili olduğunu göstermiştir. Bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları görev ve zorlukları ele alma yeteneğine sahip oldukları, yaşamlarının kendi kontrollerinde olduğu ve kendilerinin değerli olduğuna inanma olarak tanımlanan temel benlik değerlendirmelerinin iş sonuçları ve kariyer tutumlarıyla en güçlü ilişkiye sahip kişilik kavramı olduğu bulunmuştur. Ayrıca araştırmamızda beş faktör kişilik özelliklerinden dışa dönüklük boyutunun iş sonuçları ve kariyer tutumlarıyla güçlü ilişkisinde temel benlik değerlendirmelerinin tam aracılık ettiği bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Kariyer Uyum Yetenekleri, Temel Benlik Değerlendirmeleri, Birey-örgüt uyumu, İş doyumu, Yaşam doyumu, İş gücü devri, Duygusal bağlılık

ABSTRACT

THE RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONALITY TRAITS AND JOB FIT PERCEPTION OF NEW GRADUATES MEDIATING ROLE OF CORE SELF EVALUATIONS

Levent Öncel

This study examined the relationships between the personality traits and job outcomes and career attitudes of new graduates and the mediating role of core self evaluations on the relationships between extraversion and job outcomes. The long term relationships between personality traits and job attitudes were revealed. A two-wave longitudinal design that followed individuals seven years, was used in the study to examine new graduates' personality traits and their job outcomes and career attitudes. In the first wave, new graduates' career adapt abilities, core self evaluations, five factor personality traits, proactive personality, future time perspective, general self efficacy, self esteem and internal locus of control were measured one month before their graduation. In the second wave, the individuals' job search time, job search strategies, subjective job and organization fit, emotional commitment, job satisfaction, turnover intention, financial strain perceptions and life satisfaction were measured. The results were as predicted. Each personality trait was related to a job outcome or career attitude. And also it was found that core self evaluations, defined as fundamental premises that individuals hold about themselves and their functioning in the world, was related highest to subjective person-job-organisation fit, emotional commitment, job satisfaction, turnover intention, financial strain perception and life satisfaction. In addition, it was found that core self evaluations mediated the relationships between extroversion and subjective job fit, emotional commitment, job and life satisfaction.

Keywords: Personality, Career adapt-abilities, Core self-evaluations, Person organization fit, Job satisfaction, Life satisfaction, Labour turnover, Affective commitment

ÖNSÖZ

Günümüzün gittikçe karmaşıklaşan dünyasında genç bireylerin yaşam ve iş ortamlarına uyum sağlamaları önemlidir. Teknoloji ve kitle iletişim araçlarının şekillendirdiği bilgi toplumunda bireylerin yeni durumlara uyum sağlamasında mobilite ve esneklik ön plana çıkmakta, küresel rekabetin ve işsizliğin yaygınlaşmasıyla bireylerin başarılı olabilmek için yenilikçi, eleştirel düşünce, problem çözme ve sosyal beceriler gibi yetkinliklere de sahip olması beklenmektedir.

İşsizlik ve kariyere giriş mezuniyetleri sonrası gençlerin maruz kaldıkları en önemli yaşam sınavlarından biridir ve gittikçe sosyal bir sorun olma halini almaktadır. Genç işsizlikle ilgili olarak yayınlanan haberlerde olumsuzaya yönelen istatistiksel rakamlar karşımıza çıkmakta ve istihdam edilebilirlik gençler için bir tehdit halini almaktadır. Genç işsizliğin yerel ve küresel anlamda artması çözüm çabalarını da beraberinde getirmiş ve birçok kamu kurumu, uluslararası örgüt ve sivil toplum kuruluşunun gündemini oluşturmıştır.

Bireylerin sahip oldukları kişilikleri de bu süreçte şüphesiz önemli bir rol oynamaktadır. Bireyin süreklilik arzeden, düşünme, davranma ve iletişim kurma biçimi olarak kişilikleri kariyerlerine giriş ve sonrasında iş yaşamında bireyin sahip olacağı deneyimlere şekil verecektir. Kişiliğin oluşmasındaki psikoloji biliminin yazını sosyal öğrenme sürecine özel önem verir, değişime ve gelişime açık olduğunu güçlü bir şekilde vurgular.

Araştırmamızın konusunu oluşturan kişilik özellikleriyle iş yaşamı deneyimleri ilişkisinde hangi kişilik özelliklerinin olumlu iş yaşamı sonuçlarını sağladığını belirlenmesi amaçlanmıştır. İş yaşamındaki olumlu tutumları destekleyen kişilik özelliklerinin belirlenmesiyle örgün eğitim alanındaki karar vericilerin ve eğitimcilerin bu özellikleri güçlendirilmiş bireyler yetiştirmeye yönelik adımlar atması beklenir. Öğrenim müfredatlarının, öğretmenlerin ve genel anlamda okul ikliminin çocukların bu kişilik özelliklerini geliştirmelerini sağlayacak ortamı sağlaması, gençleri ve toplumu geliştirecek, sosyal refahı artıracaktır.

İstanbul, 2020

Levent Öncel

İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
EKLER LİSTESİ	xii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	
1.ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE KAPSAMI	5
1.1. Araştırmanın Amacı	5
1.2. Araştırmanın Önemi.....	6
1.3. Araştırmanın Kapsamı	8
1.4. Araştırmanın Kısıtları ve Varsayımları.....	9
İKİNCİ BÖLÜM	
KURAMSAL ÇERÇEVE.....	10
2.1. Temel Kariyer Gelişim ve Seçimi Kuramları.....	10
2.1.1. Kişi Çevre Karşılıklı Uyumu ve İş Uyumu Kuramı	11
2.1.2. Gottfredson'un Sınırlama ve Uyuşma Kuramı	20
2.1.3. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı	27
2.1.4. Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı	33
2.1.5. Holland'ın Mesleki Tipler Kuramı	40
2.1.6. Kariyer İnşa Kuramı	46
2.2. Araştırmada İncelenen Kavramsal Yapılar	55
2.2.1. Kariyer Uyum Yetenekleri	55
2.2.2. Proaktif Kişilik.....	55
2.2.3. Denetim Odağı.....	61
2.2.4. Benlik Saygısı	68
2.2.5. Öz Yeterlilik	74
2.2.6. Temel Benlik Değerlendirmeleri	82
2.2.7. Kişilik	88
2.2.8. Zaman Perspektifi	96
2.2.9. İş Arama Davranışı	101

2.2.10.	Kişi-İş-Örgüt Uyumu.....	105
2.2.11.	Duygusal Bağlılık (Affective Commitment)	109
2.2.12.	İş Memnuniyeti	113
2.2.13.	Yaşam Memnuniyeti.....	116
2.2.14.	İşten Ayrılma Niyeti	119
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....		122
3.1.	Araştırmanın Türü ve Modeli.....	122
3.2.	Araştırmanın Hipotezleri	127
3.2.1.	Temel Hipotezler	127
3.2.2.	Alt Hipotezler	136
3.3.	Araştırmanın Varsayımları	139
3.4.	Örnekleme ve Örnekleme Yöntemi	140
3.5.	Veri Toplama Aracı ve Araştırmanın Değişkenleri	142
3.5.1.	Katılımcı Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Soru Listesi	142
3.5.2.	Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği.....	143
3.5.3.	Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği	144
3.5.4.	Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	144
3.5.5.	Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi	145
3.5.6.	Levenson IPC Ölçeği	145
3.5.7.	Proaktif Kişilik Ölçeği.....	146
3.5.8.	Stanford Zaman Perspektifi Envanteri.....	146
3.5.9.	Temel Benlik Değerlendirmeleri Envanteri.....	146
3.5.10.	Bilgi Arama Stratejileri Ölçeği	147
3.5.11.	Kişi, İş ve Kişi Örgüt Uyumu Ölçeği	147
3.5.12.	Duygusal Bağlılık Ölçeği	148
3.5.13.	İş Memnuniyeti Ölçeği	148
3.5.14.	Yaşam Memnuniyeti Ölçeği	148
3.5.15.	İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	149
3.5.16.	Finansal Güçlük Ölçeği	149
3.5.17.	Diğer Değişkenler	149
3.6.	Araştırma Uygulamasının Tanıtımı	150
3.7.	Uygulanan İstatistik Analizler	152

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE DEĞERLENDİRME.....	153
4.1. Ölçüm Araçlarının Pilot Uygulaması.....	153
4.2. Tanımlayıcı İstatistikler	154
4.3. Ölçüm Araçlarının Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	158
4.3.1. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği.....	158
4.3.2. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği	160
4.3.3. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği	160
4.3.4. Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği	161
4.3.5. Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi	162
4.3.6. Levenson IPC Ölçeği	164
4.3.7. Proaktif Kişilik Ölçeği.....	164
4.3.8. Stanford Zaman Perspektifi Envanteri.....	165
4.3.9. Bilgi Arama Stratejileri Ölçeği	166
4.3.10. Kişi-İş ve Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği.....	167
4.3.11. İş Memnuniyeti Ölçeği	168
4.3.12. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği.....	169
4.3.13. Duygusal Bağlılık Ölçeği	170
4.3.14. Yaşam Memnuniyeti Ölçeği	170
4.3.15. Finansal Güçlük Algısı Ölçeği.....	171
4.4.Temel Hipotezler ile İlgili Analizler	172
4.4.1.Kişilik Yapılarının Kariyer Sonuçlarıyla İlişkisi.....	174
4.4.2.Temel Benlik Değerlendirmelerinin Aracılık Rolü ile İlgili Analizler ...	177
4.5.Alt Hipotezler ile İlgili Analizler	182
4.6.Demografik Veriler ile İlgili Analizler.....	186
SONUÇ	206
KAYNAKLAR	213
EKLER.....	246
ÖZGEÇMİŞ	253

ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİL 1 ARAŞTIRMADA KULLANILAN DEĞİŞKENLER	125
ŞEKİL 2 I. ARAŞTIRMA MODELİ	126
ŞEKİL 3 II. TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMELERİNİN ARACILIK ROLÜNE YÖNELİK ARAŞTIRMA MODELİ	126
ŞEKİL 4 DIŞADÖNÜKLÜK KİŞİ İŞ UYUMU İLİŞKİSİNDE TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMELERİNİN ARACILIK ROLÜ.....	178
ŞEKİL 5 DIŞADÖNÜKLÜK DUYGUSAL BAĞLILIK İLİŞKİSİNDE TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMELERİNİN ARACILIK ROLÜ	179
ŞEKİL 6 DIŞADÖNÜKLÜK İŞ MEMNUNİYETİ İLİŞKİSİNDE TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMELERİNİN ARACILIK ROLÜ	181
ŞEKİL 7 DIŞADÖNÜKLÜK YAŞAM MEMNUNİYETİ İLİŞKİSİNDE TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMELERİNİN ARACILIK ROLÜ	182

TABLÖLAR LİSTESİ

TABLO 1 I. AŞAMAYA KATILIMCILARININ DEMOGRAFİK BİLGİLERİ ..	156
TABLO 2 II. AŞAMAYA KATILIMCILARININ DEMOGRAFİK BİLGİLERİ .	157
TABLO 3 KARİYER UYUM YETENEKLERİ ÖLÇEĞİ FAKTÖR YÜKLERİ VE CRONBACH ALFA GÜVENİLİRLİK KATSAYILARI	159
TABLO 4 ROSENBERG BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ FAKTÖR YÜKLERİ VE CRONBACH ALFA GÜVENİLİRLİK KATSAYISI	160
TABLO 5 GENEL ÖZ YETERLİLİK ÖLÇEĞİ FAKTÖR YÜKLERİ VE CRONBACH ALFA GÜVENİLİRLİK KATSAYILARI	161
TABLO 6 TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMELERİ ÖLÇEĞİ FAKTÖR YÜKLERİ VE CRONBACH ALFA GÜVENİLİRLİK KATSAYILARI	162
TABLO 7 SIFATLARA DAYALI KİŞİLİK TESTİ FAKTÖR YÜKLERİ VE CRONBACH ALFA GÜVENİLİRLİK KATSAYILARI	163
TABLO 8 LEVENSON IPC ÖLÇEĞİ İÇSELLİK ALTTESTİ FAKTÖR YÜKLERİ VE CRONBACH ALFA GÜVENİLİRLİK KATSAYILARI	164
TABLO 9 PROAKTİF KİŞİLİK ÖLÇEĞİ KISA FORMU FAKTÖR YÜKLERİ VE CRONBACH ALFA GÜVENİLİRLİK KATSAYILARI	165
TABLO 10 STANFORD ZAMAN PERSPEKTİFİ ENVANTERİ GELECEK ZAMAN YÖNELİMİ ALTTESTİ FAKTÖR YÜKLERİ VE CRONBACH ALFA GÜVENİLİRLİK KATSAYILARI.....	166
TABLO 11 BİLGİ ARAMA STRATEJİLERİ ÖLÇEĞİ FAKTÖR YÜKLERİ VE CRONBACH ALFA GÜVENİLİRLİK KATSAYILARI	167
TABLO 12 KİŞİ-İŞ VE KİŞİ-ÖRGÜT UYGUNLUĞU ÖLÇEĞİ FAKTÖR YÜKLERİ VE CRONBACH ALFA GÜVENİLİRLİK KATSAYILARI	168
TABLO 13 İŞ MEMNUNİYETİ ÖLÇEĞİ FAKTÖR YÜKLERİ VE CRONBACH ALFA GÜVENİLİRLİK KATSAYILARI.....	169
TABLO 14 İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ FAKTÖR YÜKLERİ VE CRONBACH ALFA GÜVENİLİRLİK KATSAYILARI	169
TABLO 15 DUYGUSAL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ FAKTÖR YÜKLERİ VE CRONBACH ALFA GÜVENİLİRLİK KATSAYILARI	170

TABLO 16 YAŞAM MEMNUNİYETİ ÖLÇEĞİ FAKTÖR YÜKLERİ VE CRONBACH ALFA GÜVENİLİRLİK KATSAYILARI	171
TABLO 17 FİNANSAL GÜÇLÜK ÖLÇEĞİ FAKTÖR YÜKLERİ VE CRONBACH ALFA GÜVENİLİRLİK KATSAYILARI	172
TABLO 18 ORTALAMALAR, STANDART SAPMALAR VE DEĞİŞKENLER ARASI KORELASYONLAR	173
TABLO 19 YENİ MEZUNLARIN KİŞİLİK YAPILARININ İŞ ARAMA SÜRESİ, İŞ UYUMU, ÖRGÜT UYUMU VE İŞ-ÖRGÜT UYUMUNA YÖNELİK KORELASYON ANALİZİ SONUÇLARI	174
TABLO 20 YENİ MEZUNLARIN KİŞİLİK YAPILARININ İŞ ARAMA SÜRESİ, İŞ UYUMU, ÖRGÜT UYUMU VE İŞ-ÖRGÜT UYUMUNA YÖNELİK KORELASYON ANALİZİ SONUÇLARI	174
TABLO 21 YENİ MEZUNLARIN KİŞİLİK YAPILARININ İŞ ARAMA SÜRESİ, İŞ UYUMU, ÖRGÜT UYUMU VE İŞ-ÖRGÜT UYUMUNA YÖNELİK KORELASYON ANALİZİ SONUÇLARI	183
TABLO 22 YENİ MEZUNLARIN KİŞİLİK YAPILARININ DUYGUSAL BAĞLILIK, İŞ MEMNUNİYETİ, YAŞAM MEMNUNİYETİ, İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE FİNANSAL GÜÇLÜK ALGILARINA YÖNELİK KORELASYON ANALİZİ SONUÇLARI	183
TABLO 23 YENİ MEZUNLARIN İŞ ARAMA STRATEJİLERİNİN KARIYER SONUÇLARINA YÖNELİK KORELASYON ANALİZİ SONUÇLARI.....	185
TABLO 24 BİRİNCİ UYGULAMADA ÖLÇÜLEN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN VE GENEL NOT ORTALAMASININ CİNSİYETE GÖRE FARKLILAŞMASI	186
TABLO 25 KARIYER SONUÇLARININ CİNSİYETE GÖRE FARKLILAŞMASI	187
TABLO 26 BİRİNCİ UYGULAMADAKİ DEĞİŞKENLERİN BİREYİN LİSANS ÖĞRENCİLİĞİ DÖNEMİNDE İŞTE ÇALIŞMAYA GÖRE FARKLILAŞMASI	189
TABLO 27 KARIYER SONUÇLARININ BİREYİN LİSANS ÖĞRENCİLİĞİ DÖNEMİNDE İŞTE ÇALIŞMAYA GÖRE FARKLILAŞMASI.....	191

TABLO 28 KİŞİLİK DEĞİŞKENLERİNİN BİREYİN LİSANS ÖĞRENCİLİĞİNDE ÖĞRENİM GÖRDÜĞÜ BÖLÜMLERE GÖRE FARKLILAŞMASI	192
TABLO 29 KİŞİLİK DEĞİŞKENLERİNİN BİREYİN LİSANS ÖĞRENCİLİĞİNDE ÖĞRENİM GÖRDÜĞÜ BÖLÜMLERE GÖRE FARKLILAŞMASI GRUPLARA GÖRE FARKLAR TESTİ	193
TABLO 30 KARIYER SONUÇLARININ DEĞİŞKENLERİN BİREYİN LİSANS BÖLÜMÜNE GÖRE GÖRE FARKLILAŞMASI.....	194
TABLO 31 KARIYER SONUÇLARI DEĞİŞKENLERİNİN BİREYİN YETİŞTİĞİ YER DURUMUNA GÖRE FARKLILAŞMASI.....	195
TABLO 32 KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİREYİN LİSANS ÜSTÜ EĞİTİM ALMASINA GÖRE FARKLILAŞMASI	196
TABLO 33 KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİREYİN ÇALIŞTIĞI SEKTÖRE GÖRE FARKLILAŞMASI	198
TABLO 34 KARIYER SONUÇLARI DEĞİŞKENLERİN BİREYİN ÇALIŞTIĞI SEKTÖRE GÖRE FARKLILAŞMASI	200
TABLO 35 KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ DEĞİŞKENLERİN BİREYİN MEZUNİYET SONRASI KAÇ FARKLI İŞTE ÇALIŞMASINA GÖRE FARKLILAŞMASI	201
TABLO 36 KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİREYİN MEZUNİYET SONRASI KAÇ FARKLI İŞTE ÇALIŞMASINA GÖRE FARKLILAŞMASIYLA İLGİLİ POST HOC ANALİZLERİNİN SONUÇLARI	202
TABLO 37 BİREYLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE İŞ ARAMA STRATEJİLERİNE YÖNELİK KORELASYON ANALİZİ SONUÇLARI ..	203
TABLO 38 KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ, KARIYER SONUÇLARI İLE DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER ARASINDA KORELASYON ANALİZİ SONUÇLARI.....	204

EKLER LİSTESİ

EK A I. UYGULAMA DEMOGRAFİK VERİLER	246
EK B KARİYER UYUM YETENEKLERİ ENVANTERİ.....	247
EK C TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMELERİ ENVANTERİ	247
EK D GENEL ÖZ YETERLİLİK ÖLÇEĞİ	248
EK E BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ.....	248
EK F SIFATLARA DAYALI KİŞİLİK ÖLÇEĞİ.....	249
EK G İÇSEL DENETİM ODAĞI ÖLÇEĞİ.....	249
EK H PROAKTİF KİŞİLİK ÖLÇEĞİ.....	250
EK İ I. UYGULAMA STANFORD ZAMAN PERSPEKTİFİ ÖLÇEĞİ	250
EK J II. UYGULAMA DEMOGRAFİK BİLGİLER	251
EK K KİŞİ İŞ VE ÖRGÜT UYGUNLUĞU ÖLÇEĞİ.....	251
EK L BİLGİ ARAMA STRATEJİLERİ ÖLÇEĞİ.....	251
EK M İŞ MEMNUNİYETİ ÖLÇEĞİ.....	252
EK N YAŞAM MEMNUNİYETİ ÖLÇEĞİ.....	252
EK O FİNANSAL GÜÇLÜK ALGISI ÖLÇEĞİ	252
EK P İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ	252
EK Q DUYGUSAL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ.....	252

GİRİŞ

Günümüz dünyası ve ekonomisi içinde bireyler kendi kariyerlerini oluştururken, benlikleri ve sosyal kimlikleriyle değişime ayak uydurmaya çalışarak ekonomik hayatın içinde yer alırlar. Çalışanlar küresel düzeyde yaşanan belirsizliklerin ve değişimlerin iş hayatlarına yansımalarıyla işlerinin yeniden yapılandırılmasından, iş gücü dönüşümünün yarattığı karmaşıklık duygusuna cevap vermek zorundalardır. Çalışma hayatının zemini yeniden şekillenmekte ve esneklik ve mobilite ön plana çıkmaktadır. Küresel ekonominin geldiği noktada yeni iş kolları ve endüstrileri bireyin yaşam boyu tek bir işte çalışmasından proje bazlı çalışmaya evrilmiştir.

Sıradanlaşmış görevleri basitleştiren günümüzün bilgi ve teknolojiye dayanan ekonomisi, çelişki olmakla birlikte, yüksek yetenekli/vasıflı çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Çalışanlar için işler daha karmaşık hale gelmekte, bireylerin daha fazla eleştirel düşünme ve sosyal becerilere sahip olması gerekmektedir.

Yeni bir işe girmiş birey gelişim sürecinde ilerleyerek iç dünyasını ve işte kendisinden beklenen rolün farkına varır. İş rollerini yönetir, hayal kırıklığına uğrayabilir ve işini değiştirmeye hazır olursa ayrılma duygusunu yaşamaya başlayabilir. Endüstri sonrası günümüz bilgi toplumlarında, çok az insan bir işte 30 yıl çalışacaktır. Yeni teknoloji, küreselleşme ve işlerin yeniden tasarlanması kariyerini daha aktif bir şekilde oluşturan ve yeni durumlara daha kolay uyum sağlayan, yumuşak becerilere sahip esnek çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Çünkü günümüz dünyasında çalışanlardan işlerini göreceli olarak daha sıklıkla değiştirmeleri ve hızlı geçişler yaparak yeni işlerine ve durumlara uyum sağlamaları beklenir. Ayrıca günümüzün toplumsal normu dışsal etkilere maruz kalan bireyin hızlı bir şekilde reaksiyon göstermesine ve yeni duruma amasız uyum sağlamasını bekler.

Günümüzde yetişkinlerin veya gençlerin istihdama katılımıyla ilgili sayılar sorunlara işaret etmektedir. İstihdam sahibi insanların önemli bir kısmı yoksulluk

riski altında olmasına ve istihdam altında olmanın her zaman iyi bir yaşamı garanti etmediği bilinmesine rağmen ücretli bir işte çalışma, maddi refah, ekonomik güvence, fırsat eşitliği ve insani kalkınma ve insani yaşamın temelidir. ILO (International Labour Organization) 2019 eğilimler raporuna göre 2018 yılı sonunda dünyada yaklaşık 7,6 milyar insan yaşadığı (Türkiye’de 2019 yılı için 83,1 milyon), 5,7 milyarın çalışma yaşında bulunduğu (ILO ya göre 15 yaş ve üzeri çalışma yaşı) (Türkiye’de 2019 yılı için 61,4 milyon), 3,3 milyar kişinin aktif olarak çalıştığı (Türkiye’de 2019 yılı için 32,5 milyon), 1,1 milyar insan kendi işinde çalıştığı (Türkiye’de 2017 yılı için 5,2 milyon) ve bunların çoğunun kayıtlı olmadığı, 2,2 milyar kişinin çalışma yaşında olup eğitim, emeklilik ve bakıma muhtaç kişilerden oluştuğu için istihdamın dışında olduğu (Türkiye’de 2019 yılı için 28,9 milyon) ve 140 milyon insanın (Türkiye’de 2019 yılı için 4,4 milyon) iş aradığı belirtilmektedir¹. Dünya geneli işsizlik oranının 2018 yılında yüzde 5 (Türkiye’de 2019 yılı için yüzde 13,7) olduğu görülmektedir. Küresel ölçekte kadınların işsizlik oranı, yüzde 5,4 (Türkiye’de 2019 yılı için yüzde 16,7) ile erkeklerinkinden (yüzde 4,7 (Türkiye’de 2019 yılı için yüzde 12,4)) yüksektir. Bununla birlikte Dünya genelinde 1993 yılında yüzde 55 olan ortaöğretime kayıt oranı 2018 yılında yüzde 77’ye (Türkiye’de 2019 yılında yüzde 83), 1993 yılında yüzde 14 olan yüksek öğretime kayıt oranı 2017 yılında yüzde 38’e (Türkiye’de 2019 yılında yüzde 44) yükselmiştir. 15-24 yaş arası gençlerin işsizlik oranı yüzde 11,8 (Türkiye’de 2019 yılı için yüzde 25,4) gibi yüksek bir orandır. Türkiye İstatistik Kurumu 2019 verilerine göre² 20-24 yaş grubunun işsizlik oranı yüzde 27,6, 25-29 yaş grubunun işsizlik oranı yüzde 18,1’dir. Yüksek öğrenim mezunlarının işsizlik oranı yüzde 13,7’dir. Dünyanın yaşadığı en önemli güçlüklerden biri ne eğitimde ne de istihdamda bulunan gençlerin varlığıdır. Aynı rapora göre Dünya çapında, 2018 yılında genç kadınların yüzde 30’u (Türkiye’de 2019 yılı için yüzde 34) ve genç erkeklerin yüzde 13’ünün (Türkiye’de 2019 yılı için yüzde 18,3) ne eğitimde ne de istihdamda olduğu tespit edilmiştir.

¹ International Labour Office (ILO) World Employment and Social Outlook: Trends 2019 (Geneva), S.1-122. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf)

² Türkiye İstatistik Kurumu, Erişim Tarihi 1 Mart 2020, <http://www.tuik.gov.tr/Start.do>

Araştırmamız yukarıda belirtilen sayısal güçlüklerle üniversiteden yeni mezun olan bireylerin hangi kişilik özellikleriyle mücadele edeceğini incelemektedir. Araştırmamızın kavramsal temelini bireyin kendisine yönelik algısı ve o algının kariyer gelişimine etkisi oluşturmaktadır. Benlik kavramı, bir kişinin kendisine yönelik algısıdır. Bu algılar kişinin çevresi ile ilgili deneyimi ve yorumlarıyla oluşur ve özellikle pekiştirmelerden, kişi için önemli olan başkalarının değerlendirilmesinden ve kişinin kendi davranışına olan bağlılığından etkilenir. Bireylerin benlik kavramlarının geliştirilmesi formal eğitimin en önemli amaçlarından biridir çünkü benlik kavramı başarıyı düzenleyen ve hatta başarıyı getiren en önemli sebeplerden biridir.

Bireyin benlik algısı, kariyer uyum yetenekleri ve kişilik özelliklerinin yukarıda bahsedilen günümüz yeni dünya ve kariyer düzeninde işlerine uyum sağlamalarına etkisinde hangi bireysel özelliklerin etkilerinin daha ön plana çıktığı önemlidir. Ayrıca hangi özelliklere sahip bireylerin daha kolay iş bulduğu, işlerine daha iyi uyum sağladığı, işlerinden ve yaşamlarında daha memnun olduğunun tespit edilerek formal eğitim müfredatında bireylerin o yeteneklerinin geliştirilmesine imkân sağlanması amaçlanmıştır.

Bireyin benlik kavramının kişilik özelliklerinin iş arama süreci ve iş sonuçlarıyla ilişkisinin incelendiği araştırmamızda kişilik özelliklerinden öz yeterlilik, benlik saygısı, içsel denetim odağı, beş faktör kişilik özellikleri, proaktif kişilik, gelecek zaman yönelimi, kariyer uyum yetenekleri ve temel benlik değerlendirmelerinin bireyin iş arama stratejileri, iş bulma süresi, işe ve örgütlerine uyumları, işlerine duygusal bağlılıkları, iş ve yaşam memnuniyetleri, işlerinden ayrılma niyetleri ve finansal güçlük algısıyla ilişkisi ve temel benlik değerlendirmelerinin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda yürütülen çalışmada, öncelikle araştırmanın amacı, önemi, kapsamı ve kısıtları aktarılacaktır. İkinci bölümde öncelikle temel kariyer gelişim kuramları, araştırmamızda ölçülen benlik, kişilik ve iş sonuçlarıyla ilgili yazın ele alınacaktır. Yazın taraması sonucu derlenenlerin özetlendiği ikinci bölümde, çalışmada kullanılan temel kavramlara açıklık getirmek ve uygulama çalışmasının altyapısının

kurmak hedeflenmiştir. Üçüncü bölümde, araştırmada izlenen metodoloji, çalışmada önerilen ve sınanan hipotezler, veri toplama araçları, uygulama çalışmasının detayları, uygulanan istatistik analizlere değinmek suretiyle, araştırma uygulaması tanıtılacaktır. Sonraki bölümde ise araştırma bulgularına yer verilecektir. Bulgular dahilinde öncelikle ölçüm araçlarına ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin, ardından tanımlayıcı ve sonuç çıkarıcı analizlerin sonuçları ve yorumları sunulacaktır. Son olarak sonuçlar, kaynaklar ve ekler ile tamamlanacaktır.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE KAPSAMI

Araştırmanın temel amacı bireyin kişilik özelliklerinin ve benlik algısının iş arama davranışı, iş bulma, kariyer sonuçlarıyla arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırma, yönelimi, değişkenleri ve metodolojiye ilişkin karakteristikleri üzerinden değerlendirildiğinde, yazındaki çalışmalarla karşılaştırıldığında belirli açılardan farklılıklar taşımaktadır. Araştırmanın özgünlüğüne araştırmanın amacı ve önemi başlıkları altında değinilecek ve ardından araştırmanın kapsamı aktarılacaktır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bireylerin kariyerleriyle ilgili kişilik gelişimleri ilk dönemlerinden itibaren bireylerin yaşamlarını kapsar. Büyümeyle birlikte ergenliği izleyen ilk yetişkinlikte bireyin benlik algısı ve işle ilgili bilgilerin birlikte değerlendirilmesiyle birey kariyeriyle ilgili olarak keşfedici etkinliklerde bulunur. Genç yetişkinlikte birey bir işte tutunmak ve istikrarlı bir şekilde kalmak için seçimler yaparken belli bir süre sonra güvenli bir işe sahip olma ve o işte yükseldikten sonra ilerlemenin olmayacağı bir sürece girer. Bu noktada birey iş ile ilgili düzenlerini geliştirir. Bir noktadan sonra çalışma yaşamından ayrılmaya hazır olur ve etkinliğini azaltır, görevlerini diğer daha genç çalışanlara devreder ve emekliliğe ayrılır.

Kariyer aşamaları, bireylerin tercihlerini anlamamız konusunda yardımcı bulunur. Benlik ve kişilik kavramıyla bireyin yaptığı tercihler belirlenir, ilgili yapılar mesleki tercihleri, kariyer gelişimini etkiler. Bireylerin geçmişte oluşturdukları benlik kavramları, kariyer olgunlukları ve kariyer kişilikleri tercihleri sonucu oluşturdukları kariyer hikayeleriyle uyumlu veya uyumsuzdur. Eğer uyumlu olursa birey işine uyum sağlar, memnuniyet yaşar.

Bir işte çalışmak ve bireyin işiyle ilişkisi kişinin sosyal ve ekonomik standardını belirlemektedir. Kişinin yaşam süreciyle kariyer tercihlerini doğru bir şekilde yapması onun için önemlidir. Bireyler kariyer ile ilgili tercihleri yaparken kişiliklerini, benlik kavramlarını ortaya koyarlar.

Araştırmamızın amacı bireysel farklılıklarının iş sonuçlarına etkilerine odaklanmaktadır. Bireylerin sahip olduğu kişilik özellikleri ve benlik kavramlarının iş hayatına etkileri araştırmamızın temelini oluşturmaktadır. Bireyin kariyer gelişimini nasıl sağladığı, kariyer gelişimi ve seçimlerinde hangi kişilik özelliklerinin belirgin olduğu, benlik kavramının etkisini, bireyin kariyer hikayesi ve işlerine uyum faktörleri ve yaşam alanlarıyla ilgili memnuniyetlerinin neler olduğunun tespit edilmesi araştırmamızın amacını oluşturmaktadır.

Araştırmamız iş hayatına girmek üzere olan üniversiteden yeni mezun olan bireylerle yapılmıştır. Bireylerin sahip olduğu demografik özelliklerin, kişilik ve benlik yapılarına olan etkileri ve 7 yıl sonraki iş sonuçları, kariyer tutumlarıyla ilişkisi de araştırmamızın bir diğer konusudur.

Hangi kişilik özelliklerine sahip bireylerin daha hızlı iş bulduğu, işlerine daha iyi uyum sağladığı, işlerinden ve yaşamlarında memnun olduğunu saptamak olan araştırmamızda ayrıca temel benlik değerlendirmelerinin aracılık rolünde değerlendirilecektir.

Araştırmamız kariyer başarısının hangi kişilik özellikleriyle ilişkili olduğu tespit etmek üzere tasarlanmıştır. İnceyeceğimiz kavramlar ve konularla ilgili kişilik özelliklerinin kariyer hikayesi, kariyer ve yaşam sonuçlarıyla da ne derece etkili olduğunun sunulması amaçlanmaktadır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Kişiliğin işe uyum ve iş sonuçları üzerindeki etkisi her zaman dikkat çeken bir alan olma özelliğini korumuştur. Bu alana yönelik çıkarılan yerli ve uluslararası çalışmaların sayısı örgütsel davranış yazınında geniş bir yer tutmaktadır.

Bireyin sahip olduğu kişilik, benlik algısının işi yapışına ve sonuçlarına etkisi, çok uzun bir geçmişe dayanan araştırmalara rağmen, her dönemin gerçekleri ve ihtiyaçları farklılık göstermiştir. Bireyin iş gücüyle küresel alanda rekabet etmesi, iş bulma ve bundan ekonomik olarak kazanç elde etme giderek zorlaşmaktadır. Bireyler kişisel gelişimlerine önem vererek güncel olmaya çalışmaktadırlar.

Yeni mezunlar kariyerlerini kurarken, kişilikleri, benlikleri ve geniş anlamda sosyal kimlikleriyle ekonomik hayata katılırlar. Yeni mezunlar iş hayatında belirsizlikler ve değişimlerle karşılaşmakta iş gücü dönüşümünün yarattığı belirsizlikle mücadele etmek zorundalardır. İş yaşamı form değiştirmekte ve yeni duruma karşı bireylerin sahip olduğu kişisel uyum yetenekleri başarıya sahip olma için ön plana çıkmaktadır.

Yeni mezunlar için iş yaşamına uyum onların tüm temel ve çevresel rollerini etkiler. Bireyler yaşamlarını tasarlarırken sosyal beklentilere uyum sağlamak zorundalardır. Yeni mezunlar, toplumla bağlantı kurma ve sosyal bütünleşme amacıyla meslek edinirler.

Tüm bunların ışığında bireylerin yaşamlarında mutlu olabilmesi için özellikle işlerinde mutlu olması şarttır. Bireyin işinde mutlu olması ise doğru tercihlerde bulunmasıyla mümkündür. Bireylerin doğru iş tercihlerinde bulunması gelişimsel bir yaklaşımla olumlu bir kariyer gelişimine sahip olduklarını ve performanslarını en üst düzeye çıkarmalarını sağlar. Bununla birlikte örgütler için doğru çalışanlara sahip olmak olumlu ve üst düzey performans almak rekabetçi piyasa için çok önemlidir. Uyum becerileri yüksek, işine duygusal olarak bağlı, memnuniyet duygusuna sahip ve işinden ayrılmak istemeyen çalışanların daha yüksek performans göstermesi kaçınılmazdır. Ayrıca olumlu kariyer gelişimini yordayan kişilik özellikleri, benlik algıları, öz yönetim gibi psikoloji yazının önemli kavramlarının doğuştan gelen özellikler veya çevrenin şekillendirmesi gibi tartışmaları bir yana bıraktığımızda bireyin kariyer uyumunu sağlayan psikososyal yapıların tespit edilmesi, formel eğitim müfredatlarında, öğretmen yetiştirme ve anne baba tutumlarında değişikliğe yol açabilir. Karar vericiler uzun vadeli kariyer uyumunu gerçekleştiren psikososyal yapıların bireylerde gelişmesine yönelik önlemler alabilir.

Yukarıdaki açıklamalar araştırmayı anlamlı hale getirdiği düşünülmektedir. Araştırmanın temel yönelimi, üniversiteden yeni mezun olan bireylerin, kişilik özelliklerinin ve benlik algılamalarının bireyin mezun olduktan sonraki iş hayatındaki birey-iş-örgüt uyumuna, işe yönelik duygusal bağlılığına, iş ve yaşam memnuniyetine, işten ayrılma niyeti ve ekonomik zorluk algısıyla ilişkisini

incelemektir. Çalışmanın öncelikli amacı, yeni mezunların kişilik özelliklerinin işlerine uyumlarıyla ilişkisidir.

1.3. Araştırmanın Kapsamı

Çalışma kapsamında ele alınacak temel araştırma sorusu, yeni mezunların kişilik özelliklerinin işlerine uyumlarıyla ilişkisidir. Başka bir anlamda bahsedecek olursak hangi kişilik özelliklerinin daha mutlu bir kariyerle daha mutlu bireyler oluşturduğunu tespit etmektir. Yeni mezunların kişilik özelliklerinin iş bulma ve işe uyum sağlama üzerindeki etkisi incelenecektir. Genel olarak yeni mezunların hangi kişilik özelliklerinin olumlu iş ve yaşam sonuçlarına neden olduğu, demografik değişkenlerin etkileri ve dolayısıyla kişiliğin bireyin kariyer uyumuna etki edip etmediği irdelenecektir.

Araştırmamızda yazında kariyer sonuçlarıyla ilişkilendirilen hemen hemen tüm psikososyal yapılara yer verilmiştir. Temel benlik değerlendirmeleri, kariyer uyum yetenekleri, öz yeterlilik, benlik saygısı, içsel denetim odağı, nevrotizm, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık, proaktif kişilik ve gelecek zaman yönelimi gibi örgütsel davranış yazınında kariyer, iş ve yaşam sonuçlarıyla ilişkilendirilen psikososyal yapılarlar incelenmiştir. Psikososyal yapılar yine örgütsel davranış yazınında yer alan kariyer ve iş sonuçları olarak kavramlaştırılan bireyin iş arama süresi, iş değiştirme sıklığı, işe uyumu, bireyin örgüte uyumu, işe yönelik duygusal bağlılığı, iş memnuniyeti, yaşam memnuniyeti, işten ayrılma niyeti ve finansal güçlük algısı gibi yapılarla ilişkilendirilmiştir. Bu kavramlar bireylerin mezuniyetinin yedinci yılında ölçülmüştür. Ayrıca yeni mezunların iş arama sürecinde yürüttükleri stratejilerde araştırmamızın kavramsal kapsamını oluşturmuştur.

Araştırma İstanbul Üniversitesi İşletme, Siyasal ve Ulaştırma Lojistik fakültelerinin 2012 yılı mezunlarıyla gerçekleştirilmiştir. Coğrafi ve alansal açıdan kapsam çizilirken belirlenen üniversite ve fakültelerin öğrencilerinin bireysel özellikleriyle Türkiye'yi temsil ettiği, fakültelerin ise bireye sektör ve iş kolu zorunluluğu yaratmadan uzun dönemde bireylerin kamu, özel ve serbest girişim gibi alanlara yönelmesine imkân sağlayacağı düşünülmüş ve seçilmiştir.

Araştırmanın yeni mezunların kişilik özelliklerinin kariyer hikayeleri ilişkisi bağlamında incelemeye yönelmesi sebebiyle, kariyer gelişimi ve örgütsel davranış yazınına katkıda bulunacağı umulmaktadır.

1.4. Araştırmanın Kısıtları ve Varsayımları

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemiyle yapılmış, yöntem tesadüfi örneklemeyle dayanmadığından, bulguların genellenebilirlik özelliğini zayıflatmaktadır. Uygulama çalışmasının tanıtıldığı bölümde detaylıca aktarıldığı gibi, İstanbul Üniversitesi İşletme, Siyasal ve Ulaştırma Lojistik fakültelerinin 2012 yılı mezunlarının ana kütleyi oluşturduğundan, örnek birimlerin tam listesini oluşturmak ve bu liste üzerinden çalışarak tesadüfi bir örnekleme yapmak, araştırmanın mali ve zamansal kısıtları dahilinde mümkün olamamıştır. Farklı fakültelerde öğrenim gören öğrencilerin oluşundan kaynaklanan katılımcı temin etme güçlüğü ve belirlenen ana kütlenin genişliği dikkate alınarak, tesadüfi örnekleme yönteminden vazgeçilmiş, kolayda örnekleme yönteminin kullanılması zaruri görülmüştür. Bununla birlikte ortak yöntem varyansı, sosyal beğenilirlilik kaygısı gibi faktörlerin kontrol edilmemiş olması, cevaplayıcıların sistematik hatalarını ortaya çıkarabilir. Ancak, çalışmanın anonim özelliğini bozmamak ve anketi uzatarak cevapların güvenilirliğini zedelememek amacıyla bu sistematik hataların, çalışma sonuçlarına etki etmediği varsayılmıştır.

Araştırmamızdaki veriler iki farklı zaman diliminde toplanmıştır. İlk olarak bireylerin mezuniyetleri öncesi kâğıt kalem ile ikinci olarak ise mezuniyetlerinden 7 yıl sonra elektronik ortamda toplanmıştır. Çalışmada sorular katılımcılara anket yöntemi ile sorulmuştur. Bireylerin yanıtlarının farklı ortamlarda olsa doğruyu yansıttığı olduğu, cevaplayanların yanıtlarını samimiyetle paylaştıkları, çalışmanın temel varsayımlarındandır. Ankette yer alan soruların katılımcılarca anlaşıldığı ve eğitim seviyelerinin sorulara cevap verme yeteneklerinde olduğu varsayılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde insanların mesleklerinin nasıl seçtikleri ve meslekleriyle nasıl ilişki kurduklarına yönelik olarak geliştirilen temel kuramları tanıtılacaktır. Altı temel kariyer gelişimi ve seçimi kuramları, yazında kariyer gelişimiyle ilgili kişilik yapıları ve kişilik yapılarıyla ilgili kariyer ve iş sonuçları kavramları açıklanacak, tez konusunu oluşturan temel kavramların anlam ve içerikleri açıklanacaktır.

2.1. Temel Kariyer Gelişim ve Seçimi Kuramları

Örgütsel davranış uygulamaları batı dünyasında özellikle de Amerika Birleşik Devletleri'nde kapsamlı kuramlar ve bu kuramların öncülüğünde önermelerin ve çeşitli önemli stratejilerin oluşturulmasını sağladı. Küreselleşmenin ekonomi yönünün dikkat çektiği günümüzde insanlar işleriyle ilgili olarak önemsemeleri gereken iş uygulamalarına yönelik çalışmalarda bulunurlar. Yaşamın anlamını bulmaya çalışma, iş ve yaşam rolleriyle bireyin kendini gerçekleştirmeye çalışması gibi evrensel temalar olmakla birlikte bazı temaların bazı kültürlerle özgül olduğu söylenebilir.

Bu bölümde örgütsel davranış disiplini içinde önemli yer tutan kariyer gelişim kuramlarını açıklamaya çalışacağız. Kuramlar; İş Uyumu kuramı³ (Theory of Work Adjustment), Holland'ın Mesleki Kişilikler Kuramı⁴ (Holland's Theory of Vocational Personalities in Work Environment), Super'in Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı⁵ (a life-span, life-space approach) Kariyer İnşa Kuramı⁶ (Theory of Career

³ Dawis, R. V., England, G., & Lofquist, L. H. (1964). *A theory of work adjustment (Minnesota studies in vocational rehabilitation: XV)*, under support of the U.S. Department of Health, Education, and Welfare). Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.15, 1-27.

⁴ Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.

⁵ Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16 (3), 282-298.

⁶ Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.

Construction), Gottfredson'nun Sınırlama ve Uyuşma Kuramı⁷ (Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise), Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı⁸ (Social Cognitive Career Theory) ve Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı⁹ (Life Span Life Space Approach).

2.1.1. Kişi Çevre Karşılıklı Uyumu ve İş Uyumu Kuramı

Kişi çevre karşılıklı uyumu ve iş uyumu kuramı¹⁰ mesleki davranışın psikolojisi disiplininin doğuşuna ön ayak olmuş ve temel psikoloji kavramları olan uyarıcı, tepki, pekiştireç üzerinde kuramsal modelini inşa etmiştir.

İş uyumu kuramı kariyer gelişimi kuramları içinde mesleki davranışlarda bireysel farklılıkları vurgular ve kişi çevre karşılıklı uyumu kuramı (Person-Environment Correspondence) olarak bilinir. Kuram kariyer seçimini ve gelişimini bireyin çevresine adaptasyonu olarak görür. Kişi kendi ihtiyaç ve gereksinimlerini karşılayacak örgütü, örgüt ise kendi gereksinimlerini karşılayabilecek belirli özellik ve yeteneklere sahip kişileri aradığını belirtir. İş memnuniyeti kuramın geliştirdiği bir kavram olarak kişinin örgütten (çevre) memnun olma derecesini gösterir. Kişinin çevreden karşılayabileceği fiziksel ve psikolojik ihtiyaçları varken aynı zamanda kişinin sahip olduğu beceri ve yetenekler sayesinde de çevrenin ihtiyaçlarını karşılaması söz konusudur. Kurama göre kişinin ve çevrenin memnuniyet derecesi, karşılıklı olarak kişinin o işte kalma süresini belirler. İş uyumu kuramı farklı uyum şekilleri üzerinde durmuş ve kişinin ve çevrenin sürekli olarak uyumu nasıl başardığını ve sürdürdüğünü açıklamıştır. Dört uyum biçimi tanımlanmıştır. Bunlar esneklik, aktiflik, reaktiflik ve azimdir. Esneklik bireyin kişi çevre uyumsuzluğuna tahammül edebilme kapasitesi ve kolayca memnuniyetsiz olabilme eğilimini gösterir. Aktiflik kişinin çevrenin ihtiyaçlarına göre uyumsuzluğu düşürmek için aktif bir şekilde değişebilme eğilimini tanımlar. Reaktiflik ise kişinin çevre uyumsuzluğuna

⁷ Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling psychology*, 28(6), 545-579.

⁸ Lent, R. W. (2005). **A Social Cognitive View of Career Development and Counseling.**

⁹ Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282.

¹⁰ Davis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1964), **a.g.e.**, s.1

karşı değişmemesi olarak tanımlanır. Azim ise bireyin uyum sağlama süresinin uzunluğu ve kısalığına tahammül edebilmesidir¹¹.

Kuramın güçlü yanlarından biri kuramla ilgili çeşitli değişkenleri ölçen ölçeklerin geliştirilmiş olması söylenebilir. Memnuniyet, ihtiyaçlar, değerler, beceriler-yetenekler, iş uyumu ve görev süresiyle ilgili olarak sayısız çalışma yapılmıştır.

Mesleki psikolojinin, temel psikolojide olduğu gibi öznesi tepkide bulunan organizma olarak insandır. Tepki veren organizma olarak bireyin tepki potansiyelinin kapsamı ve kalitesinin kalıtım tarafından belirlendiği varsayılır. Kişi çevre uyumu kuramı iki öznenin etkileşimini varsayar. Kuramın odağı kişi olmakla birlikte çevre olmadan kişinin hiçbir şekilde anlaşılamaz olduğunu belirtir.¹²

Etkileşim kişi ve çevrenin birbirine yöneldiği birinin diğerine yönelik olarak reaksiyon gösterdiği anlamına gelir. Kişi ve çevrenin etkileşimini etkileyen özellikleri mevcuttur. Etkileşim belli bir şekilde gerçekleşir ve her birinin belirli sonuçları vardır.

Kişi çevre karşılıklı uyumu kuramı temel olarak kişinin çevre ile uyuma girdiği varsayımına dayanır. Kişi ve çevrenin her ikisi de hem aktif hem de reaktiftir. Çevre genel olarak sosyal bir ortamdır ve diğer kişilerin varlıklarıyla oluşmuştur. Kişi ve çevrenin yerine getirmek zorunda oldukları yükümlülükleri vardır. Aynı zamanda kişi ve çevre etkileşimde bulunurlar çünkü her birinin etkileşimin üstesinden gelebilme yeterliliği vardır.

Yeterliliklerini kullanarak, kişi ve çevre sırasıyla kendi yükümlülüklerini yerine getirmeye çabalarlar. Yükümlülüklerini yerine getirmedeki başarı kişi, çevre veya her iki taraf için memnuniyet veya memnuniyetsizlikle sonuçlanır. Memnuniyet davranışın sürekliliğini sağlar buna karşın memnuniyetsizlik uyum sağlama

¹¹ Swanson, J. L., & Schneider, M. (2013). Minnesota theory of work adjustment. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, s. 29.

¹² Dawis, R. V. (1994). *The theory of work adjustment as convergent theory*. In M. L. Savikas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* s.33.

(adjustment) ile sonuçlanır. Uyum sağlamaya çalışma memnuniyet elde edilene kadar devam eder ya da kişi ve çevrenin etkileşimi sonlanır. Kişi çevre uyumu kuramında yükümlülükler ve yeterlilikler kişi ve çevrenin her ikisinde temel özellikleridir ve memnuniyet kişi ve çevre uyumunun istenilen sonucudur¹³.

Kişi çevre karşılıklı uyumu kuramı genel olarak kişiye vurgu yaptığı söylenebilir ancak kişi sadece çevrenin içindeyken anlaşılabilir. Odak kişi bile olsa çevre gerekli ve temeldir.

Kişinin yükümlükleri ihtiyaçlar, yeterlilikleri ise becerileri olarak ifade edilir. Kişi ihtiyaçlarını ve becerileri deneyim ve eğitim yoluyla, etkileşimle kazanır. Kişinin ihtiyaçları ve becerileri ilerleyen yıllarda büyüme ve belirli hayat stiline benimsenmesiyle istikrarlı bir hal alır. İstikrarlı ihtiyaçlar ve beceriler kişinin özellikleri olur. Aynı zamanda ihtiyaçların ve becerilerin zaman içinde değişiklik gösterebileceği söylenebilir.

İhtiyaçlar önem derecesine göre sıralama ölçekleriyle ölçülerek pekiştirecin kişi için ne kadar önemli olduğunu belirtir. Önem'in duygusal (affective) bir yönü vardır. Pekiştireç'e ne kadar büyük bir önem atfedilirse pekiştireç daha fazla duygu ile ilişkilendirilir.

Kişi çevre karşılıklı uyumu kuramında kişi gerekli pekiştireçleri alarak ihtiyaçlarını yerine getirmeye çabalar. Kişinin ihtiyaçları çevreden karşılanır bu durum çevrenin kişinin ihtiyaçlarını karşılayabilme kapasitesi olduğunu gösterir.

Kişi çevre karşılıklı uyumu kuramında iş ve görev karşılıklılık gerektirir. Kişi becerilerini kullanarak bir işe karşılık verir. İş ve beceri (ihtiyaçlar ve pekiştireç gibi) tanımda döngüsel olabilir. Yazma işi yazma becerisi gerektirir ve yazma işi yazma becerisiyle tanımlanır. Başka durumlarda ise bir iş birden fazla beceri gerektirebilir

¹³ Dawis, R. V. (1994)., a.g.e. s.35.

ve beceri birden fazla işi yerine getirmek için kullanılabilir¹⁴. Beceri, bir iş veya göreve yönelik geliştirilen davranış dizisi olarak tanımlanır.

Bazı işlerin kaynağı kişi olabileceği gibi işler genel olarak çevreden doğarlar. İşler ve beceriler basitten karmaşığa doğru çeşitlilik gösterebilir. Karmaşık beceriler genellikle daha basit becerilerin bileşkesidir. Aynı karmaşık işe farklı kişiler farklı beceri bileşkelerini kullanabilirler.

İş bir gereklilik olduğunda bir çeşit ihtiyaç olarak düşünülebilir. Bu durum ihtiyaçların iki çeşit olduğunu belirtir. (1) pekiştireç gereklilikleri ve (2) karşılık gereklilikleri. Beceriler ise iki çeşit olabilir, (1) karşılık kapasiteleri ve (2) pekiştireç kapasiteleri. Kuramda ihtiyaç ve becerilerin bir şekilde birbiriyle ilişkili olması gerektiğini çünkü uygun beceri olmadan kişinin ihtiyaçlarını karşılayamayacağını vurgular. Uygun becerilere sahip olmak, aynı zamanda işin otomatik olarak yerine getirilebileceğini ve ihtiyacın karşılanacağı anlamına gelmektedir.

Kişi çevre karşılıklı uyumu kuramında kurama özgü çeşitli değişkenler vardır. Aşağıda bu değişkenlerin kuramdaki yeri ve anlamı detaylı olarak tarif edilecektir. Memnuniyet (Satisfaction), Bireysel Farklılıklar (Individual Differences), Uyum Sağlama (Adjustment), Yapı-Stil (Structure and Style), Kişilik (Personality), Beceriler (Skills), İhtiyaçlar (Needs) kuramda kullanılan değişkenlerdir¹⁵.

2.1.1.1. Memnuniyet (Satisfaction)

Kişinin ihtiyaçları yerine getirildiğinde memnuniyet yaşar. Memnuniyet, kişi çevre karşılıklı uyumu kuramında Kişi-Çevre'nin etkileşimi olarak görülür. Memnuniyet bir duygudur ve kişinin ihtiyacını karşıladığında ortaya çıkan histir. Kişi ve çevrenin amacı memnuniyeti sağlamaktır.

Kişi ve çevre etkileşir çünkü onların birbirleriyle olan memnuniyetleri her birinin memnun edilmesine bağlıdır. Kişi çevreyi memnun etmek için yola çıkar ve çevre kişiyi memnun etmeye çalışır. Her biri diğlerinin ihtiyacını yerine getirmeye

¹⁴ Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press s.25.

¹⁵ Davis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1964), *a.g.e.*, s.9.

çalışır. Kuramda memnuniyet bağımlı değişken kişi-çevre etkileşimi ise memnuniyeti ortaya çıkarmak için bağımsız değişkendir.

Memnuniyet dalgalıdır, süreklilik göstermeyebilir. Kişinin memnuniyeti çevrenin veya kişinin değişimiyle farklılık gösterebilir. Değişiklik ne olursa olsun, kişi bir seviyede memnuniyet arar ve bunu sürdürmeye çalışır.

Memnuniyetin kavramsal yapısında birçok problem vardır. Memnuniyet algıya dayanır. Memnuniyet, kişi bir ihtiyacının karşılandığını algıladığı an ortaya çıkan bir duygudur. Psikolojinin çok önemli bir problemi olan algı ve gerçek problemi ortaya çıkabilir. Bir başka problemse bir kişinin ihtiyacı bir başkasının ihtiyacından farklı olabilir. Birçok ihtiyaç olduğu gibi birçok memnuniyette olabilir. Bir alandaki memnuniyet diğer alanı telafi edebilir. Kişi çevre karşılıklı uyumu kuramı bu seçimleri bireysel farklılıklar olarak değerlendirir.

2.1.1.2. Bireysel Farklılıklar (Individual Differences)

Kişi çevre uyumu değişkeninde ihtiyaç beceri ve memnuniyet kişilere göre değişkenlik gösterir¹⁶. Bir değişkende yüksek puan almak diğerinde de yüksek alınacak anlamına gelmemektedir. Bireysel farklılıklardan dolayı her bir kişi bireysel olarak görülür. Kişinin memnuniyeti farklı çevrelerde değişiklik gösterir. Memnuniyet aynı çevrede zaman içinde değişiklik gösterebilir. Kişinin toplam memnuniyeti kişinin etkileşimde bulunduğu zamanda birçok farklı çevrede elde ettiği memnuniyetten oluşmaktadır. Bazı çevreler kişinin memnuniyeti için daha belirgin olabilir.

Karşılıklı uyumluluk, kuramda kişi ve çevrenin karşılıklı olarak birbirlerine tepki vermesini belirtmektedir. Bu karşılıklı cevap verme kişi çevre etkileşimidir. Kişi ve çevre'nin her ikisinde karşı tarafın karşılayacağını umduğu belirli ihtiyaçları vardır ve her ikisi de tepki gösterir çünkü bu sayede ihtiyaçların karşılanması araçsal olur. Her biri tepki verebilir çünkü yeteneği vardır.

¹⁶ Davis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1964), **a.g.e.**, s.12.

Kişi ve çevre'nin her ikisi de diğerinin ihtiyacının tatmin edici bir şekilde karşılık verdiğinde her biri diğerinin karşılığında memnun olur. Bu durumda kişi çevre uyumu olduğundan bahsedebiliriz. Diğer türlü kişi veya çevre diğerinden memnun değildir veya memnuniyetsizdir.

İhtiyaçlara karşılık olarak verilen tepki karşılıklı uyum anlamına gelir. Karşılıklı uyumun göstergeleri kişinin çevre ile memnuniyeti veya memnuniyetsizliğidir. İhtiyaçlar karşılıklı uyumluluk kuramında bağımsız değişken olarak kullanılabilir. Bu kullanılan karşılıklı uyum kişi ve çevre arasındaki anlaşma veya uygunluk anlamına gelir.

Kuramda çevre kişinin terimleriyle kişinin tamamlayıcısı olarak ifade edilir. Kişi ihtiyaç terimleriyle, çevre ise yerine getirdiği ihtiyaçlar bakımından tarif edilir. Kişi beceri terimleriyle ifade edildiğinde çevrenin yükümlüklerini yerine getirmesiyle tarif edilir. Kuramda odak, çevrenin tarif edilmesi bile olsa kişidir. Kişi ve çevre değişkenlerinin orantılı kullanımı kişi çevre karşılıklı uyumunun değerlendirilmesi olarak bilinir.¹⁷

Bağımsız bir değişken olarak kişi çevre karşılıklı uyumunun en azından iki sonuç değişkeni vardır. Kişi memnuniyeti ve çevre memnuniyeti.

2.1.1.3. Uyum Sağlama (Adjustment)

Kişi çevre karşılıklı uyumu kuramına göre karşılıklı uyum olduğunda kişi ve çevrenin her ikisi de uyumun sürdürülmesini ve devam etmesini sağlamak için çabalarlar. Karşılıklı uyum olmadığında, hangi taraf memnun değilse yeni bir şey deneyerek uyumu sağlamaya çabalar bu duruma uyum sağlama (adjustment) denir. Uyum sağlama, kişi çevre karşılıklı uyumunu oluşturma çabasıdır. Sürdürme ve uyum sağlamaya çalışma iki temel davranış biçimidir. Kişi veya çevre iki davranış biçiminden birindedir¹⁸.

¹⁷ Savickas, M. L., Brown, S. D., & Lent, R. W. (2005). Career development and counseling: Putting theory and research to work. *The theory and practice career construction*, s.5.

¹⁸Savickas, M. L., Brown, S. D., & Lent, R. W. (2005). *a.g.e.* s.18.

Uyum sağlama değişim demektir. Değişim kişi veya çevrede veya her ikisinde de olabilir. Değişim yükümlülüklerde veya yetersizliklerde olabilir. Kişinin uyum sağlaması dört temel formun bileşkesi şeklinde olabilir.

Kişi çevre ile memnuniyetsizlik yaşıyorsa, kişi ihtiyaçlarını gidermek için çevreden aldığı pekiştireçleri değiştirebilir veya kişi sahip olduğu ihtiyaçları (pekiştireç yükümlülüklerini) değiştirebilir. Kişi memnuniyetsiz olduğunda veya çevre kişiden memnun olmadığında, çevrenin ihtiyaçlarını karşılamak için kişi becerilerini daha güçlü veya yeni becerilerini kullanır. Bununla birlikte kişinin yerine getirmek zorunda olduğu ihtiyaçların değişmesi de mümkün olabilir.

Kişinin uyum sağlaması için yukarıda belirtilen durumların olması gerekir. Pekiştireçlerin sağlanması çevrenin karşılık verme yükümlülüğü ve kişinin ihtiyaç ve becerileri, kişinin uyum sağlaması çevrenin değişimini etkilemesi (aktif uyum sağlama) ve kişinin eğitimi (reaktif uyum sağlama) beceri ve ihtiyaçlardaki değişimdir. Kişi çevre karşılıklı uyumu kuramında kişiye ne uygulanırsa çevreye de simetrik olarak uygulanabilir.¹⁹

2.1.1.4. Yapı-Stil (Structure vs Style)

Kişi veya çevre, sürdürme veya uyum sağlama biçimlerinden birinde olduğunda yapılan bağımsız ve geçici süreç boyutlarında tanımlanırlar. Geçici süreç değişkenleri stil olarak adlandırılır. Dört genel stil değişkeni vardır. Bunlar; çabukluk, şiddet, ritim ve dayanıklılıktır²⁰. Deneysel psikolojide davranışı karakterize etmek için kullanılan değişkenler kurama uygulanmıştır. Deneysel psikolojide kullanılan cevap gecikmesi, cevap şiddeti, cevap örüntüsü ve cevap süresi gibi değişkenler stil değişkenlerine karşılık gelmektedir. Zaman içinde kişinin davranışı daha istikrarlı ve daha özellikli olur. Bu durumda kişinin stil geliştirdiği söylenebilir. Sonra kişinin özellikleri gibi stil değişkenleri bakımından kişinin davranışını tanımlarız.

¹⁹ Rounds, J. B., Dawis, R., & Lofquist, L. H. (1987). Measurement of person-environment fit and prediction of satisfaction in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 31 (3), s.297.

²⁰ Savickas, M. L., Brown, S. D., & Lent, R. W. (2005). *a.g.e.* s.15.

Uyum sağlama biçiminde olduğunda diğer stil değişkenleri davranışın tanımlanmasında kullanılabilir. Uyum sağlama (adjustment) karşılıklı uyum olmadığında doğrudan ortaya çıkmaz. Kişi bir miktar uyumsuzluğu tolere edebilir. Uyum sağlama süresince çevre veya kişinin değişimi kişiyi etkileyebilir. Kişi çevre karşılıklı uyumu kuramı dört uyum sağlama değişkeni varsayar. Bunlar, esneklik, aktiflik, reaktiflik, azimdir.

2.1.1.5. Kişilik (Personality)

Kişinin bütünüyle tanımlanmasında kullanılan yapı ve stil değişkenleri kişi ve çevre uyumu kuramında bireyin kişiliği olarak adlandırılır. Çevrenin yapı ve stili çevre kişiliği olarak adlandırılır.

Kişi çevre karşılıklı uyumu kuramı kişilik ve benlik arasında farklılık ortaya koyar. Kişi çevre karşılıklı uyumu kuramında kişilik çevrenin bakış açısıyla kişinin görünüşüyle ilgilidir. Kişilik ortak veya fikir birliğine varılmış bir bakış açısıdır. Buna karşın benlik, kişinin kendi bakış açısıyla görülmesidir. Benlik farkındalığı kişinin kendi hakkındaki farkındalığıdır.

Kişi çevre karşılıklı uyumu kuramında benlik yapı ve stil değişkenleri açısından tanımlanır. Bu durumda benlik birey tarafından gösterilen kişidir. Psikolojide kullanılan benlik kavramları (self efficacy, self esteem, self concept, self monitoring) temelde kendini açmadır.

Kişi çevre karşılıklı uyumu kuramında da kullanılan iki önemli kişilik değişkeni sınıfı vardır. İlgiler ve kişilik özellikleridir. İlgiler etkinlikler için tercih etme olarak tanımlanırken Holland (1997)'ın mesleki tipler modelini²¹ temel alır.

2.1.1.6. Beceriler (Skills)

Becerilerin ölçülmesi bilimsel psikolojinin kuruluşuna kadar giden psikolojinin ilk problemi olmuştur. Psikofizik, psikometri ve psikolojik test

²¹ Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.

kuramlarının geliştirilmesini sağlamıştır. Bugün psikolojinin büyük bölümü insan yeterliliklerinin ölçme ve değerlendirmeyle ilgilenir.

2.1.1.7. İhtiyaçlar (Needs)

İhtiyaçlar kişinin yükümlülükleridir. İhtiyaçların ölçülmesinin en doğrudan yolu, kişilere onu sormaktır. Her bir ihtiyaç bir veya birkaç soru ile ölçülür. İhtiyaçlar pekiştireçler için gereklidir. Kişi sosyal bir varlık olduğu için çevresel pekiştireçlerin kişi üzerinde olumlu etkisi vardır. Sosyal pekiştireçler de kaynağı bakımından çevresel, sosyal ve benlik olarak üçe ayrılır.

Her bir pekiştireç bir ihtiyacı tanımlayabilir ve bu yüzden ihtiyaç ölçeği gerektirebilir. Bu yüzden beceri ölçümünde olduğu gibi kişi çevre karşılıklı uyumu kuramında faktör analiz yöntemi ihtiyaçların boyutlandırılmasında kullanılır. TWA (Theory of Work Adjustment) ihtiyaçları altı boyutta tanımlar²². Bunlar:

- Başarı- Bireyin yeteneklerini kullanmasının önemi ve başarı duygusuna sahip olma
- Özgecilik (Altruizm-Başkalarını düşünme)-Uyumlu olmanın önemi ve başkalarının hizmetinde olma
- Özerklik-Bağımsız olmanın önemi ve kontrol duygusuna sahip olma
- Rahatlık-Stres olmamak ve rahatlığı hissetmenin önemi
- Güvenlik-İstikrar düzen ve tahmin edilebilirliğin önemi
- Statü-Tanınma ve baskın pozisyonun olmanın önemi

Teknik terimler olan pozisyon, iş ve meslek, iş çevresinin çeşitli çerçevelemelerini tanımlar. İş çevresi uygun olan davranışlar bakımından ve potansiyel uyarıcıları olan pekiştireçler tarafından tarif edilir. Birey iş çevresine uygun bir şekilde davranırsa davranışının pekiştirilme ihtimali artar. Bireyin tepki verme süreci iş uyumu olarak adlandırılır. İş uyumu bireyin iş ortamındaki davranışlarının sürekli gözlenmesiyle incelenir. En kolay gözlemlenen sonuç bireyin iş yerinde kalma süresidir. Kişi bir işte ne kadar uzun kalırsa çevresiyle yeterli

²²Savickas, M. L., Brown, S. D., & Lent, R. W. (2005). *a.g.e.* s.11.

miktarda uyum sağladığı düşünülebilir. Kişi işinden ayrıldığında uyumun yetersiz olduğu düşünülür²³.

Birey memnuniyetsizlik yaşadığı için iş yerinden ayrılma davranışında bulunabilir. Birey iş çevresi için uygun olan davranışı göstermediği zaman ayrılmaya zorlanabilir. Diğer yandan iş yerinden ayrılma belki de bireyin memnuniyetsizliğinin başlamasından dolayı onun tarafından başlatılan bir süreçte olabilir. Başka bir iş ortamı daha çekici olabilir veya bulunduğu iş ortamında memnuniyetsizlik yaşıyor olabilir.

2.1.1.8. Kişi çevre karşılıklı uyumu ve iş uyumu kuramı önermeleri

- Bireyin iş uyumu onun memnuniyetinin karşılıklı olması olarak tanımlanmasıdır.
- Memnuniyet, bireyin yetenekleri ve iş ortamının yetenek ihtiyacı arasındaki uyumun işlevidir. Bireyin ihtiyaçlarının iş ortamının pekiştireç sistemiyle uyumlu olma şartıdır.
- Bireyin yeteneklerinin iş ortamının yetenek ihtiyaçlarına cevap verebilme şartıyla, memnuniyet bireyin ihtiyaçlarıyla pekiştireç sistemlerinin uyumunun işlevidir.
- Bireyin iş ortamının dışına çıkma olasılığı memnuniyet ile ters orantılıdır.
- Görev süresi memnuniyetin işlevidir.
- Birey ve çevre arasındaki uyum görev süresi işlevini artırır²⁴.

2.1.2. Gottfredson'un Sınırlama ve Uyuşma Kuramı

Kariyer kuramları kişi ve iş arasındaki uyumun önemini vurgular. Gottfredson (1981)'un kariyer seçimi kuramı²⁵, insanların erken kariyer gelişiminde yersiz kısıtlanmaların farkına varmasını ve bu sayede ulaşabilecekleri en uygun seçimi elde etmelerini sağlamayı amaçlar. Gottfredson kariyer seçiminin modern toplumlarda bir

²³ Savickas, M. L., Brown, S. D., & Lent, R. W. (2005). *a.g.e.* s.11.

²⁴ Savickas, M. L., Brown, S. D., & Lent, R. W. (2005). *a.g.e.* s.20.

²⁵ Gottfredson, L. S. (1981) *a.g.e.* s.549.

seçenek ve sorumluluk olduğunu söyler ve geçmiş tarihsel dönemlerle karşılaştırıldığında insanların daha fazla özgürlüğe sahip olduklarını belirtir. Genellikle danışmanlık uygulamalarında yeri olan bir kariyer kuramıdır.

Gottfredson kuramında insanların zorunda olmamalarına rağmen kariyer seçeneklerini sınırlandırma ve uyulaştırma süreçlerine girdiklerini ve bununla birlikte iş prestiji ve cinsiyetin getirdiği beklentileri karşılamak için sıklıkla benliklerini memnun etmeye çalıştıklarını söylemektedir.

Benlik kavramı bireyin kendine yönelik olarak algılamasıdır. Birçok ğesi vardır. Görünüş, yetenekler, kişilik, cinsiyet, değerler ve bireyin toplum içindeki yeri gibi. Bazı öğelerin bireyin benlik algısında daha önemli rolleri vardır. İnsanlar, meslek içindeki insanların kişilikleri, yaptıkları işler, yaşama şekilleri, işin sahip olduğu koşulları ve dlleri, işin farklı tipteki insanlar için uygunluğu gibi mesleklerin imajlarını akıllarında tutarlar. İnsanlar meslekleri genel boyutlarda mesleklerin imajlarını zihinlerinde çizerler. Erkeklik-dişilik, mesleğin prestij seviyesi ve işin alanı gibi. Meslekleri saygınlık oranları arasındaki farklılıklar, işlerin zihinsel karmaşıklığını yansıtır. Gottfredson bu durumu mesleklerin prestij hiyerarşisinin aynı zamanda mesleğin gerektirdiği zekâ basamağını gösterdiğini vurgular²⁶.

Bireyler meslekleri tanımlarken kendi imajları ile mesleklerin imajlarının uyumluluğunu değerlendirerek en çok tercih ettikleri işleri belirlerler. Uyum ne kadar büyükse, bireyin tercihi de o ölçüde güçlenir. Uyumluluk (compatibility) diğer kişi evre uyumu kuramında kavramsallaştırılan uyum (congruence) ve kişi-evre uyumu (person-environment fit) ile anlatılmak istenileni belirtir. Bireyler nadiren benliğin tüm öğeleriyle uyumluluk gösteren mesleklere ulaşırlarken benlik algısının temel öğeleriyle çatışma içinde olan mesleklerde ise faaliyette bulunmazlar.

Bireyin seçtiği meslekler gerçekçi veya var olan meslekler olmak zorunda değildir. Bireylerin hedeflerine ulaşmasında veya istediği meslekleri elde etmelerinde

²⁶Gottfredson, L. S. (1996). *Gottfredson's theory of circumscription and compromise*. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development*. S.179.

birçok engelle karşılaşabilirler. Bu yüzden insanlar seçimlerinin ulaşılabilirliğini de dikkate alırlar.

Mesleki psikoloji uzmanları mesleki arzuları ulaşılabilirliğin ve uyumluluğun değerlendirilmesi olarak tarif ederler. İstekler, fırsat ve engellerin farkına varılmasıyla oluşan beklentiler veya gerçekçi arzular olarak adlandırılırlar. Sosyal alan ise mesleklerin bilişsel haritası içinde alternatiflerin genişliği olarak adlandırılır. Kabul edilebilir alternatiflerin alanı büyük veya küçük olabilir.

Bilişsel gelişim, mesleklerin bilişsel haritalarının gelişiminde ve çeşitli iş alternatiflerinin uygunluğunun değerlendirilmesinde kullanılan benlik algısıdır. Gottfredson genetik yapı ve çevre arasındaki etkileşim üzerinde de durmuştur. Genetik yapı kişinin temel özelliklerini şekillendirirken hayati bir öneme sahiptir. İlgiler, beceriler ve değerlerin ifadesi kişinin bulunduğu çevreden etkilenmektedir. Genetik yapı ve çevrenin kişiyi şekillendirmede önemli bir rolü olmasına rağmen kişi aktif fail olarak çevreyi etkileyebilir ve biçimlendirebilir. Bu yüzden kariyer gelişimi bireylerin kültürel çevresinin sınırları içinde genetik eğilimlerini ifade etmek için yollar ve boşluk aradığı benlik oluşumu süreci olarak görülür. Gottfredson kariyer seçimi ve gelişimini kişinin zaman içinde gözden geçirilen belirli mesleki alternatiflerin sınırlanma süreci olarak görür.

2.1.2.1. Sınırlama Süreci

Mesleki istek ve arzuları oluşturmak, benlik imajıyla meslek imajlarının karşılaştırılması ve her ikisinin uyum sağlama derecesinin belirlenmesidir²⁷. Çok önemli bilişsel süreçleri, benliğin, mesleklerin ve sosyal dünyada her ikisinin özelliklerini algılamayı ve anlamayı gerektirir. Çocuklar kendilerinin ve çevrelerindeki dünyaların sadece basit imajlarına sahiplerdir. Ancak yine de hangi sürecin uygun olup olmadığını kafalarında oluştururlar. Oluşturdukları sonuçlar uzun dönemli sonuçlar olabilir çünkü insanlar seçeneklerini tümünün farkına varmadan sınırlamaya başlarlar.

²⁷ Leung, S. A. (2008). The big five career theories. *In International handbook of career guidance* s. 115.

Gottfredson'a göre sınırlamanın ilkeleri²⁸

- Soyutlama kapasitesinin artırılması
- Benlik ve isteklerin interaktif gelişimi
- Farklılaşma birleşmenin üst üste gelmesi
- Seçeneklerin ilerleyici bir şekilde elenmesi
- Doğru olarak kabul etme ve görünüşten kaybolması

Godfredson benlik imajını ve mesleki isteklerin gelişimini dört ögeye ayırır. Her bir birbirini izleyen süreç, genel zihinsel gelişim ve kişisel bütünleşmeyi yansıtır ve gerektirir. Her aşama potansiyel sosyal alanların daha fazla daralmasına yol açar. Sınırlama farklı gelişim aşamalarında ortaya çıkan benlik düşüncesi tarafından yürütülür. Çocukların mesleki istekleri benlik düşüncesinin kişiye özgü yönlerinden çok dış faktörlerin (cinsiyet, sosyal sınıf gibi) sonucu olarak ortaya çıkar. Sınırlama dört aşamalı gelişim modeli önerir²⁹. Bunlar: büyüklük ve güce yönelim (3-5 Yaş), Cinsiyet rollerine yönelim (6-8 yaş), sosyal değerlemeye yönelim (9-13 yaş), içsel eşsiz benliğe yönelim (14 yaş ve üzeri).

Büyüklük ve güce yönelim aşamasında çocuk, meslekleri yetişkin insanlar tarafından alınan roller olarak algılar. Okul öncesi dönemde çocuklar sezgisel düşünme aşamasına geçerler ve nesne devamlılığını sağlamaya başlarlar. İnsanları basit bir şekilde sınıflandırır. Büyük, küçük, ince, zayıf gibi. Çocukların bu aşamada istikrarlı ve ahenkli fikirleri yoktur. Cinsiyetler arasındaki görünür farkları algılamaya başlarlar. Çocuklar bu dönemde aynı cinsiyettekilerle oynamayı tercih eder ve aynı cinsiyetteki yetişkinlere yönelmeyi seçerler.

Cinsiyet rollerine yönelim aşamasında çocuklar, somut terimleri düşünürler ve basit ayrımlar yaparlar. İki uçlu düşünmekle birlikte herşeyi basit bir şekilde iyi ve kötü olarak değerlendirme eğilimindedirler. Bu aşamada cinsiyet rolü normları ve tutumları çocuğun benlik kavramı olarak ortaya çıkar. Çocuk mesleklerin cinsiyetine

²⁸ Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* s. 179.

²⁹ Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, s.71.

uygun olup olmadığını değerlendirir ve cinsiyetine uygun olmadığını düşündüğü meslekleri elemeye başlar. Cinsiyet rolü kavramını anlamaya başlar fakat temel olarak belirgin davranış ve görünüşe odaklanır. Mesleki istekler bu aşamada bir cinsiyet için neyin uygun olup olmadığının düşünülmesidir. Her iki cinsiyetteki çocuklar kendi cinsiyetinin daha üstün olduğuna inanır. Çocuklar bu aşamada mesleki prestij üzerinde düşünürler ve sosyal sınıflar içinde ön farkındalık gösterirler.

Sosyal değerlemeye yönelim aşamasında, sosyal sınıf ve statü çocuğun benlik kavramı gelişiminde belirgin olur. Ergenliğin ilk adımları olarak görülen bu dönemde birey çok düşük prestijdeki ve çok yüksek prestijdeki meslekleri eler. Çocuklar bu aşamada akranları veya toplum tarafından yapılan sosyal değerlemelere çok duyarlıdırlar. Konu artık sadece erkek veya kadın değil, yükseklik ve alçaklık konusu olmaya başlamıştır. 9 yaşındaki çocuklar düşük statülü meslekleri düşünmezler ve tercihleri arasından çıkarırlar. Sosyal sınıfın somut sembollerini tanımaya başlarlar. 10 yaşında meslekleri yetişkinlerin yaptığı şekilde mesleklerin prestijlerini düşünerek sıralama yaparlar ve eğitim-gelir-meslekler arasındaki ilişkiyi anlarlar. Başkaları tarafından nasıl görüldüğünün hayatlarını nasıl yaşadıklarını etkileyen meslekleri hiyerarşik olarak kavrarlar. Sosyal sınıf ve yeteneklerini benlik algılarıyla birleştirerek benlikleriyle uyumsuz olduklarını düşündükleri öğeleri mesleki alternatif olarak düşünmezler.

İçsel eşsiz benliğe yönelim aşamasında ergenler toplumda istedikleri yeri az ya da çok garanti altına almışlardır. Bu dönem içseldir ve ergenin özel benlik kavramıdır. Kişilik, ilgiler, beceriler, değerler önem kazanır. Birey kendi havuzunda kabul edilen ve kalan meslekleri içsel benliğine uyumuna ve mesleklerin uygunluğuna göre değerlendirir. Ergenler bu dönemde soyut ve karmaşık bilgiyi daha iyi anlamaya ve entegre etmeye başlarlar. İçsel tanımlama hedeflere ve içsel benlik kavramlarına yönelir, daha kişisel benlik kavramı oluşturur. İlgi ve değerlerin çoğu büyük ölçüde oluşmamıştır. Bireyler güçlü ve zayıf yanlarını, beğenilerini, geliştirmek için yeni etkinlikleri deneme yoluna girerler. Genellikle özellikleri test edilinceye kadar bireyler sınırları hakkında fazla fikir sahibi değildirler.

Mesleki araştırma önceki aşamalarda sınırlanan alternatiflerle sınırlıdır. Bu aşamada ise bireyin yerine getirmek istediği benlik algısıyla uyumlu iş alanlarına odaklanır. İlk üç aşama kabul edilemez alternatiflerin reddedilmesiyle bu son aşama ise kabul edilen seçeneklerin daha fazla tercih edilmesi şeklinde tanımlanır³⁰.

2.1.2.2. İsteklerin Uyuşması (Comprimise)

Kurama göre bir başka kariyer gelişim süreci uyuşmadır³¹. Toplumsal gerçeklikler ve sınırlamaya cevap olarak, bireyler, gerçek hayata uyum sağlamak adına mesleki tercihlerinde bulunurlar. Uyuşma kişinin cinsiyeti ve prestij tercihinin karşılanma derecesini devam ettirmek için uzlaşılan karmaşık bir süreçtir.

Sınırlama bireylerin kabul edilemez bulduğu, reddettiği alternatiflerin süreciyken, uyuşma bireylerin tercih ettiği alternatiflerden vazgeçme sürecidir. Uyuşma isteklerin dışsal gerçekliğe uydurulma sürecidir. Beklenen uyuşma insanların umutlarıyla gerçeklik algılarını ortada buluşturmaya başladıklarında meydana gelir. Deneysel buluşma ise bireyler en çok tercih ettikleri seçimlerinin yerine getirilirken bir engelle karşılaştıklarında meydana gelir.

Mesleki istekler, insanlar için neyin ulaşılabilir olduğunun ve neyin uyumlu olduğunun değerlendirmelerinin işlevidir. Farklı işlerin göreceli ulaşılabilirlikleri çok nadiren belirli olmakla birlikte ulaşılabilirlikler zaman ve mekâna göre değişiklik gösterebilirler. Ulaşılabilirlik düşünceleri hem bireylerin sahip oldukları hem de aradıkları bilgiye dayanır. Bilgiyi aramak ve izlemek zaman ve çaba gerektirir. Üç ilke ulaşılabilirlik bilgisinin etkisini yönetir, bunlar: seçici dikkat, eylemi yerine getirme ihtiyacı, aramanın yakınlığı ve kolaylığıdır.

İsteklerin uyuşması çok kolaydan zora kadar değişebilir. Aslında uyuşma yerine daha fazla seçimde bulunabilme olarak görünebilir çünkü bireyin en iyi seçeneğini tanımlayabilmek için bireyin farklı değeri ve ilgileri dengelenmektedir. Uyuşmanın derecesi yüksekten az'a doğru değişebilir. Daha büyük uyuşma daha yüksek seviyede düşünme gerektirir. Sosyal alanda daha fazla kabul edilebilir

³⁰ Gottfredson, L. S. (2005). **a.g.e.**, s.79.

³¹ Gottfredson, L. S. (2005). **a.g.e.**, s.82.

alternatiflerin olduğu durumlarda uyuşma daha zor ve insanlar daha az istekli olurlar. Kuram uyuşma sürecini dört ilkeyle ortaya koyar³², ilkeler bireyin görünen sosyal benliğini korumayı amaç edinir. Bunlar: koşulsal öncelikleri geliştirme, iyiyi yeğleme, yeterince iyi olmayanlardan kurtulma ve uyuşmaya uyum sağlamadır.

Cinsiyet, prestij ve iş tipinin göreceli önemli olması gerekli uyuşmanın şiddetine bağlıdır. Cinsiyete yönelik şiddetli tehditler prestije veya ilgilere yönelik güçlü tehditlerden önce savuşturulur çünkü yanlış cinsiyet algısı benlik saygısına daha büyük tehdittir. Uyuşmalar şiddetliyse cinsiyet algısı korunur, uyuşma orta derecedeyse cinsiyet tipi yeterince iyidir, prestij ve ayrıcalık gösterir. Uyuşma, cinsiyet algısı ve prestij yeterince iyiye ilgilere ayrıcalık gösterilir.

Yeterince iyiyi yeğleme ilkesinde bireyler en iyiyi seçme yerine yeterince iyi bir seçime razı olurlar. Yeterince iyi olmayandan kurtulma, ilkesinde bireyler sosyal alanda var olan seçimlerden memnun değillerse taahhütte bulunmaktan kaçınabilirler. Kaçınma birçok şekilde olabilir. Daha fazla alternatifleri arama, savunulamaz seçimleri koruma ve mümkün olduğu kadar seçim yapma kararını ertelemidir.

Uyuşmayı sağlama ilkesinde bireyler psikolojik olarak temel iş alanı içindeki uyuşmalarına uyum sağlarlar. Sosyal duruşu etkileyen, prestij ve cinsiyet kimliğini tehdit eden cinsiyet tipine yönelik uyuşmalara daha az uyum sağlarlar. Yapılan işten duyulan toplam memnuniyet uyuşmanın kişiyi arzuladığı sosyal benliği yerine getirebilmesine ya da benliğin getirdiği yaşam biçimine dayanmaktadır.

Burada anlatılan uyuşmanın ilkeleri yetişkinliğe adım atan insanlara uygulanabilir. Yetişkinler yaşam yörüngelerini oluşturduktan, sosyal benliğini sağlamlaştırdıktan ve aile yükümlülüklerinden kurtulduktan sonra yaptıkları uyuşmaları yansıtabilirler. Sınırlama ve uyuşmanın ilkeleri ortalama bir insanın gelişimini yansıtır. Bireyler arasında çeşitlilik çok fazladır.

³² Gottfredson, L. S. (2005). **a.g.e.**, s.83.

Sınırlama, uyuşma, yaşam seçimlerini daralttığımız ve başka yollarını seçtiğimiz iki süreçtir. Bu belirleyici daralma bize dayatılan sınırlılıkları ve kullanabileceğimiz yolları, fırsatları yansıtır. Sınırlama ve uyuşma, tanımlama ve yaratma süreçlerini yansıtır. Kuramın temeli kişilerin kendileri hakkında çocukluk ve ergenlikte gelişen algılarının daha büyük olan sosyal dünyaya odaklamalarıdır.

1981’de ortaya çıkışından itibaren Gottfredson’un kuramı üzerinde sınırlı sayıda ampirik çalışma yapılmıştır. Yapılan araştırmalar ABD’de yapılmış ve örneklemeleri ABD içinden seçilmiştir. Bununla birlikte Gottfredson’un kuramını ampirik olarak test etmek zordur çünkü test edilen değişkenler örneğin, cinsiyet, çerçeveleme, sınırlama, uzlaşma gibi kavramları ilişkilendirmek ve ortaya attığı gelişim sürecini izlemek zaman ve kaynak gerektiren bir araştırma yöntemi gerektirmektedir³³. Gottfredson’un kariyer gelişiminde önemli bir bakış açısı kazandırmıştır. Birçok kültürde yaşam başarıları eğitim ve sınavlarda elde edilen başarılarından veya sosyal statüsü ve etkisi yüksek olan meslekleri elde etmekle ölçülür. Aynı şekilde cinsiyete yönelik bilişsel kalıpları birçok kültürün parçasıdır ve kişiler cinsiyetine uygun olarak algılanan meslekleri edinmeleri konusunda teşvik edilir.

2.1.3. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

Sosyal Bilişsel Kariyer kuramı³⁴ insanlar ve çevre arasında karşılıklı olarak birbirini etkileyen bir ilişkinin öngörüldüğü Bandura’nın kavramsallaştırdığı öz yeterlilik³⁵ (self efficacy) kuramından yola çıkar. Kuram, kariyer seçimi ve davranışı üzerinde birçok çalışmaya kaynaklık ederek, Krumboltz’un kariyer karar verme alanındaki sosyal öğrenme kuramı (Krumboltz, 1979) ve Hackett ve Betz’in (1981) öz yeterlilik kavramının kadınların mesleki gelişimine uygulanmıştır. Sosyal bilişsel kariyer kuramı, Hackett ve Betz’in (1981) çalışmalarından³⁶ sonra, öz yeterlik ve ilgili sosyal bilişsel değişkenler üzerine temellendirilerek (Lent, Brown, & Hackett,

³³ Leung, S. A. (2008). **a.g.e.** s.125.

³⁴ Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (2002). **Social cognitive career theory**. In D. Brown & Associate (Eds.), *Career choice and development*. s.255.

³⁵ Bandura, A. (1997) **Self-efficacy: The exercise of control**. New York: Freeman.

³⁶ Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. **Journal of Vocational Behavior**, 18 (3), s.326.

1994) tarafından oluşturuldu³⁷. Sosyal bilişsel kariyer kuramı üç parçalı kariyer gelişimi sunar.

- Akademik ve mesleki ilginin gelişimi
- Bireylerin eğitim ve kariyer seçimlerini nasıl yaptıkları
- Eğitim- kariyer performansı ve istikrar

Bu üç model farklı vurgularıyla kuram içinde önemli bir yere sahip üç ayrı kavramın etkisindedir. Bunlar; öz yeterlilik, sonuç beklentileri ve kişisel hedeflerdir. Lent (2005) öz yeterliliği belirli bir performans alanı ve aktivitelerle ilgili dinamik inançlar seti olarak tanımlar³⁸. Öz yeterlilik beklentileri belirli bir davranışın başlamasını, engeller ve zorluklara karşı sürdürülebilmesini etkiler.

Kuram, akademik ve kariyer ilgilerinin gelişimine, ilgilerin kariyerle ilgili seçimlerine odaklanır³⁹. Genel olarak Bandura' nın sosyal bilişsel kuramından türemiştir ve birçok yapı (ilgi, yetenek, hedefler) arasındaki etkileşimi dikkate alır. İlgi yetenek ve hedefler birçok kariyer kuramında çeşitli derecelerde incelenmiştir. Bilişsel ve deneysel süreçler üzerinde duran kuram, kişi, bağlam ve davranış değişkenlerini birleştirerek temel bazı mekanizmaları ve değişkenleri kariyer gelişim yollarını etkilediğini vurgular.

Birey, davranış ve çevresi arasındaki etkileşimin etkilerini kavramsallaştırmak için kuram Bandura'nın üçlü karşılıklı nedensellik modelini benimser. Bu model bireyin çevresel faktörlere ve görünen davranışa atıfta bulunduğunu ve her birinin karşılıklı olarak birbirini etkileyen etkileşimli değişkenler olarak işlediğini belirtmektedir. Kişinin üçlü nedensel sistem içindeki analizinde kuram üç çok açık olmayan birbiriyle ilişkili değişkenleri öne çıkararak bu değişkenler yoluyla bireylerin kariyer davranışlarını açıklamaya çalışır. Bunlar: öz yeterlilik inançları, sonuç beklentileri ve kişisel hedeflerdir. Öz yeterlilik inançlarını insanların çeşitli

³⁷ Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45 (1), s.79.

³⁸ Lent, R.W., Brown (2005) *A social cognitive view of career development and counseling*. In S.D. Brown & R.T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. s.101.

³⁹ Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). *a.g.e.* s.81.

derecelerde performans hedeflerine ulaşmak için gerekli olan eylemleri yürütme ve organize etme kapasite yargıları olarak tanımlanır⁴⁰. Bu inançlar kişisel failliği (personal agency) oluşturan en merkezi ve yaygın mekanizmalar olarak görülür. Sosyal bilişsel görüşte, öz yeterlilik tek, statik pasif ve küresel bir özellik (trait) değildir. Farklı akademik ve iş görevlerine bağlı olarak değişebilen dinamik benlik inançlarıdır⁴¹. Öz yeterlilik inançları dört temel bilgi kaynağıyla oluşur ve değiştirilir. Bunlar: kişisel performans başarıları, dolaylı öğrenme, sosyal ikna, fizyolojik durumlar ve reaksiyonlardır. Bu dört özelliğin çeşitli derecelerde öz yeterlilik inancına etkisi olmasına rağmen kişisel başarıların oynadığı rol diğerlerinin çok üzerindedir. Başarı öz yeterlilik inancını artırırken, başarısızlık düşürür. Kariyerle ilgili öz yeterlilik inançlarını geliştirme çabaları yukarıda bahsedilen dört farklı kaynağın kombinasyonunun kullanılmasıdır⁴².

Sonuç beklentileri, belirli davranışları yerine getirmenin sonuçları hakkındaki inançlar anlamına gelmektedir. Bandura, bireylerin davranışlarının hem kişisel kapasite algılarında hem de çeşitli eylemlerin olası etkileri hakkındaki inançlarından etkilendiğini belirtir. İnsanlar olumlu sonuç beklentilerine sahip olmasına rağmen, gerekli yeteneğe sahip olmadığını düşünüyorsa eylemden kaçınabilir. Potansiyel kariyer yollarıyla ilgili sonuç beklentileri doğrudan ve dolaylı öğrenme deneyimlerinden doğar. Örneğin kişinin sonuç algıları hem kişisel olarak aldığı geçmiş çabalarından hem de farklı alanlarda elde ettiği dolaylı bilgilerden oluşur.

Kişisel hedefler bireyin belirli bir faaliyete katılma niyeti veya belirli bir sonuç üretmesi olarak tanımlanır. Hedefler bireylerin failliklerini (agency) yerine getirebilmelerine imkân sağlar. Örneğin, kişisel hedeflerin oluşturulmasıyla insanlar, kendi çabalarını, organize etme, rehberlik etme ve dışsal bir pekiştireç olmasa da sürdürebilir.

Sosyal bilişsel kuram insanların kendileri için koydukları hedeflerin önemli ölçüde öz yeterlilik ve sonuç beklentileriyle oluştuğunu varsayar. Örneğin olumlu

⁴⁰ Bandura, A. (1997) **a.g.e.** s.50.

⁴¹ Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996). **a.g.e.** s.315.

⁴² Betz, N. E. (1992). Counseling Uses of Career Self-Efficacy Theory. *The Career Development Quarterly*, 41 (1), s.22.

güçlü inançlar bireyin artistik yeteneklerini, sonuçları görmek ise hedeflerinin gelişimini sağlayacaktır. Sosyal bilişsel çerçeve kariyerle ilgili ilgiler, seçim ve performans süreçlerinin birbirine kenetlenmiş üç bölümde kavramsallaştırır⁴³.

Bireylere çevreleri doğrudan ve dolaylı olarak çeşitli etkinlikler sunar. Çeşitli etkinliklere maruz kalmaya ek olarak, gençlerin arkadaşları, öğretmenleri, ebeveynleri ve diğer önemli kişiler tarafından bazı belirli etkinliklerdeki başarılı performansları pekiştirilir. Devam eden performans ve geri dönütlerde çocuklar ve ergenler becerilerini inceler, kişisel performansları için bazı standartlar geliştirir, belirli görevler için yeterlilik duygusu oluşturur ve performansın sonuçları hakkında belirli beklentiler kazanır.

Mesleki ilgi modelinin, öz yeterlilik inancının ve sonuç beklentilerinin kariyer ilgilerinin oluşmasında önemli etkileri vardır. Sosyal bilişsel kariyer kuram insanların kendilerini yetkin gördüklerinde ve performanslarında değerli sonuçlar çıkaracaklarını düşündüklerinde sürekli ilgi geliştirdiklerini belirtir. Buna karşın insanlar, yeterliliklerinden şüphe duyduklarında veya olumlu sonuçlar beklemediklerinde ilgi geliştirmezler⁴⁴.

Kişisel hedefler kişinin belirli bir aktiviteye katılmasını ve herhangi bir sonuç ortaya çıkarmasının niyeti olarak tanımlanır⁴⁵. İnsanlar, yeterli olduklarını hissettikleri ve olumlu sonuçlar bekledikleri etkinliklere yakınlık geliştirirler ve etkinliklere katılımlarını artıran veya sürdürülen hedefler geliştirirler. Bu hedefler etkinlik uygulamasının yapılma ihtimalini artırır. Uygulama çabaları sonuçlara ulaşmayı kolaylaştırır sonuçta yeterlilik inancının gelişmesine sonuç beklentilerinin yenilenmesine yol açar. Süreç yaşam boyu kendini tekrarlar, geç ergenlik ve erken erişkinlik döneminde ilgilerin istikrara erişmesine kadar geniş mesleki ilgiler erişkinlik sürecinde istikrar ulaşmasına rağmen kuram ilgilerin zaman içinde değişebileceğini kabul eder. Babalık birçok erkeğe sosyal uğraşlarındaki ilgilerini

⁴³ Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). *a.g.e.* s.79.

⁴⁴ Bandura, A. (1986). *a.g.e.* s.76.

⁴⁵ Lent, R.W., Brown (2005) *a.g.e.* s.102.

yeniden gözden geçirmesine yol açarken, iş görevlerindeki değişim ve teknolojiye gelişmelerde erişkinlere yeni ilgilerin gelişmesi için fırsatlar sunar⁴⁶.

Diğer kişi ve bağlamsal değişkenler içinde sosyal bilişsel değişkenler mesleki ilgi ve seçim performansını tek başına şekillendirmezler. Sosyal bilişsel değişkenler kişinin, cinsiyet, ırk, köken, genetik miras gibi diğer özelliklerinden de etkilenir. ırk ve cinsiyet genellikle kişinin fiziksel yönü olarak düşünülmesine rağmen, kuram bu kavramların psikolojik ve sosyal etkilerine önem atfeder. ırk ve cinsiyet biyolojik özellikleri aşan sosyal olarak oluşturulan statüler olarak görülür. Cinsiyet ve etnik kökenin, insanları kişisel yeterlilik kazandığı ortamları nasıl etkilediğini dikkate alınır. Hackett ve Betz (1981) cinsiyet rolünün sosyalleşmede erkek ve kadın özellikli etkinliklerde güçlü yeterlilik algısı geliştirilmesinin ön yargının etkisini inceledikleri araştırmada⁴⁷, erkekler ve kadınların, kültürel olarak tanımlanan cinsiyete uygun yetenekler ve öz yeterlilik inançları geliştirdiklerini tespit etmişlerdir. Cinsiyet ve etnik kökenin kariyer ilgisi, seçimi ve performans üzerindeki etkisi öz yeterlilik ve sonuç beklentileriyle veya daha açık olarak farklılaşan öğrenme deneyimlerinin kullanılma yolu olarak görülür. Cinsiyet ve kültürel faktörlere ek olarak kariyer hedeflerinin çizildiği ve devam ettirildiği yapı içindeki fırsat ile ilişkilendirilir.

Kurama göre meslek seçimiyle insanlar, destekleyici çevresel koşullar altında kariyer ilgileri, tercih edilen etkinlikler ve önemli özelliklerde kendilerine benzeyen insanlarla etkileşimde bulundukları belirli alanlara yönelik olarak yönelme eğiliminde olurlar. Sosyal ilgisi yüksek olan insanlar diğer insanlarla birlikte çalışılan, yardım veya öğretme unsurlarını içeren sosyal yönü ağır basan meslekleri tercih edeceklerdir. Meslek seçimi her zaman ilgilerden oluşamayabilir ve kişilerin içinde bulundukları ortamlarda her zaman ilgilerini gerçekleştirebilecekleri destekleyici ortamda olmayabilir⁴⁸. Seçimin veya tercihin gerçekleştirilemeyeceğine yönelik olarak birçok zorluk yaşanabilir. Ekonomik nedenler, ebeveyn yönlendirmeleri, eğitimle ilgili kaygılar bunlara örnek olabilir. Böyle durumlarda

⁴⁶ Lent, R.W., Brown (2005) **a.g.e.** s.105.

⁴⁷ Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), s.326.

⁴⁸ Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). **a.g.e.** s. 326.

mesleki seçim kişisel ilgilerin ifadesi olmak yerine diğer faktörlerin zorlaması şeklindedir. Bu yüzden kuram, ilgilerden bağımsız veya bağımlı olarak seçim sürecini etkileyen diğer faktörleri ortaya koyar.

Kuram ilgi modelinde öz yeterlilik ve sonuç inançlarının birlikte bireyin ilgisini desteklediğini belirtir. İlgiler kariyer seçimini geliştirir sonra kişilerin hedeflerini yerine getirmeye yönelik eylemlerini motive eder. Bu eylemler, başarıları ve başarısızlıkları içeren belirli performans deneyim örüntüleri tarafından izlenir. Örneğin bir öğrenci tıp bölümüne girdikten sonra, biyoloji derslerinde zorlanabilir. Bu durum kişinin öz yeterlilik inancını irdelemesine yol açar ve hedeflerinde değişiklik yapmasıyla sonlanabilir. İlgilere ek olarak, seçim davranışı doğrudan öz yeterlilik ve sonuç beklentilerinden de etkilenebilir. İnsanlar genel olarak etkili olacaklarını ve arzulanan sonuçları elde edeceklerini düşündükleri kariyer hedeflerine yönelirler. İnsanlar başat ilgilerinden ödün vermek zorunda kalarak kariyer seçiminde bulunabilirler⁴⁹. Hedefler, öz yeterlilik, sonuç beklentileri ve ilgilerin etkileşimiyle ortaya çıkmaktadır. Kuram, insanların kariyer ilgileri desteklenmeye ve olumsuz koşulların karşısı olarak faydacı çevresel koşulları algıladığında hedeflere yöneldiğini ve hedefleri geliştirdiğini belirtir⁵⁰.

Kuram iş performansının iki temel yönüyle ilgilidir. Birincisi bireyin iş görevlerinde kazandığı başarı ikincisi ise engellemelere rağmen işte inat etme derecesidir. Performans esas olarak yetenek, öz yeterlilik, sonuç beklentileri ve performans hedeflerinden etkilendiği varsayılır. Yetenek, başarı, eğilim, geçmiş performans göstergeleri, performansı hem doğrudan hem de dolaylı olarak sonuç beklentileri ve öz yeterlilik yoluyla etkilediğini varsayar. Öz yeterlilik ve sonuç beklentileri daha sonra insanların kendileri için koydukları performans hedefleri seviyesinden etkilenir. Daha yüksek öz yeterlilik, beklenen olumlu sonuçlar

⁴⁹ Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *Career Development Quarterly*, 44, 310-321.

⁵⁰ Lent, R.W., Brown (2005) a.g.e. s.106.

performans davranışını mobilize ve devam ettirmeye yardım eden daha yüksek hedefleri destekler⁵¹.

Öz yeterlilik, yeteneğin önemli bir tamamlayıcısı olarak görülür. Karmaşık performanslar öz yeterliliğe ihtiyacı olduğu gibi yeteneğe de ihtiyaç duyar. Öz yeterlilik ölçülen yetkinlikle uyumlu olarak etkili performans davranışını destekler. Problem genel olarak yeterli yeteneğe sahip olmadığında veya yalnız öz yeterlilik inancına sahip olduğunda ortaya çıkar. İnsanlar yetenekleri konusunda şüpheleri olduğunda daha kolay vazgeçerler, düşük hedefler belirlerler, performans kaygısı yaşarlar baş edebilecekleri problemlerden kaçınırlar. Buna karşın öz yeterliliğin abartılması insanlara işlerini hazırlıksız yapmaya başarısızlık ve hayal olasılığını artırır.

Sosyal bilişsel kariyer kuramı, Holland'ın tiplerinin nasıl geliştiğini, Super'in kuramındaki farklılaştırılmış rol belirginliğindeki hangi faktörlerin sorumlu olduğunu, Dawis ve Lofquist'in kuramında bireylerin nasıl yetenekler kazandığı gibi diğer kariyer kuramlarında önemli olguların oluşmasına neden olan bazı deneyimsel ve öğrenme ya da bilişsel süreçleri birleştirici bir çerçeve sunarak vurgular.

Temel kariyer teorileri, kişi odaklı (Dawis, 1996; Super, Savickas, & Super, 1996) veya tipolojik (Hollanda, 1997) terimlerde kişi ve çevre değişkenlerini görme eğilimindeyken, sosyal bilişsel kariyer kuramı, kişilik sisteminde nispeten dinamik ve duruma özgü özellikleri vurgular. Kişi ve çevrenin birbirlerini etkilediğini düşünürler ve büyük ölçüde kişiliği, kişi-çevre işleminin bir sonucu olarak görürler.

2.1.4. Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı

Yaşam Boyu Yaşam Alanı Yaklaşımı⁵², bireyin kariyer seçimini ve gelişimini üç şekilde incelemektedir. Kuram ilk olarak yaşamı oluşturan gelişimsel görevlerle gelişim aşamalarının zaman içinde hareket etmesini, ikinci olarak çalışanların ve psikososyal yaşam alanını oluşturan diğer rollerin düzenlenmesini ve son olarak

⁵¹Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *Career Development Quarterly*, 44, 310-321.

⁵² Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16 (3), s.282.

insanların yaşamlarının tasarlanmasını ve iş rollerinde benliğin yerine getirilmesi olarak tanımlanır. Yaşam boyunca ve yaşam alanı içinde, bireyler, zaman ve mekân içinde benlik duygusu geliştirirler

Kuram, birbirinden farklı kuram ve araştırmaların bir araya getirilmesiyle yaratıcı yeni bir sentezin oluşturulması olarak tanımlanabilir. Bunlar, boylamsal veya kronolojik gelişimsel yaşam boyu, enlemsel veya bağlamsal, psikososyal yaşam alanı ve benlik kavramlarıdır. Kuram, gelişim ve psikososyal rolleri kendi bölümleri içerisinde esas alan bir şekilde mesleki davranışı, akışkan, dinamik, sürekli ve bağlamsal olarak tanımlamaktadır. Mesleki davranış üzerine aşamalı bir farklılaşan, gelişimsel, sosyal olgusal perspektif sunmaktadır. Ayrıca Super kuram kanıtlanmış bir model ve mesleki eğitim ve danışmanlık için uygulamalı yöntemler ortaya çıkarmıştır. Kariyer danışmanları, kuramın modelini ve yöntemlerini, başarılı kariyer planlaması, araştırması, karar verme ve seçim için gerekli olan tutum, inanç ve yetkinlikleri öğrenen çocuklara, ergenlere ve yetişkinlere yardımcı olmak için kullanırlar.

Super (1953) ilk olarak "kariyer gelişimi kuramı (career development theory)⁵³, sonra gelişimsel benlik kavramı kuramı (developmental self-concept theory)⁵⁴ ve son olarak yaşam boyu, yaşam alanı kuramı (life-span, life-space theory)⁵⁵ ortaya koymuştur. Super, tek bir büyük kuramda mevcut araştırmanın ortaya çıkardıklarını ve kendi deneysel ve kavramsal çalışmalarını üç ana alanda birleştirmiştir. Bunlar, fark psikolojisi (differential psychology), gelişim psikolojisi ve benlik kavramı kuramıdır.

Super, bireysel farklılıklar geleneğiyle, mesleki rehberlik uygulamalarını birleştirdi ve psikolojik testler hakkındaki araştırmaları derleyerek, mesleki rehberlik uzmanlarının testleri nasıl değerlendirip kullanacakları üzerinde durdu. Daha sonra yaşam boyu, yaşam alanı kuramı ile mesleki seçiminin içeriğini benlik ve durum arasında bir eşleşme olarak açıklamak için fark psikolojisini ve kuramın kavramlarını

⁵³ Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American psychologist*, 8(5), s.185..

⁵⁴ Super, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. *Career development: Self-concept theory*, s.1.

⁵⁵ Super, D. E. (1980). *ag.e.* s 282.

oluşturmaya ve psikometrik ölçüm araçları geliştirmek için bireysel farklılıklar yönetimini de kullandı. Super (1957), Lofquist ve Dawis (1978) ile iş değerlerini, mesleki rehberlikte faydalı nitelikler olarak geliştirmiştir. İş değerlerinin, insanların hem yaptıkları işin niteliği hem de işten elde edilebilecek sonuçlar yoluyla memnuniyet oluşturduğu belirtilmektedir. Super, mesleki rehberlik ve danışmanlık ve araştırma ortamlarında iş değerlerini ölçmek için, İş Değerleri Envanteri⁵⁶ ve Değerler Ölçeği⁵⁷'ni geliştirmiştir.

Kuram, temel yapıları arasında birincil olarak, bireyin gelişimsel kariyer aşamasındaki görevlerle başa çıkmaya hazır olması olarak tanımlanan, kariyer olgunluğu kavramını geliştirmiştir⁵⁸.

Super kariyeri kişinin çalışma hayatında yaptığı işler, meslekler ve pozisyonlar olarak sıralanması olarak tanımlar.⁵⁹ Fark psikolojisi, bireylerin meslekler için bireysel olarak hangi özelliklere sahip oldukları üzerinde dururken, gelişim psikolojisi bireyin zamanla nasıl bir kariyer geliştirdiği üzerinde durur. Farklı kuramlardan farklı öğeler alan Super, kişi çevre uyumu, yaşam boyu gelişim, sosyal öğrenme, benlik kavramı ve psikodinamik perspektifler gibi birçok alandan gelen bilgi ve kavramları birleştirmiştir⁶⁰. Yaşam boyu yaşam alanı kuramı, bireylerin eğitimsel ve mesleki seçimler yapmak ve kariyerlerini yönetmek için ihtiyaç duyulan planlama tutumlarını, inançlarını ve karar verme yeterliklerini öğrenmek için gelişim dönemindeki bireylere yardımcı olacak pratik modeller ortaya koymaktadır.

Fark ve gelişim psikolojisi ile Super, yaşam boyu, yaşam alanı kuramını tamamlayan üçüncü bir yapı olarak benlik kavramını kuramında kullandı. Super benlik kavramının, insan davranışı üzerindeki mesleki davranışın ve gelişiminin açıklanmasına yardım ettiğini belirtir.

⁵⁶ Super, D. E. (1970). *Work values inventory*. Houghton Mifflin.

⁵⁷ Super, D. E., & Nevill, D. D. (1985). *The values scale*. Consulting Psychologists Press.

⁵⁸ Super, D. E. (1955). Dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers College Record* s.151.

⁵⁹ Super, D. E. (1963). *a.g.e.* s.2.

⁶⁰ Super, D. E. (1994). A life span, life space perspective on convergence. *Convergence in career development theories*, s.63.

Yaşam boyu yaşam alanı kuramı, bireylerin sadece bir değil, geniş kapsamlı yaşam alanlarındaki deneyimler üzerine geliştirdikleri benlik kavramlarının veya kendileriyle ilgili fikirlerini geliştirdiğini vurgular. Kuram, bireyin kariyer seçimi, gelişimi ve karar verme merkezinde olan mesleki alanı özellikle tanımlar. Birey, kendine bakış açısı belirleyicisi olarak mesleki bir tercihte bulunurken mesleki benlik kavramını uygulamaya çalışmaktadır. İş rollerine ilişkin olarak benlik kavramı oluşturmak, kişinin yaşadığı deneyimler, kişisel özellikler ve sosyal durumun nesnel içeriğini anlamlandırmak için kişisel süreçtir.

Super, bireylerin mesleki tercihleri, değişen sosyo-ekonomik durumu ve yaşadıkları toplumsal yapıyı kişisel değerlendirmelerine dayanarak nasıl oluşturduklarını hesaba katmak için benlik kavramı kuramının daha çok kişisel yapı kuramı ile değiştirilebileceğini önermektedir.⁶¹ Super, kişisel yapılar dilini kullanarak benlik kavramı kuramının temel olarak eşleşme kuramından daha fazla sosyal psikoloji kavramları yönüne hareket etmesini sağladı. Kuram içinde kullanılan benlik kavramı bireysel farklılıkları ve bireysel gelişim perspektiflerini, benlik kavramlarını objektif ve öznel benlik görüşleri olarak tanımlamak için kullanmaktadır.

Bireysel farklılıklar, bireysel gelişim ve benlik kavramlarının, yaşam ömrünün, yaşam alanı kuramının temelinde yer alan temel önermeleri ve ilkeleri, iki temel boyutta ele alınmaktadır. Bunlar, kronolojik zaman ve bağlamsal alandır.

Kariyerler, çocukluk mesleki isteklerinden başlayarak yetişkinliğe yönelik emeklilik yaşına kadar süren kronolojik ve gelişimsel bir ilerlemeyle başlar ve biter. Genel insan gelişiminde olduğu gibi, her bireysel kariyer, araştırma, seçim, giriş, uyum ve emeklilik gibi evrimsel doğrusal dizilimden sonra veya kendi yönünde devam eder. Kariyer böylece istikrarlı, istikrarsız ve çoklu deneme şeklinde oluşabilir. Yaşam boyu yaşam alanı kuramının yaşam bölümü, iş ve diğer rollerdeki kendine özgü kavramların geliştirilmesi, uygulanması ve stabilize edilmesi

⁶¹ Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed.). San Francisco: JosseyBass.

bakımından yaşam çizgisi boyunca kariyerlerin doğrusal ve doğrusal olmayan ilerlemesi ile ilgilidir⁶².

Beş gelişim dönemi kuramda tanımlanan kariyer aşamalarının sınırlarını belirtir. Kariyer gelişiminin çocukluk aşaması, ergenlik kariyer araştırması, genç yetişkin kariyer kurma, orta yetişkin kariyeri sürdürme ve geç yetişkinlerin kariyerlerinden ayrılmasıyla devam eden döngüdür. Her kariyer aşaması, birincil bir uyarlanabilir hedefi gerektiren fark edilebilir gelişimsel görevleri sunar. Gelişimsel görevler, bireylerin bir kariyer oluşturmaları açısından karşılaması gereken toplumsal ve kültürel olarak beklenen sorumlulukları ifade eder. Her aşama ile ilgili tüm görevlerin tamamlanması, gelecekteki başarı için bir temel oluşturur ve sonraki aşamalarda güçlükler karşılaşma olasılığını azaltır.

Kuramda belirtilen yaşam kariyer aşamaları ve görevleri merdiveni modeli, kariyer gelişiminin prototip sırasını göstermektedir. Bir prototipik çizgisel modelde, her kariyer aşaması, yaklaşık olarak kronolojik yaşları ve karakteristik görevlerden oluşur ve mesleki gelişim hakkındaki büyük hikâyeyi (grand narrative) oluştururlar.⁶³

Kariyer gelişiminin büyük hikayesi çocukluk döneminde başlar. Kariyerin bu açılış ve gelişim dönemi, önemli ve başkaları ile özdeşleşerek kısmen de olsa başlangıç ve gerçekçi bir mesleki benlik kavramı oluşturma hedefi üzerinde yoğunlaşmaktadır⁶⁴. Benlik kavramı, çocuğun hayatında gelecekteki rolü ile ilgili çocuğun toplu resmini ve özel amacını içerir. Benlik kavramıyla bireyin, toplumda, evde, sosyal alanda ve okulda tanınan fırsat ve deneyimleri çocuğun meraklarını, fantezilerini, çıkarlarını ve kapasitelerini ortaya çıkarmasını beklenir. Benlik kavramı, çocuklar için büyümenin kademeleri, geleceğe ilişkin endişelerin

⁶² Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. *Career choice and development*, 3, 121-178.

⁶³ Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). **a.g.e.** s.135

⁶⁴ Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of vocational behavior*, 66(3), 385-419.

geliştirilmesi, karar verme konusunda denetim, başarıya inanç ve çalışma alışkanlıkları ve tutumlarının yeterliliğini içerir⁶⁵.

Çocuklar, toplum içinde aktarılan kültürel normları tutarlı bir gelecek hazırlamak için hayal etmeyi, kendinden sorumlu olmayı ve problem çözmeyi öğrenmelidir. Kariyer gelişiminin gelişimsel görevleri, çocuğu, ileride planlı bir şekilde bakabilme yeteneği ile karakterize edilen gelecekteki kariyer uyumuna sahip olmasını gerektirir. Çocukluk döneminin kariyer ilerlemesi sonucunda, kariyer araştırma sürecinin devam eden yaşam aşaması ile ilişkili yeni gelişim iş ve görevlerini belirler. 14-24 yaşları kapsayan keşif döneminde, ergenler ve erken yetişkinler, mesleki benlik kavramının bir mesleki rolde kristalize edilmesi, belirtilmesi ve uygulanması hedefi üzerine odaklanmaktadır. Kristalize edilmesi, mesleki alanlar ve yetenek seviyeleri için kişinin tercihlerini yansıtan net ve istikrarlı bir mesleki benlik kavramı geliştirmesidir. Mesleki benlik kavramına göre eğitim ve mesleki tercihlerin belirlenmesi, tercih edilen meslekleri genişçe keşfetmek ve mesleki kimlik oluşturmaktan kaynaklanmaktadır. Keşif sürecinde toplum, yarı zamanlı çalışma, dersler ve ders dışı deneyimler ve diğer etkinlikler yoluyla benlik ve meslekler hakkında bilgi toplamanın ergenlik ve erken yetişkinlik döneminde bireyin iş rolüne girmesine ve bireyin o mesleği seçmesine neden olacağını düşünürler. Keşif sürecinde, birey iş dünyasının yapısı ve fırsatlarını öğrenerek, mesleki bir benlik kavramını uygular ve meslekleri keşfeder⁶⁶.

25 ila 44 yaşları arasındaki amaç, iş dünyasında güvenli bir yer geliştirmek için benlik kavramını ve kariyer kalıplarını istikrarlı hale getirmek, pekiştirmek ve ilerletmektir. Bu dönemde birey istikrar sağlama, çalışma kültürüne etkili ve başarılı bir şekilde uyum sağlama yoluyla yeni bir konuma yerleşmeyi ve bunları güvence altına almaya çabalar ve iş verimliliği, kişilerarası etkinlik ve uyum yoluyla konumunu sağlamlaştırmanın yollarını arar. Sonunda, bireyler mümkün olduğunca üst düzey pozisyonlara ilerlemeye devam ederler. Başarılı bir kurma döneminin sonucu olarak istikrarlı benlik kavramları ve kariyer kalıpları, başarının temel

⁶⁵ Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 7(3), 205-215.

⁶⁶ Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), s.247.

amacının hem benlik kavramı hem bir yaşam kazanma vasıtasıyla hem de bir hayatı yaşamak için anlamlı bir yolla elde etmek için işle ilgili rolü yerine getirmeden kaynaklanmaktadır. Anlamdan yoksun iş, çalışanların benlik kavramlarını ebeveyn, eş, toplum üyesi ve boş zaman etkinliği gibi diğer rollerle gerçekleştirmesini gerektirir. Günümüzün güvensiz, belirsiz ve sık iş değiştirme çağında kurma dönemi, daha değişken ve uzun süren bir kariyer aşamasının kanıtıdır.

Orta yaş grubu başarılı bir kariyer kurmayı sürdürülebilirlik sorusunu gündeme getirmektedir. Bireyler, emekli oluncaya kadar kendi yerleşimlerini sürdürmek isteyip istemediklerini sorarlar. 45-65 yaş arasındaki sürdürme, yukarıda belirtilen kariyer evrelerinde geliştirilen, uygulanan ve istikrarlı hale getirilen mesleki benlik kavramının temel hedefi üzerinde yoğunlaşır.

İnsanlar, pozisyonlarında devam etmenin uzun vadeli beklentileri ile çeşitli şekillerde anlaştıklarından, sürdürme aşamasındaki görevler daha çok "stiller" veya "stratejiler" olarak adlandırılabilir. Bazı insanlar için, sürdürme, devam eden iş yeterliliği ile güvenli bir pozisyona sahip olma stratejisini içerir. Diğer insanlar için, sürdürme, performansını artırmak veya işyerini canlı ve taze tutmak için gerçekleştirilecek yeni ve yaratıcı yolları yenilemek için bilgi ve becerileri güncellemek demektir. İş dünyası ve çevresinde güvenli bir yer geliştirmek için kurma dönemini birey benlik kavramını ve kariyer yönelimini istikrarlaştırır, pekiştirir ve ilerletir. İstikrar sağlamayla birey, iş kültürüne yetkin ve başarılı bir şekilde uyum sağlama yoluyla yeni bir konuma yerleşmeyi ve bunları güvence altına almaya çalışır.

Yaşam boyu mesleki gelişimin büyük öyküsü yetişkinlik döneminde ayrılma evresiyle sonuçlanır. 65 yaş ve üstünü kapsayan ayrılma, önemli bir hayat geçişine sahip olan bireyin uzun zaman çalışma sürecinin sonucundaki emekliliğe geçişini tanımlar⁶⁷. Bu geçiş, benlik kavramının geliştirilmesi, uygulanması, istikrarı ve iş rollerinin arttırılmasından, benlik kavramlarının, aile, toplum ve eğlence gibi diğer alanlarda daha iyi geliştirilmesi ve uygulanmasına odaklanır.

⁶⁷ Shultz, K. S., & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66 (3), s.170.

Ayrılma ile ilgili iş ve görevler, iş yükümlülükleri ve performansta yavaşlamayı, emeklilik planlamasını ve iş yeri dışında yeni ilişkiler kurma şeklinde kendini göstermektedir. Ayrılma sırasında bireyler, emekliliğin ne anlama geldiğini sorarlar. Köprü istihdamıyla çalışanlar zihinsel ve fiziksel sağlığın yanı sıra masraflarını karşılamak için tam zamanlı işten ayrıldıktan sonra yarı zamanlı, kendi hesabına veya geçici istihdama girebilirler. Bu yeni kariyer, daha önceden yapılan işe kıyasla daha fazla kişisel anlam, yerine getirme veya sosyal etki sağlar.

Yaşam boyu yaşam alanı kuramının yaşam alanı bölümü, bireylerin ömrü boyunca sahip oldukları toplumsal roller ağında kariyer gelişimi bağlamıyla ilgilenir. Yaşam alanı, bireylerin yaşamlarını tasarlamak için kullandığı temel rolleri oluşturmaktadır. Yaşamın karmaşık ve içeriği zengin doğaya dikkat ederek, kariyer seçimi ve gelişimini sosyal rollerin içerisinde konumlandırır.

2.1.5. Holland'ın Mesleki Tipler Kuramı

Holland'ın mesleki tipler kuramı kariyer ilgilerinde ve çevrelerinde basit ve anlaşılması kolay bir kuramsal çerçeve sunar⁶⁸. Holland, mesleki ilgiyi, bireyin kişiliğinin ifadesi olarak tarif eder. Mesleki ilgi altı tipe ayrılır. Realistik, Araştırmacı, Artistik, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel. Kurama göre kişinin altı kişilik tipine benzerliği tespit edilirse, bireyin kariyer ilgisi ortaya çıkar. Mesleki ilgi tipleri gibi Holland mesleki çevrelerinde de benzer tiplere ayrılabilceğini söylemiştir. Kariyer seçimi ve gelişim sürecinde, insanlar yetenek ve becerilerini ortaya çıkardıkları tutum ve değerlerini ifade edebildikleri iş ortamlarını ararlar. Holland kişi çevre etkileşimini ifade etmek için uyum (fit) kavramını kullanır. Kişilik, ilgi tipleri ve hâkim iş çevresi tipleri arasındaki uyum mesleki memnuniyet ve istikrar ile sonuçlanabilirken, düşük düzeydeki uyum mesleki memnuniyetsizlik ve istikrarsızlıkla sonuçlanır. Bu yönüyle kuramın kişi çevre uyumu perspektifi, Minnesota iş uyumu kuramının uyum kavramıyla oldukça benzerdir.

Holland'ın altı ilgi tipolojisi RIASEC sırasıyla altıgene yerleştirilir ve altıgen içindeki uyumun uzaklığı, tipler arasındaki uzaklığı da gösterir.

⁶⁸ Holland, J.H. (1997), *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Tutarlılık kavramı bireyin tip puanları arasındaki içsel ahenk ve uyum ölçeği olarak kullanılır⁶⁹. Altıgen içinde birbirine yakın ve bitişik olan tipler kişilik özellikleri ve mesleki yönelimleri açısından birbirlerine benzerlerken altıgenin karşısında olan tipler ise birbirlerine en az benzerlik gösteren tiplerdir. Özellikler arasında bir bölüm aralığı olan tipler ise orta derecede benzerlik gösterirler.

Uyum ve tutarlılığa ek olarak, Holland'ın kuramında bir başka temel kavram farklılaşmadır. Farklılaşma, yüksek ilgi ve düşük ilgi tiplerinin kişinin ilgi profilinde açık bir şekilde ayrılabilmesidir. Düşük farklılaşması olan bir ilgi profilinin, yüksek ve düşük ilgi tiplerinin farklılaşmadığı göreceli olarak düz bir hatta benzer. Buna karşın farklılaşmış yüksek veya düşük ilgi puanları açıktır ve ilgilerin kristalleşmesinin meydana geldiği söylenebilir.

Holland'ın mesleki kişilikler kuramının kariyer ilgilerinin ölçümünde ve araştırılmasında büyük bir etkisi olmuştur⁷⁰. Holland kuramının önermeleri yıllardır çeşitli araştırmalarla test edilmekte ve önermelere yönelik olarak yüzlerce çalışma yapılmıştır. Kültürler arası çalışmalarda temel inceleme alanı ise Holland'ın öne sürdüğü modelin başka kültürler içinde geçerli olup olmamasıdır⁷¹.

Holland, mesleki çevreler hakkında yeterince bilgi sahibi olan insanların daha sağlıklı seçimler yaptığını belirtmiştir⁷². Ayrıca dışsal etkilere, ebeveyn ve öğretmen gibi, gelişimi etkiledikleri için dikkat çekmektedir.

Kuram, bireyin doğasını veya eğilimini tanımlar. Holland altı temel kişilik ve ilgi tipini belirler ve bireylerin ilgi ve kişiliklerini ortaya çıkardıkları iş çevrelerini sınıflandırır. Tiplerin çevre ile etkileşimi davranışı açıklar (Memnuniyet, performans gibi). Holland'ın kişi çevre uyumu modeli bireyde ve çevrede bazı değişikliklerin

⁶⁹ Spokane, A.R., &Cruza-Guet, M.C. (2005). **Holland's theory of vocational personalities in work environments**. In S.D. Brown & R.T. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. s.24.

⁷⁰ Spokane, A.R., Meir, E.I., & Catalano, M. (2000). Person environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 137-187.

⁷¹ Rounds, J., &Tracey T.J. (1996). Cross-cultural structural equivalence of the RIASEC models and measures. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 310-329.

⁷² Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45

meydana geleceğini de öngörür⁷³. Birey göreceli olarak daha sabit olarak görülür ve uyumun olmadığının algılandığı durumlarda çevrenin dışına hareket eder⁷⁴.

Holland kuramında aşağıdaki önermelerde bulunmuştur

- Birçok insan altı kişilik tipinden biri olarak sınıflandırılabilir: Gerçekçi, Araştırmacı, Artistik, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel ve altı model çevre vardır: Gerçekçi, Araştırmacı, Artistik, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel.
- İnsanlar beceri, yeteneklerini sergileyebilecekleri, tutum ve değerlerini ifade edebilecekleri, rolleri ve problemleri üstlenebilecekleri ortamlarda bulunmak isterler
- Davranış, kişilik ve çevre arasındaki etkileşim sonucu ortaya çıkar.
- İnsanlar çevresel örüntülerin kişilik örüntülerine benzediği zaman iş çevrelerini pekiştiren ve memnun edici bulur. Bu durum, davranışın sürekliliğini sağlar çünkü insanlar davranışlarının seçici pekiştireçlerini alırlar.
- Uyumlu olmayan etkileşimler insan davranışındaki değişimi uyandırır. Uyumlu etkileşimler davranışın sürekliliğini cesaretlendirir. Kişiler değişme eğilimindedirler veya ortamdaki baskın kişi olmayı isterler.
- Değişim eğilimi ne kadar çok olursa, kişi ve çevre arasındaki uyum o kadar büyük olur. Uyum en az insanlar, en az değişen insanlardır.
- Kişi yaşadığı uyumsuzluğu yeni ve uyumlu çevre arayarak veya kişisel davranış ve algılamalarını değiştirerek çözer.
- Kişinin karşılıklı etkileşimleri ve ardışık olarak işlerindeki başarıları memnuniyet yaratır.

Kişilik tipi bireylerin kişilikleri, ilgileri ve davranışlarında farklılaşmalarını ortaya çıkaran yapılardır. Tipler kalıtıma dayanır ve etkinliklerle sürdürülerek ilgi ve

⁷³ Spokane, A. R., Meir, E. I., & Catalano, M. (2000). a.g.e. s.47–33.

⁷⁴ Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in adulthood. *Journal of Applied Psychology*, 69, 390–400.

yetkinliklerle gelişir, belirli bir davranışı ortaya çıkaran özellik veya eğilimlerle sonuçlanır. Holland'ın altı kişilik tipi ve bu tiplerin özellikleri ampirik çalışmalarla ortaya çıkarılmıştır. İş çevreleride kurama göre aynı şekilde aynı altı tipte kategorize edilmiştir. Kuram, insanların birden fazla tipe benzediğini ancak tipler arasında derece farkı olduğunu belirtir. Bireyin kişiliği bütün tiplerin karmasıdır ve her bireyin kendine özgü tip bileşimi vardır.

Birey bir iki veya bütün altı Holland tipine benzeyebilir. Sonuç ve benzerlik örüntüleri alt tip olarak adlandırılır. Genellikle altı kişilik tipinin derecesine göre en çok benzeyen ilk üç tipin baş harflerini alarak belirtilir, üç harfli kod veya özet kod olarak bilinir. Bu tanımlayıcı harfler tipler arasındaki ilişkileri tarif eder ve bireyin kendi içinde ve çevre ile olan ilişkisini gösterir. Uyum, süreklilik, farklılık ve kimlik Holland'ın kuramını anlamamızı tamamlar. Uyum, bireyin kişiliği ile içinde bulunduğu iş çevresinin tipinin uyum derecesiyle ilişkisidir. Süreklilik, bireyin kişilik tipi puanlarının içsel uyumunu gösterir. Süreklilik, üç harfli kodun ilk iki harfinin altıgen üzerindeki pozisyonunun incelenmesiyle hesaplanır. Yakın pozisyon, kodların ve bireyin sürekliliğine işaret eder. Altıgen içinde birbirine bitişik olan tipler (Örneğin: Gerçekçi ve Araştırmacı), daha geneldir ve bu yüzden altıgen içinde karşılıklı olan tiplere göre (Örneğin: Girişimci ve Araştırmacı) daha ahenk içindedir. Girişimci-Araştırmacı kişilik tipinde bir birey kronik bir uyumsuzluk yaşayabilir. Farklılık, ilgilerin kristalleşmesidir ve bireyin profili hakkında bilgi sağlar. Farklılaşma, altı tip içinde en yüksekte en düşüğü çıkarılmasıdır. Yüksek farklılaşma yalnızca bir tipe benzerlik olarak görülürken, düşük farklılaşma her altı tipte çok az farklılaşma olarak tanımlanır.

Kimlik, bireyin hedefleri, ilgileri ve yeteneklerinin açık bir şekilde görülmesidir. Kimlik, kişiliklerin ve çevrenin güçlü yanlarını tanımlayan süreklilik ve farklılaşmayla ilgilidir⁷⁵.

⁷⁵ Holland, J. L., Johnston, J. A., & Asama, N. F. (1993). The Vocational Identity Scale: A diagnostic and treatment tool. *Journal of Career Assessment*, 1,s.2.

Dört tanısal kuramsal gösterge bireyin daha kolay uyum sağlayacağını gösterir. Herşey eşitse, yüksek bir kimlikle uyumlu, sürekli ve farklılaşan birey, daha öngörülebilir olur ve bu özellikleri göstermeyenlere göre daha kolay uyum sağlar.

Mesleki çevrelerde kişilik tipleri gibi sınıflandırılır. Yine süreklilik ve farklılaşma üç harfli kod ile tanımlanır ve çevrenin kişilik örüntüsünü karakterize eder. Süreklilik ve farklılaşma üç harfli kodun incelenmesi ile hesaplanır. İş ortamının kimliği ise mevcut olan farklı mesleklerin sayısının tahmin edilmesiyle hesaplanır.

Kuramın ölçüm araçlarından kullanımı en yaygın olanı ilgi envanterlerinden biri Kendini Araştırma Ölçeğidir (Self-Directed Search)⁷⁶. İlk olarak 1971 yılında yayınlandıktan sonra birçok defa yenilenerek 1994 yılında R formu oluşturulmuştur. Mesleki Tercih Envateri (The Vocational Preference Inventory)⁷⁷ 18 maddeli ikili ölçekli olarak bireyin amaçları, yetenekleri ve ilgileri hakkındaki bilinç düzeyini ölçer. Kuramın bireyin kişilik ve ilgisini ölçen iki araçtan biridir. Envanter lise ve üniversitelerde bireylere danışmanlık sürecinde kullanılır. Pozisyon Sınıflandırma Envateri (The Position Classification Inventory)⁷⁸ Holland'ın altı iş çevresi tipine karşılık gelen 44 maddeli bir envanterdir. Holland'ın kuramının iş ortamının kişilik tipini ölçen tek ölçektir. Kariyer Tutumları ve Stratejileri Envanteri (The Career Attitudes and Strategies Inventory)⁷⁹ Holland'ın kuramı içinde oluşturulan, 130 maddeli ve 9 alt ölçekten oluşan son envanterdir. Alt ölçekler, iş memnuniyeti, işe bağlılık, beceri geliştirme, hâkim stil, kariyer endişeleri, kişiler arası kötüye kullanma, aile bağlılığı, risk alma stili ve coğrafi engellerden oluşmaktadır. Ölçek bireylerin iş istikrarı veya değişikliği olasılığı, potansiyel kariyer engelleri ve kariyer gelişim alanlarıyla ilgili bilgi verir.

⁷⁶ Holland, J. L., Powell, A. B., &Fritzsche, B. A. (1994). **Professional user's guide of the Self-Directed Search**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

⁷⁷ Holland, J. L. (1985). **Manual for the Vocational Preference Inventory**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

⁷⁸ Gottfredson, G. D., &Holland, J. L. (1991). **The Position Classification Inventory: Professional manual**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

⁷⁹ Holland, J. L., &Gottfredson, G. D. (1994). **CASI: Career Attitudes and Strategies Inventory: An inventory for understanding adult careers**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Smart ve Feldman (1994) akademik çevrelerin benlik algısı gelişimi ve öğrenci yetkinlikleri üzerinde birey üzerinde etki bıraktıklarını göstermişlerdir⁸⁰. Üniversite aktif bir şekilde Holland'ın kuramına uygun olarak çevreler yaratır sonra davranış örüntülerine göre öğrencileri pekiştirir ve ödüllendirir. Holland'ın mesleki ilgiler kuramını test eden çalışmalar vardır⁸¹. Holland kuramına göre kişi çevre uyumunun iş memnuniyeti etkisine yönelik çalışmada kişi çevre uyumu ve iş memnuniyeti arasında orta derecede ilişki ortaya çıkmıştır⁸².

İlgiler ve kişilik arasındaki ilişki tartışmalıdır ve birçok araştırmaya konu olmuştur⁸³. İlgil ve kişilik ölçekleri sadece maddelerde kullanılan içerikle ilgili olarak farklılık gösterebilir. Borgen (1986) çalışmasında⁸⁴ ilgi ve kişilik arasındaki ilişkinin beklendiği kadar yüksek olmadığını göstermiştir. Ancak kişilik içindeki nevrozizm alt boyutunun çıkarılmasıyla ilgi ve kişilik arasındaki ilişki öngörülen düzeye çıkmıştır. Başka bir çalışmada⁸⁵ kişilik ve ilgi arasında beklenen, orta derecede ilişki tespit edilmiştir.

Rounds ve Tracey (1996) mesleki ilgiler yapısı üzerine yapılmış önceki çalışmaların korelasyon matrislerini yeniden analiz etmişlerdir. Çalışmada incelenen tipler arasındaki ilişkinin ne derecede simetrik ve düzenli olduğu, farklı kültürel gruplarda benzer yapının ortaya çıktığı ve yapının iki boyutlu, üç boyutlu veya hiyerarşik olup olmadığını incelemektedir. Çalışmalar Holland ve arkadaşlarının iddia ettiği dairesel yapıda mesleklerin varlığını doğrulamıştır. Kadınlar ve erkeklerin tipler arasında düzenli bir uzaklığa sahip olduğu çalışmalarda

⁸⁰ Smart, J. C., &Feldman, K. F. (1998). Accentuation effects of dissimilar academic environments: An application and exploration of Holland's theory. **Research in Higher Education**, 39, s.385.

⁸¹ Wampold, B. E., Ankarlo, G., Mondin, G., Trinidad-Carillo, M., Baumler, B., & Prater, K. (1995). Social skill and social environments produced by different Holland types: A social perspective on person-environment fit models. **Journal of Counseling Psychology**, 42, s.365.

⁸² Spokane, A. R., Luchetta, E. J., & Richwine, M. H. (2002). Holland's theory of personalities in work environments. **Career choice and development**, 4, s.373.

⁸³ Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in adulthood. **Journal of Applied Psychology**, 69, s.390.

⁸⁴ Borgen, F. H. (1986). New approaches to the assessment of interests. In W. B. Walsh& S. H. Osipow (Eds.), **Advances in vocational psychology. Vol. I: The assessment of interests**.s.83.

⁸⁵ Gottfredson, G. D., Jones, E. M., &Holland, J. L. (1993). Personality and vocational interests: The relation of Holland's six interest dimensions to five robust dimensions of personality. **Journal of Counseling Psychology**,40, s.18.

görünmüştür⁸⁶. Bununla birlikte kültürler arası yapılan çalışmalar batılı olmayan kültürlerin açık bir şekilde Holland yapısını göstermediklerini bulmuşlardır⁸⁷.

Holland kuramı deneysel araştırmalara dayalı kapsamlı ve bütünleşmiş değerlendirme sistemi kullanan eşsiz bir kuramdır. Kariyer gelişim kuramları içinde en çok incelenen ve analiz edilen sistem olduğu söylenebilir. Araştırmaları çok önemli bir kısmı belirli sayıda tiplerin varlığını, dairesel veya altıgenli bir yapıyı, kuramının iddia ettiği yapıyı ölçen ölçeklerin geçerliliğini ve kuramın interaktif önermelerini desteklemektedir.

2.1.6. Kariyer İnşa Kuramı

Kariyer inşa kuramı⁸⁸, meslek seçimi ve işe uyumu açıklamaya çalışan her biri mesleki davranışın farklı bir boyutunu inceleyen birçok kariyer kuramlarından biridir. Kariyer kuramları zamanının birçok önemli sorununa cevap aramaya çalışmaktadır. Bununla birlikte, kariyer inşa kuramı, XXI.yy'ın küresel ekonomisi içinde bireylerin kariyerleriyle özellikle de benlik ve sosyal kimlik duygusunu kaybetmeden yaşam boyu iş değişiklikleri ile nasıl başa çıktığını inceler.

Kariyer inşa kuramı işlerin yeniden yapılandırılmasından, iş gücünün dönüşümünden ve çok kültürlü zorunluluklara karşılaştığı için parçalanmışlık ve karmaşıklık duygusuna sahip olan bugünün çalışanlarının ihtiyaçlarını anlamaya çalışır. Çalışma hayatının temelini yeniden şekillenmesinden dolayı kariyerleri esneklik ve mobilite yerine taahhüt ve istikrarı vurgulayan kişi-çevre ve mesleki gelişim modellerinin kariyeri ve iş hayatını anlamaları giderek zorlaşmaktadır. Dünya ekonomisindeki yeni iş pazarları, kariyeri bir işverene yaşam boyu taahhüt yerine, hizmet ve becerileri projelerinin tamamlanmasına ihtiyaç duyan birden fazla işverene satmayı gerektirmektedir. Endüstri sonrası toplumların emek ihtiyacını yansıtmak için kariyerin şekli istikrardan mobiliteye doğru evrilir. Kariyer inşa kuramı XXI.yy da XX. yy kariyer kuramlarının en iyi kavramlarını içerir ve o

⁸⁶ Tracey, T.J.G., & Rounds, J. R. (1996). The spherical representation of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 48, s.3.

⁸⁷ Spokane, A. R., Luchetta, E. J., & Richwine, M. H. (2002). *a.g.e.* s. 405.

⁸⁸ Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, s.147.

kuramları yeni kavramlarıyla yeniler. Örneğin, kişilik, ilgi özelliklerini gerçekçi kavramlar ve yapı geçerliliğini ispatlamaya çalışarak ölçmek yerine, kuram bireylerin sahip olduklarını nasıl kullandıklarına odaklanır. Test/envanter sonuçları/puanları, yerine hikayeler vardır. Kariyer inşa kuramı bireylerin benliklerine sadık ve başkaları tarafından tanınabilir kalarak, bireylerin mesleki kişiliklerini bir dizi iş değişikliğine uyum sağlamak için (adaptability) mesleki kişilik ve ilgilerini bireylerin nasıl kullandıklarına odaklanır. Kuram bunu bireyin kariyerini oluşturan anlama odaklanarak yapar.

Kariyer inşa kuramı bireylerin anlam yüklediği ve mesleki davranışına yön verdiği yorumlayıcı bir süreçtir. Kuram, Super (1969)'in mesleki gelişim kuramını⁸⁹ güncelleştirir ve onun küresel ekonomi ve çok kültürlü toplum yapısını katarak yeniler. Kariyer inşa kuramı Super'in düşüncelerini sosyal inşa kuramını kullanarak çağdaş kariyer düşüncesiyle birleştirerek, mesleki gelişim kuramının temel kavramlarının yeniden oluşturulması şeklinde ifade edilebilir.

Super, daha önce belirttiğimiz gibi mesleki davranış aşamalı olarak sınıflandırır ve her bir mesleki gelişimin belirli bir yönüyle ilgilenir. Kariyer inşa kuramı ise kariyer gelişim kuramının kronolojik aşamalarını birleştirir.

- Özelliklerde bireysel farklılıklar
- Gelişimsel iş-görevleri ve bunlarla baş etme stratejileri
- Psikodinamik motivasyon

Kısaca, kariyer inşa kuramı yukarıda bahsedilen üç ayrı perspektifi birleştirerek; mesleki kişilik tipleri, kariyer uyumu ve yaşam temaları kavramlarını ortaya çıkarır. Kişisel ve sosyal yapı boyunca kariyer dünyasının nasıl yapıldığını açıklar. Kuram, kariyeri bağlamlı bir perspektifle inceler, gelişimi içsel yapıların olgunlaşması yerine çevreye uyum olarak görür. Kariyerler inşa edilir çünkü bireyler benlik kavramlarını ifade etmek için seçimler yaparlar ve işin sosyal gerçekliğine uygun olarak hedeflerini yeniden değerlendirirler.

⁸⁹ Super D.W. (1969). Vocational development theory. *The Counseling Psychologist*, 1, s.2.

Kariyer inşa kuramı, bireylerin kariyerlerini mesleki deneyimlerine ve iş davranışlarına anlam yükleyerek kariyerlerini inşa ettiklerini vurgular. Kariyer, bireyin okuldan emekliliğe kadar işgal ettiği pozisyonlar dizisi olarak tanımlanırken, öznel tanımı, iş deneyimlerinin toplamı yerine, anlamlı bir hikâye yaratan deneyimlerin birleştirici bir bütünüdür. Kariyer geçmiş yaşantılara, şimdiki deneyimlere ve gelecek arzularına kişisel anlam yükleyerek bireyin iş yaşamının örneklerini oluşturan yaşam temalarına özel kariyerin inşa edilme sürecini ifade eder.

İş özelliklerinde bireysel farklılıklara bakarak kariyer inşa kuramı insanları mesleklerle eşleştiren kişi çevre uyumu kuramının yerine geçmese de kuramın uygulamasını geliştirmeyi amaçlar.

Bireyler ailelerinde ve sosyal ortamlarında kişiliklerini oluştururlar. İş kişiliği, ilgisi, bireyin kariyeriyle ilgili yetenekleri, ihtiyaçları, değerleri ve ilgileri olarak tanımlanır. Kişilik özelliklerinin kapsamı özellikle iş rolleriyle ilgili olarak Holland altıgeninde detaylı bir şekilde işlenmiştir. Kariyer inşa kuramı Holland'ın mesleki ilgi tipleri kuramını dikkate alır ve kullanır. Kuramda, ilgi tipleri sosyal olarak oluşturulan tutum ve beceri kümelerine benzetilir. Kariyer inşa kuramı ilgileri belirgin ve sosyal olarak yansıtılan ilişkişel bir olgu olarak görür ve bir grup arasındaki farklılığı vurgulayarak o farklılığı sınıflar⁹⁰. Ayrıca, ilgilerin durağan özellikler yerine dinamik süreçler olduğunu kabul eder.

Toplum çocuk ve ergenlerin dünya içinde kişiliklerini geliştirmelerine ve işgücüne katılmalarını sağlar. Okulun amacı yetişkinlerin kişiliklerine uygun iş rollerine uyum sağlayarak topluma katkı sağlamaktır. Gelişimsel görevler beş kariyer aşamasından oluşur⁹¹. Bunlar: büyüme, araştırma, yerleşme, yönetim, ayrılımadır. Her bir kariyer aşaması kendi gelişimsel iş ve görevlerini içinde barındırır. Kariyer aşamaları değişimi vurgularken, mesleki gelişim iş ve görevleri istikrar ve sürekliliğin nasıl sağlanacağını vurgular.

⁹⁰ Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using the or to evaluate pesonality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88, s.100.

⁹¹ Savickas, M. L. (2013). *a.g.e.* s 158.

İlk kariyer aşaması bireyin iş kişiliğinin gelişiminin merkezindedir. Büyüme aşaması ergenliği izleyen ilk yetişkinlikte benlik bilgisi ve işle ilgili bilgilerin birlikte değerlendirilmesiyle keşfedici aktivitelerden oluşur. Genç yetişkinin belli bir işte istikrar sağlaması için geçici seçimler ve keşif aşamasının deneme işleri durumu bir şekilde açıklar. Güvenli bir iş ve o işte yükseldikten sonra yetişkin ilerlemenin olamayacağı bir sürece girer. Bu noktada birey iş rutinlerini geliştirir ve yenilikler yapar. Bir noktadan sonra işten ayrılmaya hazır olur, etkinliğini azaltır ve yetkinliklerini diğer çalışanlara delege etmeye başlar. Ayrılma süreci boyunca kişi gelişebilir ve başka pozisyonlarda yeni ilgi alanları keşfeder veya emekliliğe ayrılır.

Kariyer aşamaları, gelişimsel işlerle ilgili, çalışanlara iş yaşamlarını yorumlayabilmeleri için anlamlar sağlar. Bireyler, toplumun büyük kariyer hikayeleri yardımıyla sosyal yapıyı kullanarak kendi iş hayatlarının hikayesini zihni olarak oluştururlar. Öykü insanların iş hikayelerini ve sonuçlarını çerçeveler. Bireyler büyük kariyer öykülerini yaşama geçirirler veya bir parçasını özel tarihsel bir dönemde ortaya koyarlar.

Kariyer aşamalarının hikayesi psikososyal gelişim ve kültürel uyum hakkında büyük bir hikâye anlatır. Temelde, kariyerin büyük öyküsü ilerleyici bir hikâye olarak karakterize edilir. Her bir gelişimsel iş ve görevin uyum başarısı öğrenci, çalışan ve emekli olarak daha etkili bir işlevle sonuçlanır.

Büyük hikâye kendilerini ve başkalarını anlama gerektiren bir hikâye anlatır. 1950’li yıllarda şirket kültürü yaşam için toplumsal beklentileri inşa etmiştir. Küresel ekonomi, bilgi teknolojisi, sosyal adalet ise bugünü öyküleştirebilir ve işin sosyal örgütlenmesini ve kariyerin yeni anlamını yeniden oluşturur. Bu yeni hikayeler, tahmin edilebilir işler dizisine odaklanmak yerine küçük döngüler içinde geçiş uyumuna özellikle beklenmeyen ve travmatik değişimlere yönelik baş etme becerilerine odaklanır. Yeni iş pazarı koşullarının tam anlamıyla yerleşik düzene geçmediği dünya ekonomisinde, kariyer bir veya iki işveren için yaşam boyu taahhütte bulunmak yerine projelerin tamamlanması gereken birçok işverene bireyin

bilgi ve becerilerini satması olarak görülür⁹². Bireyler her bir yeni projede ücretin yanında iş çevresini kontrol edebilme, iş aile dengesi ve gelecek için eğitime odaklanırlar.

Büyük öykü, endüstri sonrası toplumun emek ihtiyacını yansıtmak için istikrarda hareketliliğe doğru değişirken beş temel kariyer aşamasını nitelendiren etkinlikler; büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme ve ayrılma, kariyeri anlama ve yorumlamada günümüz içinde kullanılır. Okuldan işe, işten işe ve meslekten mesleğe geçişlerde döngüler oluşturan etkinlikler olarak görülürler.

Yeni bir işe girmiş mezun gelişim sürecinde ilerler, içsel dünyanın ve rolün beklentilerin keşfedilmesini bekler. Uzun süreçte rolünü yönetir, işini değiştirmeye hazır olursa ayrılma duygusunu yaşamaya başlar. Benzer bir şekilde, yerleşik çalışan, hayal kırıklığına uğramış veya gelişen, hayal kırıklığına uğrayabilir yeni rolleri keşfedebilir. Endüstri sonrası toplumlarda, insanlar bir işte 30 yıl çalışmayabilirler. Yeni teknoloji, küreselleşme ve işlerin yeniden tasarlanması kariyerini daha aktif bir şekilde inşa eden çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. İşlerini göreceli olarak daha sıklıkla değiştirmeleri ve hızlı geçişler yapmaları beklenir. Büyüme, keşfetme, istikrar, yönetme ve ayrılma mini döngüleri boyunca her zaman geri gelir çünkü büyük döngü kariyer aşamaları boyunca hareket ederler.

2.1.6.1. Kariyer Uyumu (Career Adaptability)

İş kişiliği tipi kariyerin mesleki içeriğini vurgularken, kariyer uyumu, bireylerin toplumlarına bağlandıkları ve kariyerlerini inşa ettikleri baş etme süreçlerini vurgular. Kariyer uyumu bireyin bir kariyeri nasıl inşa ettiğiyle uğraşırken iş kişiliği hangi kariyeri inşa ettiğini açıklar.

Uyum yetenekleri bireye, mesleki gelişim işleri, mesleki geçişleri, sıra dışı yanlış tanımlanmış ve her zaman karmaşık olan problemleri çözmesine yardımcı olur. Kariyer inşa kuramı gelişimi içsel yapıların olgunlaşması yerine çevreye uyum

⁹² Kalleberg, A.L., Reynolds, J. & Marsden, P.V. (2003). Externalizing employment: Flexible staffing arrangements in US organizations. *Social Science Research*, 32, s.525.

sağlama olarak kavramsallaştırılır⁹³. Kariyer uyumu, Super (1955)'in mesleki olgunluk (bireyin yaşıtlarına göre mesleki gelişiminin derecesi) kavramından farklıdır. Super'in mesleki gelişime bakışı istenen olgunluk durumu boyunca bireyin normatif ve sırayla hareket etmesini varsayar ve süreç içinde insanlar gizli güçlerini ortaya çıkararak bir bütün olurlar. Bireyin mesleki olgunluğu hayatın belirli bir bölümünde toplum tarafından bireyin yapması beklenen işleri yapabilmesi ve bireyin o işleri yapabilmesinin karşılaştırılması olarak tanımlanır. Bu görüş, gelişimde tekliğin ve sıralı bir düzenin olduğu toplumsal yapıda geçerli olabilir. Ancak günümüzün çalkantılı toplumsal yapısı, sıralı gelişimi öngörmemekte ve kariyeri, çeşitli yönlerden gelişimi sağlayan dışsal etkilere bireyin reaksiyon göstermesi olarak görür.

Fabrika sisteminin özelliklerini sembolize eden sanayi toplumunda ve bilgi teknolojisini vurgulayan bilgi temelli toplumda değişimi yeni bir kariyer yapısı kavramı ortaya çıkarmaktadır; kariyer uyumu (career adaptability). Kariyer uyumu, bireyin şimdiki ve olası mesleki gelişim işleri, mesleki geçişlerini ve kişisel travmalarıyla baş etme kaynaklarıyla hazırlığını gösteren psikososyal bir yapıdır.

Kariyer uyumu mesleki rollerindeki benlik kavramlarını etkili bir şekilde yerine getirmek için bireye olanak sunar. Kariyer inşa kuramı modelinin oluşturulmasında kariyer uyumunun küresel boyutlarını Savickas tanımlamış⁹⁴ ve üç aşamalı yapısal modelde organize etmiştir. Kariyer uyumunun dört boyutu işlevlerine göre isimlendirilmiştir: Endişe, kontrol, merak ve güven. Dört boyut genel intibak kaynaklarını ve stratejilerini, bireylerin kritik işlerini, geçişlerini travmalarını ve kariyerlerini inşa ettikleri süreci temsil ederler.

Model, dört genel boyutun her bir değişkenini inceler. Değişkenlerin her biri belirli tutumları, inançları ve yetenekleri içerir. Bunlar gelişimsel işleri yönetmede, mesleki geçişlerde orta yolu bulmada ve kişisel travmaları çözmede somut baş etme davranışlarını içerir. Yapılar, mesleki benlik kavramının iş rolleriyle sentez etme mekanizması olarak görülür.

⁹³ Savickas, M.L. (2013). **a.g.e.** s.158.

⁹⁴ Savickas, M.L. (2013). **a.g.e.** s.159.

Savickas, kariyer uyumunun yapısal modelini çizerek hazır olma ve baş etme kaynaklarını detaylı bir şekilde açıklar. Kariyer inşa kuramında uyumlu adapte bireyler; çalışan olarak gelecekleri için ilgili ve endişelidirler. Mesleki gelecekleri üzerinde kişisel kontrolü artırır. Olası benlik ve gelecek senaryolarını inceleyerek meraklanırlar. Arzularının peşinden gitmek için güvenlerini güçlendirirler. Kariyer uyumu ilgi, kontrol, merak ve güven boyutlarının artmasıyla artar.

Bireyin kendi mesleki geleceği hakkında ilgi ve **endişe** kariyer uyumu boyutlarının ilki ve en önemlisidir⁹⁵. Birey kariyerini inşa ederken kariyer endişesinin temel işlevi mesleki gelişim kuramlarında başat rol oynamışlardır. Örnek olarak Ginzberg'in zaman perspektifi, Super'in planlılık, Tiedeman'ın tahmin, Crites'in yönelim ve Harren'in farkındalık kavramlarıdır. Kariyer endişesi temel olarak geleceğe yönelme ve yarına hazırlıklı olma duygusudur. İyimserlik ve planlılık tutumları ilgi ve endişeyi güçlendirir. Endişe, yakın gelecekte bireyin yapacağı seçimler ve karşılaşacağı mesleki değişimler ve mesleki işlerle ilgili farkındalığını artırır. Kariyer endişesi bireye geleceği gerçekmiş gibi hissetmesine yardım eder. Mesleki geçmişi hatırlatır, mesleki şimdiyi dikkate almayı ve mesleki geleceği tahmin etmesine yardım eder. Kariyer inşası mevcut mesleki durumun geçmiş deneyimlerle geldiğini bu deneyimleri şimdiki duruma ve tercih edilen geleceğe bağladığının fark edilmesidir. Deneyimin sürekliliğinin inancı, bireylere mevcut aktivitelerini mesleki arzularına ve olası benlik vizyonlarına bağlamalarına izin verir. Bu süreklilik duygusu bireylere bugünün çabasının yarının başarısını nasıl oluşturduğunu göz önünde canlandırmasına yardım eder. Bireyde kariyer endişesinin olmaması, kariyer ilgisizliği olarak adlandırılır ve gelecek hakkında plansızlık ve kötümserliği yansıtır. İlgisizlik, mesleki geçişler ve gelişim işleri farkındalığı ve uzun vadeli yönlendirmeyi güçlendirmek kariyer müdahaleleriyle başa çıkılır.

Bireyin kendi mesleki geleceği hakkındaki **kontrolü** kariyer uyumu kavramının ikinci en önemli boyutudur⁹⁶. İnşa edilen kariyerin temel işlevi birçok araştırma tarafından konu edinmiştir. Bunlara, karar verme, kendine güven, denetim odağı, otonomi örnek olarak verilebilir. Kariyer kontrolü, bireylerin kariyerlerini inşa

⁹⁵ Savickas, M.L. (2013). **a.g.e.** s.159.

⁹⁶ Savickas, M.L. (2013). **a.g.e.** s.159.

ederken davranışlarından sorumlu olduklarına inanç anlamına gelmektedir. Kariyer müdahale modelleri bireylerin kariyer seçimlerinde bulunduklarında özerk olduklarını var saymaktadır.

İddialılık ve kararlılık tutumları kendini yöneten bireyi vurgular ve mesleki gelişim görev işlerin orta yolunu bulmak veya kaçınmak yerine tam katılım sağlayarak, mesleki geçişleri yürütür. İnsanın kendi geleceğine sahip olduğu inancı ve haline bırakmak yerine seçimler yaparak inşa etmeye çalışmak bireylerde yaşamlarından sorumlu oldukları duygusu yaşamalarına neden olur. Kariyer kontrolü eksikliği kariyer kararsızlığı olarak adlandırılır.

İnşa edilen kariyerlerde **merakın** temel işlevi mesleki gelişim kuramlarında önemli ölçüde bahsedilmektedir. Keşfetme ve bilgiyi arama davranışı ve bunların doğrudan getirdikleri olan benlik bilgisi ve mesleki bilgidir. Kariyer merakı, iş dünyası ve benlik arasındaki uyumu keşfetme üzerine çok soru sormaktır⁹⁷. Merak, benliğin var olan duruma uyum sağlayacağı seçimler yapmasını sağlar. Sistematik keşif ve tesadüfi keşif deneyimleri yansımaları bireyleri naiflikten bilinilirliğe taşır çünkü dünyadaki sistemin nasıl işlediğini öğrenirler. Çok soru sorma tutumu bireylerin benlik ve var olan durum hakkında daha fazla öğrenmek için çevreyi taradığını varsayar. Yeni deneyimlere açıklık inancı var olan benliklerde deneme yapma ve çeşitli rollerin bireyleri maceraları denemede harekete geçirmesidir. Keşfetmeyi ve açıklığı önemseyen tutumlar, benlik ve mesleki bilgi ehliyetinin artmasına neden olur. Kendi sınırlarının dışına çıkarak dünyayı keşfeden bireyler, yetenekleri, ilgileri ve değerleri hakkında daha çok bilgileri olduğu gibi çeşitli mesleklerin gereklilikleri, rutinleri ve ödülleri hakkında da bilgileri vardır. Bu daha geniş bilgi fonu benliği var olan durumlarla karşılaştırılacak olan seçimlere gerçeklik ve nesnellik getirir. Kariyer merakının yokluğu iş dünyası hakkında benliğin doğru olmayan imajına neden olur.

Kariyer uyumu kavramının dördüncü ve son boyutu güvendir⁹⁸. Benlik saygısı engellerin üstesinden gelmede ve sorunlarla karşılaşmada başarılı olunacağı

⁹⁷ Savickas, M. L. (2013). *a.g.e.* s 160.

⁹⁸ Savickas, M. L. (2013). *a.g.e.* s 161.

inancını ifade eder⁹⁹. Kariyer seçimleri karmaşık problemlere çözüm bulmayı gerektirir. Kariyer inşa kuramındaki güven temel rolü benlik saygısı, öz yeterlilik ve cesaret gibi kavramlarla mesleki gelişim yazınında yer bulmuşlardır. Kuramda güven, bireyin mesleki ve eğitimle ilgili seçimlerini yaparken ihtiyacı olduğu becerilerine ve yeteneklerine yönelik olarak hissettiği öz yeterlilik inancını ifade eder. Kariyer güveni, günlük aktivitelerle karşılaşılan problemlerin çözümüyle ortaya çıkar. Üretken ve verimli olmak, kendini kabul ve kendine değer verme gibi duyguların artmasına neden olur.

Daha geniş keşfedici deneyimlerle daha çok şey denemek, güveni pekiştirir. Sosyal roller, cinsiyet, ırk, yanlış inançlar içsel ve dışsal engeller üretir, öz güvenin gelişimini engeller. Kariyer güveninin eksikliği rollerin gerçekleşmesini ve hedeflere ulaşılmasını engelleyen kariyer kısıtlamalarına neden olur.

Kariyer inşa kuramının anlatı parçası iş hayatının öznesine hitap eder ve mesleki davranışın niçin'ini vurgular. Kariyer hikayeleri bireylerin anlamlı seçimler yaptıklarını ve iş rollerine uyum sağladıklarını gösteren temalardır. Kariyerin niçin'i ile uğraşırken ne ve nasıl'ın yanında kariyer inşası amacı içinde kapsamlı olmayı araştırır.

Kariyerin gerçek anlamı ve inşasının dinamiği bireylerin karşılaştığı işler geçişler ve travmaları tanımlayan hikayelerde anlatılır. Toplum ve benlik arasındaki ilişkilerde kariyer hikayeleri insanların niçin belirli seçimleri yaptıklarını ve o belirli seçimin altında yatan özel anlamlarını, dünün benliğinin bugünün nasıl benliği olduğunu ve yarının benliğinin nasıl olacağını kariyerin bireyin özelliklerinin sürekliliğinin ve psikososyal değişimin hikayesini anlatır.

Yaşam teması bireyin her şeyin üstünde çözmeyi arzu ettiği ve çözüm bulma anlamına gelen problemlerdir¹⁰⁰.

⁹⁹ Rosenberg, M., Schooler, C., & Schoenbach, C. (1989). Self-esteem and adolescent problems: Modeling reciprocal effects. *American sociological review*, s.1004.

¹⁰⁰ Csikszentmihalyi, M., & Beattie, O. V. (1979). Life themes: A theoretical and empirical exploration of their origins and effects. *Journal of Humanistic Psychology*, 19, s.45.

2.2. Araştırmada İncelenen Kavramsal Yapılar

2.2.1. Kariyer Uyum Yetenekleri

Kariyer uyum yetenekleri bundan önceki bölümde (2.1.6.1) içinde detaylı olarak kavramsallaştırıldığı için burada tekrar bahsedilmemiştir.

2.2.2. Proaktif Kişilik

Bateman ve Crant (1993) proaktif davranışı güdülenmiş davranışın belirli bir şekli olarak tanımlamışlar, proaktiflik kavramını örgütsel araştırmalar yazınına sokmuşlar ve göreceli olarak istikrar içindeki çevrenin değişimini etkileme gücü olarak ifade etmişlerdir¹⁰¹. Proaktif davranış çevreyi doğrudan değiştiren davranıştır. Proaktif davranışın çevresel ve bireysel sebepleri olduğunu vurgularlar ancak bireysel sebeplerin üzerinde durulmuştur. Kişisel inisiyatif geleneksel etken-edilgen iş performansı kavramları dışında kullanmıştır. Bateman ve Crant proaktif bir şekilde davranma eğiliminde olan bireylerin kişilikleri üzerine odaklanır ve proaktif davranış değişimi etkileyen eylemler olarak tarif eder.

Bununla birlikte Frese ve Fay (2001) kişisel inisiyatif kavramını geliştirmişlerdir. İşteki davranışın kendiliğinden başlatılan bir doğası olduğunu, proaktif bir yaklaşımı ve hedefe ulaşmak için zorluklarla baş etmede azimli olma olarak ifade edilmiştir¹⁰². Frese ve Fay kişisel inisiyatif kavramı ile proaktif davranışın kendisine odaklanarak, ileriye dönük beklenti boyutunu eklemiştir. Parker (2006) proaktif kişilik ve kişisel inisiyatif kavramlarını proaktif davranış olarak bütünleştirilmiş bir yapı ortaya koyarak, çalışanların kendilerini ve çevrelerini etkilemek için aldıkları ileriye yönelik eylemler olarak tanımlar ve çalışanların eylemlerinde failliklerine ve ileriye yönelik davranışlarına odaklanır¹⁰³.

¹⁰¹ Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14 (2), s.103.

¹⁰² Frese, M., & Fay, D. (2001). 4. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, s.133.

¹⁰³ Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), s.636.

Çalışanlar düşünür, planlar, hesaplar ve gelecek olaylar meydana gelmeden ona göre davranır. Çalışanlar geleceği tahmin eder, sonucu ortaya çıkarmak için koşulları seçer ve değiştirir. Crant (2000) proaktif davranışın değişim yönelimli olduğunu çalışanlar proaktif bir şekilde değişimi seçtiklerinde, benliğin, diğerlerinin veya bağlamın anlamlı bir şekilde değişimin hedefine odaklandığını belirtir¹⁰⁴.

Proaktif davranış sürecinin üç temel aşaması vardır. Bunlar, tahmin, planlama ve eylemdir. Tahmin, proaktif davranış sürecinin başlangıcını temsil eder. Proaktif davranışta bulunurken gelecek sonuçlar tahmin edilir. Tahmin olası geleceklerin hayal edilmesine ve davranışı devam ettirmenin maliyet ve faydasını düşünmektir. Koehler (1991) yaşanacakları hayal ve tahmin etmenin meydana geldikleri durumlarda bireyin güvenini artırdığını, yaşanılacakları desteklemeye ve önlemeye yönelik çalışma yapılma olasılığını artırdığını belirtmiştir¹⁰⁵. Ayrıca Locke ve Lather (2002) gelecek hedefleri tahmin ve hayal etmenin insanları bu hedeflere karşı motive ettiğini belirtmiştir¹⁰⁶.

Planlama, proaktif davranışın ikinci safhası olarak adlandırılır. Proaktif davranışta bulunmak, düşüncelerini yerine getirmek için insanlar nasıl davranılması gerektiği konusunda planlama yaparlar. Tahmin bir olayı ve sonuçları üzerinden dururken planlama bu vizyonu, olayı veya sonuçların nasıl erişileceğine yönelik adımların rehberi olur. Planlama bireyin ilk eyleminin başarılı olamadığı durumlarda yerine koymak için alternatif hazırlamayı da içerir. Vinokur ve Schul (1997) engellerin üstesinden gelmeye yönelik planlama ve yedek planlamaların insanların iş bulma olasılığını artırdığını söylemiştir¹⁰⁷.

Gelecekteki etkiye yönelik eylem, proaktif davranış sürecinin üçüncü safhasıdır. Tahmin ve planlama, olası davranışın psikolojik yönünü temsil ederken

¹⁰⁴ Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), s.435.

¹⁰⁵ Koehler, D. J. (1991). Explanation, imagination, and confidence in judgment. *Psychological Bulletin*, 110 (3), s.499.

¹⁰⁶ Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), s.705.

¹⁰⁷ Vinokur, A. D., & Schul, Y. (1997). Mastery and inoculation against setbacks as active ingredients in the Jobs intervention for the unemployed. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65 (5), s.867.

geleceğe yönlendirilen davranış somut davranışlarda planlama ve tahminin gösterilmesidir. İnsanlar eylemlerini gelecek etkiye yönelik olarak yönlendirdiklerinde eylemlerin kendileri ve çevreleri üzerindeki etkileri konusunda farkında olurlar. Eylemlerin kısa dönemli etkilerini değil aynı zamanda potansiyel uzun dönemli etkilerini de dikkate alırlar. Frese ve Fay (2001) insanların gelecekte karşılaşabilecekleri problemlerin ortaya çıkmasını engellemek ve fırsatları yakalamak için öngörüyle hareket ettiklerini belirtmiştir¹⁰⁸.

Proaktif davranışın yazında beş boyut altında toplandığı görülür. Bunlar, form, etkinin niyetli hedefi, sıklık, zamanlama ve taktiklerdir¹⁰⁹. Proaktif davranış formlara göre değişiklik gösterebilir. Gerçekleştirilen davranışın tipi kategorisi proaktif davranışın formu olarak adlandırılır. Temel olarak iki proaktif davranış formu geri bildirim arama ve sosyal ağ arama formudur. Geri bildirim arama davranışı insanların gönüllü olarak bilgi ve değerlendirme alma eylemleridir. Ashford (2003) geri bildirim arama davranışının tahmin etme ve gelecek odaklı olduğunu söyler¹¹⁰. İnsanlar sıklıkla anlık planlama ile bilinçli seçimlerini geri bildirim almak için çevrelerine sorarlar. Sosyal ağ oluşturma, proaktif bir şekilde kişiler arası bağ ve bağlantılar oluşturma olarak tanımlanır. Genellikle tahmin etme ve gelecek odaklı olup kariyerlerini oluşturmak için sosyal ağlar oluştururlar.

Etkinin amaçlanan hedefi davranışın kime veya neyi etkilemek veya değişmesi için amaçladığını belirtir. Van Dyne (1995)'a göre insanların proaktif davranışta bulunurken üç temel hedefleri vardır. Bunlar: benlik, diğer insanlar ve örgüttür¹¹¹. Hedefler birbirini dışlayacak şekilde değildir çünkü insanlar proaktif davranışta bulunurken birden fazla hedefi gözetirler. Benliğe göre, insanlar ego imajlarını bağlama uyumlarını ve performanslarını geliştirmek için geri bildirim ararlar ve insanlar sosyal ağ oluşturma davranışıyla kendilerini tanırlar.

¹⁰⁸ Frese, M., & Fay, D. (2001). *a.g.e.* s.133.

¹⁰⁹ Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, s.3.

¹¹⁰ Ashford, S. J., Blatt, R., & Walle, D. V. (2003). Reflections on the looking glass: A review of research on feedback-seeking behavior in organizations. *Journal of Management*, 29 (6), s. 773-799.

¹¹¹ Vandyne, L., Cummings, L. L., & Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviors-in pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*, Vol 17, 1995, 17, s.215-285.

Frekans, proaktif davranışın olma olasılığı, hangi sıklıkta meydana geleceğidir. Zamanlama davranışın belirli olaylar, safhalar veya anlarda meydana gelme derecesidir. Birçok proaktif davranış, zamanlamaya göre değişim gösterebilir. Aktör, proaktif davranışı seçmede stratejik davranır. Örneğin çalışanlar işlerine uyum sağladıklarında veya olumlu performans gözlemleri aldıklarında geri bildirim ararlar ve proaktif davranış bazı zamanlarda ortaya çıkma ihtimali daha fazladır. Proaktif davranış, taktikler, davranış stratejileri yöntemler bakımından değişiklik gösterir.

Proaktif davranışın ortaya çıkma ihtimalini artıran durumsal özellikler vardır. Psikolojik mekanizmalar ve kişisel özellikler, proaktif davranışın ortaya çıkmasında etkili değişkenlerdir. Sorumlu olma durumu, proaktif davranışın olasılığını artıran bir boyuttur. İnsanlar sorumlu olarak görülmediklerinde proaktif davranışın maliyetini göz önüne alarak inisiyatifte bulunmayabilirler. Sorumluluğun az olduğu durumlarda oluşturulan imajın korunması için en güvenli yol proaktif davranıştan kaçınmak olabilir. Buna karşın insanlar sorumlu tutulduklarında, izlenim kuramı ve araştırmalar insanların daha fazla proaktif davranışta bulunacağını belirtir¹¹².

Bazı araştırmalar iki boyutun, sorumluluk (conscientiousness) ve kendini izlemenin (self monitoring) proaktif davranış üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Sorumluluk boyutu güçlü kişilerin çeşitli durumlara karşı gösterdiği tepkiler ve hedeflere yönelik olumlu yaklaşımları çeşitli çalışmalara konu olmuştur¹¹³.

Snyder (1974) kendini izlemeyi, bireylerin kamusal imaj ve davranış ifadelerinin aktif bir şekilde kontrol ve şekillendirilmesine yönelik olarak güdülenmeye eğilimli olma şeklinde tanımlamıştır¹¹⁴. Yüksek derecede kendini izlemeye sahip kişiler proaktif davranış gösterirler çünkü diğer insanların kendileri hakkındaki izlenimleriyle oldukça ilgilidirler. Gangestad ve Snyder (2000) kişilerin

¹¹² Hui, C., Lam, S. S., & Law, K. K. (2000). Instrumental values of organizational citizenship behavior for promotion: a fieldquasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), s.822.

¹¹³ Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). a.g.e. s.3.

¹¹⁴ Snyder, M. (1974). Self-monitoring of expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30 (4), s.526.

eylemlerinden sorumlu tutulduklarında, olumlu izlenim oluşturmak için beklenen eylemleri yapmaya güdülendiklerini belirtmiştir¹¹⁵.

Proaktif davranış belirsizlik durumunda, koşulların açık olmadığı durumlarda daha büyük olasılıkla meydana gelebilir. Belirsizlik, zayıf durumlarda rol tanımlamalarının olmadığı, kişiler arası beklentilerin, rutinlerin ve standart prosedürlerin tanımlanmadığı durumlar için kullanılır. Griffin (2007) insanların belirsizlikle karşılaştıklarında daha büyük ihtimalle proaktif davranış gösterdiklerini belirtmiştir. Belirsizlik durumunda ortaya çıkan belirsizliği azaltmak için çabalarlar ve proaktif davranışta bulunurlar¹¹⁶.

Morgeson ve Humphrey (2006), özerklik, özgürlük ve takdir yetkisinin bulunduğu durumlarda proaktif davranışın gösterilme ihtimalinin daha fazla olduğunu söylemişlerdir¹¹⁷. Parker ve arkadaşları (2006) özerklik durumlarında insanların problem çözme, fikir geliştirme gibi proaktif davranışlarda daha fazla bulunduklarını söylemiştir¹¹⁸.

Davranışın proaktif yönü insanların çevreyi kontrol ve manipüle etme ihtiyacına dayanır. Etkileşimciliğin (interactionism) davranışın hem içsel hem de dışarıdan kontrol edildiğini ve koşulların önemli olduğunun belirtilmesiyle birlikte kuramcılar kişi ve çevre ilişkisi içindeki dinamik etkileşimci sürecin karşılıklı nedensel bir bağ ile oluşturulduğunu belirtmiştir. Etkileşimci köklere dayanarak Bandura'nın insanların çevrelerini yarattıklarını, kişinin, çevrenin ve davranışın sürekli olarak birbirini etkilediğini söylemiştir. Bireylerin çevrelerini etkiledikleri, kişi-çevre bağına odaklanılmıştır. İnsanlar çevrenin baskılarına karşı edilgen olmadıklarını, çevrelerini etkilediklerini belirtmiştir.

¹¹⁵ Gangestad, S. W., & Snyder, M. (2000). Self-monitoring: appraisal and reappraisal. *Psychological Bulletin*, 126 (4), s.530.

¹¹⁶ Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50 (2), s.327.

¹¹⁷ Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91 (6), s.1321.

¹¹⁸ Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006) *a.g.e.* s. 632.

Proaktif davranış çevreyi doğrudan değiştiren bir davranıştır. Tüm davranışlar gibi hem kişisel hem de durumsal sebepleri vardır. Davranışın proaktif boyutu insanların çevreyi kontrol etme manipüle etme ihtiyacına dayanır.

Weisz (1990) birincil ve ikincil kontrol ayrımı yaparak temel kontrolü objektif koşulların değiştirme çabalarına, ikincil kontrolü ise koşullara uyum sağlama çabaları olarak adlandırır¹¹⁹. İnsanlar çevrelerini doğrudan değiştirmek için eylemler başlatırlar ve sürdürürler, üçlü karşılıklı nedensellikte kişinin, davranışın ve çevrenin görece etkisi etkinlikler ve durumlar dışında kişilere göre değişir. Prototipik proaktif kişilik göreceli olarak koşullar tarafından sınırlandırılmayan ve çevrenin değişimine etkide bulunan kişi olarak algılanır. Buna karşın diğerleri edilgen, çevreye tepkide bulunmayan, uyum sağlayan ve çevre tarafından şekillenen kişi olarak tanımlanır. Proaktif kişi fırsatları araştırır, inisiyatif alır eylemde bulunur ve değişime ulaşana kadar çabalar.

Ekonomide yeni bir şey ortaya çıkarma baskısı, iş yaşamında daha fazla kendini yönlendirme ve örgütsel yapıların yerinden yönetimi eğilimi insanların inisiyatif alma kendini başlatan olma özelliklerini kullanma ihtiyacını arttırmaktadır. Bu şekildeki proaktif davranış olumlu bireysel ve örgütsel sonuçlar doğurmaktadır.

Yazında net olmayan unsur ise proaktif davranışın bağlam içindeki performans veya ekstra rol davranışı olup olmadığıdır. Crant (2000) insanların hem rol hem de bağlamsal olarak farklı proaktif davranış derecelerine sahip olan çalışma etkinliklerinde bulunacağını belirtmekle birlikte proaktif davranışın yalnızca bağlamsal alanda sınırlandırılmasına gerek olmadığı, ekstra rol davranışı olabileceği düşünülmektedir.

Crant (1995) emlakçılarla bazı değişkenleri kontrol ederek yaparak çalışmada, proaktif kişiliğin emlakçıların iş performanslarının varyansını yüzde 8 açıkladığını

¹¹⁹ Weisz, J. R. (1990). Development of control-related beliefs, goals, and styles in childhood and adolescence: A clinical perspective. *Self-directedness: Cause and effects throughout the life course*, s.103.

söylemiştir¹²⁰. Becherer ve Maurer (1999)'in 215 küçük ölçekli şirket başkanlarıyla yaptığı çalışmada başkanların girişimcilik davranışıyla proaktif kişiliklerini inceleyerek proaktif kişilik ile girişimcilik davranışını ilişkili bulmuşlardır¹²¹.

Seibert, Kraimer ve Crant (2001) proaktif kişilik ve kariyer başarısını dört bilişsel ve davranışsal aracıyla test etmiştir. 180 çalışan ve supervisorlarıyla iki yıllık boylamsal bir çalışmada, proaktif kişilik, yenilik, politik bilgi ve kariyer inisiyatifi ile olumlu yönde ilişkilendirilmiş, diğer ekstra rol davranışlarından ses çıkarma (voice) ile ilişkilendirilememiştir. Yenilik, politik bilgi ve kariyer inisiyatifinin kariyer ilerlemesiyle ve kariyer memnuniyeti ile olumlu yönde ilişkilendirilmiştir¹²².

Kickul ve Gundry (2002) 107 işletme sahibi ile yaptığı çalışmada, girişimci strateji yöneliminin, proaktif kişiliğin yenilikçi hedefleme süreçleri, yenilikçi örgütsel süreçler ve yenilikçi sınır destekleri gibi üç yenilik türü arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ortaya koymuştur¹²³.

Parker, Williams ve Turner (2006) 282 çalışanla yaptıkları araştırmada proaktif davranışın rol genişliği, öz yeterliliği, esnek rol yönlendirmesi, iş özerkliği ve iş arkadaşlarına güven ortamında daha fazla gösterildiğini belirtmiştir¹²⁴.

2.2.3. Denetim Odağı

Denetim odağı, sosyal öğrenme kuramının altında oluşturulmuş, bireyin kendine özgü tepkide bulunabileceği varsayımına dayanan ve ilk olarak Rotter'in çalışmalarında ifade edilmiş bir kavramdır. Rotter, bireyin davranışlarını bireyin kendi değer sistemi içinde tahmin edilebileceğini söylemiştir. Davranışın tahmin edilmesinde uyarıcının ve pekiştireç arasındaki ilişkinin birey için ne anlama geldiği

¹²⁰ Crant, J. Michael. (1995) "The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents." *Journal of Applied Psychology*, 80.4, s.532.

¹²¹ Becherer, R. C., & Maurer, J. G. (1999). The proactive personality disposition and entrepreneurial behavior among small company presidents. *Journal of Small Business Management*, 37 (1), s.28.

¹²² Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54 (4), s.845.

¹²³ Kickul, J., & Gundry, L. (2002). Prospecting for strategic advantage: The proactive entrepreneurial personality and small firm innovation. *Journal of Small Business Management*, 40 (2), s. 85.

¹²⁴ Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). *a.g.e.* 636.

önemlidir. Pekiştireç ile davranışın sonucuyla algılanan ilişkiye bağlı olarak şiddetinde değişiklik gösterebilmektedir. Denetim odağı kişinin kendisini etkileyen olayları kendi yetenek özellik ve davranışlarının sonuçları olarak ya da şans, kader, talih ve güçlü diğerleri gibi kendi dışındaki güçlerin işi olarak algılaması eğilimidir.

Denetim odağı kavramı, sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde yapılandırılmış ve bir kişilik özelliği olarak Rotter tarafından kullanılmıştır. Rotter (1966) insanların yaşamındaki temel olayların ana hatlarıyla ilgili algılarının farklı olduğunu belirtmiştir¹²⁵. Denetim odağı, bireylerin pekiştireçleri, diğer bir deyişle deneyimleri veya ödülleri, sonuçlarını, başarılarını veya başarısızlıklarını nasıl nitelendirdikleriyle ilgilidir.

Rotter, ilk olarak kişiliğin sosyal öğrenme kuramıyla insan davranışının daha iyi tanımlanmasını, tahmin edilebilmesini ve kontrol edilebilmesini sağlayacak bir yapısal sistemi sağlamaya çalışmıştır. Bir klinik psikolog olarak amacı, insan hayatının pratik problemlerine uygulanabilecek bilginin ilerlemesini sağlayacak operasyonel bir kuramsal alt yapı sağlamaktır. Kuramda denetim odağı bir kişilik özelliği olarak adlandırılır ve Rotter tarafından yaşadığı dünyayı davranışta bulunup yorumlayan, birleşik, karmaşık biçimde organize olmuş bireyin yönünü tanımlayan bir terim veya yapı olarak tanımlanır. Hayvan davranışlarına dayanan kuramların karmaşık insan davranışlarını tanımlamak için çok basit olduğunu söyleyen Rotter, kuramının araçsal, pekiştireçli yaklaşıma dayanarak test edilebilir hipotezlere kolayca erişebileceğini düşünüyordu. Rotter'in Sosyal Öğrenme Kuramı, neredeyse tüm insan davranışlarının öğrenildiğini, bu öğrenmenin diğer insanlarla birlikte öğreneni kapsadığını ve bu yüzden pekiştirecin öğrenilende hayati bir rol oynadığını belirtmiştir. Rotter, kişiliğin incelenmesinde incelenen birimin kişinin etkileşimi ve onun anlamlı ortamı-çevresi olduğunu söyler. Rotter, insan davranışının çoğunu açıklamak için yeterli psikolojik yapıların olduğunu ancak her şeyi, refleks ve güdüler (drives) gibi açıklamada yetersiz olduğunu söylemektedir.

¹²⁵ Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), s.1.

Lefcourt (1976) denetim odağı, sosyal psikoloji yazınından gelen bir kavram olarak bireyin "eylemlerinin sonuçlarını etkileyip etkilemediğine ilişkin inançları" ile ilgili olduğunu eylemlerin sonuçlar ve mevcut durumla ilgili beklentilerle öngörüldüğü düşüncesiyle oluştuğunu söylemektedir¹²⁶.

Denetim odağının içten dışa doğru değişen bir sürekliliği vardır. Rotter (1990), içsel veya dışsal denetim odağına sahipliğin, kişilerin davranışlarının bir pekiştirici veya davranışın sonucunun, kendi davranışları veya kişisel özelliklerine bağlı veya şans ve kaderin bir fonksiyonu olup güçlü olan başkalarının kontrolü altında öngörülemez olarak tanımlamaktadır¹²⁷.

Strauser ve ark. (2002) denetim odağını kişinin yaşam olaylarını kontrol etme kabiliyetine olan inancı olarak tanımlar¹²⁸. Bazı insanlar içsel denetim odağına sahipken bazıları davranışlarını kendilerine olan olaylarla ilişkilendirmezler. Taylor ve ark (2006) çevresel koşulların bireyin başarılarına ya da başarısızlıklarına ve diğer deneyimlerine belirli bir açıklama getirmeyi başaramadığı durumlarda, denetim odağı inancının, bunları açıklamak için bir yöntem olarak ortaya çıktığını ve temel olarak iki kategoriye ayrıldığını söyler.

Kurama göre bir kişinin deneyimleri ya da anlamlı çevresi ile olan etkileşimleri yeni deneyimleri etkilemektedirler. Kişilik yapıları tarafından tanımlanan davranış, kişinin ihtiyaçlarını karşılama amacıyla motive edildiği ve yönlendirildiği varsayılır. Bireyin ihtiyaçları, kısmen, çevresiyle olan etkileşimi ile belirlenmiş olarak görülür. Kariyer arayışının psikolojik olarak sosyal tanınmaya duyulan ihtiyaçtan kaynaklandığı düşünülürse de bu gereksinimin büyük ölçüde kişinin yaşadığı toplumun beklentileri konusundaki algılamalarıyla belirlendiği düşünülmektedir.

¹²⁶ Lefcourt, H. M. (1976). Locus of control and the response to aversive events. *Canadian Psychology*, 17(3), s. 202.

¹²⁷ Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American psychologist*, 45(4), s.489.

¹²⁸ Strauser, D. R., Ketz, K., & Keim, J. (2002). The relationship between self-efficacy, locus of control and work personality. *Journal of Rehabilitation*, 68(1), s.20.

Rotter, kuram ile insan davranışını ve belirleyicilerini tanımlamak için dört temel yapıdan oluşan bir sistem önermektedir. Dört temel yapıdan üçünün tanımlarında yer alan pekiştireç (reinforcement) kavramı, kuramın açıklanmasında önemlidir¹²⁹. Bunlar; davranış potansiyeli, beklenti, pekiştireç değeri ve psikolojik durumdur¹³⁰. Davranış potansiyeli; herhangi bir davranışın herhangi bir durumda veya koşullarda meydana gelen potansiyel taktiklerin herhangi bir pekiştireç ile ilişkisidir ve bireyin bir davranışa girme ihtimalidir. Beklenti; belirli bir durum da bir davranışın işlevi olarak belirli bir pekiştireç'in meydana gelme olasılığı veya davranışın sonuç verme olasılığıdır. Pekiştireç değeri; tüm alternatiflerin oluşma olasılıkları eşit olduğunda, bireyin tercih değeri davranıştan kaynaklanan beklenen sonuçtur. Psikolojik durum; öznenin deneyimlediği anlamlar ile öznenin ona verdiği anlamdır¹³¹.

Denetim odağı kuramına göre, davranış potansiyeli sonuçlar ve pekiştirece verilen değer ile ilgili beklentilerin bir işlevidir. Başka bir deyişle, denetim odağı inançları sonuçlarla ilişkili pekiştireç beklentilerini belirler ve bu beklentiler davranışları belirler. Pekiştireç, gözle görülür şekilde meydana gelme potansiyelini arttırma veya azaltma ile davranışı değiştiren şeydir. Kişi, yeni deneyimlerle, beklentilerini ve pekiştireç değerlerini karşıladığında, davranış potansiyelinin değiştiğini varsayar¹³².

Rotter, insan davranışını, genel olarak, anlamlı çevresi ile olan etkileşiminden öğrenilen hedeflere yönlendirilmesiyle tarif etmektedir. Pekiştireçlerin varlığının, öğrenmenin gerçekleştiğinin belirlenmesinde çok önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir. Pekiştireçlerin, gelecekte aynı veya benzer durumlarda belirli bir davranışın pekiştireç tarafından yeniden izleneceği konusunda bir şahsın beklentisini veya beklentisini güçlendirmek üzere hareket ettiği varsayılır. Rotter kuramda davranışın üç önemli öncüsünün, bireyin kendisi için belirli bir pekiştireç üzerine

¹²⁹ Rotter, J. B., Seeman, M., & Liverant, S. (1962). Internal versus external control of reinforcement: A major variable in behavior theory. *Decisions, values, and groups*, 2, s.502.

¹³⁰ Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall. s.99.

¹³¹ Rotter, J. B. (1954). *a.g.e.* s.112.

¹³² Rotter, J. B., Chance, J. E., & Phares, E. J. (1972). *Applications of a social learning theory of personality*. Oxford, England: Holt, Rinehart & Winston s.16.

yerleştirdiği değer, pekiştiren olayının gerçekleşeceği beklentisi ve davranış anındaki psikolojik durumun algısı olarak belirtir.

Rotter, farklı öğrenme durumlarının farklı öğrenme davranışları ürettiği hipotezini destekleyen kendi veya meslektaşları tarafından gerçekleştirilen birkaç deneyini gözden geçirmiştir. Denetim odağının doğasını psikolojik bir yapı olarak keşfeden çeşitli alışmalar Rotter tarafından da gözden geçirildi. Bireylerin kişisel kontrolü aynı durumda veya durumların bir bölümünde ödüllendirmeye yatkın olma derecesinde farklılıklar olduğu hipotezini desteklemek amacıyla, psikolojik bir değişken olarak pekiştiren dışsal denetimine olan inancın ölçülmesine yönelik çeşitli girişimler yapılmıştır. Çeşitli ölçekler kullanılarak, bireyleri, karışık inançla dışsallığa hâkim olan inancından, içselliği baskın bir inanışa kadar bir süreklilik içinde dağılım gösterildiği bulunmuřtur¹³³. Denetim inancının odağındaki bu farklılık hem kendileri hem de başkaları için meydana gelen olayların insan algılamalarında ve değerlendirmelerinde farklılıklara yol açmaktadır.

Rotter (1990) dışsal denetim odağında birey, bir pekiştiren veya sonucu, kaderi, şansı ya da kontrolü dışındaki diğer dış koşullar tarafından yönlendirildiği algısına atıfta bulunur. Ayrıca, olayların sebepleri olarak kendisini çevreleyen büyük ve karmaşık güçleri görebilir. Davranışların veya olayların kendisinin yerine dış kuvvetler tarafından belirlendiğine inanan kişiler çoğunlukla dışsal denetim odağına sahip kişiler olarak tanımlanırlar¹³⁴.

İçsel denetim odağına sahip kişiler, dışsal kontrol odağına sahip bireylerle karşılaştırıldığında gelecekteki davranışlarını belirlemede yararlı olacağına inandıkları çevresel uyaranlara veya değişikliklere daha duyarlıdırlar. Çevresel koşulları değiştirmeye istekli, proaktif, yeteneklerine, başarılarına ve başarısızlıklarına daha fazla önem veren kişilerdir. İçsel denetim odağına sahip bireyler, kendi çabalarıyla hayatlarının herhangi bir boyutundan memnuniyetsizliğini değiştirebileceklerine inanırken, dışsal denetim odağına sahip bireyler, hayatlarının

¹³³ Davis, W. L., & Phares, E. J. (1967). Internal-external control as a determinant of information -seeking in a social influence situation. *Journal of Personality*, 35(4), s.547.

¹³⁴ Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist*, 45(4), s. 489.

yönünü belirlemede daha fazla umutsuzdurlar. Yaşamlarında karşılaştıkları bazı ödüllerin çabalarının sonucu olmadığını düşünürler ve sadece tesadüfler, doğru zamanda doğru yerde olmanın sonucu olduğuna inanırlar. İçsel denetim odağına sahip bireylerin duygularını ifade etmede daha az zorluk çektiği, kendilerine daha fazla güvendiklerini, başkalarının onayına daha az ihtiyacı olduklarını ve fiziksel ve zihinsel sağlıklarını dışsal kontrol odağı olanlardan daha fazla önemsediklerini çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur¹³⁵. İçsel denetim odağına sahip kişilerle karşılaştırıldığında, dışsal denetim odağına sahip bireyler olumlu veya olumsuz olayların oluşmasını engelleyemediklerini ve kendilerinden bağımsız olduğunu düşündükleri için daha fazla kaygı, stres ve depresyon yaşadıkları belirtilmiştir. İçsel ve dışsal kontrol odağı üzerine yapılan araştırmalar içsel denetim odağının daha olumlu benlik değerlendirmeleri ve iyilik haliyle ilişkili olduğunu buna karşın dışsal denetim odağının düşük benlik saygısı, depresyon, baş ağrısı ve başka somatik rahatsızlıklarla ilişkili olduğu gösterilmiştir¹³⁶.

Strickland (1989) olayların sonuçlarını davranışlarından kaynaklandığını belirten bireylerin, karşılaştıkları olumsuz olayları değiştirmeye daha kararlı olduklarını, şans veya kader gibi dış güçlerden kaynaklandığını belirtenlerin ise daha az ısrar eden ve çabalayan kişiler olduklarını belirtmektedir¹³⁷. İçsel denetim odaklılar hedefe ulaşma olasılığının, tekrarlanan deneyimlerden öğrenme ve çabaları ile doğru orantılı olduğuna inanırken dışsal denetim odaklılar çabaları ile bu çabaların nihai sonuçları arasındaki ilişkiyi görmemektedirler. Dışsal denetim odaklı bireyler, önemli olaylarda belirleyici olarak şansı daha çok gördükleri için kendileri için daha zor olan hedefler belirlemektedirler¹³⁸. İçsel denetim odaklı bireylerin problem çözmeye yönelik olarak daha etkin davranış sergilediklerini¹³⁹, başarısızlıklarının nedenlerini kendilerine ve kontrol edilebilir davranışa bağlayan

¹³⁵ Krause, N., & Stryker, S. (1984). Stress and well-being: The buffering role of locus of control beliefs. *Social Science & Medicine*, 18(9), s. 783.

¹³⁶ Ashby, J. S., Kottman, T., & Draper, K. (2002). Social interest and locus of control: Relationships and implications. *Journal of Individual Psychology*, 58(1), s. 52.

¹³⁷ Strickland, B. R. (1989). Internal and External control expectancies: From contingency to creativity. *American Psychologist*, 44(1), s. 1.

¹³⁸ Bernardi, R. A. (1997). The relationships among locus of control, perceptions of stress, and performance. *Journal of Applied Business Research*, 13 (4), s.1.

¹³⁹ Anderson, C. R. (1977). Locus of control, coping behaviors, and performance in a stress setting: a longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 62 (4), s.446.

kişilerin daha yüksek bir iş motivasyonu ve gelişme düzeyine sahip olduğunu belirtilmektedir¹⁴⁰.

Araştırmacılar, genel olarak dışsal kontrolü olanların tesadüfi olarak şans kontrollü durumlarda deneysel olarak yerleştirilen bireylerle benzer şekilde davrandıklarını bulmuşlardır. İçsel denetim odaklı kişilerin cezai davranışta bulunma olasılığı daha az olduğu düşünülür çünkü hayatlarını daha fazla kontrol altında hissederler, kendi iradeleri ile hedefe ulaşır ve arzulanan sonuçlara götürecek durumlar üzerinde kişisel kontrolleri vardır. İçsel denetim odağı olan bireyler kararlar alırken kendi hayatlarını yönlendiren kendilerine yardımcı olan öz düzenleme (self regulation) geliştirirler. Kendilerini sosyal açıdan değer verilen davranışta başarılı olma ihtimali yüksek olarak gören ergenler, sorun davranışlarına karışma olasılığı daha düşüktür ve olumlu sonuçlar doğuracak kararlar verme olasılıkları daha fazla olduğu tespit edilmiştir¹⁴¹. İçsel denetim odağı olanlar, davranışları doğrudan prososyal davranış ile ilişkili başarı gibi sonuçlar ile ilişkili olacağını varsayacaktır.

İçsel denetim odağı olanların daha yüksek akademik başarıları¹⁴² vardır. Buna karşın dışsal denetim odağı olan insanlar, belki öğrenilen çaresizlik veya kadercilik duygusundan dolayı daha az ihtimalle olumlu hedeflere ulaşacaklardır. Denetim odağı başa çıkma davranışını da etkilemektedir¹⁴³. İçsel kontrol odaklı bireyler hayatları üzerinde kontrol sahibi olmalarını, erişebilecekleri imkanları kullanabilmelerini ve sıkıntılı-zor zamanlarında olumlu başa çıkma mekanizmalarını kullanmalarını sağlar¹⁴⁴.

İçsel ve dışsal denetim odaklıların iş davranışlarındaki en önemli farklar, iş memnuniyeti, iş katılım (involvement), motivasyon ve stres gibi örgütsel faktörlerde

¹⁴⁰ Silvester, J., Anderson-Gough, F. M., Anderson, N. R., & Mohamed, A. R. (2002). Locus of control, attributions and impression management in the selection interview. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), s. 59.

¹⁴¹ Ludwig, K. B., & Pittman, J. F. (1999). Adolescent prosocial values and self-efficacy in relation to delinquency, risky sexual behavior, and drug use. *Youth & Society*, 30 (4), 461.

¹⁴² Findley, M. J., & Cooper, H. M. (1983). Locus of control and academic achievement: A literature review. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44 (2), s.419.

¹⁴³ Rotter, J. B. (1966). *a.g.e.* s.1.

¹⁴⁴ Reitzel, L. R., & Harju, B. L. (2000). Influence of locus of control and custody level on intake and prison-adjustment depression. *Criminal Justice and Behavior*, 27(5), s.625.

görülür. Birçok çalışma, iyi performansın nedeni kendi yaptıklarına atfeden çalışanların (içsel denetim odaklı), kabiliyet ve yetkinliklerinden emin, sorunları çözme ve gerekli adımları atma için karar verebilme yeteneğine sahip olan, katılım ve motivasyonları yüksek kişiler olduğunu göstermiştir. Bunların sonucu içsel denetim odaklı çalışanların iş memnuniyeti yüksek, işlerini daha uzun süre sürdüren, yüksek statülü ve maaşlı kişilerdir¹⁴⁵.

Çoğunlukla deneysel gerekçelerle, birçok çalışma, denetim odağının bireylerin yaptığı çeşitli ekonomik tercihleri etkilediği belirtilmektedir. Özellikle eğitim kararlarını etkilemektedir. Denetim odağı eğitim kararlarını etkileyen davranışsal bir özellik olarak görülen kontrol ve eğitim kararlarının bir modelini sunmakta olup eğitimin beklenen kazanımlara etkisi hakkındaki kişisel inançları üzerinde etkisi vardır. Araştırmacılar çeşitli veri tabanlarını kullanarak okullaşmaya bağlı olarak beklenen kazanılarda denetim odağının yüksek ve önemli bir etkiye sahip olduğunu buldular¹⁴⁶. Benzer şekilde, Caliendo ve ark. (2010) Alman işsizlik verileri ile ilgili olarak, denetim odağının, bir iş bulma olasılığını etkileyen davranışsal bir özellik olduğunu ve içsel denetim odağının daha fazla iş arama çabasına ve daha yüksek maaşları getirmekte olduğunu göstermiştir¹⁴⁷.

2.2.4. Benlik Saygısı

Benlik saygısı ve benlik kavramı birbirinden ayrı kavramlar olarak görülür. Benlik kavramı temel olarak benliğin açıklayıcı tarafını benlik saygısı ise benliğin değerlendirilen ve benlikten memnun olma derecesi olarak tanımlanabilir. Benlik saygısı, benlik kavramı oluşan bilgilerin değerlendirilmesi ve değerlendirmelere yönelik oluşan duygular olarak tanımlanır. Benlik saygısının çeşitli bileşenler vardır. Bunlar: duygusal, bilişsel, toplumsal ve bedensel bileşenlerdir. Çeşitli kuramcılar Rosenberg (1965) ve Coopersmith (1967)'in çalışmaları benlik saygısı kavramsal yapısının temelini oluşturmuşlardır.

¹⁴⁵ Andrisani, P. J., & Nestel, G. (1976). Internal-external control as contributor to and outcome of work experience. *Journal of Applied Psychology*, 61(2), s.156.

¹⁴⁶ Coleman, M., & DeLeire, T. (2003). An economic model of locus of control and the human capital investment decision. *Journal of Human Resources*, 38(3), s. 701.

¹⁴⁷ Caliendo, M., Cobb-Clark, D. A., & Uhlendorff, A. (2010). *Locus of control and job search strategies*. DIW Berlin Discussion Paper No. 979 s. 1.

Coopersmith (1967), benlik saygısını, benlik değerlendirilmelerinin özellikleriyle onaylanması veya reddedilmesi ve benlik değeri düşüncesi olduğunu belirtmiştir¹⁴⁸. Coopersmith (1967), benlik saygısını, bireyin benliği hakkında yaptığı bir değerlendirme olarak tanımlamış ve bireyin kendi yeterlilik, önem, başarı ve değerlerine ilişkin inancının ve kendini onaylama ya da onaylamama tutumunun bir ifadesi şeklinde açıklamıştır. Benlik saygısının gelişiminde yer tutan kendini değerlendirme kavramına vurgulayarak, bireyin kendine ilişkin değerlilik yargısına ulaşmasında, bireysel kıstasların ve değerlendirmelerine dayanan performansın, değerlendirilmesiyle oluşan duygu süreci olarak belirtmiştir.

Bireyin benlik saygısı düzeyini belirleyen, onun yeteneklerini değerlendirmesine ilişkin öznel algısıdır. Bireyin hayattaki herhangi bir rolde değerli veya değersiz olarak kendini görebildiğini roller arasında farklılık olabileceğini vurgulamıştır. Coopersmith, benlik saygısının, değişmediğini ancak hayatın farklı yönlerine, cinsiyet, yaş ve diğer koşullarına göre değişebileceğini söylemiştir. Coopersmith, başarı, değerler, istekler ve savunma olarak benlik saygısının dört özelliğini belirtmiştir. Coopersmith'e göre benlik saygısı kavramsal yapısı, bireyin kendini algılaması ve açıklaması ve başkaları tarafından gözlenen davranışların öznel ifadesi olarak tanımlanır.

Rosenberg (1965), benlik saygısını kişinin kendisine karşı olumlu ya da olumsuz bir tutumdur ve kişinin genel olarak kendisiyle ilgili kendi düşünce ve duygularını değerlendirmesi tanımlar. Yüksek benlik saygısı, kişinin yeterince iyi olduğu duygusunu ifade eder. Benlik saygısı, bireyin kendini değerlendirmesinin sonucudur. Bireyin benliğine yönelik olarak sonucuna vardığı yargı benlik saygısı düzeyinin belirleyicisidir. Rosenberg kendini yansıtan değerlendirmelerin, sosyal karşılaştırmaların, bireysel atıf ve psikolojik merkezîyetçiliğin benlik kavramını oluşturduğunu ve kişi başkalarının tutum ve düşüncelerinden etkilendiği durumda kişi kendini başkalarının gördüğü gibi görmeye başladığını belirtmiştir¹⁴⁹.

¹⁴⁸ Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem* San Francisco. H Freeman and Company. s.54.

¹⁴⁹ Rosenberg, M. (1965). *The measurement of self-esteem, society and the adolescent self-image*. Princeton, s.16.

Hull (1982), benlik saygısı kuramlarını, nesne olarak benlik kuramı, bilen olarak benlik kuramı ve değerlendirci olarak benlik kuramı olarak açıklamıştır¹⁵⁰. Nesne olarak benlik kuramı, sosyal iletişim kuvvetlerinin benlik saygısını oluşturduğunu, bilen olarak benlik kuramı, içsel psikolojik ve kişilerarası iletişim kuvvetlerinin benlik saygısının oluşturduğunu belirtmektedir. Değerlendirci olarak benlik kuramı ek olarak benlik saygısının bilişsel değerlendirmeyeyle olgunlaştığını belirtir.

Bilişsel yaklaşım, benlik saygısının çevre ve benlik değerlendirmelerinden alınan geribildirimlerden de etkilendiğini belirtmektedir. Buna karşın duygusal modelde hem küresel benlik saygısı hem de değerlendirci geribildirimleri benlik değerlendirmelerini ve değerini etkiler. Burns (1982), benlik saygısını, bireyin çevresi ve sosyal yaşamıyla oluşturduğu bireysel standartlarına göre bireysel performans ve yeterliliklerinin bu standartlara göre değerlendirme süreci olarak tanımlar¹⁵¹.

Coopersmith ve Rosenberg'in benlik saygısı ölçümleri tek boyutlu modele dayanarak, bireyin kendisi hakkındaki düşüncelerinin akademik, sosyal ve fiziksel benlik gibi çeşitli yönlerden benlik saygısının genel puanı olarak kullanılmıştır.

Fletcher (1990) aynı zamanda benlik kavramını üç kavramsal modeli tek boyutlu model, çok boyutlu model ve hiyerarşik yapı olarak belirtmiştir¹⁵². Çok boyutlu model, benlik saygısına ilişkin altta yatan nedenlerin daha fazla araştırılmasını ve benlik saygısı ile değişkenler arasındaki ilişkilerin araştırılmasını önerir. Hiyerarşik model, benlik saygısının nasıl oluşturulduğunu ve alt alanların üst seviyeleri nasıl etkilediğini derinlemesine araştırır. Genel olarak benlik saygısını açıklayan modeller, benlik saygısının nasıl oluşturulduğunu araştırmaya ve açıklamaya çalışır. Eski modellerin ortak özelliği, benlik saygısı, geri bildirimlerin olumlu veya olumsuz olarak kendi değerlendirmeleri ve yorumları olarak

¹⁵⁰ Hull, J. G., & Young, R. D. (1983). Self-consciousness, self-esteem, and success-failure as determinants of alcohol consumption in male social drinkers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(6), s.1097.

¹⁵¹ Burns, R. B. (1982). *Self-concept development and education*. Cassell. s. 45

¹⁵² Fletcher, J. K. (1990). Self-Esteem and Cooperative Education: A Theoretical Framework. *Journal of Cooperative Education*, 26(3), s. 41.

açıklanmasındandır. Öte yandan, modellerin sonuncusu benlik saygısı ölçümlerine odaklanmış ve benlik saygısı altında yatan alanların araştırılmasını belirlemiştir. Özellikle çok boyutlu ve hiyerarşik modeller önceki modellerin varsayımlarına katkıda bulunmuştur.

Aile, sosyal ve toplumsal yaşamda kabul görme bireyin gelişiminde, olumlu benlik algısı geliştirmesinde ve doğal olarak yüksek seviyede benlik saygısına sahip olmada önemli bir yer tutmaktadır. Bireyin kendini değerli olarak algılaması, hayatta birçok faktörün belirleyici olarak benlik saygısını etkilemektedir. Diğer insanların değerlendirmeleri, bireyin kendi yeterlilik ve yetersizlik deneyimlerine bağlı olarak yaptığı değerlendirmeler bireyin benlik saygısını oluşturmaktadır.

Bireyin sosyalleşmesini sağlayan destekleyici sosyal ilişkiler sunan çaba ve uğraşlar, benlik saygısı düzeyini artırır. Benlik saygısı yüksek olan bireylerin beklentileri ve tutumları, onları daha bağımsız, proaktif, sosyal davranışlar gösteren ve yaratıcı yapar. Buna karşın benlik saygısı düşük bireyler kendilerini gerçekçi olmayan olumlu bir tutum içinde göstermeye çalışır. Kabul görmeme inancının getirdiği olumsuz duygu durumlarının sosyal olmayan ilişkilerinin ortaya çıkmasına neden olur. Bireyin benlik saygısı düzeyi girdiği sosyal etkileşimleri nitelik ve nicelik olarak etkilemektedir¹⁵³. Benlik saygısı düzeyi yüksek olmayan bireyler onaylandıkları ortamları tercih ettikleri ve olumsuz yaklaşımlardan rahatsızlık duydukları belirtilmiştir. Coopersmith (1967), bireyin sahip olduğu benlik değer algısının, bireyin benlik saygısı üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Bireyin doğumundan itibaren edindiği benlik değeri algısı sosyal çevre ile girdiği etkileşimle devam etmektedir. Benlik değeri ve kişisel kıstaslarını kendileri oluşturan bireyler benlik algısı daha olumlu olmaktadır.

Benlik saygısı düzeyi yüksek olan bireyler, kendilerini iyi ve olumlu tanımlarken, benlik saygısı algısı düşük olan bireyler, kendilerini daha olumsuz tanımlarlar. Benlik saygısı düzeyi yüksek olan bireylerin kendilerine olan güvenleri daha yüksek ve tutarlıdır. Benlik saygısı algısı yüksek olmayan bireyler yaşadıkları

¹⁵³ Jones, S. C. (1973). Self-and interpersonal evaluations: esteem theories versus consistency theories. *Psychological Bulletin*, 79 (3), s.185.

sosyal çevreye daha bağımlıdır. Buna karşın benlik saygısı düşük olanlar kendilerini yetersiz, sosyal çevrelerinden daha az onay aldıklarını düşünürler.

Benlik saygısının çeşitli tartışmalarla beraber, saldırganlık, psikolojik uyum, kişiler arası ilişkiler ve akademik sonuçlar da dahil olmak üzere bir dizi önemli yaşam sonucuyla ilişkili olduğu bulunmuştur¹⁵⁴. Yüksek benlik saygısı, bireylerin stresli durumlarla karşı karşıya kaldıklarında bireylerin olumsuz sonuçlarla karşılaşma ihtimalini azaltan koruyucu bir işlevi sağlarken, benlik saygısı düşük olanların bu koruyucu önlemleri yoktur ve benzer durumlarda daha fazla olumsuzlukla karşılaşabilirler.

Bununla birlikte benlik saygısı düzeyinin geniş bir yaşam olgularıyla çeşitli araştırmalarla açıkça gösterilmiş olsa da ilişkilerin yüksek veya düşük olmasında ziyade benlik saygısının kendisiyle ilişkili olduğunu belirtilmektedir.

Benlik saygısı zaman ilişkisi sıklıkla sorgulanmaktadır. Benlik saygısının ne kadar istikrarlı bir yapı olduğu, benlik değerinin anlık duygu durum dalgalanmalarında etkilenip etkilenmediği sorgulanmaktadır. Tekrarlı değerlendirmelerle benlik saygısının istikrarlı olup olmadığı ölçülmeye çalışılmıştır¹⁵⁵.

Genellikle yapılan araştırmalar benlik saygısının istikrarlı bir kavram olduğunu göstermektedir. Benlik saygısının istikrarsızlığının ise, öfke, savunmacılık, kişiler arası stil¹⁵⁶ ve psikopatoloji¹⁵⁷ ile ilişkili olduğu gösterilmiştir. Bu bulgular, benlik saygısı ile önemli yaşam sonuçları arasındaki ilişkinin benlik saygısının istikrarsız olmasına bağlı olduğunu göstermektedir. İstikrarsız yüksek benlik saygısıyla birey, yüksek öfke ve düşmanlık düzeyine sahip olduğu, buna karşın

¹⁵⁴ Zeigler-Hill, V., Besser, A., Myers, E. M., Southard, A. C., & Malkin, M. L. (2013). The status-signaling property of self-esteem: The role of self-reported self-esteem and perceived self-esteem in personality judgments. *Journal of Personality*, 81(2), s.209.

¹⁵⁵ Kernis, M. H., Grannemann, B. D., & Barclay, L. C. (1989). Stability and level of self-esteem as predictors of anger arousal and hostility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (6), s.1013.

¹⁵⁶ Zeigler-Hill, V., Clark, C. B., & Beckman, T. E. (2011). Fragile self-esteem and the interpersonal circumplex: Are feelings of self-worth associated with interpersonal style? *Self and Identity*, 10 (4), s. 509.

¹⁵⁷ Zeigler-Hill, V., & Wallace, M. T. (2012). Self-esteem instability and psychological adjustment. *Self and Identity*, 11(3), s.317.

benlik saygısı istikrarlı olanların öfke ve düşmanlık düzeyinin düşük olduğu belirtilmektedir¹⁵⁸.

Bulgular, benlik saygısı düzeyinin önemli yaşam sonuçları ile olan bağlantılarını göz önüne alırken, benlik saygısı istikrarsızlığının hesaba katılmasının da önem taşıdığını düşündürmektedir.

Çeşitli araştırmalar benlik saygısının evlilik, arkadaşlık gibi ilişki memnuniyetiyle olumlu korelasyona sahip olduğunu belirtmektedir¹⁵⁹. Bunun benlik saygısı yüksek olan kişilerin daha fazla ilişki geliştirmelerine dayandığı düşünülmektedir. Benlik saygısı düşük olan bireyler işlevi düşük, ilişkiye zarar verici davranışlar gösterir. Reddetme, yakın ilişki kurmaktan çekinme ve azaltma eğilimi ve çatışmalar yakın sosyal ilişkilerdeki memnuniyeti zayıflatmaktadır.

Çeşitli araştırmalar benlik saygısının evlilik, iş memnuniyeti ile olumlu korelasyona sahip olduğunu belirtmektedir¹⁶⁰.

Benlik saygısı, sosyo ekonomik statünün temel göstergelerinden olan mesleki statü¹⁶¹ ve maaşla¹⁶² pozitif ilişkilidir. Yüksek benlik saygısı, bireyin daha fazla eğitim almasına, işyerinde daha başarılı olmasına ve böylece yüksek mesleki statü ve maaş elde etmesine yardımcı olur. Olumlu ve olumsuz duygunun, benlik saygısı ile güçlü eş zamanlı ilişkiler gösterdiği bazı araştırmalar ile gösterilmiştir¹⁶³. Ancak araştırmalar benlik sayısının mı duyguları etkilediği veya tersinin mi geçerli olduğu konusunda herhangi bir veri sunmamaktadır.

¹⁵⁸ Kernis, M. H., Grannemann, B. D., & Barclay, L. C. (1989). Stability and level of self-esteem as predictors of anger arousal and hostility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (6), s.1013.

¹⁵⁹ Voss, K., Markiewicz, D., & Doyle, A. B. (1999). Friendship, marriage and self-esteem. *Journal of Social and Personal Relationships*, 16 (1), s.103.

¹⁶⁰ Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), s.80.

¹⁶¹ Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2008). Self-esteem and extrinsic career success: Test of a dynamic model. *Applied Psychology*, 57(2), s.204.

¹⁶² Judge, T. A., Hurst, C., & Simon, L. S. (2009). Does it pay to be smart, attractive, or confident (or all three)? Relationships among general mental ability, physical attractiveness, core self-evaluations, and income. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), s.742.

¹⁶³ Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1992). Modeling cognitive adaptation: a longitudinal investigation of the impact of individual differences and coping on college adjustment and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(6), s.989.

Çeşitli araştırmalar düşük benlik saygısının depresyon için bir risk veya savunmasızlık yarattığını belirtmiştir. Düşük benlik saygısının ergenlerde ve genç erişkinlerde depresyonu tahmin ettiği gösterilmiştir¹⁶⁴. Düşük benlik saygısının depresyon üzerindeki etkisi, erkekler ve kadınlar için ve ergenlik çağından yaşlılığa kadar tüm yaş grupları için geçerlidir¹⁶⁵.

Benlik saygısı yüksek bireylerin, fiziksel sağlıklarının daha iyi olduğu belirtilmiştir¹⁶⁶. Benlik saygısı yüksek bireyleri, daha fazla sosyal desteğe sahip olup, daha az stres yaşarlar ve uyum davranışları gösterebilirler. Bununla birlikte, ergenlik dönemindeki düşük benlik saygısının 26 yaşındayken daha fazla fiziksel sağlık sorunlarını tahmin ettiği gösterilmiştir¹⁶⁷.

Salmela-Aro ve Nurmi (2007), üniversite öğrenciliği döneminde ölçülen benlik saygısının, 10 yıl içinde Rosenberg'in benlik saygısı envanterinin dört defa ölçülmesiyle elde edilen sonuçlarda, benlik saygısı düzeyinin, 10 yıl sonra sürekli bir işte yüksek bir maaşa sahip olduğunu, işe bağlılığın yüksek düzeyde olduğunu ve iş memnuniyeti ve düşük düzey tükenmişlik duygusunun bildirilmiştir¹⁶⁸.

2.2.5. Öz Yeterlilik

1970'lerin sonlarında, bir dizi araştırmacı benlik inançlarını belirli bir şekilde iş ile ilişkilendirmeye başladı ve bu çalışmaların en önemlisi öz yeterlilik olarak görüldü. Bandura (1977) kökenleri, aracılık mekanizmalarının ve kişisel yeterlilik

¹⁶⁴ Orth, U., Robins, R. W., & Roberts, B. W. (2008). Low self-esteem prospectively predicts depression in adolescence and young adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95 (3), s. 695.

¹⁶⁵ Orth, U., Robins, R. W., Trzesniewski, K. H., Maes, J., & Schmitt, M. (2009). Low self-esteem is a risk factor for depressive symptoms from young adulthood to old age. *Journal of Abnormal Psychology*, 118 (3), s. 472.

¹⁶⁶ Benyamini, Y., Leventhal, H., & Leventhal, E. A. (2004). Self-rated oral health as an independent predictor of self-rated general health, self-esteem and life satisfaction. *Social Science & Medicine*, 59 (5), s. 1109.

¹⁶⁷ Christie-Mizell, C. A., Kimura Ida, A., & Keith, V. M. (2010). African Americans and physical health: The consequences of self-esteem and happiness. *Journal of Black Studies*, 40(6), s.1189.

¹⁶⁸ Salmela-Aro, K., & Nurmi, J. E. (2007). Self-esteem during university studies predicts career characteristics 10 years later. *Journal of Vocational Behavior*, 70 (3), s. 463.

inançlarının çeşitli etkilerini ortaya koyan sosyal öğrenmeye dayanan bir kuram oluşturmuştur¹⁶⁹.

Bandura, öz-yeterlik kavramını sosyal bilişsel kuramda anahtar bir bileşen olarak tanıtmadan önce, motivasyonu öncelikle sonuç beklentileri açısından tartıştı. Bununla birlikte, fobisi olan bireylerin tedavisi süresinde, genelleme konusunda bireysel farklılıklar buldu. Bandura, deneklerin uygun teknikler ile olumsuz sonuçlardan kendilerini koruyacak kadar güçlü bir sonuç beklentisi geliştirse de terapötik ortamın dışında teknikleri kullanmak için hala algılanan yeteneklerini kullanmada farklılıklar gösterdiklerini söylemiştir. Bandura bu bireysel farkı öz yeterlik olarak adlandırdı ve alana özgü ölçekler kullanarak ölçmeye çalıştı. Öz yeterlik inancının ve sonuç beklentilerinin motivasyonu etkilediği varsayılsa da Bandura, öz-yeterliliğin daha büyük bir rol oynayacağını söyledi.¹⁷⁰

Öz yeterlik kuramı ilk olarak fobik davranışta elde edilen değişiklikleri analiz etmek için kullanılan bir kavramdı¹⁷¹. Psikoterapötik yaklaşımlar, insanların tehditlerle başa çıkma becerileri konusundaki algılarını arttırarak kaçınma davranışını söndürme veya azaltmaya yöneliktir. Öz yeterlilik kuramı döneminin yeni bir yaklaşımı olarak çeşitli tedavilerin faydalarını anlamak için ortak bir mekanizma sağladığı için dikkatleri üzerine çekti. Desentizasyon teknikleri, sembolik modelleme ve ilk elden deneyimler, algılanan öz-yeterlik yoluyla davranışları değiştirdiği gösterildi¹⁷². Sağlığın teşviki, iyileştirilmesi ve yaşanan fiziksel zorluklardan kurtulmayı içeren araştırmalar¹⁷³, çalışma ortamındaki performans¹⁷⁴, yeme kontrolü ve madde kullanımına karşı dayanıklılık¹⁷⁵, eğitim

¹⁶⁹ Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84 (2), s.191.

¹⁷⁰ Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.s.392.

¹⁷¹ Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84 (2), s.191.

¹⁷² Williams, S. L. (1995). Self-efficacy, anxiety, and phobic disorders. In J. E. Maddus (Ed.), *Self efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application*. s. 69.

¹⁷³ Ewart, C. K. (1995). Self-efficacy and recovery from heart attack: *Implications for a social cognitive analysis of exercise and emotion*. In J. E. Maddux (Ed.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application*. s. 203.

¹⁷⁴ Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. s. 53

başarısı¹⁷⁶ ve atletik uğraşlarda başarı¹⁷⁷, öz yeterlik değerlendirmesinin insan başarısı üzerindeki etkisini kanıtlamaktadır. Bandura (1997) farklı alanlarda, psikososyal etkilerin, kişisel etkinlik algılarını arttırarak davranışı değiştirdiğini belirtmektedir.

Öz yeterlik kuramı ampirik bilgiler ve sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Araştırmaların çoğu, davranış değişimi konularına yönelmiştir. Algılanan öz yeterlik alanındaki değişimlerin psikososyal müdahalelerin getirdiği değişikliklere aracılık ettiğini desteklemiştir. Algılanan öz-yeterlik, davranış değişikliğinin altında yatan bilişsel bir mekanizma olarak kabul edilir¹⁷⁸.

Öz yeterlik kuramı sadece mevcut müdahalelerin gücünün altında yatan mekanizmaları anlamakla kalmaz, etkili tedavi yöntemlerinin de çerçevesini sunar. Olumsuz davranışları değiştirmeye çalışan kişiler için öz yeterlik kuramının temel mesajı, bireylerin birinci elden, etkinliğe dayalı performans ustalığı deneyimlemelerini elde etmeleridir. Başarı tecrübesi kişinin yeteneklerine olan inançları arttırır. Bu gelişmiş etkinlik algılamaları, daha sonraki başa çıkma çabalarını artırır ve endişeyi azaltır.

Öz yeterlilik inançları kavramsal ve psikometrik olarak, sonuç beklentileri, benlik kavramı ve algılanan kontrol gibi yakından ilişkili yapılardan farklıdır. Bandura'nın (1986) akademik öz yeterlik ile sonuç beklentileri arasında çizdiği kavramsal ayırım, okuma yazma başarısı üzerine yapılan araştırmalarda psikometrik olarak incelenmiştir. Shell, Murphy ve Bruning (1989), çeşitli okuma ve yazma faaliyetlerini gerçekleştirmek için algılanan yeteneğe göre öz yeterliliği ölçmüş ve bu faaliyetlerin, istihdam, sosyal takipçilik, aile yaşamı, eğitim ve vatandaşlık alanlarındaki çeşitli sonuçlara ulaşmada değerine ilişkin sonuç beklentilerini

¹⁷⁵ Di Clemente, C. C., Prochaska, J. O., & Gilbertini, M. (1985). Self-efficacy and the stages of self-change of smoking. *Cognitive Therapy and Research*, 9, s.181.

¹⁷⁶ Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (1996). Multifaceted impact of self-efficacy beliefs on academic functioning. *Child Development*, 67, s. 1206.

¹⁷⁷ Feltz, D. L. (1982). Path analysis of the causal elements in Bandura's theory of self-efficacy and an anxiety-based model of avoidance behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, s.764.

¹⁷⁸ Scott, W. D. (1995a). Cognitive behavior therapy: Two basic "cognitive" research programs and a theoretically based definition. *Behavior Therapist*, 18, s.122.

değerlendirmiştir. Öz yeterlilik inançları ve sonuç beklentilerinin okuma başarısına etkisini kısmen gösterirken algılanan yeterlilik hemen hemen tamamen varyansı açıklamıştır¹⁷⁹.

Öz yeterlik, belirli bir görevi yerine getirmek için algılanan yeteneğin hissedilen dinamik bir yapıdır. Yeni bilgi ve deneyim edinildiğinde algılanan yeterlilik değişir. Öz yeterlilik inançları bir mobilizasyon bileşeni içermektedir. Öz-yeterlik, değişen koşullara uyan performansın inşası ve düzenlenmesini içeren daha karmaşık ve üretken bir süreci yansıtmaktadır¹⁸⁰. Böylece, aynı becerilere sahip olan insanlar, bu becerilerin kullanımları üzerine farklı performans gösterebilirler.

Öz yeterlik ile benzeri yapılar arasındaki kavramsal farklılaşma, öz-yeterliğin kuramsal olarak gelişmesi için önemlidir. Öz yeterlik ile en sık karıştırılan iki yapıdan biri benlik saygısıdır. Benlik saygısı genellikle bireyin benliğinin kendine özgü, duygusal değerlendirmesini yansıtan bir özellik olarak düşünülür. Buna karşılık, öz-yeterlik, işle ilgili yetenek hakkındaki bir karardır. Benlik saygısı, tipik olarak, çok çeşitli durumlar karşısında bireylerin kendi değerlendirmelerini kullanan küresel bir kavramsal yapıyı tanımlar.

Öz yeterlik kuramı aynı zamanda Vroom (1964)'un beklenti kuramı ile ilişkilendirilmiştir. Vroom beklentilerin eylemi etkilediğini belirterek çaba ve performans arasındaki ilişkiyi vurgular¹⁸¹. Her iki yapı da beklenen performans sonuçlarının, kişinin yürütmeyi seçtiği davranış türlerine büyük ölçüde bağlı olduğunu belirtir. Bununla birlikte, öz-yeterlik ve beklenti teorisi kavramları arasındaki çeşitli kavramsal ve ölçüt ayrımları Bandura (1984) tarafından ortaya konmuştur. Her iki yapı da ön düşünceyi kastediyor olmasına rağmen, öz-yeterlik,

¹⁷⁹ Shell, D. F., Murphy, C. C., & Bruning, R. H. (1989). Self-efficacy and outcome expectancy mechanisms in reading and writing achievement. *Journal of Educational Psychology*, 81(1), s.91.

¹⁸⁰ Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), s.1175.

¹⁸¹ Vroom, V. H. (1964). **Work and motivation**. New York: Wiley, s.76.

üreten bir özelliğinin olduğu düşünülür. Öz yeterlik, düşünce kalıplarını, duygusal tepkilerin kullanımı yoluyla performansı düzenler¹⁸².

Sosyal bilişsel kuram, öz yeterlik inançlarının, güdülenme, iyilik hali ve kişisel başarı için önemli olduğunu belirtir. İnsanlar, eylemlerinin arzulanan sonuçlar üretebileceğine inandıklarında harekete geçme ya da zorluklara karşı sabırlı olmaya daha eğilimli olurlar. Benlik algıları, bireylerin günlük yaşamlarının her alanına dokunur.

Öz yeterlilik inançları sonuç beklentileri ile farklı bir kavramsal yapıdır. Sonuç beklentileri, davranışlarının ortaya çıkardığı sonuçlarla ilgili olarak bireylerin yargılamalarıdır. Öz yeterlilik inançları kişinin beklediği sonuca yardımcı olur. Kendine güvenen kişiler başarılı sonuçlar beklemektedir.

Bireyler eylemlerinin etkilerini görürler ve bu etkilerin yorumlanması, yeterlilik inançlarının oluşturulmasına yardımcı olur. Froman ve Owen, (1990)'ın yeni annelerin çocuk bakımıyla ilgili yetenek algılamalarının bireylerin erken yaşta deneyimlediği çocuk bakımlarından önemli ölçüde etkilendiğini göstermiştir¹⁸³. Eğitimler ve stajlar bireylere ustalık deneyimi kazandırmak amacıyla yapılır. Bunlar insanların yeni beceriler konusunda yetkin olabilmelerini ve öz yeterliklerini geliştirmenin yollarıdır. Yeni bir alandan ustalaşma deneyimlerinin oluşması o alanda pratik uygulamalar yapmayı gerektirir. Yeni iş ve görevler her zaman kolay ve benzeri olan önceden deneyimlenmiş görevlere benzemiyorsa ve pratik uygulamalardan kaçınılırsa, güçlü bir yeterlilik duygusu gelişmeyebilir. Güçlü bir yeterlilik duygusuna sahip olmak için zorlu iş ve görevlere girilmelidir.

Bireyler, diğer insanların başarılarını veya başarısızlıklarını gözlemleyerek, vekâleten tecrübe, yoluyla da yeterlilik inançlarını oluştururlar. Yetenek olarak benzer algılanan bireylerin başarıları veya başarısızlığını gözlemlemek, bireyin kendi yeteneğine olan inancına katkıda bulunur. Vekâleten tecrübe, bireylerin birbirleriyle

¹⁸² Bandura, A. (1984). Recycling misconceptions of perceived self-efficacy. *Cognitive Therapy and Research*, 8(3), s.231.

¹⁸³ Froman, R. D., & Owen, S. V. (1990). Mothers' and nurses' perceptions of infant care skills. *Research in Nursing & Health*, 13(4), s.247.

yaptıkları sosyal karşılaştırmaları da barındırmakla birlikte, gözlem ve model alma yolu, öz yeterlilik inançları üzerine güçlü bir etki oluşturabilir. Bireylerin, belli bir konuda deneyimleri sınırlı olduğunda ve yeterlilikleri konusunda bilgileri az olduğunda diğer insanların yaptıkları ve yapabildikleri, modelleme yararlıdır. Bireyin denemek istediği şeyi kendine benzeyen birinin başarılı bir şekilde gerçekleştirdiğini izlemek öz yeterlilik inancını artırır. Buna karşın modelin başarısız olması, vekâleten tecrübenin öz yeterliliği nasıl etkilediği ve modelin bireye ne kadar benzediğine bağlı olarak öz yeterliliği azaltır veya tehdit eder.

Öz yeterlik inançları, diğer insanlardan gelen sözlü mesajlar ve sosyal iknadan etkilenir. Bu mesajlar, başarılı olmak için gereken ekstra çabaların inatçılığın sürdürülmesine yardımcı olur ve becerilerin ve kişisel etkinliğin sürekli geliştirilmesini sağlayabilir. Sosyal ikna, bireyin öz yeterlik inançlarının gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır. Bandura, insanların iş ve göreve başlayacakları veya sahip oldukları konusunda sözel olarak ikna olduklarında, bu görevi yerine getirme olasılıklarının daha yüksek olduğunu, insanlara bir şeyler yapma kabiliyeti ya da becerisine sahip olmadığı söylendiğinde, ise hızlı bir şekilde vazgeçtiklerini belirtir. Bununla birlikte, olumsuz değerlendirmeler yoluyla öz yeterlilik inançlarını zayıflatmak ise olumlu teşvikler yoluyla bu tür inançları güçlendirmekten daha kolaydır.

İnsanlar bir şeyler yapmayı düşündüğünde fiziksel ve duygusal durumları onların başarı ya da başarısızlık ihtimali konusunda ipucu verir. Kaygı ve stres gibi fizyolojik ve duygusal durumlar, kişinin ruh hali ile birlikte yeterlilik inançları hakkında bilgi sağlar. Genellikle, iyimserlik veya olumlu bir ruh hali öz yeterliliği arttırırken, depresyon, umutsuzluk veya umutsuzluk duygusu yeterlilik inancını azaltır¹⁸⁴. Diğer kaynaklarda olduğu gibi, önemli olan fiziksel göstergelerin veya ruh halinin yoğunluğu değil, bireyin onu nasıl yorumladığıdır. Stresli durumlarla başa çıkmada kişinin öz yeterliliğini etkileyen duygusal uyanışı yaratır. Güçlü öz

¹⁸⁴ Pajares, F. (2002). Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. *Theory into Practice*, 41 (2), s.116.

yeterliliğe sahip bireyler, duygusal durumu enerji verici olarak görürken, şüpheli bireyler duygusal durumu zayıflatıcı olarak görürler¹⁸⁵.

Öz yeterlik inançları insanın başarı ve refahını artırabilir. İnsanın yaptıkları seçimleri ve izledikleri eylem şekillerini etkiler. Bireyler, kendilerini yetkin ve güvende hissettikleri görev ve işleri seçme eğilimi gösterirler. İnsanlar, eylemlerinin istenen sonuçlara yol açmayacağını düşündüklerinde o eyleme daha az katılırlar.

Öz yeterlilik inançları, bir etkinlik için ne kadar çaba sarf edeceğini, engellerle karşılaştıklarında ne kadar inatçı olunacağını belirlenmesine yardımcı olur. Güçlü bir kişisel yeterlilik anlayışı olan insanlar, zor görevleri ve işleri kaçınılması gereken olarak algılamazlar. Başarısızlıklardan veya aksiliklerden sonra yeterlilik duygularını daha çabuk iyileştirirler. Öz yeterlilik inançları aynı zamanda bireyin düşünce kalıplarını ve duygusal tepkilerini etkiler. Yüksek öz yeterlilik, zor görevlere ve işlere yaklaşırken rahatlık hissi yaratmaya yardımcı olurken, öz yeterliği düşük kişiler, durumun gerçekten olduğundan daha zor olduğuna, endişe, stres, depresyon gibi sorunlar yaşayabilirler.

Öz yeterlilik, genetik olarak getirilen bir özellik olmayıp zaman içinde ve deneyim yoluyla gelişir ve yaşam boyunca devam eder. Öz yeterlilik, toplumsal bilişsel kuram bağlamında çevremizden etkilenen pasif şekillendirici olmadığımızı, aktif şekillendiriciler olduğumuzu varsayar¹⁸⁶. Sosyal bilişsel kuram, öz yeterliliğin erken gelişimde öncelikle iki birbiriyle etkileşen faktörden etkilendiğini belirtmektedir. İlk olarak, sembolik düşünce kapasitesinin geliştirilmesinden, özellikle sebep sonuç ilişkilerinin anlaşılma kapasitesinden ve iç gözlem ve benlik yansıtma kapasitesinden etkilenir. Kişisel faillik duygusunun gelişimi erken gelişim döneminde başlar ve olaylar arasındaki nedensel ilişki algısından hareketlerin sonuç üretme anlayışına, sonuç doğuran eylemler üretebileceğine inanmaya dönüşür. Bireylerin dil anlamaları arttıkça, sembolik düşünce kapasiteleri de artar ve bu benlik farkındalığı ve kişisel faillik duygusunu olumlu olarak etkiler. Yeterlilik inançlarının

¹⁸⁵ Bandura, A., & Adams, N. E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive Therapy and Research*, 1 (4), s.287.

¹⁸⁶ Barone, D. F., Maddux, J. E., & Snyder, C. R. (1997). The Plenum series in social/clinical psychology. *Social Cognitive Psychology: History and current domains*. s.87.

geliştirilmesi, erken dönemde sosyal çevreyi kontrol etme çevrenin tepkisinden etkilenir. Çocuğun eylemlerine tepki veren ortamlar yeterlilik inançlarının gelişmesini kolaylaştırırken, tepki vermeyen ortamlar bu gelişmeyi geciktirir. Yeterlilik inançlarının geliştirilmesi, çevreyi inceleme duygusunu teşvik ederek, faillik duygusunu geliştirir.

Öz yeterlilik inançları psikolojik kökenli sorunların oluşmasında etkili olmakla birlikte bu sorunların çözümü için geliştirilen müdahalelerde de önemli rol oynamaktadır. Bandura düşük öz yeterlilik ile depresyon ilişkisini belirtmiştir. Depresyonlu bireyler, diğer insanlara göre kendilerinin daha az yetenekli olduğuna inanırlar. Williams (1995) olumsuz kaygı ve kaçınma davranışının genellikle düşük öz yeterlilik beklentilerinin sonucu olduğunu söylemiştir¹⁸⁷. Öz yeterlilikleri düşük olan kişileri, yüksek olumsuz kaygı performansları da düşerek, öz yeterlilikleri daha da düşecektir. Bu durum devam edecektir. Öz yeterlilik, madde kullanımı sorunlarını ve yeme bozukluklarını gidermeye yönelik girişimlerde güçlü bir rol oynamaktadır¹⁸⁸.

Öz yeterlilik, sağlıklı davranışların kabulünü, sağlıksız davranışların bırakılmasını ve zorluk karşısında davranış değişikliklerinin devam etmesini sağlar. Öz yeterlilik inançlarının geliştirilmesi, egzersiz, diyet, stres yönetimi, madde kullanımı için hayati önem taşıyan neredeyse her davranışın başarılı bir şekilde değiştirilmesi ve sürdürülmesi için çok önemli olduğunu göstermiştir.

Sosyal bilişsel ve öz yeterlilik kuramı, öz denetim ve kendi kendine başlayan değişim kapasitesine sahip olduğumuzu ve mesleki yardım olmadan zor davranış problemlerinin üstesinden gelen kişilerin öz yeterlilik kapasitenin güçlü olduğunu ortaya koymaktadır.

¹⁸⁷ Williams, S. L. (1995). *Self-efficacy, anxiety, and phobic disorders. In Self-efficacy, adaptation, and adjustment.* s. 69.

¹⁸⁸ Di Clemente, C. C., Fairhurst, S. K., & Piotrowski, N. A. (1995). *Self-efficacy and addictive behaviors. In Self-efficacy, adaptation, and adjustment.* s. 109.

2.2.6. Temel Benlik Değerlendirmeleri

Judge, Locke ve Durham 1997 yılında temel benlik değerlendirmeleri olarak adlandırılan bütünleştirici, benlik değerlendirme kavramları ve kişilik özellikleri ile iş memnuniyetini ilişkilendiren bir araştırma yayınladılar¹⁸⁹. Bu makalenin yayınlanmasından günümüze kadar temel benlik değerlendirmeleri, kavramlarının geçerliliğinden, iş memnuniyetini ve iş performansını açıklama ve tahmin etmede benlik değerlendirmelerinin rolüne değinen birçok konuda, çok fazla araştırma yayınlandı.

Temel benlik değerlendirmeleri ilk olarak insanları birbirinden ayıran önemli bir özelliğin bireyin kendi hakkında yaptığı değerlendirmeler ve çevresiyle nasıl ilişkili olduğu olarak tanımlanmıştır. Olumlu benlik değerlendirmeleri yapan insanlar, kendilerini olumlu bir şekilde çeşitli durumlarda görürler ve dünyaya ve çeşitli durumlara kendinden emin bir şekilde yaklaşırlar. Olumlu benlik değerlendirmelerine sahip olan bireyler başına gelenlerin kontrolünün ve bunlardan sorumlu olanın kendileri olduğunu, kendilerine saygılı ve saygıya layık olduklarına, sorunları çözme kapasitesine sahip olduklarına, şüphe ve endişe taşımayarak iyimser olma eğiliminde olduklarına inanırlar. Temel benlik değerlendirmeleri kavramı, insanların değerlilik, yetkinlik ve yetenekleri hakkında yaptıkları temel değerlendirmeleri tanımlamaktadır. Bu tür değerlendirmeler olumlu ve olumsuz olabilir.

Temel benlik değerlendirmeleri kavramının ilk kavramsallaştırılmasında, Judge ve ark. (1997), üç kritere uyan özellikler için yazında çalışmalar yaptı. Bunlar, benlik değerlendirmesi, temel olma özelliği ve geniş kapsamı olmasıdır. Temel benlik değerlendirmeleri, ilk olarak kişilik araştırmaları ile geliştirilmiş, iş memnuniyeti, performans ve diğer işle ilgili olduğu düşünülen kavramsal yapılarla ilişkilendirilmiştir.

Judge, Locke ve Durham (1997) göre temel benlik değerlendirmeleri kişilik yazınında iyi bilinen dört özelliikle gösterilen geniş, gizil (latent), yüksek dereceli bir

¹⁸⁹ Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, vol 19, 1997, s.151.

özelliktir. Benlik saygısı, öz yeterlilik, denetim odağı ve nevrotizm temel benlik değerlendirmelerini oluşturan dört kavramsal yapıdır¹⁹⁰. Benlik saygısı, kişinin kendisine birey olarak atfettiği genel değer, öz yeterlik, kişinin çeşitli durum ve görevlerde ne kadar iyi performans gösterebileceğine olan inancı, nevrotizm, olumsuz bir bilişsel/açıklayıcı stile sahip olma ve benliğin olumsuz yönlerine odaklanma eğilimi, denetim odağı ise kişinin yaşamındaki olayların nedenleri hakkında inançlarıdır. Bu özellikler arasındaki ortak noktalar temel benlik değerlendirmelerini oluşturur ve bireyin değerini, etkililiği ve kabiliyetlerinin temel bir değerlendirmesidir. Judge, özelliklerin aralarında bazı güçlü benzerlikler olmasına rağmen, araştırmacıların bu özelliklerin ortak yönlerini çok fazla incelemediğinden yakınmaktadır.

Temel benlik değerlendirmeleri kavramı ilk olarak üç temel yapıdan (Benlik saygısı, öz yeterlilik ve nevrotizm) daha sonra bunlara denetim odağı yapısı da eklenmiştir¹⁹¹. Judge ve diğerleri, bu ölçütleri açıkça karşılayan ilk olarak üç özellik belirledi: benlik saygısı, genel öz yeterlik ve nevrotizm. Buna ek olarak daha sonra kontrol odağının da geçerli olabileceğini önermişlerdir. Daha sonra benlik değerlendirme araştırması çoğunlukla bu dört özelliği üzerinde yoğunlaşmıştır. Ayrıca, diğer bazı kavramsal yapılardan optimizm, olumsuz ve olumlu duygulanım özelliklerinin temel benlik değerlendirmelerinin göstergesi olarak görülebileceği tartışılmasına rağmen, bu ilave özelliklerin temel benlik değerlendirmeleriyle bütünleştirilmesi için çok az sistematik araştırma yapılmıştır.

Temel benlik değerlendirmeleri kavramı, nitelikler arasındaki açık kavramsal benzerliklerden ortaya çıkarılır ve özelliklerin kavramsal ortak yönleriyle ifade edilir. Üst özelliklerin benzerliklerinin ortak temel bir kavramı göstermesi iddiası temel benlik değerlendirmeleri göstergelerinin ana iddiasıdır. Temel benlik değerlendirmeleri güçlü olan kişi, iyi dengelenmiş, olumlu, kendine güvenen, etkili ve sonuçların kendi davranışlarıyla ilişkili olduğuna inanan, benlik saygısı, duygusal istikrar ve öz yeterliliği yüksek seviyelerde olan kişidir.

¹⁹⁰ Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). *a.g.e.* s.151.

¹⁹¹ Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-coordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90 (2), s. 257.

Temel benlik değerlendirmeleri kuramı, dört temel özelliğe gerek olmadığı iddiasında bulunmakla birlikte her bir kavramın benzersiz ve önemli işlevleri olabileceğini vurgulamaktadır. Bununla birlikte, temel benlik değerlendirmeleri özelliklerin ortak ve güçlü yanını önemli ölçüde açıklamaktadır. Erez ve Judge (2001) benlik saygısı, öz yeterlilik, dışsal denetim odağı ve nevrotizm'in tek bir kavramsal yapıyla yani temel benlik değerlendirmesiyle gösterilmesinin daha uygun olduğunu belirtmiştir¹⁹².

Bu dört özellik benlik saygısı, kontrol odağı, genel öz yeterlilik ve nevroitiklik psikolojide üzerinde en fazla araştırma yapılan kavramlardır ve kavramsal olarak bu özelliklerin güçlü benzerlikleri vardır. Benlik saygısı, bireyin kendisinin onaylanması ve kişinin kendini 'yetenekli, anlamlı, başarılı ve layık' görme derecesi, genel öz-yeterlik ise bir kişinin birçok bağlamda genel düzeyde performans gösterme kabiliyetinin tahminidir. Bono ve Judge (2003) benlik saygısı ile genel öz yeterlik arasında, en az dört özelliğin incelendiğı, açık bir bağ olduğunu ve kavramların birbirine çok benzediğine iddia etmiştir. Denetim odağı, bireyin kişiliğini kontrol edebilme kabiliyetine inanmasıdır. Kendilerini, birçok bağlamda gerçekleştirme kabiliyetinde olan kişileri, kendi çevrelerinin kontrolünü elinde tutan bir kişi olarak gördükleri ve benlik saygısı ve nevrotizm' inde yakından bağlantılı olduğu iddia edilmiştir. Eysenck (1990) nevroitikliğin benlik saygısı düşüklüğünün bir işareti olarak görüldüğünü belirtmiştir¹⁹³. Bono ve Judge (2003) güçlü kavramsal benzerlikler göz önüne alındığında, dört özelliğin neredeyse her zaman ayrı ayrı incelenmesinin şaşırtıcı olduğunu, benlik saygısı ve denetim odağının birlikte düşünülmesi muhtemel özellikler olduğunu ancak, genel öz yeterlilik ve nevrotizmin çalışmaya dahil edildiğinde, genel olarak tamamen ayrı değişkenler olduğunu iddia etmiştir¹⁹⁴. Ayrıca yazında bulunan çeşitli araştırmaların¹⁹⁵ benlik saygısı ve kontrol

¹⁹² Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), s. 1270.

¹⁹³ Eysenck, H. J. (1990). Genetic and environmental contributions to individual differences: The three major dimensions of personality. *Journal of Personality*, 58 (1), s.245.

¹⁹⁴ Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17 s.5.

¹⁹⁵ Ghorpade, J., Hattrup, K., & Lackritz, J. R. (1999). The use of personality measures in cross-cultural research: A test of three personality scales across two countries. *Journal of Applied Psychology*, 84(5), s.670.

odağı arasındaki farklılıklara odaklanmalarına rağmen, özelliklerin arasındaki ilişkiden bahsetmediğini ve ne kavramsal ne de ampirik benzerliklerin tartışmadığından yakınılmıştır.

Kavram, öz-yeterlik, benlik saygısı, içsel kontrol odağı ve nevrotizizm kavramlarının ilişkili olduğunu çeşitli çalışmalarla bu dört özelliğin birbiriyle yüksek seviyede ilişkili olduğunu göstermiştir. Faktör analizi yöntemi bu dört özelliğin tek bir yapı olarak ortaya çıktığını ve kavramsal yapıların paylaşılan varyans gösterdiğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte bu özellikler yapılan meta analitik çalışmalarda, öznel iyi olma, iş memnuniyeti ve performans gibi sonuçlar ile benzer bir derecede ve aynı yönde ilişkilidir. Dört kavramsal yapının bir araya getirilerek, temel benlik değerlendirilmelerinin oluşturulmasıyla iş sonuçlarının tahmininin daha iyi olduğu belirtilmiştir¹⁹⁶.

Benlik değerlendirmeleri arasındaki güçlü bir kavramsal ve istatistiksel ilişki olmakla birlikte bugüne kadar yapılan araştırmalar ilişkinin doğası hakkında bir şey söylememektedir. Bununla birlikte, dört temel özelliklerin hiyerarşik olarak birbirine bağlı olduğu da düşünülebilir. Örneğin benlik saygısının diğer özelliklerin nedeni olduğu, benlik saygısı düşük kişilerde daha fazla üzüntü ve kaygıya (nevrozite) eğilimli olma ve kendilerinden daha az emin oldukları söylenebilir. Ayrıca, özelliklerinden de şüphe ettikleri için karşılaştıkları zorluklarla baş etmede sorun yaşarlar ve öz yeterlilik inançları düşük olabilir. Araştırmalar, temel benlik değerlendirmelerinin, mevcut kişilik ölçüm kuramlarıyla kurulamayan bireyler arasındaki farklılıkları açıkladığını ileri sürmektedir.

Temel benlik değerlendirmeleri üzerine yapılan araştırmalar, kendilerini olumlu olarak değerlendiren kişilerin işlerinden memnun olma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Benlik değerlendirmeleri yüksek olan kişiler başkalarını ve çalışmalarını olumlu bir şekilde görmek eğilimindedirler ve işlerine de daha iyimser bir bakış açısı getirmekle birlikte çalışmalar, yüksek temel benlik değerlendirmelerine sahip çalışanların daha iyi, daha zenginleştirilmiş işleri seçtikleri

¹⁹⁶ Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 83 (3), s.693.

ve elde ettiklerini göstermektedir. Yeni şeyler denemek için kendilerine güven duymaları ve zorlu görevleri üstlenmeyi daha istekli oldukları için, zamanla daha karmaşık iş ve görevlerde bulunabilirler. Ayrıca, temel benlik değerlendirmeleri yüksek olan kişiler, kendileri için önemli olan iş hedeflerini belirler. Çalışmalar yüksek temel benlik değerlendirmelerine sahip çalışanların özünde ilginç olan ve kendi değerlerini temsil eden hedefler belirlediklerini göstermektedir.

Temel benlik değerlendirmelerinin işin önemli yönleriyle ilişkili olduğu açıktır. Temel benlik değerlendirmeleri kavramı, çalışanların meslekleriyle olan memnuniyetindeki bireysel farklılıkları açıklamada ve iş motivasyonu ve iş performansı ile ilişkilendirilmiştir. Araştırmalar, temel benlik değerlendirmelerinin birçok önemli kavramsal yapıyla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. İş memnuniyeti¹⁹⁷, baş etme stratejileri¹⁹⁸, iş performansı ve yaşam memnuniyeti¹⁹⁹, kazanç ve gelir²⁰⁰, örgütsel vatandaşlık davranışları²⁰¹, hizmet kalitesi²⁰² ile ilişki olduğu araştırmalarla gösterilmiştir.

Bono ve Judge (2003) 169 araştırmanın metaanaliziyle yaptığı çalışmada sonucunda iş tatmininin duygusal istikrar (nevrotizm) ile 0,24, öz yeterlilik ile 0,45 ve temel benlik değerlendirmeleri ile 0,41 ile korelasyon gösterdiğini belirtmiştir²⁰³. Kammeyer-Mueller, ve ark. (2009) metaanaliziyle temel benlik değerlendirmelerinin daha az stres, gerilim, sorunlardan kaçınma, daha fazla problem çözme becerileri ve başa çıkma becerileriyle güçlü şekilde ilişkili bulunmuştur. Judge ve ark (2005) 183 öğrenci, 251 çalışandan oluşan ve temel benlik değerlendirmeleriyle iş ve yaşam memnuniyetiyle nasıl bağlantılı olduğunu açıklayan bir modeli test ettiği çalışmada

¹⁹⁷ Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). *a.g.e.* s.5.

¹⁹⁸ Kammeyer-Mueller, John D.; Judge, Timothy A.; Scott, Brent A. (2009) The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology*, Vol 94 (1), s.177.

¹⁹⁹ Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). *a.g.e.* s.268.

²⁰⁰ Judge, T. A., & Hurst, C. (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), s.849.

²⁰¹ Bowling, N. A., Wang, Q., & Li, H. Y. (2012). The moderating effect of core self-evaluations on the relationships between job attitudes and organisational citizenship behavior. *Applied Psychology*, 61(1), s. 97.

²⁰² Salvaggio, A. N., Schneider, B., Nishii, L. H., Mayer, D. M., Ramesh, A., & Lyon, J. S. (2007). Manager personality, manager service quality orientation, and service climate: test of a model. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), s.1741.

²⁰³ Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). *a.g.e.* s.8.

benlik değerlendirmelerinin içsel yönelimli hedefleri takip etme ve memnuniyet ile olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Judge ve Hurst (2008) çalışmasında temel benlik değerlendirmelerinin başarılı iş performansı, memnuniyet, yüksek ücret ve iş statüsüyle ilişkili olduğu ayrıca benlik kavramı yüksek olan bireylerin daha fazla ileri düzey eğitim aldığı, daha iyi sağlık olanaklarına ve yükselen iş ve kariyer olanaklarına sahip olduğunu göstermiştir. Bowling ve ark (2012) 200 çalışanla yaptığı araştırmada işe karşı olumlu tutum ve örgütsel vatandaşlık davranışının temel benlik değerlendirmeleriyle olumlu yönde ilişkide olduğunu bulmuşlardır. Salvaggio ve ark. (2007) 1486 çalışan ve 145 yönetici ile yaptıkları çalışmada temel benlik değerlendirmelerinin kişilik özellikleri kontrol edildiğinde dahi yönetici tutumları ve hizmet kalitesi ile olumlu yönde ilişkili olduğu belirtilmiştir.

Benlik değerlendirmelerinin iş memnuniyetiyle ilişkili olduğunu ve işin içsel özelliklerinin ilişkiye aracılık etkisinde bulunduğunu göstermiştir²⁰⁴. Judge ve arkadaşları (2000) Olumlu benlik değerlendirmelerine sahip bireylerin işlerini daha içsel özellikler olarak algıladıkları ve daha zorlayıcı ve karmaşık işleri olduğunu söylemiştir²⁰⁵. Judge ve Bono (2001), dört temel benlik değerlendirmelerinin iş memnuniyeti ile olan ilişkisinin meta analitik çalışmaların ortaya çıkardığını, ayrıca temel özelliklerle iş performansı arasındaki meta analitik ilişkisi incelenmiş ve dört temel özellikle performans arasında ilişki tespit edilmiştir²⁰⁶. Erez ve Judge (2001) temel benlik değerlendirmelerinin iki ayrı çalışmada motivasyon ve performans ile ilişkili olduğunu söylemiştir. Araştırmacılar, temel benlik değerlendirmeleri yüksek olan kişilerin yaşam ve işleri için iyimser bir yaklaşıma sahip olduklarını belirtmektedir. Çalışanlar, çabalarının performansa neden olacağına ve performanslarının ödüllendirileceğine inandıklarında daha fazla çaba harcarlar. Temel benlik değerlendirmeleri aynı zamanda başa çıkma yoluyla iş performansını da etkileyebilir. Örgütsel değişim koşullarında hem yönetici değerlendirmeleri hem

²⁰⁴ Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), s.17-34.

²⁰⁵ Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), s.237-249.

²⁰⁶ Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), s.80-92.

de meslektaşların bağımsız değerlendirmeleri, temel benlik değerlendirmeleri yüksek olan kişilerin değişimle daha iyi başa çıkabileceğini göstermektedir. Temel benlik değerlendirmeleri yüksek olan bireyler işlerinden mutlu oldukları, çalıştıkları ve iyi performans gösterdikleri için düşük temel benlik değerlendirmeleri olan bireylere göre daha yüksek maaşları, daha az stres ve daha fazla yaşam memnuniyeti duyarlar.

2.2.7. Kişilik

Kişilik düşünme, hissetme ve davranış biçimidir. Kişilik, bireyin diğer insanlarla etkileşimi sonucu ifade ettiği, mizacı, tutumları ve görüşlerini kapsar ve kişiyi, diğer insanlardan ayıran çevre ve sosyal grup ile olan ilişkilerinde yansıttıkları görülebilen hem doğuştan hem de edinilmiş davranışsal özellikleri içerir²⁰⁷. Kişilik, genel olarak insanlar arasında var olan değişmeyen, farklılıklarla ilgilidir ve insanın psikolojik özelliklerini sınıflandırmaya dayanır. Bireyi diğer kişilerden ayıran psikolojik özellikleri vurgular. İnsanın doğasını ve yaşamın seyrini etkileyen faktörleri tanımlar. Kişilik, bireyin kimliğini oluşturan sabit bir dizi özelliği temsil eder. Kişiliği oluşturan boyutlar bireyin özgür iradesi dışında şekillenmekle birlikte tutumları, değerleri ve beklentileri oluşturarak davranışı şüphesiz etkiler. Kişilik özellikleri, bir kişide tekrar eden düzenlilikler veya eğilimlerdir. Kişilik insanların neye benzediğini, yetenek ise insanların neler yapabileceğini belirtir.

Araştırmalar, derinlemesine inerek daha spesifik niteliklerin incelenmesi ve diğer yandan insanlar arasındaki etkileşimiyle ortaya çıkan bütünü tanımlar. Kişilik üzerine çalışan önemli bilim insanları vardır ancak gerçek olan ortaya koydukları tanımların kültürlerarası, evrensel kabul görmediğidir. Kişilik çalışmaları, insanların karakteristik bireysel davranış kalıpları ile ayırt edildiklerini vurgular. Bireylerin kendilerini ifade ettikleri şekilde nasıl farklılaştıklarını inceler ve bu farklılıkların nedenlerini belirlemeye çalışırlar. Araştırmacılar kişiliği açıklarken farklı bilim dallarının açıklamalarını kullanmakla birlikte, genel olarak tıp, felsefe, fizyoloji, antropoloji ve sosyal psikolojiden oluşan farklı kaynaklardan yararlanır.

²⁰⁷ Britannica Ansiklopedisi, “*Personality*”, erişim: 1 Mart 2020, <https://www.britannica.com/topic/personality>

Kişilik yazını çok çeşitli kuramsal arka plana sahip tanımlarla açıklanmıştır ve açıklanmaya devam edecektir. Kişiliği analitik kuramdan özellikler yaklaşımına kadar çok çeşitli şekilde açıklanmaya, kavramsal çerçeveye oturtulmaya ve sınıflandırmaya çalışılmıştır. Biz burada kısıtlamaya gitmek zorunda olduğumuz için güncel araştırmamızda ölçüm aracı kullanılan kişilik ölçümünün dayandığı temelden özellik yaklaşımı bakış açısıyla devam edeceğiz.

Kişilik örgütsel davranış alanında önemli konular arasında yer almaktadır. Örgütsel davranış yazınında yayınlanan dergilerde kişilik özellikleriyle ilgili çalışmalarla mutlaka yer verildiğini görürsünüz, hatta sayısız meta analiz çalışmalara rastlanır. Genel olarak kişilik yazını veya özelde örgütsel davranış yazınındaki kişilik yazının genellikle en önemlilerin biri olarak Costa ve McCrae (1992)²⁰⁸, tanımları ön plandadır ve binlerce atıf almış çalışmalardır. Cattell'in kişilik kuramı **beş faktör kişilik** kuramının öncülü olarak görülür. Nevrotizm (N), dışadönüklük (E), deneyimine açıklık-entelektüellik (O), uyumluluk (A), sorumluluk (C) boyutlarının Catell'in bölümlemesinin temel oluşturduğuna dair genel bir kanı vardır.

Sorumluluk, çalışkan, dikkatli, hırslı, kapsamlı, organize, azim, güvenilir gibi özellik ve sıfatlarla ilgilidir. Sorumluluk yönü güçlü bireyler dikkatli, güvenilir ve sorumluluk sahibi, iş ve görevlerinde elinden geleni yapan, performansı yüksek disiplinli, hazırlıklı, etik ilke ve değerlere önem veren, planlı bireylerdir.

Dışadönüklük, sosyal, konuşkan, övgüye ve sosyal beğenirliğe önem veren, girişken, iddialı, statü ve güç için güçlü istekleri olan, aktif, hırslı, cesur, baskın ve etkileyici gibi sıfat ve özellikler ile tanımlanır. Dışadönük bireyler; etkili, çevresi tarafından sevilen, heyecanlı, kendini açma davranışlarında bulunan bireylerdir. Dışadönük bireyler için üstün olma isteği önemlidir.

Nevrotizm, endişeli, karamsar, öfkeli olma, sıkılgan, sosyal becerileri sınırlı, kontrol istemeyen, duygusal, güvensiz ve kararsız gibi sıfat ve özellikleri içerir. Nevrotik bireyler, uzun süreli olumsuz duyguları yaşar ve buna bağlı olarak olumsuz

²⁰⁸ Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). **Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

davranış kalıpları geliştirirler. Nevrotizmi yüksek bireyler insanlarla sosyal ilişkiler kurmakta zorlanan, sosyal ilişkileri stres kaynağı olarak gören ve ilişkileri sürdürmekte zorlanan yaşadıkları problemleri duygularıyla çözmeye çalışan bireylerdir. Nevrotizmi yüksek bireyler, gergin, kaygılı, sinirli ve karamsar kişilerdir.

Uyumluluk, saygılı, kibar, sempatik, esnek, güvenen, iyi huylu, iş birliğe açık, affedici, yardımsever ve yumuşak yürekli gibi sıfat ve özellikleri içerir. Bireylerin insancıl yönünü temsil eder. Uyumlu yönü yüksek insanlar, güvenilir, alçak gönüllü, destekleyici, başkalarıyla kolayca duygusal yakınlık kuran rekabetten kaçınan, rekabet ve çatışma yerine uzlaşmayı tercih eden, çatışma çözümünde güç ve baskı kullanmayı tercih etmeyen kişilerdir.

Deneyime açıklık, yaratıcı, hayal gücü kuvvetli, entelektüel, rafine, sofistike merak ve işleri olan, meraklı, kendine özgü, geniş fikirli, zeki ve sanatsal olarak duyarlı sıfat ve özellikleri içerir. Deneyime açıklık yönü güçlü bireyler esnek, kuralları sorgulayan, yeni deneyimlere ilgili, girişken, çoğulculuğu benimseyen kişilerdir. Estetik ve entelektüel uğraşlar hayatlarında önemli bir yer kaplar.

Saucier ve Goldberg (2001) kişiliğin sadece beş faktörden oluşmasıyla ilgili çeşitli eleştiriler getirmişlerdir²⁰⁹. Genel olarak eleştirileri özetlenecek olursa beş faktör kişiliğin hayatboyu istikrarı, değişimi ve kültürlerarası genelleştirilebilir olmasıyla ilgilidir. Nevrotizm ve dışadönüklük boyutlarının bütün evrensel kişilik ölçümlerinde yer aldığını ancak diğer boyutların kanıtlanamadığı yapılan çalışmaların henüz optimal olmadığını belirtmişlerdir. Buna karşın McCrae ve Costa (1999) kişilik özelliklerinin çocukluktan itibaren gelişim gösterdiğini ancak sağlıklı bireylerde 30'lu yaşlardan itibaren istikrar kazanarak sabit kaldığını belirtmişlerdir²¹⁰.

Soldz ve Vaillant (1999) nevrozizm, dışadönüklük ve deneyime açıklık boyutları için test, tekrar test sonuçlarının yüksek korelasyon gösterdiğini ancak

²⁰⁹ Saucier, G., & Goldberg, L. R. (2001). Lexical studies of indigenous personality factors: Premises, products, and prospects. *Journal of Personality*, 69(6), s.847.

²¹⁰ McCrae, R. R., Costa, P. T., de Lima, M. P., Simões, A., Ostendorf, F., Angleitner, A., ... & Chae, J. H. (1999). Age differences in personality across the adult life span: parallels in five cultures. *Developmental Psychology*, 35(2), s. 466.

uyumluluk ve sorumluluk boyutlarının test tekrar test sonuçlarının ilişkisini önemli bulamamışlardır. Buna karşın test tekrar test sonuçları elde edilen varyansın küçük bir kısmını açıklaması kişiliğin zaman içinde değiştiğinin göstergesi olarak kabul etmişlerdir.²¹¹ Kişiliğin yapısının yaşam boyu değiştiğine dair çeşitli çok önemli kuramcıların araştırmaları vardır²¹². Bunun üzerine McCrae ve Terracciano (2005) dışa dönüklük, nevroitiklik ve deneyime açıklığın yetişkinlikle birlikte azaldığını, buna karşın uyumluluk ve sorumluluğun ise arttığını söylemişlerdir²¹³. Roberts ve ark. (2006) kişilik özelliklerinin sabitliğini test etmek amacıyla yapılan metaanaliz çalışmada, yaşam süresi boyunca özelliklerde değişiklikler olduğunu tespit etmişlerdir²¹⁴.

Barrick ve ark. (2001) beş faktör kişilik boyutlarından sorumluluk boyutunun iş performansını tahmin etmede en geçerli kişilik özelliği olduğunu ortaya koymuştur²¹⁵. Beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk özelliği yüksek kişiler kendileri için başkalarına göre daha yüksek hedefler belirler ve hedeflerine ulaşma konusunda daha kararlı olurlar. Satış görevlileriyle yapılan bir çalışmada, sorumluluk özelliği yüksek satış görevlilerinin özellikle ilk istihdam yıllarında daha yüksek performans gösterildiği belirtilmiştir. Sorumluluk genel olarak örgüt bağlılığı ve yüksek performansla ilişkilidir.²¹⁶

Beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk genel olarak çeşitli tüm meslek ve işlerdeki performansla ilgili değildir. Topluluk ile iyi geçinme çabası her iş için olumlu sonuç vermeyebilir. Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırmada

²¹¹ Soldz, S., & Vaillant, G. E. (1999). The Big Five personality traits and the life course: A 45-year longitudinal study. *Journal of Research in Personality*, 33 (2), s.208.

²¹² Fraley, R. C., & Roberts, B. W. (2005). Patterns of continuity: a dynamic model for conceptualizing the stability of individual differences in psychological constructs across the life course. *Psychological Review*, 112(1), s.60.

²¹³ McCrae, R. R., & Terracciano, A. (2005). Universal features of personality traits from the observer's perspective: data from 50 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88 (3), s. 547.

²¹⁴ Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: a meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 132 (1), s.1.

²¹⁵ Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9 (1-2), s.9.

²¹⁶ Colquitt, J, Le-Pine, J, & Wesson, M. (2009). *Organizational Behavior; improving performance and commitment in the workplace*, New York, McGraw-Hill, Irwin, s.312.

uyumluluk ile evlerinde bulunmama ve araştırmacı ile olumlu kişisel ilişki geliştirme arasında ilişki bulunmuştur. Genel olarak uyumluluğu yüksek kişilerin bırakma ve ayrılma davranışında daha az bulunacağı tahmin edilmektedir. Çevreye adaptasyonları ve kurallara uyum sağlamaları, uyumlu insanların çevrelerinin olumsuz yönlerini daha iyi anlarlar. Ayrıca işyerlerindeki kişilerle olumlu ve tatmin edici ilişkiler kurma isteği ve eğilimi nedeniyle, çalışma ortamlarını daha iyi düşünmeye ve dolayısıyla işyerlerinde iyi performans göstermeye eğilimlidirler. İş arkadaşlarıyla başarılı ilişkiler kurarlar, bağları daha kuvvetlidir.

Beş faktör kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, uyumluluk genel olarak çeşitli tüm meslek ve işlerdeki performansla ilgili değildir. Bununla birlikte, dışadönükler, güç elde etme ve etkileme konusundaki güçlü isteklerini yerine getirecek koşullarda bulunmaya çalışarak, başarılı ve etkili olmaya özen gösterirler²¹⁷. Araştırmalar, dışadönüklerin sosyal ve işin yerine getirilmesiyle ilgili kurulan gruplarda lider olarak ortaya çıkma olasılıklarının daha fazla olduğu ve astların dışa dönük kişileri daha etkili lider olarak tanımlama eğiliminde olduğunu belirtmiştir. Dışadönüklerin sosyal ilişki arayışı ve oluşturması daha fazla olduğundan örgütlerindeki diğer insanlarla daha fazla bağlantıya sahip olma olasılıkları daha yüksektir²¹⁸. Bu nedenle, dışadönüklerin örgütlerinde hızlı bir şekilde sosyalleşmeleri daha kolaydır, kültürleşme ve sosyal entegrasyon nedeniyle işlerini bırakma olasılıkları daha düşük olacaktır ve dolaylı olarak bundan iş performans olumlu etkilenecektir.

Beş faktör kişilik özelliklerinde nevrozizm dışa dönüklüğün aksine bireyin genel performansıyla olumsuz yönde ilişkilidir. Colquitt (2009) nevrozizm yüksek kişilerin genel olarak yaşamlarından daha az mutlu olma eğiliminde olduklarını ve bu nedenle işlerinde daha düşük performans gösterme olasılıkları olduğunu söylemiştir.²¹⁹ Düşük duygusal istikrar, nevrozizm bireylerin iş memnuniyetini olumsuz yönde etkiler. Nevrozizmi yüksek olan bireylerin olumsuz bilgileri kodlama ve hatırlama olasılığı daha yüksektir ve kendileri ve çevreleri hakkında olumsuz

²¹⁷ Colquitt, J, Le-Pine, J, & Wesson, M. (2009). *a.g.e.* s. 327.

²¹⁸ McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), s. 509.

²¹⁹ Colquitt, J, Le-Pine, J, & Wesson, M. (2009). *a.g.e.* s.345

algılara sahip olma eğilimi gösterirler, bu nedenle iş yerlerindeki performansları olumsuz etkilenir. Nevrotizm yüksek olan bireylerin güvensizlik yönleriyle de özellikle iş yaşamının başlarında işlerini bırakma olasılıkları daha yüksek olabilir²²⁰. Nevrotizmi yüksek bireylerden işlerine yeni başlayanları yeni iş sorumluluklarını öğrenmek ve uygulamak için yeni bir çalışma ortamında sosyalleşmek zorunda kaldıkları için baskı altındadır. İş talepleri yeni, kötü tanımlanmış ve belirsizdir. Nevrotizm yüksek olanlar, özellikle yeni bir işin taleplerini öğrenirken, işi gerçekleştirme yeteneklerinden emin olma eğilimindedirler ve bu pozisyonları görev sürelerinin başında terk etmeye eğilimli olmalarına neden olabilir²²¹. Aynı zamanda nevrotizmi yüksek olan, bireylerin yeni ve faydalı fikirler, çözümler üretme kapasitesi yüksek ve yaratıcılık gerektiren işlerde yüksek performansla ilişkili olabilir.

Deneyime açıklık, uyumluluk gibi iş performansı üzerinde etkisi sınırlıdır ve deneyime açıklığın, iş performansı ile anlamlı bir korelasyona sahip olmadığı gösterilmiştir²²². Kişinin deneyime açıklığı yaratıcılık ve özgünlüğün göstergesidir. Kişisel üretkenliği artırabilecek ya da genel üretkenliği daha büyük bir ölçekte etkileyebilecek yeni şeyler yaratmak ve denemek açısından iş performansına doğrudan ilişkili olabilir. Le Pine ve Dyne (2001)'nin çalışması sorumluluk, dışadönüklük ve uyumluluğun hepsinin iş birliği kurma davranışıyla ilgili olduğunu, ancak iş performansı ile ilgili olmadığını belirtmiştir²²³. Cubel ve ark. (2014) ise çalışan verimliliği ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiye cinsiyet faktörünü kontrol

²²⁰ David Watson, Wakiza Gamez, Leonard J. Simms (2005) "Basic dimensions of temperament and their relation to anxiety and depression: A symptom-based perspective" *Journal of Research in Personality*, 39, s.46.

²²¹ Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), s.797.

²²² Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and assessment*, 9(1-2), s.9.

²²³ LePine, J. A., & Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 86 (2), s. 326.

ederek bakmışlar ve sorumluluk ve nevrozizm ile çalışan verimliliği arasında ilişki olduğunu tespit etmişlerdir²²⁴.

Heckman ve ark. (2006) yaptığı çalışmada kişilik özellikleri ile kazanılan ücret arasında ilişki olduğunu belirtmiştir. Sorumluluk, dışadönüklük ve deneyime açıklık kişilik özellikleriyle gelir arasında olumlu bir ilişki buna karşın nevrozizm ve uyumluluk kişilik özellikleriyle olumsuz istatistiki olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir²²⁵.

1991 yılında yayınlanan iki önemli metaanaliz, kişilik özellikleri ile iş başarısı arasındaki odaklanmıştır. Psikoloji ve örgütsel davranış alanında uzun bir araştırma geleneği, kişisel özellikleri, özellikle kişiliği, iş başarısı ile ilişkilendirmeye çalışmıştır. Bunlar sonuçları benzer olan Barrick ve Mount (1991)²²⁶ ve Tett, Jackson ve Rothstein (1991)²²⁷'in çalışmalarıdır. Bu çalışmaların sonuçları kişiliğin iş performansı üzerindeki etkisi üzerinde güçlü kanıtlar ortaya koymuştur. Araştırmalar özellikle beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutunun iş performansı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmıştır. Barrick ve Mount (1991) sorumluluk ve nevrozizmin iş performansı ile güçlü bir ilişkiye sahip olduğunu, dışa dönüklüğün sosyal etkileşim gerektiren mesleklerde performansla ilişkili olduğu deneyime açıklığın ise işin belirli yönleriyle olumlu bir ilişkiye sahip olduğunu göstermişlerdir²²⁸. Tett ve ark. (1991) çalışması ise uyumluluk ve deneyime açıklığın iş performansı ile yakın bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir²²⁹.

Rothmann ve Coetzer (2003)'in bir ilaç şirketindeki çalışmasında beş faktör kişilik özellikleriyle iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir²³⁰. Nevrozizm, dışa

²²⁴ Cubel, M., Nuevo-Chiquero, A., Sanchez-Pages, S., & Vidal-Fernandez, M. (2016). Do personality traits affect productivity? Evidence from the laboratory. *The Economic Journal*, 126 (592), s. 654.

²²⁵ Heckman, J. J., Stixrud, J., & Urzua, S. (2006). The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. *Journal of Labor Economics*, 24 (3), s.411.

²²⁶ Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), s.1.

²²⁷ Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44(4), s. 703.

²²⁸ Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). *a.g.e.* s.5.

²²⁹ Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44(4), s.703.

²³⁰ Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), s.68.

dönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluğun iş performansı ve yaratıcılık ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. Mkoji ve Sikalieh (2012) benzer bir çalışmayı yapmışlar ve sorumluluk boyutunun iş performansını tahmin etmede en önemli kişilik özelliği olduğunu daha sonra sırasıyla diğer beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklık, uyumluluk, dışa dönüklük ve nevroizmin ilişkili olduğunu göstermiştir²³¹. Mount, Barrick ve Stewart (1998) beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk, sorumluluk ve nevroizmin kişilerarası etkileşim içeren işlerde iş performansı ile en etkili kişilik özellikleri olduğunu belirtmişlerdir²³².

Cobb-Clark ve Tan (2011) bilişsel olmayan becerilerin belirli mesleklerde istihdam edilme olasılığı üzerinde farklı bir etkiye sahip olduğunu bildirmiştir²³³. Fletcher (2013) beş faktörlü kişilik faktörlerinden nevroizmi düşük olan ve sorumluluk faktörü yüksek bireylerin istihdam edilmesinin daha muhtemel olduğunu²³⁴ ayrıca Uysal ve Pohlmeier (2011)'in belirttiği gibi bu kişilik özelliklerine sahip kişilerin tercih edilme sebebinin etkili iş arama davranışı geliştirmesinin de etkili olabileceği belirtilmiştir²³⁵.

Muller ve Schwieren (2012), beş faktör kişilik özellikleri ile rekabete etme arasındaki ilişkiyi ölçmek için yaptığı laboratuvar araştırmasında nevroizmi yüksek olan bireylerin rekabete girme isteğinin düşük olduğunu tespit etmişlerdir²³⁶. Judge, Heller ve Mount (2002) yaptığı meta analiz çalışmasında kişilik özellikleri ile iş memnuniyeti arasında ilişki olduğunu göstermektedir²³⁷. Araştırma, dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve nevroizmin iş tatmini ile ilişkili olduğunu bulmuştur.

²³¹ Sikalieh, D., & Mkoji, D. (2012). The influence of personality dimensions on organizational performance. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 2 No. 17, s. 184.

²³² Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11(2-3), s.145.

²³³ Cobb-Clark, D. A., & Tan, M. (2011). Noncognitive skills, occupational attainment, and relative wages. *Labour Economics*, 18(1), s.1.

²³⁴ Fletcher, J. M. (2013). The effects of personality traits on adult labor market outcomes: Evidence from siblings. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 89, s.122.

²³⁵ Uysal, S. D., & Pohlmeier, W. (2011). Unemployment duration and personality. *Journal of Economic Psychology*, 32 (6), s. 980.

²³⁶ Müller, J., & Schwieren, C. (2012). Can personality explain what is underlying women's unwillingness to compete? *Journal of Economic Psychology*, 33(3), s. 448.

²³⁷ Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), s.530.

Mount ve ark. (2006) kişilik özelliklerinin ve üretken olmayan çalışma davranışlarının iş memnuniyetin aracılık etkileri ile ilişkisini anlamak için hizmet sektöründe yaptığı çalışmada uyumluluğun kişilerarası üretkenlik dışı iş davranışıyla doğrudan etkisi, sorumluluğun ise örgütsel üretkenlik dışı çalışma davranışıyla yine doğrudan ilişkili olduğunu tespit etmiştir²³⁸. Nofle ve Robins (2007) yaptığı çalışma beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluğun özellikle notlar ve sınav sonuçları gibi akademik başarıyı tahmin ettiğini göstermiştir²³⁹.

Zimmerman (2008) meta-analiz çalışması beş faktör kişilik özelliklerinin bireylerin iş yerinden ayrılma niyetleri ve davranışları üzerinde bir etkisi olduğunu göstermiştir. Tahmin edildiği gibi nevrozizm ve iş yerinden ayrılma niyeti arasında olumlu bir ilişki, sorumluluk ve uyumluluk arasında olumsuz bir ilişki söz konusudur. Nevrotizmi yüksek kişilerin işlerinden memnuniyeti düşüktür ve dolayısıyla işlerini bırakma eğilimindedirler. Uyumluluk ve deneyime açıklığın planlı iş yerinden ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu görülmüştür²⁴⁰.

Tziner, Meir ve Segal'in (2002) İsrailli askerlerle yürüttükleri araştırmada²⁴¹ askerlere kişilik, genel yetenek ve mesleki ilgi ölçekleri uygulanmış ve çeşitli değişkenlerle askerlerin iş uyumu değerlendirmeleri yapılmış ve dışa dönük kişilik ve uyumun yüksek performansla ilişkili olduğunu ve bu durum kuramın varsayımları yönünde olduğunu belirtmişlerdir.

2.2.8. Zaman Perspektifi

Bireylerin zamanı algılayış biçimleriyle ilgili olarak yazında çeşitli kavramsal isimlendirmeler kullanılmıştır. Zaman algısı, zaman yönelimi, zaman uyumu, zaman tutumu ve zaman perspektifi gibi kavramların, kullanıldığı gözlenmiştir²⁴². Zaman

²³⁸ Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59(3), s.591.

²³⁹ Nofle, E. E., & Robins, R. W. (2007). Personality predictors of academic outcomes: big five correlates of GPA and SAT scores. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(1), s.116.

²⁴⁰ Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model. *Personnel Psychology*, 61 (2), s.309.

²⁴¹ Tziner, A., Meir, E.I., & Segal, H. (2002). Occupational congruence and personal task related attribute: How do they relate to work performance? *Journal of Career Assessment*, 10, s.401.

²⁴² Hulbert, R. J., & Lens, W. (1988). Time perspective, time attitude, and time orientation in alcoholism: A review. *International Journal of the Addictions*, 23 (3), s.279.

perspektifi kavramı Lewin (1951) tarafından bireyin belirli bir zamanda var olan, geçmiş ve geleceğine ait psikolojik bakışı olarak tanımlanmıştır. Lewin, zaman perspektifinin psikolojik koşullardan, toplumsal yapı ve süreçlerden etkilendiğini söyleyerek bireyin psikolojik dünyası ile içinde bulunduğu toplumsal yapı, bireyde bir takım kişisel ve sosyal beklentilerin oluşmasına neden olduğunu belirtmiştir²⁴³. Hall (1983) zaman perspektifini, bilinç dahilinde olmayan, kişisel ve sosyal deneyimlere dayanan, kişilerin yaşantılara anlam vermesine ve tutarlı davranmasına yardım eden zaman kategorileri olarak tarif etmiştir²⁴⁴. Keough, Zimbardo ve Boyd (1999) ise, zaman perspektifini, bireyin zihnine sunulan her bir parçanın, zaman yönelimi halinde oluşan zihinsel ifadeleri şeklinde tarif etmişlerdir²⁴⁵. Zaman perspektifinin, dikkat, algı, karar ve davranışları etkilediği düşünülen bir ilke olarak değerlendirilmiştir. Henson, Carey ve Maisto (2006) ise, zaman perspektifini, bireyin eylem ve hedeflerini gerçekleştirmesinde itici güç olan, kişiye göre değişen zaman yönelimi olarak tanımlamışlardır²⁴⁶.

Zaman perspektifi bireylerin farklı zaman yönelimlerinden oluşur ve kişinin zamanla ilgili olan tutum, inanç ve değerlerini yansıtır. İnsanlar, zaman perspektifi yönelimi geliştirir ve edilen perspektif hayatı anlamaya ve ona düzen vermeye çalışırlar. Lewin (1951) şimdiki zamanda gerçekleşen davranışların, geçmiş ve geleceğin etkilerini taşıdığını söylemiştir. Bununla birlikte bireyin farklı durumlarda farklı zaman perspektifleri geliştirebileceğini, örneğin bir akşam yemeğinde şimdiki zaman yönelimini kullanabilirken başka bir konuda, örneğin mali konularda karar alırken gelecek yönelimli olarak davranılabileceği ifade edilmiştir²⁴⁷. Geçmiş deneyimlerin hatırlanması, bireyde, olumlu, olumsuz duygular uyandırabilir. Geçmiş olumsuz değerlendiren bireylerin şimdi ve gelecekleri de geçmiş olumsuz değerlendirmelerinden dolayı etkilenir. Bunun yanında gelecekler ilgili beklentiler

²⁴³ Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*.s.10.

²⁴⁴ Hall, E.T. (1983) *The dance of Life: The other dimension life*. Garden City, NY: s.18.

²⁴⁵ Keough, K. A., Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Who's smoking, drinking, and using drugs? Time perspective as a predictor of substance use. *Basic and Applied Social Psychology*, 21 (2), s.149.

²⁴⁶ Henson, J. M., Carey, M. P., Carey, K. B., & Maisto, S. A. (2006). Associations among health behaviors and time perspective in young adults: Model testing with boot-strapping replication. *Journal of Behavioral Medicine*, 29 (2), s.127.

²⁴⁷ Harber, K. D., Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (2003). Participant self-selection biases as a function of individual differences in time perspective. *Basic and Applied Social Psychology*, 25(3), s. 255.

karar alma süreçlerini etkileyebilir. Şimdi alınan bir kararın, ileride bireyi etkileyecek sonuçları olacaktır. Bu nedenle geleceğinde geçmiş gibi şimdiki davranışlarımız üzerinde etkisi vardır. Zaman perspektifi kavramının önceleri tek boyutlu yapısı üzürinde durulmuş ancak son çalışmalar zaman perspektifinin çok boyutlu ve yarı esnek bilişsel bir süreç olduğunu belirtmiştir. Zamanın her bireyde farklı bir anlam taşıdığı ve geçen zamanın, her insanda farklı etkilerde bulunduğu belirtilmektedir²⁴⁸. Bu nedenle, zaman perspektifi, yaşantıya göre değişiklik gösterebilen esnek bir yapıya sahiptir.

Bireylerin psikolojik değerlendirmelerinin, onların davranışlarına zaman yönelimiyle ilişkili olarak yapılan incelemelerde çoğunlukla gelecek ya da şimdiye yönelimin ağırlıklı olarak görüldüğü buna karşın geçmişe yönelimin etkisinin ise fazla incelenmediği görülmektedir. Ancak, Zimbardo ve Boyd (1999) şimdi ve gelecek dışındaki zamansal faktörlerin de zaman perspektifi üzerinde etkili olabileceğini söylemiştir. Yaptıkları araştırmalarla elde ettikleri verilerle yapılan faktör analizi sonucunda, bireylerin 5 ayrı zaman yönelimi geliştirdiğini saptanmışlardır. Bunlar; geçmiş olumlu değerlendirme, geçmiş olumsuz değerlendirme, şimdide kadenci yazgıcı, şimdide hazcı, gelecek yönelimlidir²⁴⁹.

Geçmiş olumlu değerlendirme yönelimi, geçmişin güzel ve duygusal anılarına odaklanılmasına ve geçmişin iyi olduğunu hatırlama eğilimini tanımlamaktadır. Geçmişini olumlu değerlendiren kişi, geçmişe yönelik olumsuz yaşantıları daha az hatırlar. Geçmiş olumsuz değerlendirme yönelimi, geçmiş zamana yönelik olumsuz düşünme eğilimini yansıtan ve güzel olmayan anılara odaklanma eğilimidir. Geçmiş olumsuz değerlendiren kişi, geçmişe yönelik olumsuz bir tavır içinde bulunmaktadır ve geçmişin dile getirilmesinden hoşlanmaz. Geçmiş olumsuz değerlendirme eğiliminde olan bir birey, geçmişte başına gelen olumsuz olayları düşünür ve farklı bir hayat yaşayamadığını düşündüğü için bu durumdan pişmanlık duyar. Geçmiş olumsuz değerlendiren bireylerin şimdi ve gelecekleri de geçmiş olumsuz değerlendirmelerinden dolayı etkilenir.

²⁴⁸ Holman, E. A., & Zimbardo, P. G. (2009). The social language of time: The time perspective—social network connection. *Basic and Applied Social Psychology*, 31 (2), s. 136.

²⁴⁹ Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Putting Time in Perspective a Valid, Reliable, Individual Differences Metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99 (77), No:6, s. 1271.

Şimdide kaderci yaşama yönelik olarak, isteksiz, çaresiz ve umutsuz bir zaman tutumunu yansıtır. Şimdide kaderci olan birey yaşamının kendi kontrolünde olmadığına dış faktörlerin yaşamını şekillendirdiğine inanır. Genel olarak karamsar bir kişiliğe sahiptir ve kendine zarar verme davranışları gösterebilir.

Şimdide hazcı kişiler dürtüseldirler ve fazlaca risk alırlar. Şimdide hazcı olan bireylerin, geleceğe yönelik olarak endişeleri olmaz ve içinde bulundukları mevcut zamandan en üst düzeyde keyif almaya çalışırlar. Şimdide hazcı yönelimli insanlar içinde bulunan somut durum ile ilgilendikleri için karar sürecinde gelecekte bu karardan nasıl etkilenebileceklerini dikkate almazlar²⁵⁰.

Gelecek yönelimli olma hedeflere ulaşmak için çaba sarf etme eğilimi olarak görülür. Bireylerin, hedefleri vardır ve bu hedeflere ulaşmak için çalışırlar. Bu eğilim, uzun vadeli karşılaşılabilecek pekiştireçleri elde etmek için şimdi haz veren yaşantıları erteleyen bir eğilimi de göstermektedir. Geleceği düşünen kişi karar alırken, bu kararın gelecekte kendisine getireceği olumlu ve olumsuz yönleri hesap eder ve bu sayede gelecek daha az kaygı yaratır²⁵¹.

Zimbardo ve Boyd (1999) zaman perspektiflerinden herhangi birinin baskın hale gelmesinin, bireyin hayatını olumsuz etkidiğini ve sağlıksız kararlar almasına neden olduğunu belirtmişlerdir. Zaman perspektifi açısından sağlıklı olanın üç zaman dilimine, dengeli bir biçimde yönelim gösterilmesidir. Araştırmacılar, yaşamın içindeki mutluluğun, geçmiş, şimdi ve geleceğe yönelik olarak dengeli bir zihinsel odaklanma ile mümkün olabileceğini belirtir.

Zaman perspektifi yapısının, bireyin tercihi olduğu düşünülmeyle birlikte zaman perspektifinin farklı deneyimler ve bireylerin bu deneyimlere yükledikleri anlamlar sonucunda şekillendiklerini savunmuşlardır. Deneyimler, insan zihninde belli zamansal çerçevelerin oluşmasına neden olur. Kişi, geçmişe, şimdiye veya geleceğe yönelik tutarlı bir zamansal tutum geliştirir. Keough, Zimbardo ve Boyd

²⁵⁰ Zimbardo, P. G., Keough, K. A., & Boyd, J. N. (1997). Present time perspective as a predictor of risky driving. *Personality and Individual Differences*, 23 (6), s.1007.

²⁵¹ Strathman, A., Gleicher, F., Boninger, D. S., & Edwards, C. S. (1994). The consideration of future consequences: Weighing immediate and distant outcomes of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66 (4), s.742.

(1999), bireylerin yaşam döngüleri içinde eğitim aldıkça gelecek yönelimli olarak değişim gösterebildiğini söylemiştir²⁵².

Hall ve Fong (2003) çalışmalarında zaman perspektifinin oluşumunda daha çok gelecek zaman diliminin etkili olduğunu, zaman perspektiflerinin, kişinin, kendi davranışlarının gelecekteki sonuçlarını dikkate almasıyla şekil aldığını göstermiştir²⁵³.

Yetişkinlerin sağlığa yönelik davranışları ile zaman perspektifleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmada, gelecek zaman perspektifinin, sağlığı koruyucu davranışlarla olumlu, sağlığı riske sokan davranışlarla olumsuz ilişki içinde olduğu şimdide kaderci yönelimin ise sağlığı riske sokan davranışlarla olumlu yönde ilişkide bulunduğunu belirtilmiştir²⁵⁴. Ayrıca, riskli davranışlarda bulunma eğilimi ile şimdide hazcı yönelim arasında olumlu yönde bir ilişki vardır²⁵⁵. Hamilton, Kives, Micevski ve Grace (2003), geçmiş olumlu değerlendirmenin, genel sağlığı destekleyici davranışlar, beslenme ve ruhsal gelişim ile ilişkili olduğunu bildirmişlerdir²⁵⁶. Zaman perspektifi ile maddelerin kullanımı arasında ilişki olduğunu bildiren birçok araştırma vardır. (Bickel, Odum ve Madden, 1999; Keiough ve Zimbardo, 1999; Kirby ve Petry, 2004). Örneğin, Keough ve Zimbardo, şimdiki zaman perspektifi ile madde kullanımı arasında olumlu ilişki saptamışlardır. Williford ve Bramlett (1995) de, madde bağımlılığı olan hastaların, gelecek zaman perspektifi ile şimdide yazgıcı zaman perspektifini kullanmaya eğilim gösterdiklerini bildirmişlerdir.

Gelecek zaman perspektifi daha az psikopatoloji ile ilişkilendirilmiştir²⁵⁷. Aynı zamanda gelecek zaman perspektifi yüksek olan bireylerin kanser taraması

²⁵² Keough, K. A., Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). *a.g.e.* s.149.

²⁵³ Hall, P. A., & Fong, G. T. (2003). The effects of a brief time perspective intervention for increasing physical activity among young adults. *Psychology and Health*, 18 (6), s. 685.

²⁵⁴ Henson, J. M., Carey, M. P., Carey, K. B., & Maisto, S. A. (2006). Associations among health behaviors and time perspective in young adults: Model testing with bootstrapping replication. *Journal of Behavioral Medicine*, 29 (2), s.127.

²⁵⁵ Zimbardo, P. G., Keough, K. A., & Boyd, J. N. (1997). Present time perspective as a predictor of risky driving. *Personality and Individual Differences*, 23(6), s. 1007.

²⁵⁶ Hamilton, J. M., Kives, K. D., Micevski, V., & Grace, S. L. (2003). Time perspective and health-promoting behavior in a cardiac rehabilitation population. *Behavioral Medicine*, 28 (4), s.132-139.

²⁵⁷ Keough, K. A., Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). *a.g.e.* s.149.

programlarına daha çok katıldıkları belirtilmiştir. Gelecek zaman perspektifi yüksek olan bireyler daha iyimserlerdir, daha yüksek akademik başarı düzeylerine sahiptirler ve araştırmalara daha çok katılırlar²⁵⁸. Park ve Jung (2015) gelecek zaman perspektifin mesleki öz-yeterlik, kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılığı doğrudan etkilediğini, örgütsel performans ile dolaylı olarak ilişkili olduğunu tespit etmiştir²⁵⁹. Rudolf ve ark (2018)'ın meta analiz çalışması mesleki gelecek zaman perspektifinin, iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık, işe devam niyeti ve iş performansına olumlu etkisini ortaya çıkarmıştır²⁶⁰.

2.2.9. İş Arama Davranışı

İş arama davranışı tanımları davranışın çok boyutluluğunu vurgular. Örneğin, Schwab, Rynes ve Aldag (1987), iş arama davranışının, iş ilanları hakkında bilgi elde etmek için kullanılan kaynaklardan ve bu tür bilgilerin takip edilme yoğunluğundan oluştuğunu söyler ve Soelberg (1967) sıralı bir iş arama davranışı modeli geliştirdiğini modelin iş aramanın planlama aşamasıyla başladığını sırasıyla iş arama ve son olarak seçim aşamasından oluştuğunu belirtir²⁶¹. Barber ve ark. (1994) iş arama davranışını mevcut iş fırsatlarının tanınması ve seçilen iş alternatifleri üzerinde daha detaylı bilgi toplama olarak tanımlar²⁶². İş fırsatları hakkında bilgilenmek güncel haberleri takip etmek için, iş arayanlar farklı kaynak kullanır ve davranışlarda bulunabilirler.

Kanfer ve ark. (2001) iş arama davranışını, bir istihdam hedefine bağlı dinamik bir özdenetim süreci olarak tanımlamıştır. Bu hedef daha sonra istenen hedefi gerçekleştirmek için tasarlanmış arama davranışını başlatır. Ayrıca Kanfer (2001) bireyler arasında değişkenlik göstereceğini belirterek temel iş arama

²⁵⁸ Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (2015). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *In Time perspective theory; review, research and application* s. 17.

²⁵⁹ Park, I. J., & Jung, H. (2015). Relationships among future time perspective, career and organizational commitment, occupational self-efficacy, and turnover intention. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43 (9), s. 1547.

²⁶⁰ Rudolph, C. W., Kooij, D. T., Rauvola, R. S., & Zacher, H. (2018). Occupational future time perspective: A meta-analysis of antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), s. 229.

²⁶¹ Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. *Research in personnel and human resources management*, 5(1), s. 129.

²⁶² Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47 (4), s.739.

davranışlarını kavramsallaştırdı. Bunlar: çaba, güç (çaba ve iş arama davranışının sıklığı), içerik yönelimi (yapılan etkinlikler ve etkinliklerin kalitesi) ve geçici ısrardır (dinamik süreçler ve iş aramada ısrar)²⁶³.

İş arama davranışının çaba yoğunluğu boyutu, Kanfer ve arkadaşlarının (2001) iş arama meta-analizindeki tek boyuttur. Araştırma hem iş arama çabasının hem de yoğunluğun iş bulma ile anlamlı ve pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, iş arama çabası ve yoğunluğunun bir araya getirildiği en iyi belirleyicileri dışadönüklük, sorumluluk, deneyime açıklık, işe bağlılık (employment commitment) ve öz-yeterliktir. Genel olarak, iş arama yoğunluğu, bireysel fark ve durumsal değişkenlerde iş arama çabasına göre daha güçlü ilişkiler göstermektedir. Nevrotizmi yüksek kişiler daha fazla iş arama çabası, ancak daha az iş arama yoğunluğu bildirmişlerdir Aynı zamanda araştırma iş arama çabasının istihdam durumu ile güçlü ilişkili olduğunu, iş arama yoğunluğunun ise alınan iş teklif sayısını daha iyi tahmin ettiğini göstermiştir²⁶⁴. İş teklifleri sayısı yakın zaman içinde yapılan iş aramaların göstergesi olurken iş arama süresi istihdam durumu gibi daha uzak sonuçlarla ilgilidir.

İş arama süreci bir hedefin belirlenmesiyle başlar. Bazıları istedikleri iş türü hakkında net bir fikre sahip olabilirken bazıları için bu fikir çok net olmayabilir. İş hedefi açıkça tanımlandığında iş arama davranışıyla birey, istenen iş özelliklerini sunması muhtemel belirli işlere daha fazla odaklanacaktır. Buna karşın hedef daha belirsiz olduğunda bilgi edinmek için daha geniş bilgi kaynağı kullanmaları muhtemeldir.

Blau (1994) iş aramaya hazırlık ve aktif iş arama ayrımı yapmıştır. Hazırlık aşamasında, bireyler iş ilanları ve sosyal çevre gibi çeşitli kaynaklar aracılığıyla potansiyel iş ilanları hakkında bilgi toplarlar. Daha sonra, iş arayanlar potansiyel işverenlerle iletişim kurmak ve bu işverenlere başvurmak gibi aktif iş arama davranışları gerçekleştirerek takip ederler. Hazırlık ve aktif iş arama davranışı

²⁶³ Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied psychology*, 86(5), s. 837.

²⁶⁴ Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). *a.g.e.*, s. 837.

ölçütleri Kanfer ve arkadaşlarının (2001) çerçevesinin iş arama çaba yoğunluğunu ve hem de içerik yönünü yansıtmaktadır. Saks ve Ashforth (1999), hem hazırlık hem de aktif iş arama davranışının istihdam elde etmeyle ilgili olumlu ilişkili olduğunu göstermiştir²⁶⁵. Bununla birlikte, aktif iş arama davranışının istihdam elde etme üzerinde daha güçlü bir etkisi vardır. Bireyler hazırlık aşamasından sonra, örneğin cazip iş seçenekleri tespit edilmediğinde, her zaman aktif olarak iş aramalarını sürdürmezler. Bu nedenle Blau (1994), iş arama öz-yeterlik inancı daha yüksek olan iş arayanların hazırlık ve aktif iş arama davranışları arasındaki ilişkinin daha güçlü olduğunu söylemiştir²⁶⁶.

İş arama yazını genellikle iş arayanların iş fırsatları hakkındaki bilgileri formal ve enformel olarak öğrendiklerini belirtir. Formel iş kaynakları olarak, istihdam büroları, iş ilanları gibi kaynakları ifade ederken enformel iş kaynakları eski çalışanlar, arkadaşlar, akrabalar ya da tanıdıklar gibi aracılara ifade eder²⁶⁷. Yapılan bir araştırma enformel kaynakları kullanan iş arayanların daha yüksek kalitede iş (yani daha yüksek iş memnuniyeti, daha iyi uyum algılamaları, daha düşük işten ayrılma niyeti) elde etmenin yanı sıra iş bulma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir²⁶⁸. Ellis ve Taylor (1983) benlik saygısı düşük olan bireylerin iş fırsatlarını tanımlamak için resmi kaynaklara güvenme olasılıklarının daha yüksek olduğunu bulmuşlardır²⁶⁹. Benzer şekilde Saks ve Ashforth (2000) daha yüksek iş arama öz-yeterlik inancı olan iş arayanların enformel iş kaynaklarını daha fazla kullandıklarını tespit etmişlerdir²⁷⁰. Enformel kaynaklar genel olarak formel kaynaklara göre daha iyi sonuçlar vermesine rağmen, bazen formel kaynakların daha

²⁶⁵ Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54 (2), s.335.

²⁶⁶ Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59 (2), s. 288.

²⁶⁷ Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50 (2), s. 395.

²⁶⁸ Zottoli, M. A., & Wanous, J. P. (2000). Recruitment source research: Current status and future directions. *Human Resource Management Review*, 10(4), s.353.

²⁶⁹ Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68 (4), s. 632.

²⁷⁰ Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2), s. 277.

iyi sonuçlar verdiğini göstermektedir²⁷¹. Ayrıca, iş arayanların sosyal ağ kurma yoğunluğunun iş teklifi alma sayısı ve iş bulma ile olumlu ilişkili olduğu bulunmuştur²⁷².

Van Hoyer ve Saks (2008) altı tane iş arama davranışı tanımlamıştır. Bunlar: gazete veya dergilerdeki iş ilanlarına bakmak, iş ile ilgili web sitelerini ziyaret etmek, ağ oluşturma, iş bulma kurumlarına başvurma, işverenlerle doğrudan bağlantı kurma ve başvuru gönderme. Bireylerin iş arama amaçları burada bahsedilen iş arama biçimlerinin kullanımını farklılaştırır. Alternatif iş fırsatlarından haberdar olmayı amaçlayan pasif iş arayanlar, iş ilanlarına bakmak ve işle ilgili web sitelerini ziyaret etmek gibi pasif arama yöntemlerini daha fazla kullandıkları görülmüştür. Profesyonel mesleki ilişkiler ağı geliştirmek amacıyla iş arayanlar, ağ oluşturma ve işverenlerle iletişim kurma gibi insanlarla ilgili daha fazla iş arama davranışı uyguladıkları görülmüştür. Ayrıca işverenlerine karşı pazarlık gücü elde etmek isteyen iş arayanların başka şirketlerle daha sık temasa geçtiği görülmüştür²⁷³. Van Hoyer ve ark. (2009), gazete veya dergilerdeki iş ilanlarına bakmanın bulunan yeni işin kalitesiyle olumsuz olarak ilişkili olduğunu, istihdam ofislerinin ise alınan iş teklifi sayısı ile olumlu ilişkide olduğunu, ancak iş bulma ile olumsuz ilişkide olduğunu tespit etmişlerdir²⁷⁴.

Crossley ve Highhouse (2005) bireylerin olası işler hakkında bilgi toplarken üç farklı strateji geliştirdiklerini belirtir. **Odaklı** bir iş arama stratejisi uygulayan iş arayanlar, çabalarını, arama sürecinin başında belirledikleri, dikkatle araştırdıkları az sayıda işveren üzerinde yoğunlaştırır. İş hedefleri açıktır ve sadece nitelikli olduklarına inandıkları ve ilgilendikleri işlere başvuru yaparlar. **Keşfederek** bir iş arama stratejisini uygulayan kişilerin istedikleri iş hakkında fikirleri vardır ancak diğer iş fırsatlarına da açıklardır. Bu nedenle, çeşitli potansiyel istihdam

²⁷¹ Saks, A. M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (3), s. 400-415.

²⁷² Van Hoyer, G., Van Hooft, E. A., & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (3), s. 661.

²⁷³ Van Hoyer, G., & Saks, A. M. (2008). Job search as goal-directed behavior: Objectives and methods. *Journal of Vocational Behavior*, 73 (3), s. 358.

²⁷⁴ Van Hoyer, G., Van Hooft, E. A., & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (3), s. 661.

seçeneklerini inceler ve çeşitli kaynaklardan aktif olarak işle ilgili bilgi toplarlar. **Gelişigüzel** iş arama stratejisi kullanan iş arayanların ne aradıklarına dair net bir fikirleri yoktur ve aramalarını deneme yanılma yoluyla yaparlar. Eğitimleri veya deneyim alanlarının içinde veya dışında işle ilgili pasif olarak bilgi toplarlar²⁷⁵.

İş arama stratejileri üzerinde yapılan çalışmalar çok kısıtlı olmakla birlikte istihdam edilebilirlik ile ilişkisi açısından bazı kanıtlar ortaya konulmuştur. Gelişigüzel iş arama stratejisinin, iş teklif sayısı, iş arama sürecinden memnuniyet ve yeni işten memnuniyet ile olumsuz ilişkili olduğu görölmüştür. Buna karşın odaklı iş arama stratejisinin iş teklifi sayısı, iş arama memnuniyeti ve iş memnuniyeti ile olumlu ilişkili olduğu görölmüştür. Keşfederek iş arama stratejisi ise iş teklifi sayısı ve iş arama memnuniyetiyle olumlu ilişkide ancak yeni işin kalitesiyle olumsuz ilişkide olduğu tespit edilmiřtir²⁷⁶.

Koen ve diğ. (2010), kariyer karar verme, kariyer planlama, kariyer keşfi ve kariyer güveni boyutlarıyla iş arama stratejileri arasında yaptığı çalışmada; karar verme ve planlama boyutlarının gelişigüzel iş arama ile olumsuz yönde ilişkide olduğunu kariyer keşfi ve güvenin ise keşfederek iş arama stratejisiyle olumlu yönde ilişkili olduğu, kariyer planlaması ve kariyer keşfinin odaklı iş arama stratejisiyle olumsuz ilişkiye sahip olduğunu ortaya ıkarmıřtır²⁷⁷.

2.2.10. Kişi-İş-Örgüt Uyumunu

Kişi-Örgüt uyumu temel olarak insanlar ve örgütler arasındaki uyumluluk olarak tanımlanmaktadır²⁷⁸. Personel seçimiyle ilgili çalışmalarda ise kişi örgüt uyumu, çalışanlarla işyeri örgütünün arasındaki eşleşme olarak belirtilir²⁷⁹. Schneider (1987) bireylerin kendilerine cazip gelen ortamları aradığını belirtir ve örgütlerin

²⁷⁵ Crossley, C. D., & Highhouse, S. (2005). Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, 26(2), s. 255.

²⁷⁶ Crossley, C. D., & Highhouse, S. (2005). *a.g.e.* s. 255.

²⁷⁷ Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77 (1), s. 126.

²⁷⁸ Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49 (1), s.1.

²⁷⁹ Judge, T. A., & Ferris, G. R. (1992). The Elusive Criterion of Fit in Human Resources Staffing Decisions. *Human Resource Planning*, 154, s. 47.

insanların ilgi duydukları, bir parçası olarak seçildikleri ve olumlu performans elde etme amacındaysa kişilerin örgüte iyi uymaları halinde kalmaları veya kuruluşa iyi uymamaları halinde ayrılmaları gerektiğini savunmaktadır²⁸⁰. Kişi-örgüt uyumu veya çalışanlar arasındaki uyumluluk günümüz rekabetçi iş yaşamında güçlü bir iş gücüne sahip olmak isteyen örgütlerin ihtiyaç duyduğu çalışanlara sahip olmanın en önemli anahtarıdır. Birçok iş yeri çalışan seçiminde kişi örgüt uyumunu dikkate almaktadır.

Kristof (1996) kişi örgüt uyumu dört farklı yapıyla kavramsallaştırılmıştır. Kişi örgüt uyumunun ilk kavramsallaştırılması, insanların ve kuruluşların temel özellikleri arasındaki benzerliğin ölçülmesi üzerine odaklanmaktadır. Bu kavramsallaştırmada en sık kullanılan ölçü, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumun ölçülmesidir²⁸¹. Kişi örgüt uyumunun ikinci kavramsallaştırılması örgütsel ve bireysel hedef arasındaki uyumdur²⁸². Üçüncü kavramsallaştırma bireysel tercihler veya ihtiyaçlar ile örgütsel sistemler ve yapılar arasındaki uyumdur²⁸³. Dördüncü kavramsallaştırma bireylerin kişilik özellikleri ile örgütsel kişilik olarak tanımlanmış örgüt iklimi arasındaki uyumdur²⁸⁴.

Schneider (1987) insanların ve örgütlerin benzerlikleriyle birbirlerinden etkilendiklerini, bundan dolayı bireyin iş seçiminde bulunurken kendine uygun örgütleri tercih ettiğini belirtir. Bu, başvuranın iş seçimi davranışını ve karar alan çalışanları etkiler. Örgüte giriş sonrası bireysel ve örgütsel sosyalleşme uygulamaları kişi örgüt uyumuna katkıda bulunur. Araştırmalar çeşitli sosyalleşme yöntemlerinin kişi örgüt uyumunun sağlanmasını etkilediğini belirtmiştir²⁸⁵.

²⁸⁰ Schneider, B. (1987). *The people make the place. Personnel Psychology*, 40 (3), s. 437.

²⁸¹ Boxx, W. R., Odom, R. Y., & Dunn, M. G. (1991). Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion: An empirical examination within the public sector. *Public Personnel Management*, 20(2), 195.

²⁸² Vancouver, J. B., Millsap, R. E., & Peters, P. A. (1994). Multilevel analysis of organizational goal congruence. *Journal of Applied Psychology*, 79 (5), s. 666.

²⁸³ Cable, D. M., & Judge, T. A. (1994). Pay preferences and job search decisions: A person-organization fit perspective. *Personnel psychology*, 47 (2), s.317.

²⁸⁴ Bowen, D. E., Ledford Jr, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Perspectives*, 5(4), s. 35.

²⁸⁵ Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54(1), s. 1.

Çeşitli araştırmalar yüksek kişi örgüt uyumunun olumlu sonuçlarla ilişki olduğunu göstermiştir²⁸⁶. Kişi örgüt uyumun iş yerinden ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla²⁸⁷, takım çalışması²⁸⁸ ve iş performansı ile ilişkisi olduğu tespit edilmiştir²⁸⁹. Çoğu araştırma yüksek kişi örgüt uyumunun olumlu sonuçlarını vurgulamasına rağmen bazı araştırmalar ise olumsuz örgütsel sonuçlar olabileceğine işaret etmişlerdir²⁹⁰.

Kişi iş uyumu ise bireyin özellikleri ile işte gerçekleştirilen görevler arasındaki ilişki olarak tanımlanır. Bir başka deyişle kişi iş uyumu kişinin yetenekleri ile işin talepleri veya kişinin arzuları ile işin özellikleri arasındaki uyum olarak tanımlanabilir. Kristof-Brown ve ark. (2005), talep-yetenekleri ve ihtiyaç arzları veya arz değerleri varsayımını oluşturmuştur. Talep yeteneklerinde, çalışanın bilgi, beceri ve yetenekleri işlerinin veya görevlerinin gerektirdiği şeylerle eşleşir. İhtiyaçlar-arzlar veya arzlar değerler ise, çalışanın ihtiyaçları, istekleri veya tercihleri gerçekleştirdikleri işler tarafından karşılandığında ortaya çıkar²⁹¹.

Kişi iş uyumu kavramı personel seçiminin temelini oluşturur. Personel seçiminde öncelikli konu var olan işi yapmak için gerekli beceri ve yeteneklere sahip olan kişileri tespit etmek olmuştur. Kişi iş uyumun kavramsallaştırılması, ihtiyaç arz perspektifiyle talep-yetenek perspektifini içerir. İhtiyaç-arz perspektifinin bileşenleri, bireylerin arzularını ve bu arzuları tatmin edebilecek işin özelliklerini ve niteliklerini içerir. Bireylerin arzuları arasında hedefler, psikolojik ihtiyaçlar, ilgi alanları ve değerleri yer alır. İşin sunduğu arz genel olarak mesleğin genel özellikleri ve ekonomik imkanları ve diğer iş özellikleri olarak tanımlanmıştır. Birçok örgütün

²⁸⁶ Judge, T. A. (1994). Person–organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 44 (1), s.32.

²⁸⁷ O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34 (3), s. 487.

²⁸⁸ Posner, B. Z. (1992). Person-organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. *Human Relations*, 45 (4), s. 351.

²⁸⁹ Judge, T. A. (1994). Person–organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 44 (1), s. 32.

²⁹⁰ Argyris, C. (1958). Some problems in conceptualizing organizational climate: A case study of a bank. *Administrative Science Quarterly*, s. 501.

²⁹¹ Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), s. 281.

seçim süreçleri geleneksel olarak kişi iş uyumunu sağlamaya odaklanır. Yüksek düzeyde kişi iş uyumunun olumlu sonuçları vardır. Kişi iş uyumu, bir çalışanın işini yaparken istediği ve aldığı şey arasındaki eşleşme olarak değerlendirildiğinde, iş memnuniyeti, düşük iş stresi, motivasyon, performans kişi iş uyumunun olumlu sonuçları arasında yer alır.

Kavramsal olarak, kişi örgüt ve kişi iş uyumları farklı yapılarıdır, bazı araştırmalar ayırım geçerliliğini destekler. Bununla birlikte, gerçek kişi örgüt ve iş uyumlarıyla²⁹² algılanan kişi örgüt ve iş uyumları²⁹³ doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak yapılan araştırmalar, işe başvuranların ve işe alım yapanların kişi örgüt ve iş uyumları arasında ayırım yapabildiklerini gstermektedir²⁹⁴. Ayrıca, Kristof-Brown (2000) işe alım yapanların algılanan kişi örgüt ve kişi iş uyumunun öncüllerinin farklı olduğunu ve her iki uyumunda işe alım uzmanlarının tahmin etmiřtir²⁹⁵. Sekiguchi ve Huber (2011) kişi iş uyumunun dönemlik bilgi yoğun bir pozisyon için daha önemli, kişi örgüt uyumunun ise kalıcı bir pozisyon için daha önemli olduğunu belirtmiřlerdir²⁹⁶.

Araştırmacılar, kişi örgüt ve kişi iş uyumu da dahil olmak üzere farklı uyum türlerinin çeşitli sonuçlar üzerindeki eşzamanlı etkisini incelemişlerdir. O'Reilly ve ark. (1991), kişi örgüt uyumunun ve kişi iş uyumunun iş memnuniyeti, işe bağlılık, işi bırakma niyeti üzerinde etkisi olduğunu bulmuştur. Lauver ve Kristof-Brown (2001), alışanların algıladıkları kişi örgüt uyumunun kişi iş uyumuna göre işi bırakma ve performans daha iyi tahmin ettiğini bulmuřlardır²⁹⁷. Saks ve Ashforth (1997) kişi rgt ve kişi iş uyumlarının yeni işe girenlerin iş memnuniyetleri, iş

²⁹² Higgins, E. T. (2000). Making a good decision: value from fit. *American Psychologist*, 55(11), s. 1217.

²⁹³ Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59 (3), s. 454.

²⁹⁴ Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50 (2), s. 395.

²⁹⁵ Kristof-Brown, A. I. (2000). Perceived Applicant Fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53 (3), s. 643.

²⁹⁶ Sekiguchi, T., & Huber, V. L. (2011). The use of person-organization fit and person-job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116 (2), s. 203.

²⁹⁷ Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59 (3), s. 454.

stresleri ve işten ayrılmaları üzerinde etkileri olduğunu ortaya koymuştur²⁹⁸. Cable ve De Rue (2002) tamamlayıcı kişi örgüt uyumu, ihtiyaçlar ve arzlar uyumu ve talepler ve yetenekler uyumunun her bir uyum tipinin etkisi incelemiş ve kişi örgüt uyumunun örgütsel odaklı sonuçlarla ilişkili, ihtiyaçlar ve arzlar uyumunun ise işle ve kariyerle ilgili sonuçlarla ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir²⁹⁹.

2.2.11. Duygusal Bağlılık (Affective Commitment)

Örgütsel bağlılık, çalışanın, çalıştığı örgüte bağlılığına yönelik psikolojik görünümü olarak tanımlanır. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın çalıştığı örgütte uzun bir süre kalacağını ve örgütün kuruluş amacına ulaşmak için istekli bir şekilde çalışıp çalışmayacağını belirlemede çok önemli bir rol oynar. Örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların örgütlerinde kalmasını öngören kavramlardan biridir ve örgütsel liderler çalışan bağlılığına neden olan faktörleri anlamaya çalışırlar. Becker (1960), bir çalışanı bir kuruluştaki kalmaya motive eden kavramlardan biri olarak bağlılığı tanımlamıştır. Örgütsel bağlılık, bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve yer almasının göreceli gücü olarak tanımlanır³⁰⁰. Porter ve ark (1974) örgütsel bağlılığın bir çalışanın kuruluşa bağlılığını ve bir çalışanın kuruluşun değerleri ve hedefleriyle özdeşleşmesi olduğunu belirtir³⁰¹.

Örgütsel bağlılık üç bileşenli bir modelle tanımlanır. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık. Duygusal bağlılık kişinin örgütüne yönelik duygusal taahhüddür. Devam bağlılığı, kişinin örgütten ayrılmasının maliyetli olacağını düşündüğü bağlılık türüdür. Normatif bağlılık, kişinin örgütte kalmak zorunda olduğunu hissettiği örgütte kalmanın doğru şey olduğunu düşündüğü bağlılık düzeyidir. Duygusal bağlılık, çalışmamızda sadece bu boyutu inceleyeceğiz, bir çalışanın kendini duygusal olarak özdeşleştirmesi nedeniyle bir örgüte bağlı

²⁹⁸ Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50 (2), s.395.

²⁹⁹ Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87 (5), s. 875.

³⁰⁰ Porter, L. W., Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), s. 224.

³⁰¹ Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59 (5), s. 603.

kalmayı tercih etmesi, normatif bağlılık, bir kurumun hedeflerine bağlı hissetmesine dayalı olarak bireyin yükümlülük duygularını, devamlılık bağlılığı ise bir çalışanın kendi ekonomisi nedeniyle kendini ne kadar bağlı hissettiğidir³⁰².

Allen ve Meyer (1990) duygusal bağlılığı, örgüte güçlü bir şekilde bağlı olan bireyin örgütle özdeşleşmesi, içinde olması ve üyesi olmaktan mutlu olması şeklinde tanımlar³⁰³. Meyer ve Allen'in (1997) örgütsel bağlılık modeli, duygusal bağlılığın bireyin karşılaştığı işin zorlukları, örgütün sağladığı iş rolünün netliği, hedeflere ulaşırken karşılaşılabilecek zorluğun yönetilebilmesi ve geri dönütlerde üst yönetimin anlayışlı olması, akran birlikteliği, algılanan kişisel önem, zamanında yapıcı geri dönütler gibi faktörlerden etkilendiğini göstermiştir³⁰⁴.

Duygusal bağlılık gelişimi örgütsel politika ve kültürün içselleştirilmesinin yanı sıra örgütsel hedeflerle özdeşleşmeyi de içerir³⁰⁵. Bireyin bir örgüte duygusal bağlılığı, öncelikle ilişki kurma arzusuyla birlikte aidiyet kurmasına dayanır³⁰⁶. Kişi örgütle ilişkilendirildiğinde bireyin ve örgütün hedeflerinin aynı doğrultuda kişide içselleştiği görülür. Genel olarak duygusal bağlılık bireyin örgütüyle ne ölçüde özdeşleştiğidir.

Duygusal bağlılık genel olarak, örgüte duygusal bir bağlanma, özdeşleşme ve katılımı ifade eder ve çalışanları bilgiyi edinme ve transfer etme merkezli bir ekonomide tutmak isteyen örgütler için önemlidir³⁰⁷. Örgütsel bağlılığı tanımlayan üç bağlılık boyutu önemli olmakla birlikte birçok araştırmacı duygusal bağlılığı iş sonuçlarıyla ilgisi bakımından en önemli görmektedir. Örgüt için önemli kişilerin işte tutulması, işe efor sarf etme, performans gibi olumlu örgütsel sonuçlarla ilişkili bulunmuştur³⁰⁸. Ayrıca duygusal bağlılık örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu³⁰⁹,

³⁰² Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), s. 1.

³⁰³ Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *a.g.e.* s. 3.

³⁰⁴ Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage.s.76.

³⁰⁵ Beck, K., & Wilson, C. (2000). Development of affective organizational commitment: A cross-sequential examination of change with tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (1), s. 114.

³⁰⁶ Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *a.g.e.* s. 5.

³⁰⁷ Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment. *Benchmarking: An International Journal*. 22 (6) s. 1192-1211

³⁰⁸ Singh, A., & Gupta, B. (2015). *a.g.e.* s. 1192.

işe devamsızlık, iş stresi, işten ayrılma niyeti ile olumsuz ilişkilendirilmiştir³¹⁰. Porter, Crampon ve Smith (1976)'ın boylamsal çalışması duygusal bağlılık üzerine yapılan çalışmaları şekillendirmiştir. Örgütte kalma isteği, yüksek çaba sarf etme isteği ve örgütün değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere, duygusal bağlılığın tanımlanmış değişkenleri ile ilgili olarak ölçülen çalışmada çalışmanın ilk aşamasında örgüte karşı olumlu bir tutum eksikliği sergileyen çalışanların örgütten ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğunu, hoşnutsuzluk (disaffection) duygusunun iş yerinde ayrılmaya etkilediğini bulmuşlardır³¹¹.

Meyer ve Allen'in (1984) çeşitli iş seviyelerinde tam zamanlı üniversite çalışanlarına yönelik çalışmaları, bir kuruluştaki görev süresinin doğrudan bağlılığı ortaya çıkaran belirli bir değişken olmadığını ortaya koymuştur. Buna karşılık, bir örgütte geçirilen zamanın, daha uzun süreli görevlere sağladığı ve dolayısıyla daha yüksek duygusal bağlılık ile ilişkili olduğunu söylemiştir³¹².

Mowday ve ark. (1982) çalışan ve örgüt arasındaki "bağlantılar" üzerinde yoğunlaşmış ve özellikle birincil sonuç olarak işten ayrılma ve devamsızlık ile ilgili olarak bu bağlantıların niteliğine odaklanmıştır. Araştırma, duygusal bağlılığın önemli bir sonucu olarak çalışanların örgütte kalmasına odaklanmaya devam etmiştir. Bağlılığı yüksek çalışanlar örgütte kalmaya ve örgütsel hedefler doğrultusunda çalışmayı arzu ettiklerini ve dolayısıyla ayrılma olasılıklarının daha düşük olması gerektiğini belirtmiştir. Birçok araştırma, duygusal bağlılık ve işten ayrılma arasında önemli ölçüde yüksek, negatif ilişkiler bulmuştur³¹³. Ayrıca, araştırmalar işten ayrılma ile duygusal bağlılık arasında bağlılığın diğer boyutlarıyla

³⁰⁹ Mahal, P. K. (2012). HR practices as determinants of organizational commitment and employee retention. *IUP Journal of Management Research*, 11 (4), s. 37.

³¹⁰ Wasti, S. A. (2005). Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67 (2), s. 290.

³¹¹ Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15(1), s. 87.

³¹² Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), s. 372.

³¹³ Albrecht, S. L., & Andreetta, M. (2011). The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers. *Leadership in health services*. (24) (3) s. 228.

karşılaştırıldığında ilişkinin daha güçlü olduğu gösterilmiştir³¹⁴. Ayrıca duygusal bağlılık ve işten ayrılma arasındaki ilişkiye göre daha zayıf olmasına rağmen duygusal bağlılık çalışan devamsızlığının temel belirleyicilerinden biri olduğu gösterilmiştir³¹⁵.

Araştırmalar, bireyin resmi bir ödül veya değerlendirme sistemi tarafından tanınmayan fazladan çaba gösterme davranışı olarak tanımlanan örgütsel davranışın duygusal bağlılık ile olumlu yönde ilişkide olduğunu göstermiştir³¹⁶. Bu bulgular duygusal bağlılığın örgütlerdeki etkileri açısından özellikle modern dönemde önemlidir. Schmidt (2007) duygusal bağlılığın, tükenmişlik duygularını azaltarak işyerindeki stres düzeyini etkilediğini söylemiştir³¹⁷.

Araştırmalar duygusal bağlılığın birincil öncülleri olarak demografik değişkenler, bireysel farklılıklar, iş deneyimleri ve yapılan insan kaynakları uygulamalarıdır³¹⁸. Ancak Meyer ve ark. (2002) duygusal bağlılığın en güçlü öncülünün iş deneyimi ile ilgili değişkenler olduğunu göstermiştir³¹⁹. Morrow (2011) sosyalleşme, insan kaynakları uygulamaları ve kişilerarası ilişkilerin yüksek düzeyde olmasının duygusal bağlılık ile olumlu yönde ilişkide olduğunu göstermiştir³²⁰. Duygusal bağlılık düzeylerini etkileyen temel insan kaynakları uygulamalarının işe alım ve seçim, sosyalleşme, mentorluk ve sosyal ağ oluşturma ve eğitim, gelişim olarak sınıflandırılabilirliğini göstermiştir.

³¹⁴ Solinger, O. N., Van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93 (1), s. 70.

³¹⁵ Somers, M. J. (2009). The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), s.75.

³¹⁶ Liu, Y. (2009). Perceived organizational support and expatriate organizational citizenship behavior. *Personnel Review* Vol. 38 No. 3, s. 307.

³¹⁷ Schmidt, K. H. (2007). Organizational commitment: A further moderator in the relationship between work stress and strain? *International Journal of Stress Management*, 14 (1), s. 26.

³¹⁸ Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131 (2), s. 241.

³¹⁹ Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1), s. 20.

³²⁰ Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (1), s. 18.

2.2.12. İş Memnuniyeti

İş memnuniyeti kişinin işi için iyimser bir duyguya sahip olmasıdır. Newstrom (2007), iş memnuniyetini, çalışanların işleri hakkındaki olumlu ya da olumsuz his ve duyguları olarak, Vroom (1964) ise iş memnuniyetini, çalışanın işyerindeki rolüne odaklanarak, bireylerin iş rollerine yönelik duygusal yönelimleri olarak tanımlamaktadır³²¹. Davis ve Newstrom (1985) iş memnuniyetinin bireyin iş yerindeki davranışlarıyla ilgili olduğunu ve iş memnuniyetinin beklentilerin gerçekte ne olduğunu ve gerçek ödüllerle karşılanması olarak tanımlar³²². Kaliski (2007) iş memnuniyetini, çalışanın işteki başarısı ve başarı hissi olarak, Statt (2004) ise iş memnuniyetini, çalışanın işinden kazandığı ödüllerden memnun olma derecesi olarak tanımlar. İş memnuniyeti, kişinin sahip olduğu işi yapmasını, iyi yapmasını ve çabaları için ödüllendirilmesidir. İş memnuniyeti, hedeflerin başarılmasında, tanınma, gelir, terfi ve işi yapma hissine yol açan anahtar unsurdur.

İş örgütlerinin etkinliği ve etkililiği söz konusu olduğunda, iş memnuniyeti ana belirleyicilerden biri olarak düşünülür. İşinden memnun olan bir çalışanın mutlu bir çalışan olduğu ve mutlu bir çalışanın başarılı bir çalışan olduğu varsayılır.

İşe bağlılığın azalması, işten soyutlanma, iş kazasının artması işten memnuniyetsizliğin olumsuz sonuçları olarak gösterilir. Spector (1997) iş memnuniyetinin üç önemli özelliği olduğunu vurgular. İlk olarak, örgütlerin insani değerlere rehberlik etmelidir. Bu tür organizasyonlar işçilere adil ve saygılı davranır. İkincisi, yüksek iş memnuniyeti, çalışanların iyi bir duygusal ve zihinsel durumda olduğunun göstergesi olup örgütün işleyişini ve faaliyetlerini olumlu yönde etkileyecektir. Çalışanların yüksek iş memnuniyeti işletme için olumlu çalışan davranışına neden olurken düşük iş memnuniyeti işletme için olumsuz çalışan davranışına neden olur. Üçüncüsü, iş memnuniyeti örgütsel faaliyetlerin göstergesidir. İş memnuniyeti değerlendirmesi yoluyla, farklı örgütsel birimlerde

³²¹ Vroom, V. (1964). *Work and Motivation* (John Wiley and Sons, New York). s.89.

³²² Davis, K., & Newstrom, J. W. (1981). *Human behavior at work: Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.s.109

farklı memnuniyet seviyeleri olduğu tespit edilebilir. İş memnuniyeti göstergeleri birimler arasındaki performans farklılıklarını ortaya çıkarır³²³.

Lawler ve Porter (1967)'in iş memnuniyet modeli, ödüllerin iş memnuniyeti üzerindeki etkisine özel bir önem vermektedir. Bu modele göre, içsel ve dışsal ödüller, çalışanların hak edilen ücret düzeyine ilişkin algıları nedeniyle doğrudan iş memnuniyeti ile bağlantılı değildir³²⁴. Locke ve Latham (1990)'ın iş memnuniyeti modelinde en üst düzeyde belirlenen hedefler ve yüksek beklentiler, görevlerin yerine getirilmesiyle başarı gelir ve başarı, iş memnuniyetini yaratan bir faktör olarak değerlendirilir³²⁵. İş memnuniyeti ve iş memnuniyetsizliği kavramsal olarak iki ayrı uçta bulunan olgular olduğuna dair fikir birliği yoktur. Herzberg'in iki faktör kuramı iş memnuniyetine neden olan faktörlere motivasyon araçları, iş memnuniyetsizliğine neden olan faktörlere hijyen faktörleri olarak tanımlar.

Genel olarak araştırmalar iş memnuniyeti ve örgütsel performans arasında güçlü bir bağ olmadığını göstermekte birlikte bazı meta analiz çalışmaları güçlü ilişki olduğunu söylemektedir. Ayrıca, memnuniyetin mi performansa yoksa performansın mı memnuniyete yol açtığı konusu tartışılmaktadır³²⁶.

Judge, Thoresen, Bono ve Patton (2001)'in metaanalitik çalışmasında iş memnuniyeti ve iş performansı arasındaki ortalama korelasyonun orta derecede (.30) olduğu, karmaşık işlerde (daha profesyonel) ilişkinin daha güçlü olduğu tespit edilmiştir³²⁷. İş memnuniyeti ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişki karşılıklıdır. İş memnuniyeti, yaşam memnuniyetini etkilemekte yaşam memnuniyeti de iş memnuniyetini etkilemektedir. Kişinin yaşadığı iş deneyimleri hayatına yayılır. Tait,

³²³ Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol.3). Sage publications. s.7.

³²⁴ Lawler III, E. E., & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial relations: A journal of Economy and Society*, 7 (1), s.20.

³²⁵ Locke, E.A. and Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*, Prentice Hall, s.4

³²⁶ Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*, 8 Edition, McGraw-Hill/Irwin, Boston, s. 147

³²⁷ Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127 (3), s.376.

Padgett ve Baldwin, (1989) iş ve yaşam memnuniyetinin ilişkili olduğunu göstermiştir³²⁸.

Birçok araştırma iş memnuniyeti düşük çalışanların işlerini bırakma ihtimalinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. İş memnuniyeti ile işten ayrılma ve devamsızlık arasında olumsuz yönde ilişki olduğu çeşitli araştırmalarda tespit edilmiştir. Aynı zamanda iş memnuniyetsizliği, gecikme, şikayetler, uyuşturucu bağımlılığı ve emekli olma gibi çekilme davranışlarıyla ilişkilidir³²⁹. İş memnuniyetinin işten ayrılma ve devamsızlık gibi geri çekilme davranışlarını tahmin ettiğini gösteren araştırmalara dayanarak, araştırmacılar çalışanların tutumlarının örgütleri üzerindeki finansal etkilerini istatistiksel olarak ölçmeyi başarmışlardır³³⁰.

Thomas ve Ganster, (1995), iş memnuniyeti ve depresyon arasında ilişki olduğunu söylemiştir. İş memnuniyeti olumsuz psikolojik durum arasındaki ilişkinin kişilik özelliklerinden kaynaklandığı düşünülebilir³³¹. Bununla birlikte, kişinin içinde yaşadığı memnuniyet veya memnuniyetsizliğin psikolojik durumunu da etkileyeceği düşünülmelidir.

Judge ve Bono (2001)'nin benlik değerlendirmelerinin iş memnuniyeti ve performansla ilişkisini değerlendirildiği meta analitik çalışmada iş memnuniyetinin nevrotizm, benlik saygısı, içsel denetim odağı ve öz yeterlilikle ilişkili olduğu en güçlü ilişkinin öz yeterlilik ile ilgili olduğu tespit edilmiştir. İş performansının nevrotizm, içsel denetim odağı, öz yeterlilik ve benlik saygısıyla anlamlı ilişkili olduğu en güçlü ilişkinin benlik saygısı ile ilgili olduğu tespit edilmiştir³³². Bununla

³²⁸ Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), s.502.

³²⁹ Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), s.395.

³³⁰ Mirvis, P. H., & Lawler, E. E. (1977). Measuring the financial impact of employee attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 62 (1), s.1.

³³¹ Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80 (1), s.6.

³³² Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), s.80.

birlikte Judge, Heller ve Mount (2002) beş faktör kişilik modeli ile genel iş memnuniyeti arasındaki ilişki üzerine yaptıkları meta analitik çalışmada: iş memnuniyetinin uyumluluk, dışa dönüklük, sorumluluk ve nevrozizm ile ilişkili olduğu, deneyime açıklık ile ilişkili olmadığını, en güçlü ilişkinin nevrozizm ile olduğunu tespit etmişlerdir³³³.

Feij, Van der Velde, Taris ve Taris (1999)'in 18-26 yaş grubuyla yaptığı bir çalışmada³³⁴ iş uyumu ve iş memnuniyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Buna karşın uyum algılayan ve algılamayan kişilerin işlerinden ayrılma niyetleriyle ilişkisi tespit edilememiştir. Yine araştırma sonucunda mesleki ilginin yetişkinlikte sürdürdüğünü ilgi ve algılanan beceri arasındaki uyumun zaman içinde arttığını ve süreklilik kazandığını ortaya çıkarmıştır.

2.2.13. Yaşam Memnuniyeti

Yaşam memnuniyeti, bireylerin yaşam kalitelerini kendilerine özgü kıstaslara göre değerlendirdikleri yargılayıcı bir süreci ifade eder³³⁵. Kişinin algılanan yaşam koşullarının kendi kendine uygulanan bir standart veya standartlar seti ile karşılaştırılması ve koşulların bu standartlara uyma derecesine göre, kişi yüksek veya düşük yaşam memnuniyeti bildirmektedir. Bu nedenle yaşam memnuniyeti, yargılama ölçütlerinin kişiye bağlı olduğu kişinin yaşamının bilinçli bir bilişsel yargısıdır³³⁶.

Yaşam memnuniyeti, öznel iyi oluşun önemli bir göstergesi ve olumlu duygunun yaygın olmasıdır. Genel olarak küresel mutluluk seviyeleri çalışmaları mutluluğun ölçüsü olarak yaşam memnuniyetini kullanmaktadır. Yapılan çalışmalar, yaşam memnuniyetinin çok önemli sonuçları olduğunu göstermiştir. Chida ve Steptoe (2008) yaşam memnuniyeti ve öznel iyi oluşun düşük ölüm düzeyi ile ilişkili

³³³ Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), s. 530.

³³⁴Feij, J.A., van der Velde, M.E.G., Taris, R., & Taris, T.W. (1999). The development of person vocation fit: A longitudinal study among youth employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 7, s.12.

³³⁵ Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1-4), s. 475.

³³⁶ Pavot, W., & Diener, E. (2009). Review of the satisfaction with life scale. *In Assessing well-being* s. 101.

olduğunu³³⁷, daha az uyku şikayetleri ve tükenmişlikle ilişkilendirmiştir³³⁸. Yaşam memnuniyetinin iş performansı ile arasında daha güçlü bir ilişki olabileceğine dair çalışmalar olmakla birlikte, yaşam memnuniyeti daha az işten ayrılma niyetiyle ilişkilendirilmiştir³³⁹.

Erdoğan ve ark. (2012) yaşam memnuniyetiyle ilgili yaptıkları çalışmada yaşam memnuniyetini yaklaşımını yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya şeklinde tasniflemişlerdir³⁴⁰. Yukarıdan aşağıya yaklaşım, yaşam memnuniyetini istikrarlı özelliklerin bir işlevi olarak görür. İnsanların özelliklerine bağlı olarak yaşamlarından daha memnun olma eğilimi gösterirler. Steel, Schmidt ve Shultz (2008)'un meta analitik çalışması beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklığın en az, nevrozizmin ise yaşama memnuniyetiyle en fazla ilişkili kavram olduğunu, uyumluluk, sorumluluk ve dışa dönüklüğün ise orta derecede ilişkili olduğunu tespit etmiştir³⁴¹. Bununla birlikte Heller, Watson ve Ilies (2004) çalışmalarında iş ve evlilik memnuniyetinin kişiliğin yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisine aracılık ettiğini göstermişlerdir³⁴². Aşağıdan yukarıya yaklaşım ise yaşam memnuniyetini yaşam alanlarından memnuniyetin bir fonksiyonu olarak görmektedir. Yaşamın iş, aile, sağlık ve hobi gibi birçok birbiriyle ilişkili ama ayrı alanı vardır. Bireylere yaşam memnuniyetleri sorulduğunda belirttikleri, hayatın farklı alanlarındaki memnuniyetleridir. Yaşam memnuniyeti hayatın alanlarının ortalaması değildir çünkü bireylerin her bir hayat alanına ne kadar değer verdiğini bilinemez.

³³⁷ Chida, Y., & Steptoe, A. (2008). Positive psychological well-being and mortality: a quantitative review of prospective observational studies. *Psychosomatic Medicine*, 70 (7), s. 741.

³³⁸ Brand, S., Beck, J., Hatzinger, M., Harbaugh, A., Ruch, W., & Holsboer-Trachsler, E. (2010). Associations between satisfaction with life, burnout-related emotional and physical exhaustion, and sleep complaints. *The World Journal of Biological Psychiatry*, 11 (5), s. 744.

³³⁹ Rode, J. C., Rehg, M. T., Near, J. P., & Underhill, J. R. (2007). The effect of work/family conflict on intention to quit: The mediating roles of job and life satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 2(2), s.65.

³⁴⁰ Erdoğan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), s.1038.

³⁴¹ Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 134 (1), s. 138.

³⁴² Heller, D., Watson, D., & Ilies, R. (2004). The role of person versus situation in life satisfaction: A critical examination. *Psychological Bulletin*, 130(4), s.574.

İş ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişki birçok araştırmaya konu olmuştur. Bowling, Eschleman ve Wang (2010) iş memnuniyeti ve yaşam memnuniyeti arasında güçlü bir ilişki tespit etmişlerdir³⁴³. Buna karşın Rode (2004) kişilik ve iş dışı memnuniyet kontrol edildiğinde iş memnuniyetini yaşam memnuniyetini yordamadığını belirtmiştir³⁴⁴.

Daha önce belirtildiği gibi iş memnuniyeti ile yaşam memnuniyeti arasında olumlu bir ilişki vardır. Bowling ve ark. (2010) güçlü bir ilişki bildirmiştir³⁴⁵. İş yaşamının diğer kavramlarından olan kariyer memnuniyeti ile ilgili olarak Burke ve ark (1999) kişinin işiyle ilgili genel başarıları, beceri gelişimi ve gelir beklentileri ile ilgili duyguları ifade eden kariyer memnuniyetiyle yaşam memnuniyeti arasında güçlü bir ilişki bulmuştur³⁴⁶. Ayrıca yaşam memnuniyetinin iş memnuniyeti ve kariyer memnuniyetiyle ilişkilerine bakıldığında kariyer memnuniyetiyle olan ilişkinin daha güçlü olması iş kalitesi göstergesinde kariyer memnuniyetinin daha önemli bir yapı olduğunu düşündürmektedir.

Stres, bir kişinin karşılaştığı taleplerin algıladığı yeteneklerini aşması sonucu ortaya çıkar. Hayes ve Weathington, (2007) iş stresinin iş memnuniyetiyle birlikte iş yaşamı kalitesinin bir göstergesi olduğunu belirtilmiştir³⁴⁷. Birçok araştırmacı tarafından stres ve benzeri değişkenler yaşam memnuniyetiyle ilişkilendirilmiştir. Bu kavramlara tükenmişlik, depresyon, sıkıntı gibi kavramlar örnek olarak verilebilir. Yapılan bir araştırma stres, iş ailesi dengesi ve diğer işyeri stres faktörleri gibi işyeri

³⁴³ Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), s. 915.

³⁴⁴ Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human relations*, 57(9), s.1205.

³⁴⁵ Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (4), s.915.

³⁴⁶ Burke, R. J., Divinagracia, L. A., & Mamo, E. (1999). Predictors of life satisfaction among Filipino managerial and professional women. *Psychological Reports*, 84 (3), s.805.

³⁴⁷ Hayes, C. T., & Weathington, B. L. (2007). Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers. *The Journal of psychology*, 141 (6), s. 565.

özelliklerinin yaşam memnuniyeti üzerine etkilerine aracılık ettiğini göstermektedir³⁴⁸.

Jones (2006), yaşam memnuniyeti ile performans ilişkisinin iş memnuniyetinden daha güçlü olduğunu ve yaşam memnuniyetinin performans davranışını iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılığın ötesinde etkilediğini göstermiştir³⁴⁹. Bununla birlikte birçok araştırma yaşam memnuniyeti ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur³⁵⁰.

Judge ve Locke (1993) yaşam memnuniyetinin işten kaçınma ile olumsuz ilişkide olduğunu göstermiştir³⁵¹. Bununla birlikte, S. A. Murphy, Duxbury ve Higgins (2006) yaşam memnuniyeti ile devamsızlık arasında olumsuz ilişki tespit etmiştir³⁵². Ayrıca, Von Bonsdorff, Huuhtanen, Tuomi ve Seitsamo (2010) yaşam memnuniyeti yüksek olanların erken emekli olma niyetinde olmadıklarını göstermiştir³⁵³. Shaw ve Gupta (2001) yaşam memnuniyeti ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz ilişki tespit etmiştir³⁵⁴.

2.2.14. İşten Ayrılma Niyeti

Çalışanlar çeşitli nedenlerle işlerinden ayrılmak isteyebilirler. Düşük iş memnuniyeti, iş veren memnuniyeti, sınırlı ilerleme olanakları, başka bir iş yerinde daha olumlu fırsatlar, örgütsel değişimler gibi nedenler çalışanların işlerinden ayrılmalarına neden olabilir. İşten ayrılma niyeti, bireyin işini belirli bir süre içinde değiştirme olasılığıdır, birey örgütü veya mesleğini bırakmak istemektedir. İşten

³⁴⁸ Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 510.

³⁴⁹ Jones, M. D. (2006). Which is a better predictor of job performance: Job satisfaction or life satisfaction? *Journal of Behavioral & Applied Management*, 8(1), s.20.

³⁵⁰ Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), s.1038.

³⁵¹ Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78 (3), s.475.

³⁵² Murphy, S. A., Duxbury, L., & Higgins, C. (2007). The individual and organizational consequences of stress, anxiety, and depression in the workplace: A case study. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 25 (2), s.143.

³⁵³ Von Bonsdorff, M. E., Huuhtanen, P., Tuomi, K., & Seitsamo, J. (2010). Predictors of employees' early retirement intentions: an 11-year longitudinal study. *Occupational Medicine*, 60 (2), s. 94.

³⁵⁴ Shaw, J. D., & Gupta, N. (2001). Pay fairness and employee outcomes: Exacerbation and attenuation effects of financial need. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(3), s. 299.

ayrılma niyeti işten ayrılmanın en iyi öngörücüsüdür. Niyet artıkça işten ayrılma olasılığı artar.

İşten ayrılma niyeti, çalışanın çalıştığı örgütten ayrılmak için bilinçli ve kasıtlı bir isteklilik olarak tanımlanır. Genellikle belirli bir zaman aralığı referansla ölçülür. İşten ayrılma niyeti çeşitli faktörlere bağlı karmaşık bir olgudur. İşten ayrılma niyeti, işten ayrılmanın en güçlü göstergesi olarak bilinir. İşten ayrılma amacı ile ayrılma davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkaran birçok araştırma vardır.³⁵⁵ Çalışanların işten ayrılma niyeti ile ilgili birçok araştırma, yaş, cinsiyet, görev süresi, atama, deneyim, tazminat, eğitim, istihdamın niteliğinin belirleyici olduğunu göstermektedir. Ücret, üstten memnuniyet, örgütsel bağlılık ve prosedür adaleti gibi değişkenlerin işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. İşten ayrılma gönüllü işten ayrılma ve gönüllü olmayan işten ayrılma şeklinde ikiye ayrılır.

Gönüllü işten ayrılmalar, hem iş gücü değişimi gibi doğrudan maliyet hem de kalan personel üzerindeki baskı veya sosyal sermaye kaybı gibi dolaylı maliyet açısından önemli maliyetler yaratmaktadır.

Taylor (1998) gönüllü işten ayrılmaların işlevsel ve işlevsel olmayan şeklinde ikiye ayrılabilceğini belirtti. İşlevsel işten ayrılmaların ayrılması istenen çalışanların işten ayrılması şeklinde tanımlanırken işlevsel olmayan ayrılma ise ayrılması istenmeyen çalışanların işi bırakmasıdır³⁵⁶.

Siew (2017) çalışmasında liderlik stillerinin işten ayrılma niyeti ile çok güçlü bir ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Puni (2016) otokratik liderlere sahip çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha fazla olduğunu buna karşın demokratik liderlik anlayışına sahip olmanın düşük işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğu bulunmuştur³⁵⁷.

³⁵⁵ Abrams, D., Ando, K., & Hinkle, S. (1998). Psychological attachment to the group: Cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(10), s.1027-1039.

³⁵⁶ Taylor, S. (1998). *Employee resourcing*. Institute of personnel and development.s.125.

³⁵⁷ Puni, A., Agyemang, C. B., & Asamoah, E. S. (2016). Leadership styles, employee turnover intentions and counterproductive work behaviours. *International Journal of Innovative Research and Development*, 5(1), s.1-7.

Kaya ve Abdioğlu (2010) yaş, mesleki deneyim, medeni durum, meslek unvanı ve mesleğe ilişkin önceki deneyimler gibi demografik değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olmadığını bildirmişlerdir³⁵⁸. Buna karşın başka birçok araştırma gibi Emiroğlu ve ark. (2015) yaş, medeni durum, deneyim, ücret, pozisyon ve çalışma bölümü gibi demografik faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerinde belirleyici olduğunu söylemişlerdir³⁵⁹. Choong ve ark (2013) cinsiyet, yaş, medeni durum gibi değişkenlerin işten ayrılma niyetiyle ilişkili olduğunu, kadınların ayrılma niyetinin daha fazla olduğunu, evlilerin ve yaşı daha ileri olanların işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir³⁶⁰. Buna karşın Ahuja ve ark (2007), örgütsel bağlılığın çalışanın işten ayrılma niyetiyle en güçlü ilişkili kavramsal yapı olduğunu tespit etmiştir³⁶¹. Öztürk ve ark. (2016) örgütsel adalet algısıyla işten ayrılma niyetinin olumsuz yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Yüksek adalet algısı düşük işten ayrılma niyeti ve yüksek performansla ilişkilendirilmiştir³⁶². Ali (2008) iş memnuniyeti ve işten ayrılma niyetinin anlamlı bir olumsuz ilişkiye sahip olduğunu tespit etmiştir³⁶³.

³⁵⁸ Kaya, H., & Abdioğlu, H. (2010). Çalışanların örgütten ayrılma eğilimleri üzerine bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), s.129-165.

³⁵⁹ Emiroğlu, B. D., Akova, O., & Tanrıverdi, H. (2015). The relationship between turnover intention and demographic factors in hotel businesses: A study at fivestar hotels in Istanbul. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, s.385-397.

³⁶⁰ Choong, Y. O., Keh, C. G., Tan, Y. T., & Tan, C. E. (2013). Impacts of demographic antecedents toward turnover intention amongst academic staff in Malaysian private universities. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(6), s.46.

³⁶¹ Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kacmar, C. J., McKnight, D. H., & George, J. F. (2007). IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *Mis Quarterly*, s.1.

³⁶² Öztürk, M., Eryesil, K., & Beduk, A. (2016). The Effect of Organizational Justice on Organizational Cynicism and Turnover Intention: A Research on the Banking Sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6 (12), s.543.

³⁶³ Ali, N. (2008). Factors affecting overall job satisfaction and turnover intention. *Journal of Managerial Sciences*, 2 (2), s.239.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bireyin benlik değerlendirmelerinin ve kişilik özelliklerinin kariyer sonuçlarıyla ilişkisini analiz etme amacı taşıyan araştırmada, temel olarak kişilik özelliklerinin ve benlik kavramlarının iş ve yaşam sonuçları üzerindeki etkisinin incelenmesi hedeflenmiştir. Araştırmaya konu olan değişkenler ve araştırmanın biçimi, bu bölümde açıklanacaktır. Araştırmada incelenen temel yapılar, araştırmanın süreci, türü ve modeli, araştırmanın temel ve alt hipotezleri, veri toplamak üzere yararlanılan ölçüm araçları, ana kütle ve örneklem, uygulaması, önerilen hipotezleri test etmek için kullanılan istatistiksel yöntemler açıklanarak, araştırmada sürdürülen yöntem tanıtılacaktır.

3.1. Araştırmanın Türü ve Modeli

Yeni mezunların kişilik özelliklerinin işlerine uyum sağlamalarıyla ilişkisi ve temel benlik değerlendirmelerinin aracılık rolü konulu çalışma, kuramsal ve uygulama olmak üzere iki ana bölümden oluşmaktadır. Temel kariyer gelişim kuramları, benlik ve kişilik kavramları, iş arama, işe ve örgüte uyum, duygusal bağlılık, iş ve yaşam memnuniyeti, işten ayrılma niyeti gibi yapılar kuramsal bölümde aktarılmıştır. Bu bölümde, kapsamlı bir yazın incelemesi yerine, çalışmanın araştırma bölümünün anlamlandırılması hedeflenmiştir.

Araştırma, genel olarak anket yoluyla verilerin toplanmasıyla gerçekleştirilmiştir. Toplanan nicel veriler, değişkenler arasında var olduğu düşünülen ilişkilerin incelenmesinde kullanılmıştır. Bu yönüyle çalışma, bağıntısal modele uygun düşmektedir.

Kişilik ve benlik kavramları ile ilgili çeşitli değişkenlerin yeni mezunların iş yaşamlarıyla ilişkisinin ne şekilde gerçekleştiğinin incelenmesi amaçlandığından veri toplama uygulaması aynı kişiler üzerinde iki farklı zamanda yürütülmüştür. Araştırma, Mayıs 2012 ve Mayıs 2019'de toplanan verilere dayanmakta, sonuçlar bu dönemin analizini yansıtmaktadır.

Araştırma, yeni mezunların işlerine uyum sağlamaları, işe yönelik tutumları konusuna eğilmektedir. Çalışma kapsamında genç yetişkinlerin kişilik özelliklerinin/benlik değerlendirmelerinin yaşamın önemli bir dönemi olan lisans mezuniyeti sonrasında yüzleşilen iş dünyasıyla karşılaşmasını ve etkisini konu edinmektedir. Bununla birlikte beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük kişilik özelliğinin kariyer sonuçlarıyla ilişkisinde temel benlik değerlendirmelerinin aracılık rolü incelenmiştir. Bu açıdan bireyin benliğinin iş tutumlarına etkisi günlük hayat problemlerini konu alan bu çalışmayla ağırlığın kavramlar arası ilişkilere açıklık getirme üzerinde olduğu dikkat çekmektedir. Bu yönüyle çalışma, temel araştırma niteliği taşımaktadır.

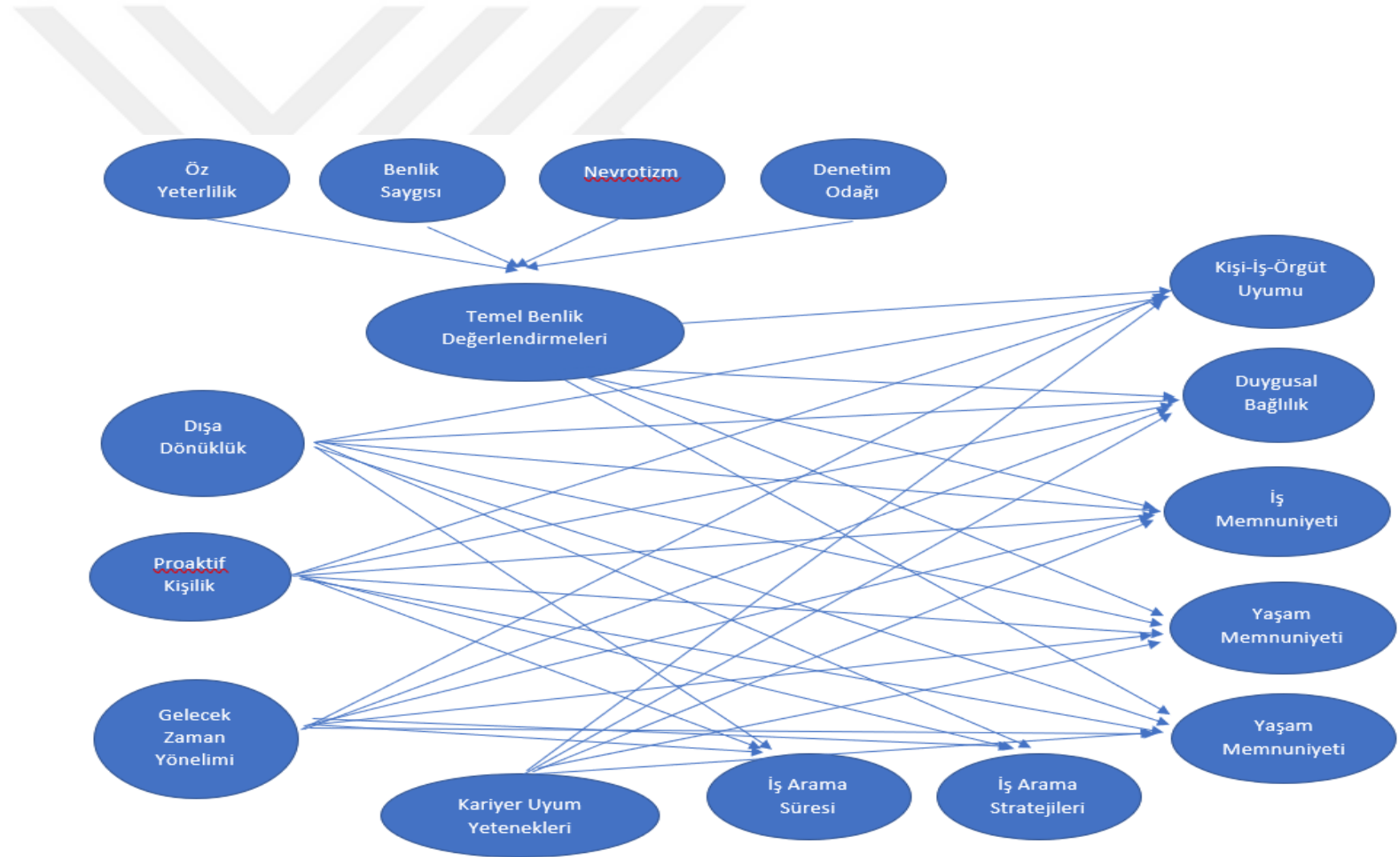
Araştırmada kullanılan istatistiksel analiz yöntemleri çok çeşitli olmakla birlikte karma bir yapı göstermektedir. Veriler bireylerin kişilik yapılarıyla iş arama, iş bulma ve işlerine uyum sağlamalarıyla ilişkilerini temel almakla birlikte bireylerin doğuştan ve değiştirilebilir kişilik yapılarının kariyer sonuçları üzerinde ne gibi etkileri olduğunun gözlemlenmesidir. Yeni mezunların kişilik yapıları 2012 yılının mayıs ayında sınıf ortamında soru formunun grup halinde uygulanması şeklinde, kariyer sonuçları ise 2019 yılının mayıs ayında katılımcılara google form üzerinden gönderilen soruların cevaplanması şeklinde yapılmıştır. Araştırmanın temel hipotezleri ve uygulanan istatistiksel yöntemler çalışmayı, açıklayıcı ve ilişki kurmaya yönelik bir araştırma olarak değerlendirilmesini sağlamaktadır. Araştırma kullanılan kavramsal yapıların ilişkisi Şekil-1’de gösterilmiştir. Araştırmamızın temel hipotezlerinin test edileceği kişilik yapılarıyla iş ve yaşama yönelik tutumları arasındaki ilişkilerin modeli Şekil-2’de gösterilmiştir. Temel benlik değerlendirmelerinin aracılık rolünün analizinde sosyal bilişsel kariyer kuramı modelinde benlik kavramlarının kariyer ilgilerinin gelişmesine yol açtığı, kişilik, öz-yeterlik beklentileri gibi sosyalbilişsel mekanizmalar üzerindeki etkisi yoluyla öncelikle dolaylı bir yolla kariyer sonuçlarıyla ilişkilendirilecektir³⁶⁴. Benlik değerlendirmelerinin aracılık analizlerinde kullanıldığına dair çeşitli araştırmalar

³⁶⁴ Nauta, M. M. (2004). Self-efficacy as a mediator of the relationships between personality factors and career interests. *Journal of Career Assessment*, 12 (4), s. 381-394.

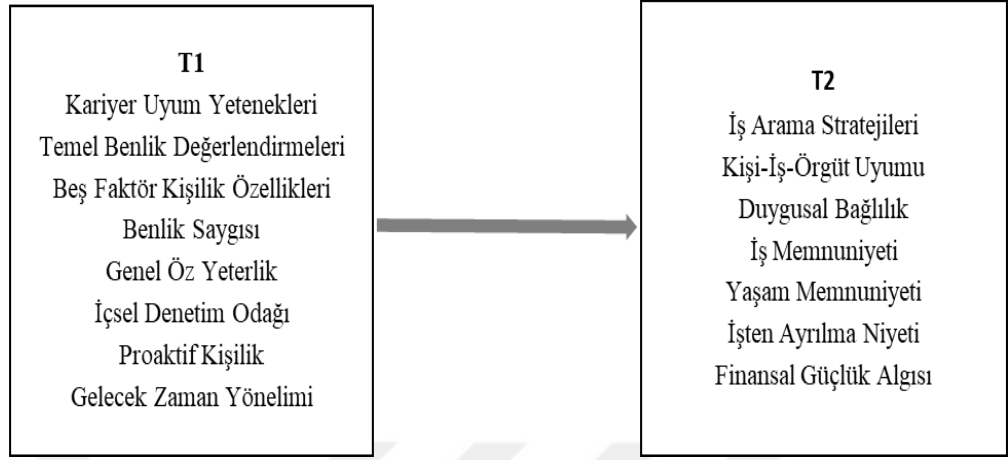
mevcuttur³⁶⁵. Modelde beş faktör kişilik özelliklerinden dışa dönüklük kişilik boyutunun seçilmesinde örneklem grubunun ağırlıklı olarak sosyal bilimler alanından gelmesi ve çalışma alanlarının insan ilişkilerine dayandığı varsayılmıştır. Bununla birlikte beş faktör kişilik özelliklerinde dışadönüklük kişilik özelliğinin iş tutumlarıyla ilişkisinde temel benlik değerlendirmelerinin aracılık rolü ise detaylı bir şekilde kavramlar Şekil 3'te gösterilmiştir.



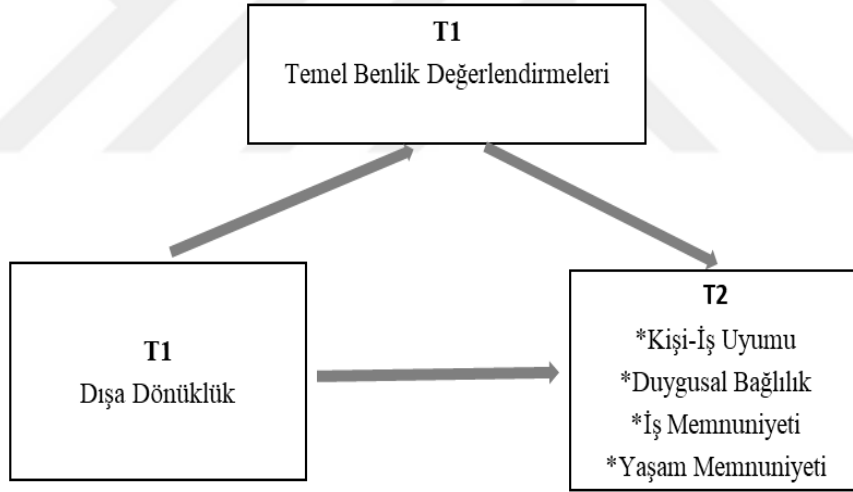
³⁶⁵ Jiang, W., Li, F., Jiang, H., Yu, L., Liu, W., Li, Q., & Zuo, L. (2014). Core self-evaluations mediate the associations of dispositional optimism and life satisfaction. *PLoS One*, 9 (6).



Şekil 1 Araştırmada Kullanılan Değişkenler



Şekil 2 I. Araştırma Modeli



Şekil 3 II. Temel Benlik Değerlendirmelerinin Aracılık Rolüne Yönelik Araştırma Modeli

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı, yeni mezunların kişilik yapılarının mezuniyet sonrasında iş arama, işe uyum sağlama, işe duygusal bağlılık, iş ve yaşam memnuniyeti, işten ayrılma niyeti gibi kariyer sonuç ve tutumlarının ilişkisi ve beş faktör kişilik özelliklerinden dışa dönüklüğün kariyer sonuç ve tutumlarıyla ilişkisinde temel benlik değerlendirmelerinin aracılık rolüdür. Araştırmanın amaç ve önemi doğrultusunda temel ve alt hipotezleri aşağıda belirtilmiştir.

3.2.1. Temel Hipotezler

Araştırma, bireylerin mezuniyet öncesi kişilik ve benlik değerlendirmelerinin daha erken iş bulma, doğru iş arama stratejileri kullanmalarına, işlerine uyum sağlamalarına, işlerine duygusal olarak bağlanmalarına, işten ayrılma niyetlerine, yaşadıkları finansal güçlüklerle, iş ve yaşam memnuniyetleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla tasarlanmıştır. Bu çerçevede öncelikle, kariyer uyum yetenekleri, temel benlik değerlendirmeleri, beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk ve dışa dönüklüğün, proaktif kişilik ve zaman perspektifi gibi kişilik yapılarının, iş arama süresi, işe ve örgüte uyum sağlama, iş ve yaşam memnuniyeti, işten ayrılma niyeti ve finansal güçlük algısı gibi değişkenlerle ilişkisinin incelenmesidir. Bireylerin yukarıda bahsedilen kişilik yapılarıyla değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olacağı ve araştırmanın temelinde, belirli kişilik özelliklerinin ve olumlu benlik algılarının, daha hızlı iş bulmalarına, işe uyum sağlama ve işle ilgili psikososyal sonuçlarla ile olumlu yönde ilişki göstereceği, olumlu benlik değerlendirmeleri olan bireylerin daha kolay iş bulacaklarını, işlerine daha hızlı ve kolay adapte olacaklarını ve işle ilgili daha olumlu psikososyal sonuçlar elde edecekleri tahmin edilmektedir.

1. H_{0-1} : Mezuniyet dönemindeki kariyer uyum yetenekleri ile iş bulma süresi arasında ilişki yoktur.

H_{1-1} : Mezuniyet dönemindeki kariyer uyum yetenekleri ile, iş bulma süresi arasında ilişki vardır.

2. H_{0-2} : Mezuniyet dönemindeki kariyer uyum yetenekleri ile bireyin işine ve iş örgütüne uyum sağlaması arasında ilişki yoktur.

H_{1-2} : Mezuniyet dönemindeki kariyer uyum yetenekleri ile bireyin işine ve iş örgütüne uyum sağlaması arasında ilişki vardır.

3. H_{0-3} : Mezuniyet dönemindeki kariyer uyum yetenekleri ile bireyin işine duygusal bağlılık arasında ilişki yoktur.

H_{1-3} : Mezuniyet dönemindeki kariyer uyum yetenekleri ile bireyin işine duygusal bağlılık arasında ilişki vardır.

4. H_{0-4} : Mezuniyet dönemindeki kariyer uyum yetenekleri ile bireyin iş memnuniyeti arasında ilişki yoktur.

H_{1-4} : Mezuniyet dönemindeki kariyer uyum yetenekleri ile bireyin iş memnuniyeti arasında ilişki vardır.

5. H_{0-5} : Mezuniyet dönemindeki kariyer uyum yetenekleri ile bireyin yaşam memnuniyeti arasında ilişki yoktur.

H_{1-5} : Mezuniyet dönemindeki kariyer uyum yetenekleri ile bireyin yaşam memnuniyeti arasında ilişki vardır.

6. H_{0-6} : Mezuniyet dönemindeki kariyer uyum yetenekleri ile bireyin işten ayrılma niyeti arasında ilişki yoktur.

H_{1-6} : Mezuniyet dönemindeki kariyer uyum yetenekleri ile bireyin işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

7. H_{0-7} : Mezuniyet dönemindeki kariyer uyum yetenekleri ile bireyin finansal güçlük algısı arasında ilişki yoktur.

H_{1-7} : Mezuniyet dönemindeki kariyer uyum yetenekleri ile bireyin finansal güçlük algısı arasında ilişki yoktur.

8. H_{0-8} : Mezuniyet dönemindeki temel benlik değerlendirmeleri ile iş bulma süresi arasında ilişki yoktur.

H_{1-8} : Mezuniyet dönemindeki temel benlik değerlendirmeleri ile iş bulma süresi arasında ilişki vardır.

9. H_{0-9} : Mezuniyet dönemindeki temel benlik değerlendirmeleri ile bireyin işine ve iş örgütüne uyum sağlaması arasında ilişki yoktur.

H_{1-9} : Mezuniyet dönemindeki temel benlik değerlendirmeleri ile bireyin işine ve iş örgütüne uyum sağlaması arasında ilişki vardır.

10. H_{0-10} : Mezuniyet dönemindeki temel benlik değerlendirmeleri ile bireyin işine duygusal bağlılık arasında ilişki yoktur.

H_{1-10} : Mezuniyet dönemindeki temel benlik değerlendirmeleri ile bireyin işine duygusal bağlılık arasında ilişki vardır.

11. H_{0-11} : Mezuniyet dönemindeki temel benlik değerlendirmeleri ile bireyin iş memnuniyeti arasında ilişki yoktur.

H_{1-11} : Mezuniyet dönemindeki temel benlik değerlendirmeleri ile bireyin iş memnuniyeti arasında ilişki vardır.

12. H_{0-12} : Mezuniyet dönemindeki temel benlik değerlendirmeleri ile bireyin yaşam memnuniyeti arasında ilişki yoktur.

H_{1-12} : Mezuniyet dönemindeki temel benlik değerlendirmeleri ile bireyin yaşam memnuniyeti arasında ilişki vardır.

13. H_{0-13} : Mezuniyet dönemindeki temel benlik değerlendirmeleri ile bireyin işten ayrılma niyeti arasında ilişki yoktur.

H_{1-13} : Mezuniyet dönemindeki temel benlik değerlendirmeleri ile bireyin işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

14. H_{0-14} : Mezuniyet dönemindeki temel benlik değerlendirmeleri ile bireyin finansal güçlük algısı arasında ilişki yoktur.

H_{1-14} : Mezuniyet dönemindeki temel benlik değerlendirmeleri ile bireyin finansal güçlük algısı arasında ilişki yoktur.

15. H_{0-15} : Mezuniyet dönemindeki sorumluluk ile iş bulma süresi arasında ilişki yoktur.

H_{1-15} : Mezuniyet dönemindeki sorumluluk değerlendirmeleri ile iş bulma süresi arasında ilişki vardır.

16. H_{0-16} : Mezuniyet dönemindeki sorumluluk ile bireyin işine ve iş örgütüne uyum sağlaması arasında ilişki yoktur.

H_{1-16} : Mezuniyet dönemindeki sorumluluk ile bireyin işine ve iş örgütüne uyum sağlaması arasında ilişki vardır.

17. H_{0-17} : Mezuniyet dönemindeki sorumluluk ile bireyin işine duygusal bağlılık arasında ilişki yoktur.

H_{1-17} : Mezuniyet dönemindeki sorumluluk ile bireyin işine duygusal bağlılığı arasında ilişki vardır.

18. H_{0-18} : Mezuniyet dönemindeki sorumluluk ile bireyin iş memnuniyeti arasında ilişki yoktur.

H_{1-18} : Mezuniyet dönemindeki sorumluluk ile bireyin iş memnuniyeti arasında ilişki vardır.

19. H_{0-19} : Mezuniyet dönemindeki sorumluluk ile bireyin yaşam memnuniyeti arasında ilişki yoktur.

H_{1-19} : Mezuniyet dönemindeki sorumluluk ile bireyin yaşam memnuniyeti arasında ilişki vardır.

20. H_{0-20} : Mezuniyet dönemindeki sorumluluk ile bireyin işten ayrılma niyeti arasında ilişki yoktur.

H_{1-20} : Mezuniyet dönemindeki sorumluluk ile bireyin işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

21. H_{0-21} : Mezuniyet dönemindeki sorumluluk ile bireyin finansal güçlük algısı arasında ilişki yoktur.

H_{1-21} : Mezuniyet dönemindeki sorumluluk ile bireyin finansal güçlük algısı arasında ilişki yoktur.

22. H_{0-22} : Mezuniyet dönemindeki dışa dönüklük ile iş bulma süresi arasında ilişki yoktur.

H_{1-22} : Mezuniyet dönemindeki dışa dönüklük değerlendirmeleri ile iş bulma süresi arasında ilişki vardır.

23. H_{0-23} : Mezuniyet dönemindeki dışa dönüklük ile bireyin işine ve iş örgütüne uyum sağlaması arasında ilişki yoktur.

H_{1-23} : Mezuniyet dönemindeki dışa dönüklük ile bireyin işine ve iş örgütüne uyum sağlaması arasında ilişki vardır.

24. H_{0-24} : Mezuniyet dönemindeki dışa dönüklük ile bireyin işine duygusal bağlılığı arasında ilişki yoktur.

H_{1-24} : Mezuniyet dönemindeki dışa dönüklük ile bireyin işine duygusal bağlılığı arasında ilişki vardır.

25. H_{0-25} : Mezuniyet dönemindeki dışa dönüklük ile bireyin iş memnuniyeti arasında ilişki yoktur.

H_{1-25} : Mezuniyet dönemindeki dışa dönüklük ile bireyin iş memnuniyeti arasında ilişki vardır.

26. H_{0-26} : Mezuniyet dönemindeki dışa dönüklük ile bireyin yaşam memnuniyeti arasında ilişki yoktur.

H_{1-26} : Mezuniyet dönemindeki dışa dönüklük ile bireyin yaşam memnuniyeti arasında ilişki vardır.

27. H_{0-27} : Mezuniyet dönemindeki dışa dönüklük ile bireyin işten ayrılma niyeti arasında ilişki yoktur.

H_{1-27} : Mezuniyet dönemindeki dışa dönüklük ile bireyin işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

28. H_{0-28} : Mezuniyet dönemindeki dışa dönüklük ile bireyin finansal güçlük algısı arasında ilişki yoktur.

H_{1-28} : Mezuniyet dönemindeki dışa dönüklük ile bireyin finansal güçlük algısı arasında ilişki yoktur.

29. H_{0-29} : Mezuniyet dönemindeki proaktif kişilik ile iş bulma süresi arasında ilişki yoktur.

H_{1-29} : Mezuniyet dönemindeki proaktif kişilik ile iş bulma süresi arasında ilişki vardır.

30. H_{0-30} : Mezuniyet dönemindeki proaktif kişilik ile bireyin işine ve iş örgütüne uyum sağlaması arasında ilişki yoktur.

H_{1-30} : Mezuniyet dönemindeki proaktif kişilik ile bireyin işine ve iş örgütüne uyum sağlaması arasında ilişki vardır.

31. H_{0-31} : Mezuniyet dönemindeki proaktif kişilik ile bireyin işine duygusal bağlılık arasında ilişki yoktur.

H_{1-31} : Mezuniyet dönemindeki proaktif kişilik ile bireyin işine duygusal bağlılığı arasında ilişki vardır.

32. H_{0-32} : Mezuniyet dönemindeki proaktif kişilik ile bireyin iş memnuniyeti arasında ilişki yoktur.

H_{1-32} : Mezuniyet dönemindeki proaktif kişilik ile bireyin iş memnuniyeti arasında ilişki vardır.

33. H_{0-33} : Mezuniyet dönemindeki proaktif kişilik ile bireyin yaşam memnuniyeti arasında ilişki yoktur.

H_{1-33} : Mezuniyet dönemindeki proaktif kişilik ile bireyin yaşam memnuniyeti arasında ilişki vardır.

34. H_{0-34} : Mezuniyet dönemindeki proaktif kişilik ile bireyin işten ayrılma niyeti arasında ilişki yoktur.

H_{1-34} : Mezuniyet dönemindeki proaktif kişilik ile bireyin işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

35. H_{0-35} : Mezuniyet dönemindeki proaktif kişilik ile bireyin finansal güçlük algısı arasında ilişki yoktur.

H_{1-35} : Mezuniyet dönemindeki proaktif kişilik ile bireyin finansal güçlük algısı arasında ilişki yoktur.

36. H_{0-36} : Mezuniyet dönemindeki gelecek zaman yönelimi ile iş bulma süresi arasında ilişki yoktur.

H_{1-36} : Mezuniyet dönemindeki gelecek zaman yönelimi ile iş bulma süresi arasında ilişki vardır.

37. H_{0-37} : Mezuniyet dönemindeki gelecek zaman yönelimi ile bireyin işine ve iş örgütüne uyum sağlaması arasında ilişki yoktur.

H_{1-37} : Mezuniyet dönemindeki gelecek zaman yönelimi ile bireyin işine ve iş örgütüne uyum sağlaması arasında ilişki vardır.

38. H_{0-38} : Mezuniyet dönemindeki gelecek zaman yönelimi ile bireyin işine duygusal bağlılığı arasında ilişki yoktur.

H_{1-38} : Mezuniyet dönemindeki gelecek zaman yönelimi ile bireyin işine duygusal bağlılığı arasında ilişki vardır.

39. H_{0-39} : Mezuniyet dönemindeki gelecek zaman yönelimi ile bireyin iş memnuniyeti arasında ilişki yoktur.

H_{1-39} : Mezuniyet dönemindeki gelecek zaman yönelimi ile bireyin iş memnuniyeti arasında ilişki vardır.

40. H_{0-40} : Mezuniyet dönemindeki gelecek zaman yönelimi ile bireyin yaşam memnuniyeti arasında ilişki yoktur.

H_{1-40} : Mezuniyet dönemindeki gelecek zaman yönelimi ile bireyin yaşam memnuniyeti arasında ilişki vardır.

41. H_{0-41} : Mezuniyet dönemindeki gelecek zaman yönelimi ile bireyin işten ayrılma niyeti arasında ilişki yoktur.

H_{1-41} : Mezuniyet dönemindeki gelecek zaman yönelimi ile bireyin işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

42. H_{0-42} : Mezuniyet dönemindeki gelecek zaman yönelimi ile bireyin finansal güçlük algısı arasında ilişki yoktur.

H_{1-42} : Mezuniyet dönemindeki gelecek zaman yönelimi ile bireyin finansal güçlük algısı arasında ilişki yoktur.

43. H_{0-43} : Dışa dönük kişiliğin bireyin işine uyum sağlamasıyla ilişkisinde temel benlik değerlendirmelerinin aracılık rolü yoktur.

H_{1-43} : Dışa dönük kişiliğin bireyin işine uyum sağlamasıyla ilişkisinde temel benlik değerlendirmelerinin aracılık rolü vardır.

44. H_{0-44} : Dışa dönük kişiliğin bireyin işine duygusal bağlılığı ile ilişkisinde temel benlik değerlendirmelerinin aracılık rolü yoktur.

H_{1-44} : Dışa dönük kişiliğin bireyin işine duygusal bağlılığı ile ilişkisinde temel benlik değerlendirmelerinin aracılık rolü vardır.

45. H_{0-45} : Dışa dönük kişiliğin bireyin iş memnuniyetiyle ilişkisinde temel benlik değerlendirmelerinin aracılık rolü yoktur.

H_{1-45} : Dışa dönük kişiliğin bireyin iş memnuniyetiyle ilişkisinde temel benlik değerlendirmelerinin aracılık rolü vardır.

46. H_{0-46} : Dışa dönük kişiliğin bireyin yaşam memnuniyetiyle ilişkisinde temel benlik değerlendirmelerinin aracılık rolü yoktur.

H_{1-46} : Dışa dönük kişiliğin bireyin yaşam memnuniyetiyle ilişkisinde temel benlik değerlendirmelerinin aracılık rolü vardır.

3.2.2. Alt Hipotezler

Alt hipotezlerde, bireyin benlik değerlendirmelerini oluşturan öz yeterlilik, benlik saygısı, nevrotizm ve içsel denetim odağı gibi benlik değerlendirmeleri ile iş arama davranışı ve işe uyum sağlama faktörleriyle ilgili boyutlar açısından tahmin edilen ilişkiler test edilecektir. Bireylerin kişilik özellikleri ve benlik algılamalarıyla iş arama sürecinde kullandıkları yöntemler, iş bulma süreleri, işe uyumları, iş ve yaşam memnuniyetleri, işten ayrılma niyetleri ve finansal güçlük algıları arasındaki ilişkiler test edilecektir. Bununla birlikte son olarak, çeşitli demografik değişkenlerin yapılar ile ilişkisi incelenecektir.

47. H_{1-47} : Mezuniyet dönemindeki öz yeterlilik ile iş bulma süresi arasında ilişki vardır.

48. H_{1-48} : Mezuniyet dönemindeki öz yeterlilik ile bireyin işine ve iş örgütüne uyum sağlaması arasında ilişki vardır.

49. H_{1-49} : Mezuniyet dönemindeki öz yeterlilik ile bireyin işine duygusal bağlılığı arasında ilişki vardır.

50. H_{1-50} : Mezuniyet dönemindeki öz yeterlilik ile bireyin iş memnuniyeti arasında ilişki vardır.

51. H_{1-51} : Mezuniyet dönemindeki öz yeterlilik ile bireyin yaşam memnuniyeti arasında ilişki vardır.

52. H_{1-52} : Mezuniyet dönemindeki öz yeterlilik ile bireyin işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.
53. H_{1-53} : Mezuniyet dönemindeki öz yeterlilik ile bireyin finansal güçlük algısı arasında ilişki yoktur.
54. H_{1-54} : Mezuniyet dönemindeki benlik saygısı ile iş bulma süresi arasında ilişki vardır.
55. H_{1-55} : Mezuniyet dönemindeki benlik saygısı ile bireyin işine ve iş örgütüne uyum sağlaması arasında ilişki vardır.
56. H_{1-56} : Mezuniyet dönemindeki benlik saygısı ile bireyin işine duygusal bağlılığı arasında ilişki vardır.
57. H_{1-57} : Mezuniyet dönemindeki benlik saygısı ile bireyin iş memnuniyeti arasında ilişki vardır.
58. H_{1-58} : Mezuniyet dönemindeki benlik saygısı ile bireyin yaşam memnuniyeti arasında ilişki vardır.
59. H_{1-59} : Mezuniyet dönemindeki benlik saygısı ile bireyin işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.
60. H_{1-59} : Mezuniyet dönemindeki benlik saygısı ile bireyin finansal güçlük algısı arasında ilişki yoktur.
61. H_{1-61} : Mezuniyet dönemindeki nevrozizm ile iş bulma süresi arasında ilişki vardır.
62. H_{1-62} : Mezuniyet dönemindeki nevrozizm ile bireyin işine ve iş örgütüne uyum sağlaması arasında ilişki vardır.

63. H_{1-63} : Mezuniyet dönemindeki nevrozizm ile bireyin işine duygusal bağlılığı arasında ilişki vardır.
64. H_{1-64} : Mezuniyet dönemindeki nevrozizm ile bireyin iş memnuniyeti arasında ilişki vardır.
65. H_{1-65} : Mezuniyet dönemindeki nevrozizm ile bireyin yaşam memnuniyeti arasında ilişki vardır.
66. H_{1-66} : Mezuniyet dönemindeki nevrozizm ile bireyin işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.
67. H_{1-67} : Mezuniyet dönemindeki nevrozizm ile bireyin finansal güçlük algısı arasında ilişki yoktur.
68. H_{1-68} : Mezuniyet dönemindeki içsel denetim odağı ile iş bulma süresi arasında ilişki vardır.
69. H_{1-69} : Mezuniyet dönemindeki içsel denetim odağı ile bireyin işine ve iş örgütüne uyum sağlaması arasında ilişki vardır.
70. H_{1-70} : Mezuniyet dönemindeki içsel denetim odağı ile bireyin işine duygusal bağlılığı arasında ilişki vardır.
71. H_{1-71} : Mezuniyet dönemindeki içsel denetim odağı ile bireyin iş memnuniyeti arasında ilişki vardır.
72. H_{1-72} : Mezuniyet dönemindeki içsel denetim odağı ile bireyin yaşam memnuniyeti arasında ilişki vardır.
73. H_{1-73} : Mezuniyet dönemindeki içsel denetim odağı ile bireyin işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.

74. H_{1-74} : Mezuniyet dönemindeki içsel denetim odağı ile bireyin finansal güçlük algısı arasında ilişki yoktur.
75. $H_{1-75abc}$: İş arama stratejilerinden a) gelişigüzel b) keşfederek c) odaklı iş arama stratejileriyle iş bulma süresi arasında ilişki vardır.
76. $H_{1-76abc}$: İş arama stratejilerinden a) gelişigüzel b) keşfederek c) odaklı iş arama stratejileriyle işe ve örgüte uyum sağlama arasında ilişki vardır.
77. $H_{1-77abc}$: İş arama stratejilerinden a) gelişigüzel b) keşfederek c) odaklı iş arama stratejileriyle işe duygusal bağlılığı arasında ilişki vardır.
78. $H_{1-78abc}$: İş arama stratejilerinden a) gelişigüzel b) keşfederek c) odaklı iş arama stratejileriyle iş memnuniyeti arasında ilişki vardır.
79. $H_{1-79abc}$: İş arama stratejilerinden a) gelişigüzel b) keşfederek c) odaklı iş arama stratejileriyle yaşam memnuniyeti arasında ilişki vardır.
80. $H_{1-80abc}$: İş arama stratejilerinden a) gelişigüzel b) keşfederek c) odaklı iş arama stratejileriyle işten ayrılma niyeti arasında ilişki vardır.
81. $H_{1-80abc}$: İş arama stratejilerinden a) gelişigüzel b) keşfederek c) odaklı iş arama stratejileriyle finansal güçlük algısı arasında ilişki vardır.

3.3. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın ön kabullerinden ilki araştırma yapılan örnek birimlere ilişkindir. Lisans düzeyinde mezun olacak bireyler mezuniyetleri sonrasında aktif bir şekilde iş arama davranışında bulunacak genç yetişkinlerden oluşmaktadır. İş arayan yetişkinlerin çok önemli bir kısmı lisans düzeyinde yeni mezun olacak bireylerden oluşmaktadır. Araştırma yapılan İstanbul Üniversitesi Siyasal bilgiler fakültesi, işletme fakültesi ve ulaştırma lojistik fakültesi son sınıf öğrencilerinin ana kütle özelliklerini tam olarak yansıttığı varsayılmıştır.

Araştırmada veri toplamak üzere, anket yöntemi kullanılmıştır. Bireylerin soruları anladığı, kendilerini tanıdıkları, tam ve doğru bilgi verdikleri varsayılmıştır.

3.4. Örneklem ve Örnekleme Yöntemi

Araştırma konusu gereği uygulama çalışması lisans düzeyinde mezun durumda olan bireylerin katılımıyla yapılmıştır. Çeşitli engeller nedeniyle, çok sayıda farklı üniversiteden tesadüfi örnekleme ile ulaşılabilir bir hedef olmadığından, amaçlı örnekleme yoluna gidilerek, evrenin kıyaslanması anlamlı olacak bir bölümü seçilecektir. Örneklem için İstanbul Üniversitesi İşletme ve Siyasal Bilgiler Fakülteleri seçilmiştir. Bu fakültelerin örnekleme için seçilmesinde bu bölümden mezunların çalışma sahalarının farklılık arz etmesi, mezunların kamu ve özel kurumlarda çalışabilmeleri, kendi işletmelerini kurabilme imkanları göz önüne alınmıştır. Örneklem için seçilen bölümler genel olarak çok yönlü olmakla birlikte yeni mezunların genel olarak sosyal etkileşim içeren mesleklerde çalışacakları da varsayılmıştır. Örneklem için seçilen bölümlerin çeşitliliği araştırmanın değişkenlerinin ölçülebilmesinde diğer fakültelerin/bölümlerin istihdam olanaklarıyla karşılaştırıldığında genelleştirme yapılabilmesi açısından daha fazla imkan tanımaktadır.

İki aşamalı yapılan araştırmamızın ilk aşamasına 2012 yılının mayıs ayında 332 mezun durumda olan öğrenci katılmıştır. Çalışmanın iki aşamalı olmasından dolayı, sürdürülebilirliği sağlamak amacıyla iletişim bilgilerini belirten katılımcılar değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın ikinci aşamasına ilk aşamada kişilik özellikleri ölçülen 111 çalışan katılmıştır. Araştırmamızın ikinci aşaması 2019 yılının mayıs ayında yapılmıştır.

Araştırmanın birinci aşamasına katılan 332 mezun durumdaki öğrencinin %45'i işletme, %11'i İngilizce işletme, %16'sı kamu yönetimi, %13'ü uluslararası ilişkiler, %13'ü ulaştırma ve lojistik bölümü öğrencilerinden oluşmaktadır. Soru formunu yanıtlayan öğrencilerin yaş ortalaması 22,8, kardeş sayısı ortalaması ise 2'dir. Erkeklerin oranı %52,7 kadınların oranı %47,3'ten oluşmaktadır. Katılımcıların %57,5'i işletme, %16'sı kamu yönetimi, %13'ü uluslararası ilişkiler,

%13,5'i ulaştırma ve lojistik bölümlerinde öğrenimlerini sürdürmektedir. Katılımcıların %100' son sınıf öğrencisidir. Ağırlıklı genel not ortalamaları 2.89'dur. Katılımcıların ağırlıklı olarak yetiştiğı yer sorusuna %4,8'i köy, %2,1'i kasaba, %22,6 ilçe merkezi, %69,6'sı şehir merkezi ve %0,9'u yurtdışı olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %61,4' öğrenimlerini sürdürebilmek için burs veya kredi aldığını, %38,6'sı burs veya kredi almadığını belirtmiştir. Soru formunu yanıtlayanların %83,4' ailesinden harçlık aldığını geri kalan %16,6 ise harçlık almadığını belirtmiştir. Katılımcıların %16,3' ücretli bir işte çalıştığını, %83,7'si ise ücretli bir işte çalışmadığını belirtmiştir. Katılımcıların annelerinin eğitim durumuyla ilgili verdikleri cevaplara gelince, %5,7'si okuryazar olmadığını, %4,8'si okuryazar olduğunu ancak herhangi bir eğitim kurumundan mezun olmadığını, %34,3' ilkokul mezunu olduğunu, %13,3 ortaokul mezunu olduğunu, %26,8'i lise mezunu olduğunu, %2,1 ön lisans mezunu olduğunu %12,0'si lisans mezunu olduğunu %0,9'u ise lisans üstü eğitime sahip olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların babalarının eğitim durumuyla ilgili verdikleri cevaplara gelince, %0,9'u okuryazar olmadığını, %2,4' okuryazar olduğunu ancak herhangi bir eğitim kurumundan mezun olmadığını, %22,3' ilkokul mezunu olduğunu, %15,1'i ortaokul mezunu olduğunu, %25,6'sı lise mezunu olduğunu, %4,8 ön lisans mezunu olduğunu %25,3'si lisans mezunu olduğunu %3,6'sı ise lisans üstü eğitime sahip olduğunu belirtmiştir.

Araştırmanın ikinci aşamasına katılan 111 çalışanın %51,9'u işletme, %8'i ingilizce işletme, %14,4' kamu yönetimi, %12,7'si uluslararası ilişkiler, %12,7'si ulaştırma ve lojistik yüksek okulu öğrencilerinden oluşmaktadır. Erkeklerin oranı %50,9, kadınların oranı %49,1'den oluşmaktadır. Araştırmamızın ikinci aşamasında ise ölçülen eğitim durumunda ise katılımcıların %76,5'i lisans, %18,9'i yüksek lisans, %4,5'i doktora mezunudur. %57,6'sı özel sektör, %33,3 kamu, %9'u kendi işini yapmaktadır. İkinci uygulamaya katılanların %32,4 mezun olduktan sonra hala ilk işinde, %30,6'sı ikinci işinde, %36,9'u ise üç ve daha fazla işte çalıştığını belirtmiştir.

3.5. Veri Toplama Aracı ve Araştırmanın Değişkenleri

Araştırma uygulamasının iki aşamalı olması ve yanıtlayıcılara ikinci aşamada yapılacak olan anketin uygulanabilmesi için katılımcıların iletişim bilgilerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle ilk aşamadaki kapak metni dikkatli bir şekilde hazırlanmıştır. Araştırma sorularının ve ölçeklerin seçimi sürecinde katılımcıların iletişim bilgilerini vermelerini engelleyebilecek unsurların bulunmamasına dikkat edilmiştir.

Araştırmada veri toplamak üzere araştırmanın değişkenlerini ölçmek amacıyla geçerliliği ve güvenirliliği sağlanmış ölçüm araçları kullanılmıştır. Soru formunda bulunan ölçekler ilerleyen bölümlerde daha detaylı olarak anlatılacak olmakla birlikte temel olarak iki yöntem izlenmiştir. Birinci yöntem ilgili kavramsal yapıyı ölçme iddiasında bulunan yazında geçerliği ve güvenirliği olan ölçeklerden Türkçe olanlar ve Türkçe adaptasyonları olanlar kullanılmıştır. İlgili kavramsal yapıyı ölçen Türkçe ölçüm aracının bulunmaması durumunda ise ilgili ölçekler Türkçeye uyarlanmıştır. Türkçeye çevrilen ölçeklerde geçerliğin sağlanabilmesi için her iki dili bilen bir uzman tarafından ölçek öncelikle Türkçeye çevrilmiş daha sonra başka bir uzman tarafından Türkçe çeviri ölçeğin orijinal diline çevrilerek anlamsal farklılıklara yol açabilecek ifadeler üzerinde tartışılarak nihai ölçekler oluşturulmuştur. Çeviriyi yapanlar İngilizce ve Türkçeyi bilen, uzmanlardır.

Birinci aşamada uygulanan soru formu birçok temel bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcılara ilişkin demografik özelliklerin belirlenmesi amaçlanmış diğer bölümlerde ise araştırmada incelenen her bir kavramsal yapıyı ölçen soru formları kullanılmıştır. Bu bölümde ölçülmesi hedeflenen değişkenler ve bu amaçla yararlanılan ölçüm araçları soru formu sırasıyla açıklanacaktır.

3.5.1. Katılımcı Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Soru Listesi

Araştırmaya katılanların, araştırma hipotezleri açısından önem taşıyan çeşitli nitelikleri ve demografik özelliklerini belirlemeye yönelik soru listesi, araştırmacı

tarafından oluşturulmuştur. Araştırmanın ikinci aşamasının kolayca gerçekleştirilmesi açısından iletişim bilgileri bölümüne özel önem verilmiştir.

Soru listesinin ilk bölümünde yanıtlayıcının adı soyadı, yaşı, cinsiyeti, kardeş sayısı, eposta adresi ve telefon numarası, kayıtlı olduğu üniversite, bölüm ve genel not ortalaması bulunmaktadır. Bu soruların hepsi açık uçlu olup cinsiyet ve yaş gibi sorular tanımlayıcı istatistiklerin ortaya çıkarılması ve test edilmesi diğer sorular ise araştırmanın ikinci aşamasının gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla gerekli olan iletişim bilgilerini içermektedir. Bireyin yetiştiği yer, öğrencilik harcamalarını finanse etme yöntemini öğrenmek amacıyla burs veya kredi alıp almaması ve ücretli bir işte çalışıp çalışmaması sorulmuştur. Bunlarla birlikte bireyin yetiştiği yerin kent olup olmaması, ailenin sosya ekonomik düzeyini belirlemek amacıyla anne veya babanın eğitim durumu hakkında sınıflayıcı ölçüm düzeyinde sorular sorulmuştur. İlgili form EK A’da sunulmuştur.

3.5.2. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Araştırmanın birinci uygulamasında kariyer uyum yetenekleri ölçeği bulunmaktadır. Kariyer uyumu, mevcut veya öngörülen iş ve görevler, geçişler ve mesleki rollerdeki sıradışı olaylarla başa çıkmak için bireyin psikosoyal kaynaklarını gösteren bir yapıdır. Kariyer uyum yetenekleri ölçeği, kişinin gelişimsel mesleki iş ve görevler, mesleki geçişler ve iş travmalarının getirebileceği yabancı, karmaşık problemleri çözmek için kullanabileceği benlik kaynaklarıdır. Kariyer uyum yetenekleri ölçeği³⁶⁶ birçok ülkeden araştırmacıların, kariyer uyumunu ölçmek için geliştirdikleri bir ölçektir. Kariyer uyum yetenekleri ölçeği 24 maddesi ile kariyer uyum yeteneklerinde dört boyutu ölçtüğünü iddia etmektedir. Endişe, Kontrol, Merak ve Güven kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin alt boyutlarını ölçmektedir. Ölçek beşli likert tipi ölçekle kullanılarak cevaplanır. Ölçeğin Türkçeye standartizasyonu araştırmacı tarafından bu araştırma için yapılmıştır. Ölçeğin geçerliliği çeşitli çalışmalar ile ortaya konmuştur. Ölçeğin Türkçe standardizasyonu dört bileşenli yapıları doğrulamıştır. Ölçeğin dört boyutundan endişe (concern)

³⁶⁶ Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), s.661.

(örnek madde: "Geleceğin neye benzeyeceğini düşünmek", $\alpha = .87$), kontrol (control) (örnek madde: "iyimser olmak"), merak (curiosity) (örnek madde: "Çevremizi keşfetmek", $\alpha = .85$) ve güven (confidence) (örnek madde: "Görevleri verimli bir şekilde yerine getirme", $\alpha = .86$). Ölçeğin Türkçe adaptasyonunun güvenilirlik katsayıları orijinal ölçeğin sonuçlarıyla uyumludur. Örnek ifadeler EK B'de sunulmuştur.

3.5.3. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği

Rosenberg benlik saygısı ölçeği, 12 boyutlu 63 maddeli ölçeğin benlik hakkındaki olumlu ve olumsuz duyguları ölçerek küresel anlamda benlik değerini ölçen 10 maddelik bir alt ölçektir³⁶⁷. Ölçek tek boyutludur ve dört dereceli Likert ölçeği formatıyla cevaplanmaktadır. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeğinin Türkçe standardizasyonu (Çuhadaroglu, 1986) tarafından yapılmıştır³⁶⁸. Araştırmada ölçeğin güvenilir olduğu bulunmuştur ($\alpha = .83$). Ölçeğin çalışmamızdaki güvenilirlik katsayıları orijinal ölçeğin sonuçlarıyla uyumludur. Örnek ifadeler EK E'de sunulmuştur.

3.5.4. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği

Genel Öz Yeterlilik Ölçeği³⁶⁹ (Generalized Self Efficacy Scale) genelleştirilmiş öz yeterlik inançlarını ölçer. 10 maddeden oluşur. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ilk olarak 1979 yılında Almanya'da geliştirilmiş ve 20 maddeden oluşmuştur. Daha sonra araştırmacılar ölçeği yenilemiş ve madde sayısı 10'a indirilmiştir. Ölçeğin cevaplandırılmasında dörtlü likert tipi ölçek kullanılmaktadır. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği farklı çalışmalarla 25'ten fazla ülke diline uyarlanmıştır. Ölçeğin psikometrik özellikleri genel öz yeterliğin evrensel bir yapı olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Türkçe standardizasyonu (Aypay, 2010) tarafından

³⁶⁷ Rosenberg, M. (1965). The measurement of self-esteem. *Society and the adolescent self image*, s.297.

³⁶⁸ Çuhadaroglu, F. (1986). "Adölesanlarda Benlik Saygısı", *Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi, Psikiyatri ABD Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi*, Ankara.

³⁶⁹ R. Schwarzer, M. Jerusalem Self-efficacy scale, in: J.S. Weinman, M. Johnston (1995), Health psychology: *A user's portfolio, Nullibility and control beliefs* s. 35.

gerçekleştirilmiştir³⁷⁰. Araştırmamızda ölçeğin güvenilir olduğu bulunmuştur ($\alpha = .86$). Ölçeğin çalışmamızdaki güvenirlik katsayıları orijinal ölçeğin sonuçlarıyla uyumludur Örnek ifadeler EK D’de sunulmuştur.

3.5.5. Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi

Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi Bacanlı, İlhan ve Aslan (2007) tarafından geliştirilmiştir³⁷¹. Test, beş faktör kişilik kuramına dayanır ve beş boyutu toplam 40 madde ile ölçer. Bunu, beş kişilik boyutunu (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve deneyime açıklık) ölçebilecek özellikte iki uçlu 40 sıfat çifti ile yapmaktadır. Kişilik araştırmalarında kullanılmak üzere kısa ve pratik bir araç sunmak amacıyla geliştirilen ölçek maddeleri birbirine zıt sıfat çiftlerine dayalı bir şekilde oluşturulmuş ve 1–7 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle ölçülmeye çalışılmıştır. Ölçek, yedi maddeli nevrotiklik alt boyutu ($\alpha = .67$), dokuz maddeli dışa dönüklük alt boyutu ($\alpha = .87$), sekiz maddeli deneyime açıklık alt boyutu ($\alpha = .70$), dokuz maddeli uyumluluk alt boyutu ($\alpha = .78$), yedi maddeli sorumluluk alt boyutu ($\alpha = .83$) alfa değerleri tespit edilmiştir. Ölçeğin çalışmamızdaki güvenirlik katsayıları orijinal ölçeğin sonuçlarıyla uyumludur. Örnek ifadeler EK F’de sunulmuştur.

3.5.6. Levenson IPC Ölçeği

Levenson IPC (Internality, Powerful Others, Chance) Ölçeği iç-dış denetimi, içsellik, güçlü diğerlerini ve şans ölçen 24 maddeden oluşur³⁷². Levenson’un ölçeği denetim odağının kontrol sürecinin dışsal denetim tarafından birden fazla olan boyutu ayırt etmek için oluşturulmuştur. Ölçek bireyleri basitçe dışsal olarak derecelendirmek yerine, bireyleri içsellik, dışsallığı kaos / şans, ebeveynler gibi güçlü diğerlere atfedilmesi şeklinde incelemektedir. Çalışmada 8 maddelik içsellik boyutu kullanılmıştır ve Türkçe standardizasyonu bu araştırmada yapılmıştır ($\alpha =$

³⁷⁰ Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlik Ölçeği’nin GÖYÖ Türkçe.’ye Uyarlama Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2). s. 113.

³⁷¹ Bacanlı, H., İlhan, T., & Aslan, S. (2009). Beş faktör kuramına dayalı bir kişilik ölçeğinin geliştirilmesi: Sıfatlara dayalı kişilik testi (sdkt). *Journal of Turkish Educational Sciences*, 7(2). s. 261.

³⁷² H. Levenson *Differentiating between internality, powerful others, and chance* H.M. Lefcourt (Ed.), Research with the locus of control construct, Vol. 1, Academic Press, New York (1981), s.15.

.70). 1–6 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle cevaplandırılır. Ölçeğin çalışmamızdaki güvenirlik katsayıları orijinal ölçeğin sonuçlarıyla uyumludur. Örnek ifadeler EK G’de sunulmuştur.

3.5.7. Proaktif Kişilik Ölçeği

Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilmiş uzun formu 17 maddeden oluşan bir ölçektir³⁷³. Proaktif davranışa yönelik kişisel eğilimin ölçüsü olarak bireylerin harekete geçerek çevrelerini etkileyebilmesini ölçer. Ölçeğin tek boyutu ve 0,87 ila 0,89 arasında değişen güvenirlik değerleri vardır. 1–7 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle cevaplandırılır. Çalışmada proaktif kişilik ölçeğinin 10 maddelik kısa formu kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan kısa formun Türkçe standardiasyonu araştırmacı tarafından yapılmıştır ($\alpha = .85$). Ölçeğin çalışmamızdaki güvenirlik katsayıları orijinal ölçeğin sonuçlarıyla uyumludur. Örnek ifadeler EK H’de sunulmuştur.

3.5.8. Stanford Zaman Perspektifi Envanteri

Stanford Zaman Perspektifi Envanteri, 56 maddeli beş boyutlu Zimbardo Zaman Perspektifi Envanteridir. Araştırmamızda üç boyutlu zaman perspektifi tutumlarını ölçen 22 maddeli kısa formun³⁷⁴ dokuz maddeli gelecek alt ölçeği kullanılmıştır. Sorular 1–5 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle cevaplandırılır. Ölçeğin Türkçeye adaptasyonu araştırmacı tarafından yapılmıştır ($\alpha = .71$). Ölçeğin çalışmamızdaki güvenirlik katsayıları orijinal ölçeğin sonuçlarıyla uyumludur. Örnek ifadeler EK İ’de sunulmuştur.

3.5.9. Temel Benlik Değerlendirmeleri Envanteri

Temel benlik değerlendirmeleri ölçeği kişinin temel benlik değerlendirmelerini benlik saygısı, denetim odağı, genel öz yeterlik ve duygusal

³⁷³ Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14 (2), s.103.

³⁷⁴ D’Alessio, M., Guarino, A., De Pascalis, V., & Zimbardo, P. G. (2003). Testing Zimbardo’s Stanford time perspective inventory (STPI)-short form. *Time & Society*, 12 (2-3), s. 333.

istikrarı bir araya getirilerek tek bir faktör olarak ölçen 12 maddeli bir ölçektir³⁷⁵. Ölçek 1–5 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle cevaplandırılır. Ölçeğin Türkçeye adaptasyonu araştırmacı tarafından yapılmıştır ($\alpha = .77$). Ölçeğin çalışmamızdaki güvenirlik katsayıları orijinal ölçeğin sonuçlarıyla uyumludur. Örnek ifadeler EK C’de sunulmuştur.

3.5.10. Bilgi Arama Stratejileri Ölçeği

Bu bölümde bilgi arama stratejileri ölçeği ile ikinci aşamada kullanılan soru formlarının tanıtımına başlanacaktır. Bilgi arama stratejileri ölçeği³⁷⁶ Crossley ve Highhouse (2005) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek bireylerin iş arama stratejilerinin odaklı, keşfedici veya gelişmiş güzel boyutlarıyla değerlendirir. Ölçek, Stevens ve Turban’ın (2001) çalışmasına dayanmaktadır³⁷⁷. Sorular 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 4 ifadesi gelişigüzel, 6 ifadesi keşfedici, 6 ifadesi odaklı boyutlarını ölçmekte olup, 1–5 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle cevaplandırılmaktadır. Araştırmada ölçeğin her üç boyutunun güvenilir olduğu bulunmuştur ($\alpha = .85$), ($\alpha = .82$), ($\alpha = .84$) ve orijinal ölçek çalışmasında belirtilen güvenirlik değerleriyle paralellik göstermektedir. Örnek ifadeler EK L’de sunulmuştur.

3.5.11. Kişi, İş ve Kişi Örgüt Uyumu Ölçeği

Saks ve Ashforth (1997) tarafından geliştirilmiştir. Araştırmacılar, genel kişi-iş ve genel kişi-örgüt uygunluğunu ölçmek için birer soru hazırlamışlardır. Bu soruların geçerliğini denetlemek için ise her bir boyut için uygunluğun değer, bilgi, beceri gibi belirli yönlerini ölçen dörder madde üretmişlerdir. Bu çalışmada katılımcıların işi ve örgütü ne kadar kendilerine uygun algıladıkları Saks ve Ashforth tarafından üretilen bu sekiz madde ile ölçülmüştür³⁷⁸. Ölçek, 1–5 arasında

³⁷⁵ Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56 (2), s. 303.

³⁷⁶ Crossley, C. D., & Highhouse, S. (2005). Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, 26 (2), s. 255.

³⁷⁷ Stevens, C. K., & Turban, D. B. (2001). Impact of job seekers’ search strategies and tactics on search success. *In annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*.

³⁷⁸ Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50 (2), s. 395.

derecelendirilen likert tipi bir ölçekle cevaplandırılmaktadır. Ölçeğin Türkçeye standardizasyonu araştırmacı tarafından yapılmıştır. Araştırmada ölçeğin her üç boyutunun güvenilir olduğu bulunmuştur ($\alpha = .85$), ($\alpha = .90$) ve ($\alpha = .91$). Ölçeğin çalışmamızdaki güvenilirlik katsayıları orijinal ölçeğin sonuçlarıyla uyumludur. Örnek ifadeler EK K'da sunulmuştur.

3.5.12. Duygusal Bağlılık Ölçeği

Duygusal bağlılık, Meyer ve Allen (1984)'in geliştirdiği 8 maddeli ölçek ile değerlendirilmiştir³⁷⁹. İfadeler 1–5 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle cevaplandırılmaktadır. Ölçeğin Türkçeye standardizasyonu araştırmacı tarafından yapılmıştır ($\alpha = .83$). Ölçeğin çalışmamızdaki güvenilirlik katsayıları orijinal ölçeğin sonuçlarıyla uyumludur. Örnek ifadeler EK Q'da sunulmuştur.

3.5.13. İş Memnuniyeti Ölçeği

Genel iş memnuniyeti, Brayfield-Rothe (1951) iş memnuniyeti ölçeğinden alınan beş maddeyle ölçülmüştür³⁸⁰. Judge ve ark (1998) beş maddenin güvenilirliğini çalışmalarında test etmişlerdir³⁸¹ ve birçok çalışmada kullanmıştır. 1–7 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle cevaplandırılmaktadır. Ölçeğin Türkçeye standardizasyonu araştırmacı tarafından yapılmıştır ($\alpha = .86$). Ölçeğin çalışmamızdaki güvenilirlik katsayıları orijinal ölçeğin sonuçlarıyla uyumludur. Örnek ifadeler EK M'de sunulmuştur.

3.5.14. Yaşam Memnuniyeti Ölçeği

Yaşam memnuniyeti Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen 5 maddeli form kullanılarak ölçülmüştür³⁸². Araştırmamızda Dağlı ve Baysal (2016)

³⁷⁹ Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), s. 372.

³⁸⁰ Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), s.307.

³⁸¹ Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83 (1), s. 17.

³⁸² Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), s.75.

tarafından yapılan standartizasyon kullanılmıştır³⁸³. İfadeler 1–5 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle cevaplandırılmaktadır. Ölçeğin araştırmamızdaki ortaya çıkan güvenirlik katsayısı ($\alpha = .90$)’dır. Ölçeğin çalışmamızdaki güvenirlik katsayıları orijinal ölçeğin sonuçlarıyla uyumludur. Örnek ifadeler EK N’de sunulmuştur.

3.5.15. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten ayrılma niyeti Rosin ve Korabick (1995) tarafından geliştirilen 4 maddeli bir ölçek ile değerlendirilmektedir.³⁸⁴ Cevaplayıcılar formu 1–5 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle cevaplandırmaktadır. Ölçeğin Türkçeye standartizasyonu araştırmacı tarafından yapılmıştır ($\alpha = .90$). Ölçeğin çalışmamızdaki güvenirlik katsayıları orijinal ölçeğin sonuçlarıyla uyumludur. Örnek ifadeler EK P’de sunulmuştur.

3.5.16. Finansal Güçlük Ölçeği

Finansal güçlük ölçeği bireylerin yaşam standartlarının düşüren finansal zorluklarla karşı karşıya olup olmadıklarını belirlemek amacıyla Vinokur ve Caplan (1987) tarafından geliştirilen 3 maddeli bir form ile ölçülmüştür.³⁸⁵ İfadeler 1–5 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle cevaplandırılmaktadır. Ölçeğin Türkçeye standartizasyonu araştırmacı tarafından yapılmıştır ($\alpha = .90$). Ölçeğin çalışmamızdaki güvenirlik katsayıları orijinal ölçeğin sonuçlarıyla uyumludur. Örnek ifadeler EK O’da sunulmuştur.

3.5.17. Diğer Değişkenler

Araştırmamızda ayrıca son bitirilen okul, mezuniyet sonrası iş arama süresi, kaç farklı işte çalışıldığı birer soruyla ölçülmeye çalışılmıştır. Bireylerin eğitim durumu, lisans, yüksek lisans ve doktora seçenekleriyle sorulmuştur. İş arama süresi

³⁸³ Dağlı, A., & Baysal, N. (2016). Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 15(59). s. 1262.

³⁸⁴ Rosin, H., & Korabik, K. (1995). Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), s.16.

³⁸⁵ Vinokur, A., & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and Social Support: Determinants of Job-Seeking Behavior and Well-Being among the Unemployed I. *Journal of Applied Social Psychology*, 17(12), s.1007.

“Mezun olduktan sonra bir işte çalışmadan aktif olarak ne kadar süre iş aradınız? (Lütfen ay olarak belirtiniz)” şeklinde tek bir ifadeyle sorulmuştur. Bireyin çalıştığı alan “İşinizin niteliği sorusu ve kamu, özel ve kendi işiniz” seçenekleriyle sorulmuştur. Son olarak “Mezun olduktan sonraki kaçınıcı işinizde çalışıyorsunuz” sorusu, ilk işim, ikinci işim ve üç veya daha fazla seçenekleriyle sorulmuştur. İkinci uygulamada yer alan ifadeler EK J’de sunulmuştur.

3.6. Araştırma Uygulamasının Tanıtımı

Araştırmanın verileri İstanbul Üniversitesi işletme, ingilizce işletme, kamu yönetimi, uluslararası ilişkiler ve ulaştırma ve lojistik bölümlerinde öğrenim gören mezun durumda olan öğrencilerden derlenerek gerçekleştirilmiştir. Örneklem yöntemi olarak kolayda örneklem metodu tercih edilmiştir. Araştırmanın iki aşamalı olması ve ikinci aşamanın geri dönüş oranının yüksek olması gerektiği için kişilerin kimlik ve iletişim bilgilerinin alınmasını şart koşmuştur. Araştırma uygulayıcı tarafından öğretim üyelerinden izin alınmak kaydıyla bizzat sınıflara girilerek yönergenin okunmasıyla yazılı olarak yapılmıştır.

Araştırma iki aşamalı ve çok modlu yapılmıştır. İkinci aşama internet üzerinde yapılmıştır. İkinci aşama bireylerin öncelikle email adreslerine soru formu bağlantısı gönderilmiş daha sonra WhatsApp mesajlaşma uygulaması üzerinden araştırma ile ilgili açıklayıcı metin ve soru formunun bağlantısı gönderilerek veriler toplanmıştır.

Çalışmanın birinci aşaması 2012 yılının mayıs ayında ilgili bölümlerde yapılmıştır. Veri toplamak amacıyla sırasıyla, katılımcı özelliklerini belirlemeye yönelik bir soru formu, kariyer uyum yetenekleri ölçeği, rosenberg benlik saygısı ölçeği, genel öz yeterlilik ölçeği, sıfatlara dayalı kişilik testi, levenson IPC ölçeği, proaktif kişilik ölçeği, stanford zaman perspektifi envanteri, temel benlik değerlendirmeleri envanteri kullanılarak oluşturulan form kullanılmıştır. Araştırmanın birinci aşamasının soru formu 9 ayrı ölçek, 151 maddeden oluşmakta ve cevapla süresi 40 dakikayı bularak görece uzun sürmektedir. Derlenen verilerin kalitesinin sürdürülmesi ve geri dönüş oranının ikinci aşamaya katılım açısından yüksek olması gerektiğinden bizzat araştırmacı nezaretinde uygulamalar yapılmıştır.

Araştırmanın amacı anlatılarak ikinci aşamaya katılım için gereken iletişim bilgilerinin temin edilmesi sözel ikna ile sağlanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci aşaması 2019 yılının mayıs ayında email ve ilgili kişilerin cep telefonlarına mesaj gönderilerek yapılmıştır. Araştırmanın ikinci aşamasında soru formu google form üzerinden düzenlenmiştir. Demografik bilgilerde, ad soyad, eğitim, iş arama süresi ve sektör bilgileri sorulmuştur. Demografik bilgilerin yanında ikinci aşamada soru formu 7 ayrı ölçek, 54 maddeden oluşmaktadır.

Araştırmanın birinci aşaması ile ikinci aşaması arasında yedi yıl vardır. Birinci aşamada 332 kişinin verileri üzerinden analizler yapılmıştır. 332 kişinin 315'i birinci aşamada iletişim bilgileri bölümüne eposta adresini, 235 kişi ise hem eposta hem telefon numaralarını yazmışlardır. Araştırmanın ikinci aşamasına katılan 118 kişinin (yüzde 36) cevapları ise 37 kişinin (yüzde 11) eposta duyurusuyla, 81 (yüzde 25) kişinin cevapları telefonlara gönderilen mesajlar üzerinden alınmıştır. Birinci aşamaya katılıp ikinci aşamaya katılım oranı yüzde 36'dır. Yazında bulunan benzeri bir çalışmada iki yıl sonra yapılan bir çalışmada ikinci aşamaya katılım oranı daha kısa bir zaman dilimi olmasına rağmen yüzde 31'de kalmıştır³⁸⁶.

Anket formlarında ve formların değerlendirilmesi sürecinde, cevaplayıcılardan kaynaklanabilecek sistematik hatalara ilişkin önlemler alınmaya çalışılmış, katılımcıların yanıtları tek tek incelenmiş, belirgin biçimde uçlara kaydığı gözlenen bireylerin yanıtları değerlendirmeye alınmamıştır. İstatistiki analizler, SPSS 22.0 ve aracılık analizi ise Andrew F. Hayes tarafından geliştirilen (www.afhayes.com) ve SPSS yazılımına bütünleşmiş şekilde çalışan PROCESS 3.4.1. makro kullanılarak, araştırmacı tarafından yapılmıştır.

Araştırma, konu ve kapsam belirleme, kuramsal temelin oluşturulması, soru formunun oluşturulması, veri toplama, verileri bilgisayar ortamına aktarma, toplanan verilerin incelenmesi ve gerekli elemelerin yapılması ve analiz çalışmasına uygun hale dönüştürülmesi, ölçümün geçerliği ve güvenilirliğini test edilmesi, tanımlayıcı ve sonuç çıkarıcı istatistik analizlerin yapılması aşamalarından oluşmaktadır.

³⁸⁶ Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54(1), s.1.

3.7. Uygulanan İstatistiki Analizler

Çalışma kapsamındaki pilot ve gerçek uygulamalar sonucunda derlenen verilerin analizi için, SPSS 22.0 ve aracılık analizi için ise SPSS yazılımına bütünleşmiş şekilde çalışan PROCESS 3.4.1. makro programı kullanılmıştır. İstatistik analizler kapsamında öncelikle, ölçümün geçerliği ve güvenilirliği meselesi ele alınmıştır. Ardından, tanımlayıcı ve sonuç çıkarıcı analizler gerçekleştirilerek, araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

Ölçüm araçlarının Türkçe formlarının kullanımının geçerli ve güvenilir ölçümler sağlayıp sağlamadığının sınanması amacıyla gerçek uygulamalarda elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur. Güvenilirlik analizi için Cronbach alfa değerleri ve maddeler arası korelasyon değerleri hesaplanmıştır. Yapı geçerliliği ile ilgili olarak ise, keşfedici faktör analizi yöntemine başvurulmuştur.

Tanımlayıcı istatistikler için, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla çeşitli analizler yapılmıştır. Ölçüm değişkenlerinin tanımlayıcı istatistik analizinde ise, ölçeklerin bütünü ve boyutları için hesaplanan ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir.

Araştırmanın temel ve alt hipotezleri sonuç çıkarıcı analizler kapsamında sınanmıştır. Ölçüm değişkenleri arasındaki ilişkilerin analizi için pearson korelasyon analizi, kullanılmıştır. Aracılık değişkenlerinin analizinde process macro, demografik değişkenler arasındaki farklılıkları saptamaya yönelik araştırma sorularında, varyans analizinden yararlanılmıştır. Katılımcı özellikleri açısından yapılan sınıflandırma sonucu oluşan örneklem grupları arasındaki farklılıkları saptamaya yönelik araştırma sorularında, var olması beklenen farklılıklar, bağımsız iki örneklem t-testi, tek yönlü varyan analizi testi, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis H yöntemi, LSD post hoc yöntemi gibi çok çeşitli istatistiki analizler kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Araştırma kapsamında iki temel çalışma yürütülmüştür. İlki, ölçüm araçlarından bazılarının Türkçe'ye adaptasyonu ve pilot uygulama, ölçümün geçerlilik ve güvenilirlik açısından irdelenmesi ve üniversite öğrencilerine mezuniyetleri öncesi kişilik yapılarına yönelik olarak araştırma uygulamasının yapılması, öğrencilerin çalışan olması ve iş hayatlarına girdikten uzun bir süre sonra iş arama stratejileri, işlerine uyum sağlamaları, işlerine yönelik duygusal bağlılıkları, iş ve yaşam memnuniyetleri, işten ayrılma niyetleri ve finansal güçlük algılarına yönelik olarak araştırma uygulamasıdır. İkincisi araştırma sorularına yanıt arandığı istatistiki analizlerdir. Bulgular ve değerlendirme bölümü, sözü edilen iki temel inceleme odağını ele alacak şekilde düzenlenmiştir.

İlk bölümde ölçeklerin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları ve araştırmanın ilk uygulamasının bulguları, araştırmanın ikinci uygulaması ve son bölümde tanımlayıcı istatistiksel analizler ile temel ve alt hipotezlerin testine ilişkin analizler sonucu elde edilen bulgular değerlendirilecek, demografik faktörler, kavramsal yapılar ve alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenecektir.

4.1. Ölçüm Araçlarının Pilot Uygulaması

Araştırmada veri toplamak amacıyla yararlanılan ölçüm araçlarının geçerlikleri, görünüm ve güvenilirlik açısından pilot uygulama ile değerlendirilmiştir. Öncelikle daha önce de belirtildiği gibi araştırmanın her iki safhasında ölçülen kavramsal yapıları öncelikle Türkçede standardizasyonu yapılmış olanlar tercih edilmiştir. Ancak ilk safha da yer alan yapılardan, kariyer uyum yetenekleri ölçeği, temel benlik değerlendirmeleri, içsel denetim odağı ölçeği, proaktif kişilik ölçeği ve gelecek zaman perspektifi ölçeğinin Türkçe standardizasyonu bu çalışmada yapılmıştır. Aynı şekilde araştırmanın ikinci safhasında yer olan ölçeklerden, iş

arama stratejileri ölçeği, birey iş ve örgüt uyumu ölçeği, duygusal bağlılık, iş memnuniyeti, işten ayrılma niyeti, finansal güçlük algısı ölçeğinin Türkçe standardizasyonu da bu çalışmada yapılmıştır.

Pilot uygulama öncesinde yüzey ve içerik geçerliliği sınanmış, ilgili analizler için birinci aşamadaki soru formları için 92 lise öğrencisiyle, ikinci aşamadaki soru formları için ise 42 rehberlik ve araştırma merkezi çalışanı ile yapılmıştır.

Kullanılan ölçüm araçlarının orijinallerinin tamamı, çeşitli araştırmalarda daha önce kullanılmıştır. Çevrilen bütün ölçeklerin asılları İngilizcedir ve araştırmacı tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Daha sonra her iki dili bilen ikinci bir psikolojik danışman tarafından çeviriler kontrol edilmiş ve uzlaşma sağlanana kadar çalışmalar sürmüştür. Daha sonra üçüncü bir psikolojik danışman maddeleri Türkçeden İngilizceye çevirmiştir ve asılları ile aralarındaki farklar ortaya çıkarılmaya çalışılmış ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

Pilot çalışmalarda ölçekler uygulanmış ve elde edilen verilerde her bir ölçeğin cronbach alfa değerlerine ve madde toplam puan korelasyonlarına bakılmıştır. Pilot uygulamada örneklem sayılarının yetersizliğinden dolayı ölçekler faktör analizi açısından incelenmemiştir. Pilot uygulamada ölçekler değerlendirilirken madde toplam puan korelasyonu ,30'nin altında maddenin olmaması ve bütün ölçeklerin Cronbach Alfa değerleri ,60'ın üzerinde bulunduğu tespit edildikten sonra gerçek uygulamalara geçilmiştir. Gerçek uygulamada ölçeklerin güvenirlik analizlerinin yanında faktör analizi yönetimiyle yapı geçerlilikleri de incelenmiştir.

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmamızın birinci aşamasına katılan 332 kişinin, ikinci aşamasına katılan 111 kişinin verileri değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmamızın birinci aşaması 2012 yılının mayıs ayında mezuniyet durumunda olan dördüncü sınıf öğrencilere ders gördükleri sınıflarda uygulanmıştır. Birinci uygulamaya katılanların yüzde 52,7' si erkek, yüzde 47,3'ü kadındır, yüzde 8,4'ü 21 yaşında, yüzde 35,5'i 22 yaşında, yüzde 35,5', 23 yaşında, yüzde 11,7'si 24 yaşında, yüzde 8,7'si 25 ve üzeri yaşındadır. Yaş ortalaması 22,8 yaşındadır. Katılımcıların, yüzde 7,2'si kardeşi yok, yüzde 38'nin bir

kardeşi, yüzde 26,2'sinin iki kardeşi, yüzde 14,8'in üç kardeşi, yüzde 13,8'in dört ve üzeri kardeşi vardır. Yüzde 45,8' i işletme bölümünde, yüzde 11,7'si İngilizce işletme bölümünde, yüzde 16'sı kamu yönetimi bölümünde, yüzde 13'ü uluslararası ilişkiler bölümünde yüzde 13,6'sı ulaştırma ve lojistik bölümünde okumuştur. Katılımcıların, yüzde 29,4'i köy, kasaba ve ilçe merkezinde, yüzde 70,6'sı şehir merkezinde yetiştiğini belirtmiştir. Yüzde 61,4'ü burs veya öğrenim kredisi aldığını, yüzde 38,6'sı almadığını belirtmiştir. Katılımcıların yüzde 84,4'ü ailesinden harçlık aldığını, yüzde 16,6'sı almadığını belirtmiştir. Yüzde 16,3'ü öğrenciyken bir işte çalıştığını, yüzde 83,7'si çalışmadığını belirtmiştir. Anne ve babaya yönelik olarak verilen eğitim bilgileri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1 I. Aşamaya Katılımcılarının Demografik Bilgileri

	n	%
Cinsiyet		
Erkek	175	52,7
Kadın	157	47,3
Yaş		
21	28	8,4
22	118	35,5
23	118	35,5
24	39	11,7
25+	29	8,7
Kardeş Sayısı		
0	24	7,2
1	126	38
2	87	26,2
3	49	14,8
4+	46	13,8
Lisans Bölümü		
İşletme	152	45,8
İngilizce İşletme	39	11,7
Kamu Yönetimi	53	16
Uluslararası İlişkiler	43	13
Ulaştırma ve Lojistik	45	13,6
Ağırlıklı olarak yetişilen yer		
Köy, Kasaba, İlçe	98	29,4
Şehir	234	70,6
Burs veya öğrenim kredisi alma durumu		
Evet	204	61,4
Hayır	128	38,6
Aileden harçlık alma durumu		
Evet	277	83,4
Hayır	55	16,6
Bir işte ücretli olarak çalışma durumu		
Evet	54	16,3
Hayır	278	83,7
Anne Eğitim Durumu		
İlkokul altı	35	10,5
İlkokul	114	34,3
Ortaokul	44	13,3
Lise	89	26,8
Ön Lisans-Lisans-Lisans Üstü	50	15,1
Baba Eğitim Durumu		
İlkokul altı	10	3
İlkokul	74	22,3
Ortaokul	50	15,1
Lise	85	25,6
Ön Lisans-Lisans-Lisans Üstü	113	34

Araştırmamızın ikinci aşaması 2019 yılının mayıs ayında mezuniyet durumunda olan dördüncü sınıf öğrencilerle eposta ve elektronik mesajda anketin bağlantısı gönderilerek uygulanmıştır. İkinci uygulamaya katılanların yüzde 50,9'u erkek, yüzde 49,1'i kadındır. Yüzde 51,9' u işletme bölümünde, yüzde 8'i İngilizce işletme bölümünde, yüzde 14,4'ü kamu yönetimi bölümünde, yüzde 12,7'si uluslararası ilişkiler bölümünde yüzde 12,7'si ulaştırma ve lojistik bölümünden mezundur. Katılımcıların, yüzde 76,5'i lisans bölümü üzerine eğitime devam etmemiş, yüzde 18,9'u yüksek lisans, yüzde 4,5'i doktora derecesi aldığını belirtmiştir. Yüzde 57,6'sı özel sektörde, yüzde 33,3'ü kamu sektöründe, yüzde 9'u kendi işinde çalışmaktadır. Katılımcıların yüzde 32,4'ü ilk işinde, yüzde 30,6'sı ikinci işinde yüzde 36,9'u mezuniyet sonrası üç veya daha fazla işte çalışmıştır. Detaylar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2 II. Aşamaya Katılımcılarının Demografik Bilgileri

	n	%
Cinsiyet		
Erkek	56	50,9
Kadın	55	49,1
Lisans Bölümü		
İşletme	58	51,9
İngilizce İşletme	9	8
Kamu Yönetimi	16	14,4
Uluslararası İlişkiler	14	12,7
Ulaştırma ve Lojistik	14	12,7
Eğitim		
Lisans	85	76,5
Yüksek Lisans	21	18,9
Doktora	5	4,5
Çalışılan İşin Niteliği		
Özel	64	57,6
Kamu	37	33,3
Kendi işi	10	9
Mezun olduktan sonra kaç farklı işte		
İlk	36	32,4
İkinci	34	30,6
Üç veya daha fazla	41	36,9

4.3. Ölçüm Araçlarının Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kavramsal yapıları ölçmek için birinci aşamada sekiz ayrı soru formu, ikinci aşamada yedi ayrı soru formu kullanılmıştır. Birinci aşamada kullanılan ölçeklerin 3 tanesi daha önce geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış ölçeklerdir. Bunlar; beş faktör kişilik, genel öz yeterlilik ve benlik saygısını ölçen soru formlarıdır. Diğer beş ölçek ise araştırmacı tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bunlar, kariyer uyum yetenekleri, temel benlik değerlendirmeleri, içsel denetim odağı, proaktif kişilik ve gelecek zaman yönelimidir. İkinci aşamada yedi ayrı kavramı ölçmek için yedi ayrı soru formu kullanılmıştır. İkinci aşamada kullanılan ölçeklerin sadece bir tanesinin Türkçe standardizasyonu kullanılmış kalan altı ölçeğin uyarlama çalışmaları araştırmacı tarafından yapılmıştır. Yararlanılan ölçüm araçlarının orijinallerinin tamamı, farklı yazarlarca geliştirilmiş ve çeşitli araştırmalarda daha önce sıklıkla kullanılmış ölçeklerdir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizinin ardından, yapısal geçerlilik açısından değerlendirilmiştir. Faktör analizi yardımıyla, bir araya gelerek tek bir boyutu oluşturdukları önerilen ifadelerin gerçekten de aynı yapı ile ilişkili olup olmadıkları değerlendirilmiştir. Bundan sonraki bölümde güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları ilgili detaylı bilgiler sunulmuştur.

4.3.1. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Kariyer uyum yetenekleri ölçeği 24 maddesi ile kariyer uyum yeteneklerinde dört boyutu ölçmektedir. Bunlar, endişe, kontrol, merak ve güven alt boyutlarıdır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması araştırmacı tarafından bu çalışmada yapılmıştır ve sonuçlar 332 kişinin cevaplarıyla şekillenmiştir. Verilerin analizi sonucu ortaya çıkan cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ve faktör yükleri Tablo 3'te sunulmuştur. Araştırmada ölçeğin genel olarak güvenilir olduğu bulunmuştur ($\alpha = .92$). Faktör analizinde bir kavramsal yapıyı oluşturan faktör sayısına karar vermek için, en yaygın olarak kullanılan yöntem benimsenmiş, özdeğeri 1'i aşan faktörler, bir kavramsal yapının boyutları olarak kabul edilmiştir. Orijinal ölçeğin dört boyutlu yapısını test etmek için teyit edici faktör analizi yöntemi kullanılarak analiz yapılmış ve dört faktörlü yapının varyansın yüzde 58,57'sini açıkladığı tespit edilmiştir.

Gerçek uygulama ölçümünü, yapı geçerliliği açısından sınamak üzere gerçekleştirilen faktör analizinde, ölçüm aracında yer alan tüm alt boyutlar test edilerek, ifadelerin ilgili oldukları boyut ile ilişkilerini açıklayan faktör yükü değerleri ise Tablo 3'te gösterilmiştir. Bununla birlikte ölçeğin güvenirliğini test etmek amacıyla cronbach alfa güvenirlik katsayıları hesaplanmış ve yine sonuçlar Tablo 3 'te belirtilmiştir. Sonuçlar ölçeğin Türkçe uyarlamasının orijinali ile birebir örtüştüğünü göstermektedir. Yapı geçerliliği açısından değerlendirildiğinde ölçek orijinalinde olduğu gibi dört faktörlü yapıyı teyit etmekte faktör yükleri yine yakın sonuçları olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda güvenirlik analizlerinde cronbach alfa güvenirlik katsayıları ölçeğin orijinali ile Türkçe uyarlaması arasında yakın ilişki açık bir şekilde görülmektedir. Yapılan analizler ölçeğin geçerli ve güvenilir yapısını test etmiş ve araştırmada kullanılabileceğini göstermiştir.

Tablo 3 Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayıları

Kariyer Uyum Yetenekleri	İfade Numarası	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa Katsayısı
Endişe (Concern)	1	.737	.873
	2	.675	
	3	.771	
	4	.774	
	5	.720	
	6	.726	
Kontrol (Control)	7	.300	.794
	8	.758	
	9	.753	
	10	.741	
	11	.674	
	12	.626	
Merak (Curiosity)	13	.597	.845
	14	.608	
	15	.623	
	16	.714	
	17	.653	
	18	.568	
Güven (Confidence)	19	.653	.859
	20	.700	
	21	.745	
	22	.694	
	23	.683	
	24	.687	
Kariyer Uyum Yetenekleri	Toplam		.923

4.3.2. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği

Rosenberg benlik saygısı ölçeği, benlik saygısını ölçen 10 maddeden oluşmaktadır. Sonuçlar diğer ölçeklerde olduğu gibi 332 kişinin cevaplarıyla şekillenmiştir. Verilerin analizi sonucu ortaya çıkan cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ve faktör yükleri Tablo 4'te sunulmuştur. Araştırmada ölçeğin güvenilir olduğu bulunmuştur ($\alpha = .83$). Araştırmada ölçeğin Çuhadaroglu tarafından yapılan uyarlaması kullanılmış ve tek boyutlu yapısını test etmek için teyit edici faktör analizi yöntemi kullanılarak analiz yapılmış ve tek faktörlü yapının varyansın yüzde 42,09'unu açıkladığı tespit edilmiştir. Yapılan analizler ölçeğin geçerli ve güvenilir yapısını test etmiş, benzer sonuçları ortaya çıkarmış ve araştırmada kullanılabileceğini göstermiştir.

Tablo 4 Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayısı

Benlik Saygısı	İfade Numarası	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa Katsayısı
Benlik Saygısı	1	.590	
	2	.656	
	3	.657	
	4	.612	
	5	.689	
	6	.683	
	7	.732	
	8	.477	
	9	.753	
	10	.596	
Toplam			.837

4.3.3. Genel Öz Yeterlilik Ölçeği

Genel Öz Yeterlilik Ölçeği (Generalized Self Efficacy Scale) genelleştirilmiş öz yeterlik inançlarını 10 ifade ile ölçer. Ölçek dörtlü likert tipi ile derecelendirilmiştir. Araştırmamızda Aypay tarafından uyarlanan Türkçe formu kullanılmıştır. Ölçek tek boyutludur. Sonuçlar diğer ölçeklerde olduğu gibi 332 kişinin cevaplarıyla şekillenmiştir. Verilerin analizi sonucu ortaya çıkan cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ve faktör yükleri Tablo 5'te sunulmuştur. Araştırmada

ölçeğin güvenilir olduğu bulunmuştur ($\alpha = .86$). Ölçeğin tek boyutlu yapıyı test etmek için teyit edici faktör analizi yöntemi kullanılarak faktör yapısı incelenmiştir. Tek faktörlü yapının varyansın yüzde 45,29'unu açıkladığı tespit edilmiştir. Yapılan analizler ölçeğin geçerli ve güvenilir yapısını test etmiş, benzer sonuçları ortaya çıkarmış ve araştırmada kullanılabileceğini göstermiştir.

Tablo 5 Genel Öz Yeterlilik Ölçeği Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayıları

Genel Öz Yeterlilik	İfade Numarası	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa Katsayısı
Genel Öz Yeterlilik	1	.611	
	2	.656	
	3	.603	
	4	.712	
	5	.728	
	6	.673	
	7	.627	
	8	.704	
	9	.690	
	10	.714	
	Toplam		.864

4.3.4. Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği

Temel benlik değerlendirmeleri ölçeği kişinin temel benlik değerlendirmelerini benlik saygısı, denetim odağı, genel öz yeterlik ve duygusal istikrarı bir araya getirilerek tek bir boyut olarak ölçen 12 maddeli bir ölçektir. 5'li derecelendirilen likert tipi bir ölçekle cevaplandırılır. Ölçeğin Türkçeye standardizasyonu araştırmacı tarafından yapılmış ve cronbach alfa katsayısı ($\alpha = .77$) olarak tespit edilmiştir. Verilerin analizi sonucu ortaya çıkan cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ve faktör yükleri Tablo 6'da sunulmuştur. Ölçeği geliştirilenlerin öne sürdüğü tek boyutlu yapıyı test etmek için teyit edici faktör analizi yöntemi kullanılarak faktör yapısı incelenmiştir. Tek faktörlü yapının varyansın yüzde 29,20'unu açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçek sonuçlarıyla kavramsal yapıyı temsil eden benlik saygısı, içsel denetim odağı, genel öz yeterlilik ve nevrozizm alt boyutlarıyla yüksek derecede ilişkili bulunmuştur. Sonuçlar, açıklanan

varyansın yetersizliği ve tek faktörlü yapının zayıflığına rağmen ölçeğin geçerli ve güvenilir yapısını test etmiştir.

Tablo 6 Temel Benlik Değerlendirmeleri Ölçeği Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayıları

Temel Benlik D.	İfade Numarası	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa Katsayısı
Temel Benlik D.	1	.644	
	2	.333	
	3	.544	
	4	.575	
	5	.502	
	6	.451	
	7	.619	
	8	.619	
	9	.519	
	10	.410	
	11	.545	
	12	.630	
	Toplam		.766

4.3.5. Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi

Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi beş faktör kişilik kuramına dayanır. Kişilik araştırmalarında kullanılmak üzere kısa ve pratik bir araç sunmak amacıyla geliştirilen ölçek maddeleri birbirine zıt sıfat çiftlerine dayalı bir şekilde oluşturulmuş ve 1–7 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle ölçülmeye çalışılmıştır. Ölçeğin araştırma verileriyle hesaplanan cronbach alfa katsayıları tabloda gösterilmiştir. Kişilik boyutlarını test etmek için teyit edici faktör analizi yöntemi kullanılarak faktör yapısı incelenmiştir. Beş faktörlü yapı varyansın yüzde 50,65'ini açıkladığı tespit edilmiştir Verilerin analizi sonucu ortaya çıkan cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ve faktör yükleri Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7 Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayıları

Kişilik	İfade Numarası	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa Katsayısı
Dışa Dönüklük	2	,690	
	7	,671	
	12	,569	
	17	,783	
	27	,631	
	32	,640	
	39	,768	
Sorumluluk	5	,596	,872
	10	,675	
	15	,507	
	20	,688	
	25	,638	
	30	,719	
	35	,784	
Deneyime Açıklık	3	,435	,834
	8	,555	
	13	,511	
	18	,386	
	23	,434	
	28	,309	
	33	,460	
Uyumluluk	36	,356	,701
	4	,550	
	9	,332	
	14	,573	
	19	,487	
	24	,664	
	29	,472	
Nevrotizm	34	,539	,782
	38	,565	
	40	,566	
	1	,428	
	6	,438	
	11	,712	
	16	,347	
	21	,522	,671
	26	,657	
	31	,644	

4.3.6. Levenson IPC Ölçeği

Levenson IPC (Internality, Powerful Others, Chance) ölçeği iç-dış denetimi, içsellliği, güçlü diğerlerini ve şanslı ölçen 24 maddeden oluşur. Araştırmamızda 8 maddelik içsellik boyutu kullanılmıştır. İlgili boyut araştırmacı tarafından Türkçeye uyarlanmış ve uygulamada kullanılmıştır. Ölçeğin araştırma verileriyle hesaplanan cronbach alfa katsayısı ($\alpha = .70$) olarak tespit edilmiştir. Tek faktörlü yapının varyansın yüzde 35,73'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Verilerin analizi sonucu ortaya çıkan cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ve faktör yükleri Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8 Levenson IPC Ölçeği İçsellik Alttesti Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayıları

İçsel Denetim Odağı	İfade Numarası	Faktör	Cronbach Alfa Katsayısı
İçsel Denetim Odağı	1	.366	.701
	2	.475	
	3	.673	
	4	.338	
	5	.707	
	6	.680	
	7	.656	
	8	.734	
Toplam			

4.3.7. Proaktif Kişilik Ölçeği

Araştırmada proaktif kişilik ölçüm aracının Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilmiş 10 maddeli kısa formu kullanılmış ve Türkçeye uyarlaması bu çalışma için araştırmacı tarafından yapılmıştır. Sonuçlar diğer birinci uygulamadaki ölçeklerde olduğu gibi 332 kişinin cevaplarıyla şekillenmiştir. Verilerin analizi sonucu ortaya çıkan cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ve faktör yükleri Tablo 9'da sunulmuştur. Araştırmada ölçeğin güvenilir olduğu bulunmuş ($\alpha = .85$) ve orijinal ölçekle uyumluluk göstermektedir ($\alpha = .85$). Ölçeğin tek boyutlu yapısını test etmek için teyit edici faktör analizi yöntemi kullanılarak analiz yapılmış ve tek faktörlü yapının varyansın yüzde 44,83'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Yapılan

analizler ölçeğin geçerli ve güvenilir yapısını test etmiş, benzer sonuçları ortaya çıkarmış ve araştırmada kullanılabileceğini göstermiştir.

Tablo 9 Proaktif Kişilik Ölçeği Kısa Formu Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayıları

Proaktif Kişilik	İfade Numarası	Faktör	Cronbach Alfa Katsayısı
Proaktif Kişilik	1	.677	
	2	.558	
	3	.569	
	4	.628	
	5	.711	
	6	.561	
	7	.731	
	8	.783	
	9	.685	
	10	.727	
Toplam			.854

4.3.8. Stanford Zaman Perspektifi Envanteri

Çalışmamızda, 56 maddeli beş boyutlu Zimbardo Zaman Perspektifi Envanteri yerine üç boyutlu zaman perspektifi tutumlarını ölçen Stanford Zaman Perspektifi Envanteri 22 maddeli bir kısa form kullanılmıştır³⁸⁷. Araştırmamızda sadece 9 maddeli, 1–5 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle cevaplandırılan gelecek zaman yönelimi boyutu kullanılmıştır. İlgili boyut araştırmacı tarafından Türkçeye uyarlanmış ve uygulamada kullanılmıştır. Ölçeğin araştırma verileriyle hesaplanan cronbach alfa katsayısı ($\alpha = .71$) olarak tespit edilmiştir. Gelecek yönelimi boyutunu test etmek için teyit edici faktör analizi yöntemi kullanılarak faktör yapısı incelenmiştir. Tek faktörlü yapının varyansın yüzde 32,93'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Verilerin analizi sonucu ortaya çıkan cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ve faktör yükleri Tablo 10'da sunulmuştur.

³⁸⁷ D'Alessio, M., Guarino, A., De Pascalis, V., & Zimbardo, P. G. (2003). Testing Zimbardo's Stanford time perspective inventory (STPI)-short form. *Time & Society*, 12 (2-3), s. 333-347.

Tablo 10 Stanford Zaman Perspektifi Envanteri Gelecek Zaman Yönelimi Alttesti Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayıları

Gelecek Zaman Yönelimi	İfade Numarası	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa Katsayısı
Gelecek Zaman Yönelimi	1	.666	
	2	.626	
	3	.641	
	4	.553	
	5	.527	
	6	.303	
	7	.613	
	8	.549	
	9	.469	
	Toplam		.711

4.3.9. Bilgi Arama Stratejileri Ölçeği

Bilgi arama stratejileri ölçeği Stevens ve Turban'ın (2001) çalışmasına dayanarak Crossley ve Highhouse (2005) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek bireylerin iş arama stratejilerinin odaklı, keşfedici veya gelişmiş güzel boyutlarıyla değerlendirir ve Türkçeye uyarlaması bu çalışma için araştırmacı tarafından yapılmıştır. 16 maddeden oluşmakta olan ölçeğin 4 ifade gelişigüzel, 6 ifade keşfedici, 6 ifade odaklı boyutlarını ölçmekte olup, 1–5 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle cevaplandırılmaktadır. Ölçekte ters puanlanan ifade bulunmamaktadır. Her bir boyuttan alınan toplam puanın artması bireyin o iş arama stratejisini seçtiğini göstermektedir. Sonuçlar araştırmamızın ikinci uygulamasında kullanılan diğer ölçeklerde olduğu gibi 111 kişinin cevaplarıyla oluşmuştur. Verilerin analizi sonucu ortaya çıkan cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ve faktör yükleri Tablo 11 'de sunulmuştur. Araştırmada ölçeğin her üç boyutunun güvenilir olduğu bulunmuştur ($\alpha = .85$), ($\alpha = .82$), ($\alpha = .84$). Ölçeğin boyut yapısını test etmek için teyit edici faktör analizi yöntemi kullanılarak analiz yapılmış ve üç faktörlü yapının varyansın yüzde 64,16'sını açıkladığı tespit edilmiştir. Yapılan analizler ölçeğin geçerli ve güvenilir yapısını test etmiş, benzer sonuçları ortaya çıkarmış ve hipotez testlerinde kullanılabileceğini göstermiştir.

Tablo 11 Bilgi Arama Stratejileri Ölçeği Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayıları

İş Arama Stratejileri	İfade Numarası	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa Katsayısı
Gelişigüzel	1	.801	.845
	2	.827	
	3	.736	
	4	.818	
	5	.489	
	6	.770	
	7	.818	
	8	.794	
	9	.811	
Keşfedici	10	.607	.824
	11	.866	
	12	.868	
	13	.805	
	14	.716	
Odaklı	15	.419	.843
	16	.460	

4.3.10. Kişi-İş ve Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği

Çalışmada katılımcıların işlerini ve örgütlerini ne kadar kendilerine uygun algıladıkları Saks ve Ashforth tarafından üretilen sekiz madde ile ölçülmüştür. Türkçeye uyarlaması bu çalışma için araştırmacı tarafından yapılmıştır. Ölçek, 1–5 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle cevaplandırılmaktadır. Ölçekte toplam puanın artması bireyin işe ve örgüte uyumunun artışı anlamına gelmektedir. Sonuçlar araştırmamızın ikinci uygulamasında kullanılan ve analizlerine bundan sonra devam edilen diğer ölçeklerde olduğu gibi 111 kişinin cevaplarıyla oluşmuştur. Verilerin analizi sonucu ortaya çıkan cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ve faktör yükleri Tablo 12’de sunulmuştur. Araştırmada ölçeğin her iki boyutunun güvenilir olduğu bulunmuştur. ($\alpha = ,86$) ve orijinal ölçekle ($\alpha = ,88$) paralellik göstermektedir. Ölçeğin boyut yapısını test etmek için teyit edici faktör analizi yöntemi kullanılarak analiz yapılmış ve iki faktörlü yapının varyansın yüzde 66,34’ini açıkladığı tespit edilmiştir. Yapılan analizler ölçeğin geçerli ve güvenilir yapısını test etmiş, benzer sonuçları ortaya çıkarmış ve hipotez testlerinde kullanılabileceğini göstermiştir

Tablo 12 Kişi-İş ve Kişi-Örgüt Uygunluğu Ölçeği Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayıları

Kişi-İş ve Kişi-Örgüt Uygunluğu	İfade Numarası	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa Katsayısı
	1	.792	
	2	.907	
	3	.889	
Kişi-İş	4	.724	.849
	5	.916	
	6	.874	
Kişi-Örgüt	7	.802	
	8	.908	.897
	Toplam		.912

4.3.11. İş Memnuniyeti Ölçeği

Genel iş memnuniyeti, Brayfield-Rothe (1951) iş memnuniyeti ölçeğinden alınan beş maddeyle ölçülmüştür. Türkçeye uyarlaması bu çalışma için araştırmacı tarafından yapılmıştır. 1-7 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle cevaplandırılmaktadır. Ölçekte toplam puanın artması memnuniyetin artışı anlamına gelmektedir. Sonuçlar araştırmamızın ikinci uygulamasında kullanılan diğer ölçeklerde olduğu gibi 111 kişinin cevaplarıyla oluşmuştur. Verilerin analizi sonucu ortaya çıkan cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ve faktör yükleri Tablo 13'te sunulmuştur. Araştırmada ölçeğin güvenilir olduğu bulunmuştur. ($\alpha = .86$) ve ifadelerin test edildiği Judge ve arkadaşlarının çalışmasıyla ($\alpha = .88$) paralellik göstermektedir. Ölçeğin tek boyutlu yapısını test etmek için teyit edici faktör analizi yöntemi kullanılarak analiz yapılmış ve tek faktörlü yapının varyansın yüzde 66,34'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Yapılan analizler ölçeğin geçerli ve güvenilir yapısını test etmiş, benzer sonuçları ortaya çıkarmış ve hipotez testlerinde kullanılabileceğini göstermiştir.

Tablo 13 İş Memnuniyeti Ölçeği Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayıları

İş memnuniyeti	İfade Numarası	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa Katsayısı
İş memnuniyeti	1	.820	
	2	.922	
	3	.522	
	4	.889	
	5	.855	
Toplam			.862

4.3.12. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten ayrılma niyeti Rosin ve Korabick (1995) tarafından geliştirilen 4 maddeli bir ölçek ile değerlendirilmektedir. Türkçeye uyarlaması bu çalışma için araştırmacı tarafından yapılmıştır. Cevaplayıcılar, formu 1–5 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle cevaplandırmaktadır. Soru formunda tersine çevrilmiş puan sorusu yoktur. Ölçekte toplam puanın artması işten ayrılma niyetinde artış anlamına gelmektedir. Sonuçlar araştırmamızın ikinci uygulamasında kullanılan diğer ölçeklerde olduğu gibi 111 kişinin cevaplarıyla oluşmuştur. Verilerin analizi sonucu ortaya çıkan cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ve faktör yükleri Tablo 14’te sunulmuştur. Araştırmada ölçeğin güvenilir olduğu bulunmuştur. ($\alpha = .90$) Ölçeğin tek boyutlu yapısını test etmek için teyit edici faktör analizi yöntemi kullanılarak analiz yapılmış ve tek faktörlü yapının varyansın yüzde 78,61’ini açıkladığı tespit edilmiştir. Yapılan analizler ölçeğin geçerli ve güvenilir yapısını test etmiş, benzer sonuçları ortaya çıkarmış ve hipotez testlerinde kullanılabileceğini göstermiştir.

Tablo 14 İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayıları

İşten Ayrılma Niyeti	İfade Numarası	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa Katsayısı
İşten Ayrılma Niyeti	1	.876	
	2	.922	
	3	.794	
	4	.947	
Toplam			.908

4.3.13. Duygusal Bağlılık Ölçeği

Duygusal bağlılık, Meyer ve Allen (1984)'in geliştirdiği 8 maddeli ölçek ile değerlendirilmiştir. Türkçeye uyarlaması bu çalışma için araştırmacı tarafından yapılmıştır. Ölçeğin 4, 5, 6 ve 8. maddeleri tersten puanlanmakta olup orijinal çalışmalarında cronbach alfa katsayısı ($\alpha = .84-.88$) aralığında tespit edilmiştir. Sonuçlar araştırmamızın ikinci uygulamasında kullanılan diğer ölçeklerde olduğu gibi 111 kişinin cevaplarıyla oluşmuştur. Verilerin analizi sonucu ortaya çıkan cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ve faktör yükleri Tablo 15'te sunulmuştur. Araştırmada ölçeğin güvenilir olduğu bulunmuştur ($\alpha = .83$). Ölçeğin tek boyutlu yapısını test etmek için teyit edici faktör analizi yöntemi kullanılarak analiz yapılmış ve tek faktörlü yapının varyansın yüzde 47,22'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Yapılan analizler ölçeğin geçerli ve güvenilir yapısını test etmiş ve hipotez testlerinde kullanılabileceğini göstermiştir.

Tablo 15 Duygusal Bağlılık Ölçeği Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayıları

Duygusal Bağlılık	İfade Numarası	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa Katsayısı
Duygusal Bağlılık	1	.775	
	2	.561	
	3	.750	
	4	.370	
	5	.544	
	6	.766	
	7	.774	
	8	.790	
Toplam			.832

4.3.14. Yaşam Memnuniyeti Ölçeği

Yaşam memnuniyeti Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen 5 maddeli form kullanılarak ölçülmüştür. İfadeler 1–5 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle cevaplandırılmaktadır. İfadeler arasında tersten puanlanan madde yoktur. Bireyin aldığı toplam puanın yüksekliği yaşam memnuniyetinin yüksekliğini göstermektedir. Sonuçlar araştırmamızın ikinci uygulamasında kullanılan diğer ölçeklerde olduğu gibi 111 kişinin cevaplarıyla oluşmuştur. Verilerin analizi sonucu

ortaya çıkan cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ve faktör yükleri Tablo 16’ da sunulmuştur. Araştırmada ölçeğin güvenilir olduğu bulunmuş ($\alpha = .90$) ve orijinal ölçekle uyumluluk göstermektedir ($\alpha = .87$). Ölçeğin tek boyutlu yapısını test etmek için teyit edici faktör analizi yöntemi kullanılarak analiz yapılmış ve tek faktörlü yapının varyansın yüzde 72,67’sini açıkladığı tespit edilmiştir. Yapılan analizler ölçeğin geçerli ve güvenilir yapısını test etmiş, benzer sonuçları ortaya çıkarmış ve hipotez testlerinde kullanılabileceğini göstermiştir.

Tablo 16 Yaşam Memnuniyeti Ölçeği Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayıları

Yaşam Memnuniyeti	İfade Numarası	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa Katsayısı
Yaşam Memnuniyeti	1	.849	
	2	.851	
	3	.906	
	4	.904	
	5	.742	
	Toplam		.900

4.3.15. Finansal Güçlük Algısı Ölçeği

Finansal güçlük algısı ölçeği bireylerin yaşam standartlarını düşüren finansal zorluklarla karşı karşıya olup olmadıklarını belirlemek amacıyla Vinokur ve Caplan (1987) tarafından geliştirilen 3 maddeli bir form ile ölçülmüştür. Türkçeye uyarlaması bu çalışma için araştırmacı tarafından yapılmıştır. İfadeler 1–5 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle cevaplandırılmaktadır. Sonuçlar ikinci uygulamanın diğer ölçeklerinde olduğu gibi 111 kişinin cevaplarıyla şekillenmiştir. Verilerin analizi sonucu ortaya çıkan cronbach alfa güvenilirlik katsayıları ve faktör yükleri Tablo 17’de sunulmuştur. Araştırmada ölçeğin güvenilir olduğu bulunmuştur ($\alpha = .90$). Ölçeğin tek boyutlu yapısını test etmek için teyit edici faktör analizi yöntemi kullanılarak analiz yapılmış ve tek faktörlü yapının varyansın yüzde 83,60’ını açıkladığı tespit edilmiştir. Yapılan analizler ölçeğin geçerli ve güvenilir yapısını test etmiş, benzer sonuçları ortaya çıkarmış ve araştırmada kullanılabileceğini göstermiştir.

Tablo 17 Finansal Güçlük Ölçeği Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Güvenilirlik Katsayıları

Finansal Güçlük Algısı	İfade Numarası	Faktör Yükleri	Cronbach Alfa Katsayısı
	1	.872	
Finansal Güçlük Algısı	2	.954	
	3	.915	
	Toplam		.901

4.4. Temel Hipotezler ile İlgili Analizler

Yeni mezunların kişilik yapılarının daha erken iş bulma, doğru iş arama stratejileri kullanmalarına, işlerine uyum sağlamalarına, işlerine duygusal olarak bağlanmalarına, işten ayrılma niyetlerine, yaşadıkları finansal güçlüklerle, iş ve yaşam memnuniyetleri ilişkilerini incelemek olan araştırmamızda korelasyon analizi yöntemiyle test edilmiştir. Ayrıca bu bölümde dışa dönük kişiliğin olumlu kariyer sonuçlarıyla ilişkisinde temel benlik değerlendirmelerinin aracılık rolü incelenecektir.

Tablo 18 Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Değişkenler Arası Korelasyonlar

	$\bar{x}$	SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1. Cinsiyet (1)	1,47	,50																												
2. Yaş (1)	22,84	1,30																												
3. Kardeş Sayısı (1)	2,07	1,61																												
4. GNO (1)	2,89	,43	,360**	-,140*	-,127*																									
5. Anne, Baba Eğitim (1)	9,06	3,01	,097	-,036	-,398**	,024																								
6. Kariyer Uyum Y(1)	90,68	13,56	-,014	,051	-,014	,141*	-,047																							
7. Temel Benlik D.(1)	41,08	5,54	-,145**	-,045	,023	,145*	-,082	,473**																						
8. Genel Öz Yeterlilik (1)	31,56	4,69	-,097	,108*	,049	,009	-,016	,590**	,510**																					
9. Benlik Saygısı (1)	22,61	4,42	,060	,005	-,046	,206**	-,085	,443**	,580**	,436**																				
10. 5F Sorumluluk (1)	38,30	7,01	,118*	-,071	,037	,390**	-,151**	,416**	,271**	,326**	,406**																			
11. 5F Nevrotizm (1)	23,78	6,37	,165**	,048	-,114*	-,043	,114*	-,231**	-,368**	-,202**	-,263**	-,155**																		
12. 5F Dışa Dönüklük (1)	46,25	9,54	,144**	-,096	-,048	,210**	,044	,417**	,412**	,396**	,517**	,479**	-,146**																	
13. 5F Deneyime A. (1)	43,63	7,25	,086	-,073	-,123*	,143*	,077	,444**	,305**	,372**	,367**	,439**	-,145**	,663**																
14. 5F Uyumluluk (1)	48,85	7,86	,026	-,070	,024	,070	-,104	,239**	,192**	,145**	,179**	,425**	-,311**	,312**	,358**															
15. İşsel Denetim O. (1)	33,65	5,29	-,121*	,015	,087	-,032	-,072	,277**	,445**	,401**	,238**	,191**	-,109*	,217**	,186**	,086														
16. Proaktif Kişilik (1)	53,16	8,06	-,017	,057	,006	,123*	,035	,493**	,370**	,522**	,363**	,351**	-,076	,454**	,468**	,133*	,368**													
17. Gelecek Zaman Y.(1)	32,18	5,05	,090	,025	,044	,312**	-,038	,445**	,321**	,308**	,397**	,599**	-,177**	,357**	,300**	,239**	,239**	,399**												
18. Kişi-İş Uyum (2)	15,36	3,29	-,111	,107	,108	,003	-,120	,325**	,382**	,199*	,284**	,226*	-,088	,230*	,033	,134	,223*	,154	,205*											
19. Kişi-Örgüt Uyum (2)	15,11	3,56	-,104	-,006	,162	,011	-,060	,208*	,277**	,069	,191*	,133	,035	,178	,191*	,090	,127	,035	,091	,703**										
20. İş Memnuniyeti (2)	25,36	6,33	-,240*	,051	,167	-,060	-,229*	,192*	,329**	,217*	,226*	,119	-,070	,243*	,095	,148	,149	,103	,043	,731**	,680**									
21. Duygusal T. (2)	25,16	6,74	-,145	,073	,161	-,023	-,112	,157	,335**	,176	,163	,113	-,046	,198*	,181	,120	,130	,088	,045	,534**	,625**	,670**								
22. Yaşam Mem. (2)	21,27	6,70	-,094	,091	,243*	-,052	-,121	,172	,328**	,184	,313**	,177	-,074	,296**	,124	,122	,110	,242*	,182	,569**	,592**	,683**	,589**							
23. Gelişigüzel İş A.(2)	8,42	3,94	,045	-,122	-,089	,113	,121	-,249**	-,279**	-,220*	-,364**	-,267**	,099	-,201*	-,020	-,262**	-,192*	-,221*	-,186	-,246**	-,112	-,230*	-,153	-,223*						
24. Keşfedici İş A.(2)	18,94	5,88	,077	-,251**	-,090	-,050	,134	,067	-,162	,026	-,036	,023	,133	,119	,270**	,086	-,088	,117	,029	-,068	,025	-,089	-,068	-,080	,158					
25. Odaklı İş A. (2)	21,30	5,32	-,059	,036	,126	,008	-,040	,102	,120	,110	,182	,092	-,106	,010	-,165	,194*	,048	,062	-,011	,146	-,024	,101	,023	,103	-,525**	-,247**				
26. İşten Ayrılma N. (2)	8,93	4,78	,206*	-,040	-,115	,062	,046	,012	-,244**	-,081	-,183	,033	,046	-,150	,001	-,061	-,043	,032	,064	-,490**	-,480**	-,714**	-,628**	-,655**	,143	,204*	-,044			
27. Finansal Güçlük (2)	6,96	3,37	,123	-,180	-,018	-,065	,092	-,030	-,268**	-,050	-,124	-,054	,215*	,042	,050	-,137	-,169	-,046	-,063	-,353**	-,364**	-,417**	-,364**	-,410**	,202*	,150	-,042	,417**		
28. İş Arama Süresi (2)	8,22	10,50	-,146	-,154	,201*	-,054	-,065	-,195*	-,072	-,029	-,258**	-,095	,023	-,203*	-,101	,050	-,075	-,165	-,104	-,084	,002	,039	,046	-,059	,032	-,116	-,022	-,081	,070	
	$\bar{x}$		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28

Değişkenler (1) için N = 332, Değişkenler (2) için N=111, anlamlı korelasyonlar koyu yapıldı. ** p ≤ .001 * p ≤ .05

4.4.1. Kişilik Yapılarının Kariyer Sonuçlarıyla İlişkisi

Tablo 19 ve 20’de temel hipotezlere yönelik olarak korelasyon analizleri yapılmıştır.

Tablo 19 Yeni Mezunların Kişilik Yapılarının İş Arama Süresi, İş Uyumu, Örgüt Uyumu ve İş-Örgüt Uyumuna Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	İş Arama Süresi	Kişi-İş Uyumu	Kişi-Örgüt Uyumu	Kişi-İş-Örgüt Uyumu
Kariyer Uyum Y.	-,195*	,325**	,208*	,287**
Temel Benlik D.	-,072	,382**	,277**	,355**
Genel Öz Yeterlilik	-,029	,199*	,069	,143
Benlik Saygısı	-,258**	,284**	,191*	,255**
İçsel Denetim Odağı	-,075	,223*	,127	,187*
Proaktif Kişilik	-,165	,154	,035	,103
Gelecek Zaman Y.	-,104	,205*	,091	,158
Dışa Dönüklük	-,203*	,230*	,178	,220*
Sorumluluk	-,095	,226*	,133	,192*
Nevrotizm	,023	-,088	,035	-,026
Deneyime Açıklık	-,101	,033	,191*	,125
Uyumluluk	,050	,134	,090	,121

r = korelasyon katsayıları, ** p < 0.01, * p < 0.05

Tablo 20 Yeni Mezunların Kişilik Yapılarının İş Arama Süresi, İş Uyumu, Örgüt Uyumu ve İş-Örgüt Uyumuna Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	Duygusal Bağlılık	İş Memnuniyeti	Yaşam Memnuniyeti	İşten Ayrılma Niyeti	Finansal Güçlük Algısı
Kariyer Uyum Y.	,157	,192*	,172	,012	-,030
Temel Benlik D.	,335**	,329**	,328**	-,244**	-,268**
Genel Öz Y.	,176	,217*	,184	-,081	-,050
Benlik Saygısı	,163	,226*	,313**	-,183	-,124
İçsel Denetim O.	,130	,149	,110	-,043	-,169
Proaktif Kişilik	,088	,103	,242*	,032	-,046
Gelecek Zaman Y	,045	,043	,182	,064	-,063
Dışa Dönüklük	,198*	,243*	,296**	-,150	,042
Sorumluluk	,113	,119	,177	,033	-,054
Nevrotizm	-,046	-,070	-,074	,046	,215*
Deneyime Açıklık	,181	,095	,124	,001	,050
Uyumluluk	,120	,148	,122	-,061	-,137

r = korelasyon katsayıları, ** p < 0.01, * p < 0.05

Korelasyon analizleri değerlendirildiğinde kariyer uyum yeteneklerinin ($r_{\text{kariyer uyum yetenekleri}} (111) = -,195$ $p < 0.5$)’nin iş arama süresi ile istatistiki olarak anlamlı olumsuz korelasyon, kişi iş uyumu ile ($r_{\text{kariyer uyum yetenekleri}} (111) = ,325$ $p < 0.01$) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği, kişi örgüt uyumu ile ($r_{\text{kariyer uyum yetenekleri}} (111) = ,208$ $p < 0.05$) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği kişi iş ve örgüt uyumu ile ($r_{\text{kariyer uyum yetenekleri}} (111) = ,287$ $p < 0.01$) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği ve iş memnuniyeti ile ($r_{\text{kariyer uyum yetenekleri}} (111) = ,192$ $p < 0.01$) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği görülmektedir. Buna karşın duygusal bağlılık, yaşam memnuniyeti işten ayrılma niyeti ve finansal güçlük algısı ile ortaya çıkan korelasyon değerleri istatistiki olarak anlamlı değildir. Bu nedenle H_{1-1} , H_{1-2} , H_{1-4} hipotezleri kabul edilmiş, H_{1-3} , H_{1-5} , H_{1-6} , H_{1-7} , hipotezleri kabul edilmemiştir.

Korelasyon analizleri değerlendirildiğinde temel benlik değerlendirmelerinin ($r_{\text{temel benlik değerlendirmeleri}} (111) = ,382$ $p < 0.01$)’nin kişi iş uyumu istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon, kişi örgüt uyumu ile ($r_{\text{temel benlik değerlendirmeleri}} (111) = ,208$ $p < 0.01$)) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği, kişi iş ve örgüt uyumu ile ($r_{\text{temel benlik değerlendirmeleri}} (111) = ,287$ $p < 0.01$)) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği, duygusal bağlılık ile ($r_{\text{temel benlik değerlendirmeleri}} (111) = ,335$ $p < 0.01$)) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği, iş memnuniyeti ile ($r_{\text{temel benlik değerlendirmeleri}} (111) = ,329$ $p < 0.01$)) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği, yaşam memnuniyeti ile ($r_{\text{temel benlik değerlendirmeleri}} (111) = ,328$ $p < 0.01$)) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği, işten ayrılma niyeti ile ($r_{\text{temel benlik değerlendirmeleri}} (111) = -,244$ $p < 0.01$) istatistiki olarak anlamlı olumsuz korelasyon gösterdiği ve finansal güçlük algısı ile ($r_{\text{temel benlik değerlendirmeleri}} (111) = -,268$ $p < 0.01$) istatistiki olarak anlamlı olumsuz korelasyon gösterdiği görülmektedir. Buna karşın, iş arama süresi ile ortaya çıkan korelasyon istatistiki olarak anlamlı değildir. Bu nedenle H_{1-9} , H_{1-10} , H_{1-11} , H_{1-12} , H_{1-13} , H_{1-14} , hipotezleri kabul edilmiş, H_{1-8} hipotezi kabul edilmemiştir. Araştırmamızın temel sorusu olan kişilik özelliklerinin olumlu kariyer sonuçlarıyla ilişkisi konusunda olumlu kariyer sonuçlarıyla en ilişkili kavram temel benlik değerleri olmuştur.

Korelasyon sonuçları değerlendirildiğinde sorumluluğun kişi iş uyumu ile ($r_{\text{sorumluluk}} (111) = ,226$ $p < 0.05$) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği, kişi iş ve örgüt uyumu ile ($r_{\text{sorumluluk}} (111) = ,220$ $p < 0.05$) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği görülmektedir. Buna karşın sorumluluğun, iş arama süresi, kişi örgüt uyumu, duygusal bağlılık, iş memnuniyeti, yaşam memnuniyeti, işten ayrılma niyeti ve finansal güçlük algısı ile ortaya çıkan korelasyon değerleri istatistiki olarak anlamlı değildir. Bu nedenle H_{1-16} , hipotezi kabul edilmiş, H_{1-15} , H_{1-17} , H_{1-18} , H_{1-19} , H_{1-20} , H_{1-21} , hipotezleri kabul edilmemiştir.

Korelasyon sonuçları değerlendirildiğinde dışa dönüklüğün iş arama süresi ile ($r_{\text{dışa dönüklük}} (111) = -,203$ $p < 0.05$) istatistiki olarak anlamlı olumsuz korelasyon gösterdiği, kişi iş uyumu ile ($r_{\text{dışa dönüklük}} (111) = ,230$ $p < 0.05$) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği, kişi iş ve örgüt uyumu ile ($r_{\text{dışa dönüklük}} (111) = ,220$ $p < 0.05$) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği, duygusal bağlılık ile ($r_{\text{dışa dönüklük}} (111) = ,198$ $p < 0.05$) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği, iş memnuniyeti ile ($r_{\text{dışa dönüklük}} (111) = ,243$ $p < 0.05$) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği ve yaşam memnuniyeti ile ($r_{\text{dışa dönüklük}} (111) = ,296$ $p < 0.01$) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği görülmektedir. Buna karşın dışa dönüklüğün kişi örgüt uyumu, işten ayrılma niyeti ve finansal güçlük algısı ile ortaya çıkan korelasyon değerleri istatistiki olarak anlamlı değildir. Bu nedenle H_{1-22} , H_{1-23} , H_{1-24} , H_{1-25} , H_{1-26} , hipotezi kabul edilmiş, H_{1-27} , H_{1-28} , hipotezleri kabul edilmemiştir.

Korelasyon sonuçları değerlendirildiğinde proaktif kişiliğin sadece yaşam memnuniyeti ile ($r_{\text{proaktif kişilik}} (111) = ,242$ $p < 0.05$) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği görülmektedir. Buna karşın proaktif kişiliğin iş arama süresi, kişi iş, örgüt ve iş ve örgüt uyumu, duygusal bağlılık, iş memnuniyeti, işten ayrılma niyeti ve finansal güçlük algısı ile ortaya çıkan korelasyon değerleri istatistiki olarak anlamlı değildir. Bu nedenle H_{1-33} , hipotezi kabul edilmiş, H_{1-29} , H_{1-30} , H_{1-31} , H_{1-32} , H_{1-34} , H_{1-35} hipotezleri kabul edilmemiştir.

Korelasyon sonuçları değerlendirildiğinde gelecek zaman yöneliminin sadece kişi iş uyumu ile ($r_{\text{gelecek zaman yönelimi}} (111) = ,205$ $p < 0.05$) istatistiki olarak anlamlı

olumlu korelasyon gösterdiği görülmektedir. Buna karşın gelecek zaman yöneliminin iş arama süresi, kişi örgüt ve iş ve örgüt uyumu, duygusal bağlılık, iş memnuniyeti, yaşam memnuniyeti, işten ayrılma niyeti ve finansal güçlük algısı ile ortaya çıkan korelasyon değerleri istatistiki olarak anlamlı değildir. Bu nedenle H₁₋₃₇, hipotezi kabul edilmiş, H₁₋₃₆, H₁₋₃₈, H₁₋₃₉, H₁₋₄₀, H₁₋₄₁, H₁₋₄₂ hipotezleri kabul edilmemiştir.

4.4.2. Temel Benlik Değerlendirmelerinin Aracılık Rolü ile İlgili Analizler

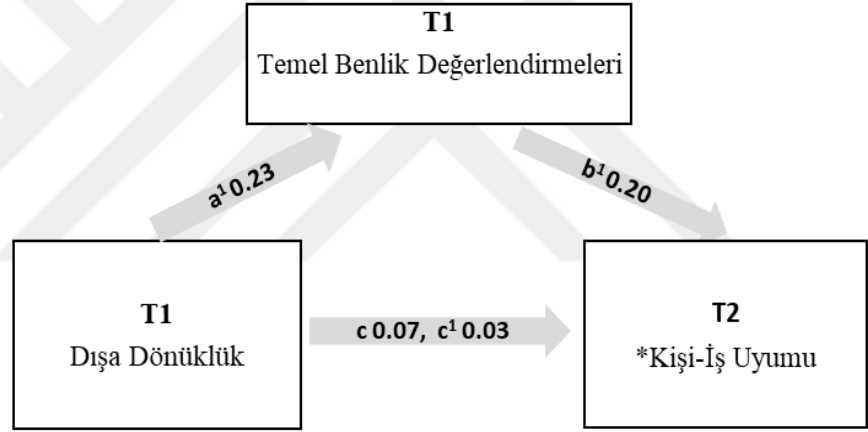
Bu bölümde, temel benlik değerlendirmeleri değişkeninin dışa dönüklük ve birey iş uyumu arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediğini araştırmak için yapılan aracılık analizlerinin sonuçları sunulmaktadır. Hayes (2013) tarafından önerilen basit aracılık analizi (model 4), SPSS için Process Macro yoluyla gerçekleştirildi³⁸⁸. Ayrıca, analizin sonuçları 5000 yeniden örnekleme (bootstrapping) yöntemi kullanılarak gerçekleştirildi. Analizlerde, %95 güven aralığında CI 0 (sıfır) içermiyorsa, değişkenin dolaylı etkisinin $p < .05$ ile anlamlı olduğu belirtildi.

4.4.2.1. Dışa Dönüklüğün Kişinin İş Uyumuna Etkisinde Temel Benlik Değerlendirmelerinin Aracılık Rolü

Burada aracı değişken modele girdikten sonra temel benlik değerlendirmelerinin, dışa dönüklük ve birey-iş uyumu arasındaki ilişki üzerindeki aracı etkisi değerlendirildi (Şekil 4). Sonuçlara göre, önerilen model (Şekil 4) anlamlıdır ($F(2, 109) = 9,7015, p < .001$) ve H₁₋₄₃ hipotezi kabul edilmiştir. Daha ayrıntılı bir şekilde bahsedecek olursak, birinci regresyon analizinde dışa dönüklük bağımsız değişkeni, temel benlik değerlendirmeleri aracı değişkeninin (a_1) istatistiksel açıdan anlamlı bir yordayıcısıdır ($b = .2344, Se = .0504, p < .001, CI [0,1346, 0,3342]$). İkinci regresyon analizinde temel benlik değerlendirmeleri aracı değişkeni birey iş uyumu bağımlı değişkeni üzerinde (b_1) istatistiksel açıdan anlamlı bir yordayıcısıdır ($b = .2042, Se = .0574, p < .001, CI [0,0905, 0,3180]$).

³⁸⁸ Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications. S.126.

Ek olarak, dışa dönüklük bağımsız değişkeninin birey iş uyumu bağımlı değişkeni üzerinde doğrudan etkisi (c) ($b = ,0305$, $Se = .0330$, $p > ,05$, $CI [-0,0350, 0,0959]$), istatistiki olarak anlamlı değil ancak toplam etki ($b = ,0783$, $SE = ,0317$, $p < .05$, $CI [0,0154, 0,1413]$) istatistiki olarak anlamlıdır. Temel benlik değerlendirmeleri modele dahil edildiğinde, aracı değişken temel benlik değerlendirmelerinin, bağımsız değişken dışa dönüklük ve bağımlı değişken birey iş uyumu üzerindeki dolaylı etkisi ($b = ,0479$, $Se = ,0156$, $p < .05$, $CI [0,0216, 0,0817]$) istatistiki olarak anlamlıdır. Daha açık bir şekilde ifade edilirse temel benlik değerlendirmeleri, dışa dönüklüğün bireyin iş uyumuna olan etkisinde tam aracı değişkendir ve H_{1-43} hipotezi kabul edilmiştir.



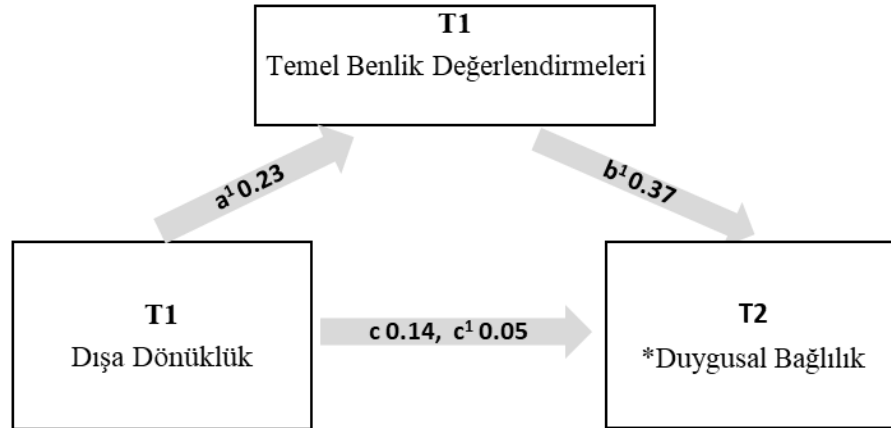
Şekil 4 Dışadönüklük Kişi İş Uyumu İlişkisinde Temel Benlik Değerlendirmelerinin Aracılık Rolü

4.4.2.2. Dışa Dönüklüğün Duygusal Taahhüdüne Etkisinde Temel Benlik Değerlendirmelerinin Aracılık Rolü

Burada aracı değişken modele girdikten sonra temel benlik değerlendirmelerinin, dışa dönüklük ve duygusal bağlılık arasındaki ilişki üzerindeki aracı etkisi değerlendirildi (Şekil 5). Sonuçlara göre, önerilen model (Şekil 5) anlamlıdır ($F(2, 109) = 7,1535$, $p < .05$) ve H_{1-44} hipotezi kabul edilmiştir. Daha ayrıntılı bir şekilde bahsedecek olursak, birinci regresyon analizinde dışa dönüklük

bağımsız değişkeni, temel benlik değerlendirmeleri aracı değişkeninin (a_1) istatistiksel açıdan anlamlı bir yordayıcıdır ($b = ,2344$, $Se = .0504$, $p < .001$, $CI [0,1346, 0,3342]$). İkinci regresyon analizinde temel benlik değerlendirmeleri aracı değişkeni duygusal bağlılık bağımlı değişkeni üzerinde (b_1) istatistiksel açıdan anlamlı bir yordayıcıdır ($b = ,3695$, $Se = ,1197$, $p < .05$, $CI [0,1322, 0,6067]$).

Ek olarak, dışa dönüklük bağımsız değişkeninin duygusal bağlılık üzerinde doğrudan etkisi (c^1) ($b = ,0509$, $Se = .0689$, $p > .05$, $CI [-0,0856, 0,1875]$), istatistiki olarak anlamlı değil ancak toplam etki ($b = ,1375$, $SE = ,0653$, $p < .05$, $CI [0,0080, 0,2671]$) (c) istatistiki olarak anlamlıdır. Temel benlik değerlendirmeleri modele dahil edildiğinde, aracı değişken temel benlik değerlendirmelerinin, bağımsız değişken dışa dönüklük ve bağımlı değişken duygusal bağlılık üzerindeki dolaylı etkisi ($b = ,0866$, $Se = ,0345$, $p < .05$, $CI [0,0257, 0,1599]$) istatistiki olarak anlamlıdır. Daha açık bir şekilde ifade edilirse temel benlik değerlendirmeleri, dışa dönüklüğün duygusal bağlılığa olan etkisinde tam aracı değişkendir ve H_{1-44} hipotezi kabul edilmiştir.

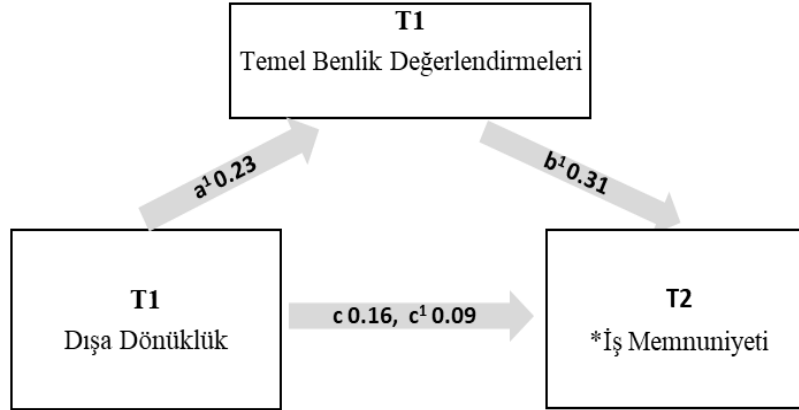


Şekil 5 Dışadönüklük Duygusal Bağlılık İlişkisinde Temel Benlik Değerlendirmelerinin Aracılık Rolü

4.4.2.3. Dışa Dönüklüğün Kişinin İş Memnuniyetine Etkisinde Temel Benlik Değerlendirmelerinin Aracılık Rolü

Temel benlik değerlendirmelerinin, dışa dönüklük ve iş memnuniyeti arasındaki ilişki üzerindeki aracı etkisi değerlendirildi (Şekil 6). Sonuçlara göre, önerilen model (Şekil 6) anlamlıdır ($F(2, 108) = 7,5380, p < .05$) ve H_{1-45} hipotezi kabul edilmiştir. Daha ayrıntılı bir şekilde bahsedecek olursak, birinci regresyon analizinde dışa dönüklük bağımsız değişkeni, temel benlik değerlendirmeleri aracı değişkeninin (a_1) istatistiksel açıdan anlamlı bir yordayıcıdır ($b = ,2344, Se = ,0504, p < .001, CI [0,1346, 0,3342]$). İkinci regresyon analizinde temel benlik değerlendirmeleri aracı değişkeni iş memnuniyeti değişkeni üzerinde (b_1) istatistiksel açıdan anlamlı bir yordayıcıdır ($b = ,3133, Se = ,1120, p < .05, CI [0,0912, 0,5352]$).

Ek olarak, dışa dönüklük bağımsız değişkeninin iş memnuniyeti üzerindeki doğrudan etkisi (c^1) ($b = ,0853, Se = ,0645, p > ,05, CI [-0,0426, 0,2131]$), istatistiki olarak anlamlı değil ancak toplam etki (c) ($b = ,1587, SE = ,0607, p < .05, CI [0,0384, 0,2790]$) istatistiki olarak anlamlıdır. Temel benlik değerlendirmeleri modele dahil edildiğinde, aracı değişken temel benlik değerlendirmelerinin, bağımsız değişken dışa dönüklük ve bağımlı değişken iş memnuniyeti üzerindeki dolaylı etkisi ($b = ,0734, Se = ,0300, p < .05, CI [0,0203, 0,1373]$) istatistiki olarak anlamlıdır. Daha açık bir şekilde ifade edilirse temel benlik değerlendirmeleri, dışa dönüklüğün bireyin iş memnuniyetine olan etkisinde tam aracı değişkendir ve H_{1-45} hipotezi kabul edilmiştir.



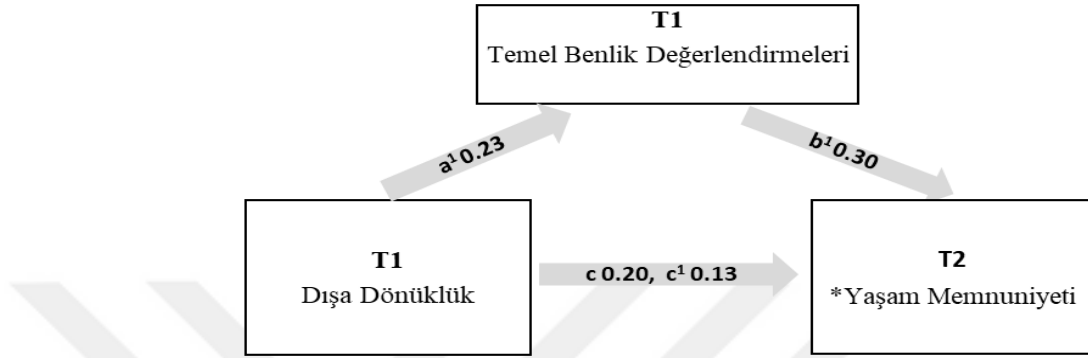
Şekil 6 Dışadönüklük İş Memnuniyeti İlişkisinde Temel Benlik Değerlendirmelerinin Aracılık Rolü

4.4.2.4. Dışa Dönüklüğün Kişinin Yaşam Memnuniyetine Etkisinde Temel Benlik Değerlendirmelerinin Aracılık Rolü

Bu bölümde temel benlik değerlendirmelerinin, dışa dönüklük ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişki üzerindeki aracı etkisi değerlendirildi (Şekil 7). Sonuçlara göre, önerilen model (Şekil 7) anlamlıdır ($F(2, 108) = 8,7275, p < .05$) ve H_{46} hipotezi kabul edilmiştir. Daha ayrıntılı bir şekilde bahsedecek olursak, birinci regresyon analizinde dışa dönüklük bağımsız değişkeni, temel benlik değerlendirmeleri aracı değişkeninin (a_1) istatistiksel açıdan anlamlı bir yordayıcısıdır ($b = ,2344, Se = .0504, p < .001, CI [0,1346, 0,3342]$). İkinci regresyon analizinde temel benlik değerlendirmeleri aracı değişkeni yaşam memnuniyeti değişkeni üzerinde (b_1) istatistiksel açıdan anlamlı bir yordayıcısıdır ($b = ,2989, Se = ,1176, p < .05, CI [0,0658, 0,5320]$).

Ek olarak, dışa dönüklük bağımsız değişkeninin yaşam memnuniyeti üzerindeki hem doğrudan etkisi (c^1) ($b = ,1349, Se = .0677, p < .05, CI [0,0007, 0,2690]$), istatistiki olarak anlamlı hem de toplam etki (c) ($b = ,2049, SE = ,0633, p < .05, CI [0,0794, 0,3305]$) istatistiki olarak anlamlıdır. Temel benlik değerlendirmeleri modele dahil edildiğinde, aracı değişken temel benlik değerlendirmelerinin, bağımsız değişken dışa dönüklük ve bağımlı değişken yaşam memnuniyeti üzerindeki dolaylı etkisi ($b = ,0701, Se = ,0337, p < .05, CI [0,0125,$

0,1440]) istatistiki olarak anlamlıdır. Daha açık bir şekilde ifade edilirse temel benlik değerlendirmeleri, dışa dönüklüğün yaşam memnuniyetine olan etkisinde kısmi aracı değişkendir ve H_{1-46} hipotezi kabul edilmiştir.



Şekil 7 Dışadönüklük Yaşam Memnuniyeti İlişkisinde Temel Benlik Değerlendirmelerinin Aracılık Rolü

4.5. Alt Hipotezler ile İlgili Analizler

Alt hipotezler ile ilgili korelasyon analizleri Tablo 20 ve 21’de gösterilmiştir. Korelasyon sonuçları değerlendirildiğinde genel öz yeterliliğin, kişi iş uyumu ile ($r_{\text{genel öz yeterlilik (111)}} = ,199$ $p < 0.05$) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği ve iş memnuniyeti ile ($r_{\text{genel öz yeterlilik (111)}} = ,217$ $p < 0.05$) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği görülmektedir. Buna karşın genel öz yeterlilik ile iş arama süresi, kişi iş, örgüt, iş ve örgüt, duygusal bağlılık, yaşam memnuniyeti, işten ayrılma niyeti ve finansal güçlük algısı ile ortaya çıkan korelasyon değerleri istatistiki olarak anlamlı değildir. Bu nedenle H_{1-48} , H_{1-50} , hipotezleri kabul edilmiş, H_{1-47} , H_{1-49} , H_{1-51} , H_{1-52} , H_{1-53} hipotezleri kabul edilmemiştir.

Tablo 21 Yeni Mezunların Kişilik Yapılarının İş Arama Süresi, İş Uyumu, Örgüt Uyumu ve İş-Örgüt Uyumuna Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	İş Arama Süresi	Kişi-İş Uyumu	Kişi-Örgüt Uyumu	Kişi-İş-Örgüt Uyumu
Genel Öz Yeterlilik	-,029	,199*	,069	,143
Benlik Saygısı	-,258**	,284**	,191*	,255**
İçsel Denetim Odağı	-,075	,223*	0,127	,187*
Nevrotizm	,023	-,088	,035	-,026
Deneyime Açıklık	-,101	,033	,191*	,125
Uyumluluk	,050	,134	,090	,121

r = korelasyon katsayıları, ** p < 0.01, * p < 0.05

Tablo 22 Yeni Mezunların Kişilik Yapılarının Duygusal Bağlılık, İş Memnuniyeti, Yaşam Memnuniyeti, İşten Ayrılma Niyeti ve Finansal Güçlük Algılarına Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	Duygusal Bağlılık	İş Memnuniyeti	Yaşam Memnuniyeti	İşten Ayrılma Niyeti	Finansal Güçlük Algısı
Genel Öz Y.	,176	,217*	,184	-,081	-,050
Benlik Saygısı	,163	,226*	,313**	-,183	-,124
İçsel Denetim O.	,130	,149	,110	-,043	-,169
Nevrotizm	-,046	-,070	-,074	,046	,215*
Deneyime Açıklık	,181	,095	,124	,001	,050
Uyumluluk	,120	,148	,122	-,061	-,137

r = korelasyon katsayıları, ** p < 0.01, * p < 0.05

Benlik saygısının, iş arama süresi ile ($r_{\text{benlik saygısı}}(111) = -,258$ p < 0.01) istatistiki olarak anlamlı olumsuz korelasyon gösterdiği, kişi iş uyumu ile ($r_{\text{benlik saygısı}}(111) = ,284$ p < 0.01) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği, kişi örgüt uyumu ile ($r_{\text{benlik saygısı}}(111) = ,191$ p < 0.05) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği, kişi iş ve örgüt uyumu ile ($r_{\text{benlik saygısı}}(111) = ,255$ p < 0.01) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği, iş memnuniyeti ile ($r_{\text{benlik saygısı}}(111) = ,226$ p < 0.05) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği ve yaşam memnuniyeti ile ($r_{\text{benlik saygısı}}(111) = ,313$ p < 0.01) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği görülmektedir. Buna karşın benlik saygısının duygusal bağlılık, işten ayrılma niyeti ve finansal güçlük algısı ile ortaya çıkan korelasyon

değerleri istatistiki olarak anlamlı değildir. Bu nedenle H_{1-54} , H_{1-55} , H_{1-57} H_{1-58} hipotezleri kabul edilmiş, H_{1-56} , H_{1-59} , H_{1-60} hipotezleri kabul edilmemiştir.

Nevrotizm, finansal güçlük algısı ile ($r_{\text{nevrotizm}}(111) = ,226$ $p < 0.05$) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği görülmektedir. Buna karşın nevrozmin, iş arama süresi, kişi iş, kişi örgüt ve kişi iş ve örgüt uyumu, duygusal bağlılık, iş memnuniyeti, yaşam memnuniyeti ve işten ayrılma niyeti ile ortaya çıkan korelasyon değerleri istatistiki olarak anlamlı değildir. Bu nedenle H_{1-67} , hipotezi kabul edilmiş, H_{1-61} , H_{1-62} , H_{1-63} , H_{1-64} , H_{1-65} , H_{1-66} , hipotezleri kabul edilmemiştir.

İçsel denetim odağının, kişi iş uyumu ile ($r_{\text{içsel denetim odağı}}(111) = ,223$ $p < .05$) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği, kişi iş ve örgüt uyumu ile ($r_{\text{içsel denetim odağı}}(111) = ,187$ $p < .05$) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği görülmektedir. Buna karşın içsel denetim odağının iş arama süresi, kişi örgüt uyumu, duygusal bağlılık, iş memnuniyeti, yaşam memnuniyeti, işten ayrılma niyeti ve finansal güçlük algısı ile ortaya çıkan korelasyon değerleri istatistiki olarak anlamlı değildir. Bu nedenle H_{1-69} , hipotezi kabul edilmiş, H_{1-68} , H_{1-70} H_{1-71} , H_{1-72} , H_{1-73} , H_{1-74} hipotezleri kabul edilmemiştir.

Korelasyon sonuçları değerlendirildiğinde hipotezlerde yer verilmeyen beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklığın, kişi örgüt uyumu ile ($r_{\text{deneyime açıklık}}(111) = ,191$ $p < .05$) istatistiki olarak anlamlı olumlu korelasyon gösterdiği görülmektedir. Buna karşın deneyime açıklığın, iş arama süresi, kişi iş, kişi iş ve örgüt uyumu, duygusal bağlılık, iş memnuniyeti, yaşam memnuniyeti, işten ayrılma niyeti ve finansal güçlük algısı ile ortaya çıkan korelasyon değerleri istatistiki olarak anlamlı değildir. Uyumluluğun ise hiçbir kariyer sonucuyla ilişkisi anlamlı bulunamamıştır.

Tablo 23 Yeni Mezunların İş Arama Stratejilerinin Kariyer Sonuçlarına Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	Gelişigüzel İş Arama Stratejisi	Keşfederek İş Arama Stratejisi	Odaklı İş Arama Stratejisi
Kişi-İş Uyumu	-,246**	-,068	,146
Kişi-Örgüt Uyumu	-,112	,025	-,024
Kişi-İş-Örgüt Uyumu	-,191*	-,021	,062
Duygusal Bağlılık	-,153	-,068	,023
İş Arama Süresi	,032	-,116	-,022
İş Memnuniyeti	-,230*	-,089	,101
Yaşam Memnuniyeti	-,223*	-,080	,103
İşten Ayrılma Niyeti	,143	,204*	-,044
Finansal Güçlük Algısı	,202*	,150	-,042

r = korelasyon katsayıları, ** p < 0.01, * p < 0.05

Tablo 23 korelasyon analizleri değerlendirildiğinde, gelişigüzel iş arama boyutunun en fazla kişi iş uyumu ($r_{\text{kişi iş uyumu}}(111) = -0,246$, $p < 0.01$) ile ilişkili olduğu sonrasında iş memnuniyeti ($r_{\text{iş memnuniyeti}}(111) = -0,230$, $p < .05$), yaşam memnuniyeti ($r_{\text{yaşam memnuniyeti}}(111) = -0,223$, $p < .05$), finansal güçlük algısı ($r_{\text{finansal güçlük algısı}}(111) = 0,202$, $p < .05$) ve kişi iş örgüt uyumu ($r_{\text{kişi iş örgüt uyumu}}(111) = -0,191$, $p < .05$) ile ilişkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Buna karşın kişi örgüt uyumu, duygusal bağlılık, iş arama süresi ve işten ayrılma niyeti değişkenleriyle ilişkileri istatistiki olarak anlamlı değildir. Keşfederek iş arama boyutunun işten ayrılma niyeti ($r_{\text{işten ayrılma niyeti}}(111) = 0,204$, $p < .05$) ile ilişkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Buna karşın kişi iş uyumu, kişi örgüt uyumu, kişi iş örgüt uyumu, duygusal bağlılık, iş memnuniyeti, yaşam memnuniyeti, iş arama süresi ve finansal güçlük algısı değişkenleriyle ilişkileri istatistiki olarak anlamlı değildir. Odaklı iş arama boyutunun kişi iş uyumu, kişi örgüt uyumu, kişi iş örgüt uyumu, duygusal bağlılık, iş memnuniyeti, yaşam memnuniyeti, iş arama süresi, işten ayrılma niyeti ve finansal güçlük algısı değişkenleriyle ilişkileri istatistiki olarak anlamlı değildir. H_{1-76a} , H_{1-78a} , H_{1-79a} , H_{1-80b} , H_{1-81a} , hipotezleri kabul edilmiştir.

4.6. Demografik Veriler ile İlgili Analizler

Tablo 24 Birinci Uygulamada Ölçülen Kişilik Özelliklerinin ve Genel Not Ortalamasının Cinsiyete Göre Farklılaşması

		n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Kariyer Uyum Y.	Erkek	175	90,86	13,60	0,254	330	,800
	Kadın	157	90,48	13,56			
Temel Benlik D.	Erkek	175	41,85	5,25	2,653	330	,008*
	Kadın	157	40,25	5,75			
Genel Öz Yeterlik	Erkek	175	32,00	4,48	1,772	330	0,077
	Kadın	157	31,08	4,88			
Benlik Saygısı	Erkek	175	22,36	4,52	-1,088	330	0,277
	Kadın	157	22,89	4,31			
5F Sorumluluk	Erkek	175	37,53	6,93	-2,139	330	,033*
	Kadın	157	39,18	7,02			
5F Nevrotizm	Erkek	175	22,79	6,20	-3,023	330	,003*
	Kadın	157	24,89	6,41			
5F Dışa Dönüklük	Erkek	175	44,96	9,45	-2,625	330	,009*
	Kadın	157	47,70	9,47			
5F Deneyime A.	Erkek	175	43,04	6,93	-1,556	330	0,121
	Kadın	157	44,29	7,56			
5F Uyumluluk	Erkek	175	48,66	7,96	-0,464	330	0,643
	Kadın	157	49,06	7,76			
İçsel Denetim O.	Erkek	175	34,25	5,15	2,197	330	,029*
	Kadın	157	32,98	5,38			
Proaktif Kişilik	Erkek	175	53,29	8,11	0,312	330	0,755
	Kadın	157	53,01	8,03			
Gelecek Zaman P.	Erkek	175	31,76	5,15	-1,634	330	0,103
	Kadın	157	32,66	4,90			
Genel Not O.	Erkek	175	2,73	0,41	-6,62	330	,000**
	Kadın	157	3,05	0,40			

** $p \leq .001$, * $p \leq .05$

Tablo 24'te kadın ve erkek yeni mezunların ilk uygulamada kullanılan değişkenlere karşı farklarını ortaya çıkarmak amacıyla bağımsız örneklem t-testi sonuçları gösterilmiştir. Test sonuçlarına göre; yeni mezunların, genel not ortalaması ($t(330) = -6.620$, $p < .001$), temel benlik değerlendirmeleri ($t(330) = 2.653$, $p < .001$), beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk ($t(330) = -2,139$, $p < .05$), beş faktör kişilik özelliklerinden nevrozizm ($t(330) = -3,023$, $p < .05$), beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük ($t(330) = -2,625$, $p < .05$) ve içsel denetim odağı ($t(330)$

= 2,197, $p < .05$) değişkenlerinin erkek ve kadın grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklar olduğunu göstermektedir. Buna karşın ilk uygulamada test edilen diğer değişkenlerde ise sonuçlar; kariyer uyum yetenekleri ($t(330) = ,254$, $p > .05$), genel öz yeterlilik ($t(330) = 1,772$, $p > .05$), benlik saygısı ($t(330) = -1,088$, $p > .05$), 5F deneyime açıklık ($t(330) = -1,556$, $p > .05$), 5F uyumluluk, ($t(330) = -,464$, $p > .05$), proaktif kişilik ($t(330) = ,312$, $p > .05$) ve gelecek zaman perspektifi ($t(330) = -1,634$, $p > .05$) değişkenlerinin erkek ve kadın grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklar olmadığını göstermektedir. Buna göre kadın yeni mezunların genel not ortalaması, 5F sorumluluk, nevrotizm, dışadönüklük değişkenlerinde erkeklere göre daha yüksek istatistiki olarak anlamlı ortalamaları olduğu, yeni mezun erkeklerin ise temel benlik değerlendirmeleri ve içsel denetim odağı değişkenlerinde daha yüksek istatistiki olarak anlamlı ortalamaları olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 25 Kariyer Sonuçlarının Cinsiyete Göre Farklılaşması

		n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Kişi-İş Uyumu	Erkek	56	15,73	3,38	1,771	109	,800
	Kadın	55	15	3,2			
Kişi-Örgüt Uyumu	Erkek	56	15,48	3,66	1,089	109	,279
	Kadın	55	14,74	3,45			
İş Memnuniyeti	Erkek	56	26,85	5,58	2,577	109	,011*
	Kadın	55	23,83	6,72			
Duygusal Bağlılık	Erkek	56	26,12	7,04	1,527	109	,130
	Kadın	55	24,18	6,33			
Yaşam Memnuniyeti	Erkek	56	21,89	7,31	0,987	109	,326
	Kadın	55	20,63	6,03			
Gelişigüzel İş Arama	Erkek	56	8,25	4,29	-0,466	109	,642
	Kadın	55	8,6	3,58			
Keşfedici İş Arama	Erkek	56	18,5	6,03	-0,805	109	,423
	Kadın	55	19,4	5,74			
Odaklı İş Arama	Erkek	56	21,6	5,33	0,614	109	,540
	Kadın	55	20,98	5,34			
İşten Ayrılma Niyeti	Erkek	56	7,96	4,55	-2,199	109	,030*
	Kadın	55	9,92	4,84			
Finansal Güçlük A.	Erkek	56	6,55	3,15	-1,298	109	,197
	Kadın	55	7,38	3,55			
İş Arama Süresi	Erkek	56	9,73	11,82	1,543	109	,126
	Kadın	55	6,67	8,81			

** $p \leq .001$, * $p \leq .05$

Tablo 25'te kadın ve erkek çalışanların ikinci uygulamada kullanılan değişkenlere karşı farklarını ortaya çıkarmak amacıyla bağımsız örneklem t-testi sonuçları gösterilmiştir. Test sonuçlarına göre; bireylerin cinsiyet değişkenine göre, iş memnuniyeti ($t(109) = 2,577, p < .05$) ve işten ayrılma niyeti ($t(109) = -2.199, p < .05$), değişkenlerinin erkek ve kadın grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farkları olduğunu göstermektedir. Buna karşın ikinci uygulamada test edilen diğer değişkenlerden ise; kişi-iş uyumu ($t(109) = 1,771, p > .05$), kişi-örgüt uyumu ($t(109) = 1,089, p > .05$), duygusal bağlılık ($t(109) = 1,527, p > .05$), yaşam memnuniyeti ($t(109) = ,987, p > .05$), gelişigüzel iş arama, ($t(109) = -,466, p > .05$), keşfedici iş arama ($t(109) = -,805, p > .05$), odaklı iş arama ($t(109) = ,614, p > .05$), finansal güçlük algısı ($t(109) = -1,298, p > .05$), iş arama süresi ($t(109) = 1,543, p > .05$) değişkenlerinde erkek ve kadın grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklar olmadığını göstermektedir.. Buna göre kadın yanıtlayıcıların işten ayrılma niyeti erkeklere göre daha yüksek istatistiki olarak anlamlı ortalamaları olduğu, erkek yanıtlayıcıların ise iş memnuniyetlerinin kadınlara göre daha yüksek istatistiki olarak anlamlı ortalamaları olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 26 Birinci Uygulamadaki Değişkenlerin Bireyin Lisans Öğrenciliği Döneminde İşte Çalışmaya Göre Farklılaşması

		n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Kariyer Uyum Y.	Çalışıyor	54	95,2	12,8	2,678	109	,008*
	Çalışmıyor	278	89,8	13,6			
Temel Benlik D.	Çalışıyor	54	42,9	4,15	3,167	109	,002*
	Çalışmıyor	278	40,8	5,72			
Genel Öz Yeterlik	Çalışıyor	54	33,8	3,48	4,761	109	,000**
	Çalışmıyor	278	31,1	4,77			
Benlik Saygısı	Çalışıyor	54	23,9	3,59	2,25	109	,025*
	Çalışmıyor	278	22,4	4,53			
5F Sorumluluk	Çalışıyor	54	39,6	7,46	1,431	109	,153
	Çalışmıyor	278	38,1	6,91			
5F Nevrotizm	Çalışıyor	54	22,7	6,12	-1,41	109	,159
	Çalışmıyor	278	24	6,41			
5F Dışa Dönüklük	Çalışıyor	54	49,5	7,92	3,195	109	,002*
	Çalışmıyor	278	45,6	9,71			
5F Deneyime A.	Çalışıyor	54	46,7	7,64	3,416	109	,001*
	Çalışmıyor	278	43	7,03			
5F Uyumluluk	Çalışıyor	54	49,6	8,16	0,739	109	,461
	Çalışmıyor	278	48,7	7,8			
İçsel Denetim O.	Çalışıyor	54	35,1	4,79	2,17	109	,031*
	Çalışmıyor	278	33,4	5,35			
Proaktif Kişilik	Çalışıyor	54	56,7	6,14	3,625	109	,000**
	Çalışmıyor	278	52,5	8,22			
Gelecek Zaman Y.	Çalışıyor	54	33	5,42	1,294	109	,197
	Çalışmıyor	278	32	4,97			
Genel Not O.	Çalışıyor	54	2,83	3,15	-0,92	109	,358
	Çalışmıyor	278	2,9	3,41			

** $p \leq .001$, * $p \leq .05$

Tablo 26'da bireylerin lisans öğrenimin sırasında herhangi bir işte ücret karşılığı çalışıp çalışmasının ilk uygulamada kullanılan değişkenlere karşı farklarını ortaya çıkarmak amacıyla bağımsız örneklem t-testi sonuçları gösterilmiştir. Test sonuçlarına göre; bireylerin, kariyer uyum yetenekleri ($t(330) = 2.678$, $p < .05$), temel benlik değerlendirmeleri ($t(330) = 3.167$, $p < .05$), genel öz yeterlilik ($t(330) = 4.761$, $p < .001$), benlik saygısı ($t(330) = 2.250$, $p < .05$), beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük ($t(330) = 3.195$, $p < .05$), beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ($t(330) = 3.416$, $p < .05$), içsel denetim odağı

($t(330) = 2,170, p < .05$) ve proaktif kişilik ($t(330) = 3,625, p < .001$) değişkenlerinin öğrencilik döneminde bir işte çalışan ve çalışmayan grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklar olduğunu göstermektedir. Buna karşın ilk uygulamada test edilen diğer değişkenlerde ise; beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk ($t(330) = 1,431, p > .05$), beş faktör kişilik özelliklerinden nevrotizm ($t(330) = -1,410, p > .05$), beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk ($t(330) = ,739, p > .05$), gelecek zaman perspektifi ($t(330) = 1,294, p > .05$), genel not ortalaması, ($t(330) = -,921, p > .05$) değişkenlerinin çalışan veya çalışmayan grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklar olmadığını göstermektedir. Buna göre öğrenciliğinde çalışan bireyler, kariyer uyum yetenekleri, temel benlik değerlendirmeleri, genel öz yeterlik, benlik saygısı, beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklık, içsel denetim odağı ve proaktif kişilik değişkenlerinde öğrencilik döneminde çalışanların daha yüksek istatistiki olarak anlamlı ortalamaları olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 27 Kariyer Sonuçlarının Bireyin Lisans Öğrenciliği Döneminde İşte Çalışmaya Göre Farklılaşması

		n	$\bar{x}$	ss	U	p
Kişi-İş Uyumu	Çalışıyor	15	14,86	4,03	742	,849
	Çalışmıyor	96	15,44	3,18		
Kişi-Örgüt Uyumu	Çalışıyor	15	15,13	3,88	681	,735
	Çalışmıyor	96	15,11	3,53		
İş Memnuniyeti	Çalışıyor	15	25,53	6,57	654	,568
	Çalışmıyor	96	25,33	6,32		
Duygusal Bağlılık	Çalışıyor	15	27,13	8,04	551	,144
	Çalışmıyor	96	24,85	6,51		
Yaşam Mem.	Çalışıyor	15	23	6,62	596,5	,286
	Çalışmıyor	96	21	6,71		
Gelişigüzel İş Arama	Çalışıyor	15	8,73	4,25	687,5	,778
	Çalışmıyor	96	8,37	3,91		
Keşfedici İş Arama	Çalışıyor	15	21,26	6,35	547	,135
	Çalışmıyor	96	18,58	5,75		
Odaklı İş Arama	Çalışıyor	15	19,33	7,36	817	,361
	Çalışmıyor	96	21,61	4,91		
İşten Ayrılma N.	Çalışıyor	15	7,8	4,39	823	,368
	Çalışmıyor	96	9,11	4,83		
Finansal Güçlük A.	Çalışıyor	15	6,93	3,15	702,5	,879
	Çalışmıyor	96	6,96	3,41		
İş Arama Süresi	Çalışıyor	15	3,67	5,06	983	,023*
	Çalışmıyor	96	8,93	10,96		

** $p \leq .001$, * $p \leq .05$

Tablo 27’de bireylerin kariyer sonuçlarının lisans öğrenciliği sırasında bir işte çalışıp çalışmamasıyla ilgili değişkenlerin analiz edilmesinde Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Bireylerin öğrencilik döneminde bir işte çalışan ve çalışmayanların ikinci uygulamada kullanılan değişkenlere karşı farklarını ortaya çıkarmak amacıyla istatistiksel analiz yapılmıştır. Test sonuçlarına göre; sadece iş arama süresi bakımından ($U = 983,00$, $p < .05$) iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna karşın ikinci uygulamada test edilen diğer değişkenlerden; kişi-iş uyumu ($U = 742,00$, $p > .05$), kişi-örgüt uyumu ($U = 681,00$, $p > .05$), iş memnuniyeti ($U = 654,00$, $p > .05$), duygusal bağlılık ($U = 551,00$, $p > .05$), yaşam memnuniyeti ($U = 596,50$, $p > .05$), gelişigüzel iş arama ($U = 687,50$, $p > .05$),

keşfedici iş arama ($U = 547,00$, $p > .05$), odaklı iş arama ($U = 817,00$, $p > .05$), işten ayrılma niyeti ($U = 823,00$, $p > .05$), finansal güçlük algısı ($U = 702,50$, $p > .05$) değişkenlerinde iki grup arasında istatistiki olarak anlamlı farklar olmadığını göstermektedir. Buna göre öğrencilik döneminde bir işte çalışanların mezuniyet sonrasındaki iş arama süreleri öğrencilik döneminde çalışmayanlara göre daha kısa istatistiki olarak anlamlı ortalaması tespit edilmiştir.

Tablo 28 Kişilik Değişkenlerinin Bireyin Lisans Öğrenciliğinde Öğrenim Gördüğü Bölümlere Göre Farklılaşması

		n	$\bar{x}$	ss	F	p
Kariyer Uyum Y.	İşletme	152	89,64	13,38	3,77	,005*
	Kamu Y.	53	91,87	14,87		
	Uluslararası İ.	43	86,26	12,25		
	İ. İşletme	39	97,03	14,94		
	Ulaştırma L.	45	91,53	10,56		
Proaktif Kişilik	İşletme	152	52,9	8,46	2,42	,048*
	Kamu Y.	53	53,47	7,73		
	Uluslararası İ.	43	52,51	7,34		
	İ. İşletme	39	56,54	6,53		
	Ulaştırma L.	45	51,36	8,46		
Genel Not O.	İşletme	152	2,84	0,47	3,67	,006*
	Kamu Y.	53	2,96	0,41		
	Uluslararası İ.	43	3,07	0,34		
	İ. İşletme	39	2,97	0,4		
	Ulaştırma L.	45	2,75	0,41		

* $p \leq .05$, ** $p \leq .001$

Tablo 28’ de bireylerin lisans sürecince öğrenim gördükleri bölümlerle ile ilk uygulamada kullanılan değişkenlere karşı farkları tek yönlü varyans analizi yöntemiyle test edilmiştir. Test sonuçlarına göre; bireylerin, kariyer uyum yetenekleri ($F = 3,77$, $p < .05$), proaktif kişilik ($F = 2,42$, $p < .05$), genel not ortalaması ($F = 3,67$, $p < .05$), değişkenlerinde istatistiki olarak anlamlı farklar vardır. Buna karşın ilk uygulamada test edilen diğer değişkenlerde ise; temel benlik değerlendirmeleri ($F = 1,45$, $p > .05$), genel öz yeterlik, ($F = 2,34$, $p > .05$), benlik saygısı ($F = 2,19$, $p > .05$), sorumluluk ($F = ,52$, $p > .05$), nevrozizm ($F = 1,77$, $p > .05$), dışa dönüklük ($F = ,63$, $p > .05$), deneyime açıklık ($F = 1,29$, $p > .05$), uyumluluk ($F = 1,16$, $p > .05$), içsel denetim odağı ($F = ,41$, $p > .05$), gelecek zaman

perspektifi ($F = 1,04$, $p > .05$), değişkenlerinin bireylerin lisans sürecince öğrenim gördükleri bölümler arasında istatistiki olarak anlamlı farklar olmadığını göstermektedir.

Tablo 29 Kişilik Değişkenlerinin Bireyin Lisans Öğrenciliğinde Öğrenim Gördüğü Bölümlere Göre Farklılaşması Gruplara Göre Farklar Testi

			Ortalama Farkları	Standard Hata	p
Kariyer Uyum Y.	İşletme	İ. İşletme	-7,38	2,39	,002*
	Kamu Y.	Uluslararası İ	5,61	2,73	,041*
	Uluslararası İ	İ. İşletme	-10,76	2,95	,000**
Proaktif Kişilik	İşletme	İ. İşletme	-3,63	1,43	,012*
	Uluslararası İ	İ. İşletme	-4,02	1,76	,023*
	Ulaştırma L.	İ. İşletme	-5,17	1,75	,035*
Genel Not O.	İşletme	Uluslararası İ	-,23	,07	,004*
	Kamu Y.	Ulaştırma L.	,2	,09	,030*
	Uluslararası İ	Ulaştırma L.	,31	0,1	,002*
	Ulaştırma L.	İ. İşletme	-,21	0,1	,033*

** $p \leq .001$, * $p \leq .05$

Karşılaştırılan gruplardaki örneklemeler farklı sayılarda olduğundan ve gruplara ait varyans değişkenleri denk olduğundan Post Hoc analizler için Bonferroni testi tercih edilmiştir. Bulgulara Tablo 29’da yer verilmiştir. Bireylerin lisans sürecince öğrenim gördükleri bölümlerle ile ilk uygulamada kullanılan değişkenlerden kariyer uyum yeteneklerinde işletme (ort: 89,64) ile ingilizce işletme (ort:97,03), kamu yönetimi (ort: 91,87) ile uluslararası ilişkiler (Ort: 86,26) ve uluslararası ilişkiler (Ort: 86,26) ile ingilizce işletme (ort:97,03) bölümleri arasındaki farkların istatistiki olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Proaktif kişilikte ise ingilizce işletme (ort:56,54) ile işletme (ort:52,90), uluslararası ilişkiler (ort:52,51) ve ulaştırma lojistik (ort:51,36) bölümleri arasında farkların istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Genel not ortalamalarına bakıldığında ise ulaştırma lojistik (ort: 2,75) ile ingilizce işletme (ort: 2,97), uluslararası ilişkiler (ort: 3,07), kamu yönetimi (ort: 2,96) ve uluslararası ilişkiler (ort: 3,07) ile işletme bölümleri (ort: 2,84) arasındaki farkların istatistiki olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 30 Kariyer Sonuçlarının Değişkenlerin Bireyin Lisans Bölümüne Göre Göre Farklılaşması

		n	$\bar{x}$	ss	x^2	p
Kişi-İş Uyumu	İşletme	57	15,4	3,27	4,39	,355
	Kamu Y.	16	15,13	4,54		
	Uluslararası İ.	15	14,53	2,47		
	İ. İşletme	9	14,89	2,93		
	Ulaştırma L.	14	16,71	2,73		
Kişi-Örgüt Uyumu	İşletme	57	14,89	3,71	1,43	,833
	Kamu Y.	16	15,25	4,58		
	Uluslararası İ.	15	15,27	2,69		
	İ. İşletme	9	14,78	3,42		
	Ulaştırma L.	14	15,93	2,84		
İş Memnuniyeti	İşletme	57	25,26	6,66	3,08	,544
	Kamu Y.	16	26,75	6,91		
	Uluslararası İ.	15	24,13	4,26		
	İ. İşletme	9	23,89	8,22		
	Ulaştırma L.	14	26,43	4,97		
Duygusal Bağlılık	İşletme	57	24,6	6,98	2,63	,621
	Kamu Y.	16	25,44	7,63		
	Uluslararası İ.	15	25,07	7,81		
	İ. İşletme	9	24,56	3,81		
	Ulaştırma L.	14	27,64	4,97		
Yaşam Memnuniyeti	İşletme	57	20,79	7,04	2,6	,624
	Kamu Y.	16	22,06	6,27		
	Uluslararası İ.	15	20,13	7,41		
	İ. İşletme	9	23,56	4,8		
	Ulaştırma L.	14	22,07	6,4		
İşten Ayrılma Niyeti	İşletme	57	9,68	4,85	4,78	,310
	Kamu Y.	16	7,63	4		
	Uluslararası İ.	15	8,73	4,73		
	İ. İşletme	9	9,44	5,48		
	Ulaştırma L.	14	7,29	4,84		
Finansal Güçlük Algısı	İşletme	57	7,09	3,25	6,57	,160
	Kamu Y.	16	8,31	3,88		
	Uluslararası İ.	15	6,87	3,76		
	İ. İşletme	9	4,78	2,28		
	Ulaştırma L.	14	6,43	3,01		
İş Arama Süresi	İşletme	57	9,26	12,49	4,24	,373
	Kamu Y.	16	10,13	7,69		
	Uluslararası İ.	15	6,53	8,35		
	İ. İşletme	9	7,33	11,05		
	Ulaştırma L.	14	4,14	3,51		

** $p \leq .001$, * $p \leq .05$

Tablo 30'da bireylerin lisans sürecince öğrenim gördükleri bölümlerle ilgili ikinci uygulamada kullanılan değişkenlere karşı farkları Kruskal Wallis H yöntemiyle test edilmiştir. Test sonuçlarına göre istatistiki olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Kişi-iş uyumu ($X^2 = 4,39$, $p > .05$), kişi-örgüt uyumu ($X^2 = 1,43$, $p > .05$), iş memnuniyeti ($X^2 = 3,08$, $p > .05$), duygusal bağlılık ($X^2 = 2,63$, $p > .05$), yaşam memnuniyeti ($X^2 = 2,60$, $p > .05$), işten ayrılma niyeti ($X^2 = 4,78$, $p > .05$), finansal güçlük algısı ($X^2 = 6,57$, $p > .05$), iş arama süresi ($X^2 = 4,24$, $p > .05$) değişkenlerinde gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklar olmadığını göstermektedir.

Tablo 31 Kariyer Sonuçları Değişkenlerinin Bireyin Yetiştigi Yer Durumuna Göre Farklılaşması

		n	$\bar{x}$	ss	t	p
Kişi-İş Uyumu	İlçe ve altı	29	13,68	3,79	-3,332	,001*
	Şehir	82	15,96	2,9		
Kişi-Örgüt Uyumu	İlçe ve altı	29	14,17	3,95	-1,673	,097
	Şehir	82	15,45	3,38		
İş Memnuniyeti	İlçe ve altı	29	23,1	7,72	-1,956	,058
	Şehir	82	26,15	5,59		
Duygusal Bağlılık	İlçe ve altı	29	22,44	6,83	-2,586	,011*
	Şehir	82	26,12	6,48		
Yaşam Memnuniyeti	İlçe ve altı	29	19,31	6,06	-1,851	,067
	Şehir	82	21,96	6,82		
İşten Ayrılma Niyeti	İlçe ve altı	29	10,51	5,38	2,102	,038*
	Şehir	82	8,37	4,45		
Finansal Güçlük A.	İlçe ve altı	29	7,75	3,86	1,485	0,14
	Şehir	82	6,68	3,15		
İş Arama Süresi	İlçe ve altı	29	11,62	13,04	2,06	,042*
	Şehir	82	7,01	9,24		

** $p \leq .001$, * $p \leq .05$

Tablo 31'de bireylerin şehir merkezlerinde veya ilçe merkezi ve daha küçük yerleşim merkezinde yetişmesinin ikinci uygulamada kullanılan kariyer sonuçları değişkenlerine karşı farklarını ortaya amacıyla bağımsız örneklem t-testi sonuçları gösterilmiştir. Test sonuçlarına göre; bireylerin yetişme yeri değişkenine göre, kişi-iş uyumu ($t(109) = -3,332$, $p < .05$), duygusal bağlılık ($t(109) = -2,586$, $p < .05$), işten ayrılma niyeti ($t(109) = 2,102$, $p < .05$) ve iş arama süresi ($t(109) = 2,060$, $p < .05$)

değişkenlerinin şehir merkezlerinde veya ilçe merkezi ve daha küçük yerleşim merkezinde yetişme grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farkları olduğunu göstermektedir. Buna karşın ikinci uygulamada test edilen diğer değişkenlerden ise; kişi-örgüt uyumu ($t(109) = -1,673, p > .05$), iş memnuniyeti ($t(109) = -1,956, p > .05$), yaşam memnuniyeti ($t(109) = -1,851, p > .05$) ve finansal güçlük algısı ($t(109) = 1,485, p > .05$), değişkenlerinde bireylerin yetişme yeri grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklar olmadığını göstermektedir. Buna göre ağırlıklı olarak şehir merkezinde yetişen bireylerin kişi iş uyumları, duygusal bağlılıkları, ilçe merkezi ve daha küçük yerleşim merkezinde yetişenlere göre daha yüksek, işten ayrılma niyetleri daha düşük, iş arama süreleri ise daha kısadır. Sonuçlarda istatistiki olarak anlamlı farklar olduğunu tespit etmiştir.

Tablo 32 Kişilik Özelliklerinin Bireyin Lisans Üstü Eğitim Almasına Göre Farklılaşması

		n	$\bar{x}$	ss	U	p
Kariyer Uyum Y.	Lisans	84	89,4	12,2	1430	,039*
	Lisans Üstü	27	95,88	12,95		
Temel Benlik Değ.	Lisans	84	40,5	5,77	1243	,453
	Lisans Üstü	27	41,29	4,95		
Genel Öz Yeterlik	Lisans	84	31,08	4,95	1254	,408
	Lisans Üstü	27	32,11	4,54		
Benlik Saygısı	Lisans	84	22,65	3,86	1224,5	,532
	Lisans Üstü	27	23,29	3,98		
Sorumluluk	Lisans	84	38,52	6,12	1481,5	,017*
	Lisans Üstü	27	41,22	5,67		
Nevrotizm	Lisans	84	23,88	7,18	1100	,815
	Lisans Üstü	27	23,44	5,62		
Dışa Dönüklük	Lisans	84	44,97	10,05	1347,5	,142
	Lisans Üstü	27	48,18	8,14		
Deneyime Açıklık	Lisans	84	44	8,46	1329,5	,178
	Lisans Üstü	27	46,14	4,78		
Uyumluluk	Lisans	84	49,47	7,97	1166	,826
	Lisans Üstü	27	50,62	5,97		
İçsel Denetim Odağı	Lisans	84	33,42	6,59	1038,5	,511
	Lisans Üstü	27	32,77	4,36		
Proaktif Kişilik	Lisans	84	51,77	8,01	1548,5	,004*

** $p \leq .001$, * $p \leq .05$

Tablo 32'de bireylerin lisans mezuniyeti sonrası lisansüstü eğitimlerine devam etme durumlarına göre ilk uygulamada kullanılan değişkenlere karşı farklarını ortaya çıkarmak amacıyla Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Test sonuçlarına göre; kariyer uyum yetenekleri ($U = 1430,00$, $p < .05$), beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk ($U = 1481,50$, $p < .05$), proaktif kişilik ($U = 1548,50$, $p < .05$) değişkenleri bireyin mezuniyet sonrasında lisans üstü eğitim görüp görmemesi grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklar olduğunu göstermektedir. Buna karşın ilk uygulamada test edilen diğer değişkenlerden; temel benlik değerlendirmeleri ($U = 1243,00$, $p > .05$), genel öz yeterlilik ($U = 1254,00$, $p > .05$), benlik saygısı ($U = 1224,50$, $p > .05$), beş faktör kişilik özelliklerinden nevrotizm ($U = 1100,00$, $p > .05$), beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük ($U = 1347,50$, $p > .05$) beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ($U = 1329,50$, $p > .05$), beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk ($U = 1166,00$, $p > .05$), içsel denetim odağı ($U = 1038,50$, $p > .05$), gelecek zaman perspektifi ($U = 1191,00$, $p > .05$) ve genel not ortalaması ($U = 1124,50$, $p > .05$) değişkenlerinin mezuniyet sonrası lisans üstü eğitim alıp almama grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklar olmadığını göstermektedir.

Tablo 33 Kişilik Özelliklerinin Bireyin Çalıştığı Sektöre Göre Farklılaşması

		n	$\bar{x}$	ss	x^2	p
Kariyer Uyum Y.	Özel	64	92,59	11,31	2,25	,323
	Kamu	37	88,43	14,92		
	Serbest	10	90,1	11		
Temel Benlik Değ.	Özel	64	40,59	5,83	1,25	,534
	Kamu	37	40,48	5,44		
	Serbest	10	42,1	4,5		
Genel Öz Yeterlik	Özel	64	31,43	4,76	0,43	,807
	Kamu	37	31,32	5,33		
	Serbest	10	30,7	3,83		
Benlik Saygısı	Özel	64	23,35	3,78	5,64	,060
	Kamu	37	22,4	3,83		
	Serbest	10	20,8	4,26		
Sorumluluk	Özel	64	39,73	6,07	6,39	,041*
	Kamu	37	39	6,45		
	Serbest	10	36,3	4,42		
Nevrotizm	Özel	64	24,12	7,15	0,25	,879
	Kamu	37	23,44	6,38		
	Serbest	10	23,6	6,7		
Dışa Dönüklük	Özel	64	46,5	8,93	1,18	,552
	Kamu	37	44,24	10,46		
	Serbest	10	46,6	11,69		
Deneyime Açıklık	Özel	64	45,43	7,77	3,51	,172
	Kamu	37	42,32	8		
	Serbest	10	46,8	5,2		
Uyumluluk	Özel	64	49,95	7,08	1,2	,546
	Kamu	37	49,83	8,48		
	Serbest	10	48,2	7,08		
İçsel Denetim Odağı	Özel	64	33,54	6,09	2,23	,328
	Kamu	37	32,32	6,72		
	Serbest	10	35	2,9		
Proaktif Kişilik	Özel	64	54,09	6,07	2,45	,293
	Kamu	37	50,51	9,66		
	Serbest	10	53,1	5,91		
Gelecek Zaman Perspektifi	Özel	64	32,6	4,7	2,68	,261
	Kamu	37	32,32	4,63		
	Serbest	10	30,3	4,42		

** $p \leq .001$, * $p \leq .05$

Tablo 33'te bireylerin çalıştıkları işin niteliğiyle (özel-kamu-serbest girişim) ile ilk uygulamada kullanılan değişkenlere karşı farkları Kruskal Wallis H yöntemiyle test edilmiştir. Test sonuçlarına göre; bireylerin, beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk ($X^2 = 6,39$, $p < .05$) değişkeninde istatistiki olarak anlamlı fark vardır. Buna karşın ilk uygulamada test edilen diğer değişkenlerde ise kariyer uyum yetenekleri ($X^2 = 2,25$, $p > .05$) temel benlik değerlendirmeleri ($X^2 = 1,25$, $p > .05$), genel öz yeterlik, ($X^2 = ,43$, $p > .05$), benlik saygısı ($X^2 = 5,64$, $p > .05$), nevrozizm ($X^2 = ,25$, $p > .05$), dışa dönüklük ($X^2 = 1,18$, $p > .05$), deneyime açıklık ($X^2 = 3,51$, $p > .05$), uyumluluk ($X^2 = 1,20$, $p > .05$) içsel denetim odağı ($X^2 = 2,23$, $p > .05$), proaktif kişilik ($X^2 = 2,45$, $p < .05$), gelecek zaman perspektifi ($X^2 = 2,68$, $p < .05$), genel not ortalaması ($X^2 = ,71$, $p < .05$), değişkenlerinde istatistiki olarak anlamlı farklar olmadığını göstermektedir.

Tablo 34 Kariyer Sonuçları Değişkenlerin Bireyin Çalıştığı Sektöre Göre Farklılaşması

		n	$\bar{x}$	ss	x^2	p
Kişi-İş Uyumu	Özel	64	15,32	3,3	4,39	,111
	Kamu	37	14,94	3,51		
	Serbest	10	17,2	1,75		
Kişi-Örgüt Uyumu	Özel	64	14,92	3,63	4,05	,131
	Kamu	37	14,86	3,57		
	Serbest	10	17,3	2,45		
İş Memnuniyeti	Özel	64	24,15	6,78	8,08	,018*
	Kamu	37	26,18	5,34		
	Serbest	10	30	4,1		
Duygusal Bağlılık	Özel	64	24,6	6,85	10,19	,006*
	Kamu	37	24,37	6,14		
	Serbest	10	31,6	4,99		
Yaşam Memnuniyeti	Özel	64	19,96	7,07	8,11	,017*
	Kamu	37	22,18	5,48		
	Serbest	10	26,2	6,05		
İşten Ayrılma Niyeti	Özel	64	10,29	5,28	11,58	,003*
	Kamu	37	7,48	3,33		
	Serbest	10	5,6	2,31		
Finansal Güçlük Algısı	Özel	64	7,29	3,54	1,45	,482
	Kamu	37	6,67	3,3		
	Serbest	10	5,9	2,23		
İş Arama Süresi	Özel	64	4,8	5,77	16,36	,000**
	Kamu	37	12,62	11,32		
	Serbest	10	13,8	20,12		

** $p \leq .001$, * $p \leq .05$

Tablo 34'de bireylerin çalıştıkları işin niteliğiyle (özel-kamu-serbest girişim) ile ikinci uygulamada kullanılan değişkenlere karşı farkları Kruskal Wallis H yöntemiyle test edilmiştir. Test sonuçlarına göre; iş memnuniyeti ($X^2 = 8,08$, $p < .05$), duygusal bağlılık ($X^2 = 10,19$, $p < .05$), yaşam memnuniyeti ($X^2 = 8,11$, $p < .05$), işte ayrılma niyeti ($X^2 = 11,58$, $p < .05$), iş arama süresi ($X^2 = 16,36$, $p < .05$) değişkenlerinde istatistiki olarak anlamlı farklar bulunmuştur. Buna karşın, kişi-iş uyumu ($X^2 = 4,39$, $p > .05$), kişi-örgüt uyumu ($X^2 = 4,05$, $p > .05$) ve finansal güçlük algısı ($X^2 = 1,45$, $p > .05$) değişkenlerinde gruplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklar olmadığını göstermektedir.

Tablo 35 Kişilik Özellikleri Değişkenlerin Bireyin Mezuniyet Sonrası Kaç Farklı İşte Çalışmasına Göre Farklılaşması

		n	$\bar{x}$	ss	F	p
Kariyer Uyum Y.	İlk	36	89,72	14,79	0,269	,765
	İkinci	34	91,38	11,93		
	Üç ve Üzeri	41	91,75	11,33		
Temel Benlik Değ.	İlk	36	40,75	5,08	0,014	,986
	İkinci	34	40,55	5,15		
	Üç ve Üzeri	41	40,75	6,4		
Genel Öz Yeterlik	İlk	36	31,36	4,69	0,01	,990
	İkinci	34	31,23	5,06		
	Üç ve Üzeri	41	31,39	4,93		
Benlik Saygısı	İlk	36	23,02	3,49	0,864	,425
	İkinci	34	23,32	4		
	Üç ve Üzeri	41	22,19	4,12		
Sorumluluk	İlk	36	39,63	5,16	3,369	,038*
	İkinci	34	40,88	5,48		
	Üç ve Üzeri	41	37,36	6,95		
Nevrotizm	İlk	36	23,16	6,37	0,248	,781
	İkinci	34	23,82	7,41		
	Üç ve Üzeri	41	24,26	6,81		
Dışa Dönüklük	İlk	36	43,69	9,57	1,677	,192
	İkinci	34	47,91	8,82		
	Üç ve Üzeri	41	45,78	10,28		
Deneyime Açıklık	İlk	36	41,86	8,52	6,149	,003*
	İkinci	34	48	7,57		
	Üç ve Üzeri	41	43,97	6,15		
Uyumluluk	İlk	36	50	6,52	1,28	,282
	İkinci	34	51,14	6,45		
	Üç ve Üzeri	41	48,39	8,98		
İçsel Denetim Odağı	İlk	36	33,27	5,51	0,158	,854
	İkinci	34	33,7	6,23		
	Üç ve Üzeri	41	32,9	6,61		
Proaktif Kişilik	İlk	36	51,44	9,82	0,871	,422
	İkinci	34	53,55	5,96		
	Üç ve Üzeri	41	53,39	6,42		
Gelecek Zaman Y.	İlk	36	33,25	3,62	3,082	,050*
	İkinci	34	33	5,38		
	Üç ve Üzeri	41	30,9	4,6		

** $p \leq .001$, * $p \leq .05$

Tablo 35'te bireyin mezuniyet sonrası kaç farklı işte çalışması ile kişilik özellikleri değişkenlerine karşı farkları tek yönlü varyans analizi yöntemiyle test edilmiştir. Test sonuçlarına göre; beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk ($F= 3,369$, $p < .05$), beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ($F= 6,149$, $p < .05$) ve gelecek zaman perspektifi ($F= 4,349$, $p < .05$) değişkenlerinde istatistiki olarak anlamlı farklar vardır. Buna karşın ilk uygulamada test edilen diğer değişkenlerden kariyer uyum yetenekleri ($F = ,269$, $p > .05$), temel benlik değerlendirmeleri ($F = ,014$, $p > .05$), genel öz yeterlik, ($F = ,010$, $p > .05$), benlik saygısı ($F = ,864$, $p > .05$), beş faktör kişilik özelliklerinden nevrotizm ($F = ,248$, $p > .05$), dışa dönüklük ($F = 1,677$, $p > .05$), deneyime açıklık ($F = 6,149$, $p > .05$), uyumluluk ($F = 1,280$, $p > .05$), içsel denetim odağı ($F = ,158$, $p > .05$), proaktif kişilik ($F= ,871$, $p < .05$) ve genel not ortalaması ($F= 1,399$, $p < .05$), değişkenlerinde istatistiki olarak anlamlı farklar olmadığını göstermektedir. İlk uygulamada kullanılan değişkenler açısından, bireyin mezuniyet sonrası kaç farklı işte çalışmasına göre beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk, deneyime açıklık, ve gelecek zaman perspektifi değişkenlerinde anlamlı F değerlerinin tespit edilmiş olması sebebiyle, ortalama değerler açısından üç grup arasında var olduğu belirlenen farklılıkların, hangi grubun ortalama değerinin anlamlı ölçüde diğerlerinden farklılık gösteriyor oluşundan kaynaklandığına açıklık getirebilmek üzere, Post-Hoc istatistiki analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 36 Kişilik Özelliklerinin Bireyin Mezuniyet Sonrası Kaç Farklı İşte Çalışmasına Göre Farklılaşmasıyla İlgili Post Hoc Analizlerinin Sonuçları

			Ortalama Farkları	Standard Hata	P
5F Sorumluluk	İkinci	Üç ve Üzeri	3,51	1,38	,013*
5F Deneyime A.	İlk	İkinci	-6,13	1,77	,001*
Gelecek Zaman P.	İlk	Üçüncü	2,34	1,04	,027*

** $p \leq .001$, * $p \leq .05$

Karşılaştırılan gruplardaki örneklemeler yakın sayılarda olduğundan ve gruplara ait varyans değişkenleri denk olduğundan Post Hoc analizler için LSD testi tercih edilmiştir. Bulgulara Tablo 36'da yer verilmiştir. Bireylerin mezuniyet sonrası kaç farklı işte çalışması ile ilk uygulamada kullanılan değişkenlerden beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk değişkeninde, ikinci (ort: 40,88) ile üç ve üzeri

(ort: 37,36), deneyime açıklık değişkeninde ilk (ort: 41,86) ile ikinci (ort: 48,00) ve gelecek zaman perspektifi değişkeninde ilk (ort: 33,25) ile üç ve üzeri (ort: 30,90) arasındaki farkların istatistiki olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 37 Bireylerin Kişilik Özellikleri ve İş Arama Stratejilerine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	Gelişigüzel İş Arama Stratejisi	Keşfederek İş Arama Stratejisi	Odaklı İş Arama Stratejisi
Kariyer Uyum Yet.	-,249**	,067	,102
Temel Benlik Değ.	-,279**	-,162	,120
Genel Öz Yeterlilik	-,220*	,026	,110
Benlik Saygısı	-,364**	-,036	,182
Nevrotizm	,099	,133	-,106
Dışa Dönüklük	-,201*	,119	,010
Deneyime Açıklık	-,020	,270**	-,165
Uyumluluk	-,262**	,086	,194*
Sorumluluk	-,267**	,023	,092
İçsel Denetim Odağı	-,192*	-,088	,048
Proaktif Kişilik	-,221*	,117	,062
Gelecek Zaman Yön.	-,186	,029	,011

r = korelasyon katsayıları, ** p < 0.01, * p < 0.05

Tablo 37’de korelasyon analizi değerlendirildiğinde, gelişigüzel iş arama stratejisi ile ilişkisi en yüksek kişilik boyutunun benlik saygısı ($r_{\text{benlik saygısı}}(111) = -0,364$, $p < .01$) olduğu görülmüştür. Daha sonra sırasıyla temel benlik değerlendirmeleri ($r_{\text{temel benlik değerlendirmeleri}}(111) = -0,279$, $p < 0.05$), sorumluluk, ($r_{\text{sorumluluk}}(111) = -0,267$, $p < 0.01$), uyumluluk, ($r_{\text{uyumluluk}}(111) = -0,262$, $p < 0.01$) dışa dönüklük, ($r_{\text{dışa dönüklük}}(111) = -0,201$, $p < 0.05$) kariyer uyum yetenekleri ($r_{\text{kariyer uyum yetenekleri}}(111) = -0,249$, $p < 0.01$), proaktif kişilik ($r_{\text{proaktif kişilik}}(111) = -0,221$, $p < 0.05$), genel öz yeterlilik ($r_{\text{genel öz yeterlilik}}(111) = -0,220$, $p < 0.05$) ve içsel denetim odağı ($r_{\text{içsel denetim odağı}}(111) = -0,192$, $p < 0.05$), ile ilişkili olduğu görülmektedir. Keşfedici iş arama stratejisi ile deneyime açıklık, ($r_{\text{deneyime açıklık}}(111) = -0,270$, $p < .01$), odaklı iş arama stratejisi ile uyumluluk, ($r_{\text{uyumluluk}}(111) = 0,194$, $p < .05$) ile ilişkil olduğu görülmektedir.

Tablo 38 Kişilik Özellikleri, Kariyer Sonuçları ile Demeografik Değişkenler Arasında Korelasyon Analizi Sonuçları

	Genel Not Ortalaması	Mezuniyet Durumunda Yaşı	Kardeş Sayısı	Mezuniyet Sonrası Çalıştığı İş Sayısı
Kariyer Uyum Y.	,141*	,037	-,047	,047
Temel Benlik D.	,145*	-,049	,001	,009
Genel Öz Yeterlilik	,009	,083	,034	-,005
Benlik Saygısı	,206**	,005	-,043	-0,08
Nevrotizm	-,043	,047	-,074	,056
İşsel Denetim Odağı	-,032	-,015	,078	-,011
Proaktif Kişilik	,123*	,066	,020	,026
Gelecek Zaman Y.	,312**	,040	,017	-,214*
Kişi-İş Uyumu	,003	,027	,042	,188*
Kişi-Örgüt Uyumu	,011	-,037	,121	,194*
Kişi-İş-Örgüt Uyumu	,008	,006	,086	,204*
Duygusal Bağlılık	-,023	,011	0,100	,168
Gelişigüzel İş Arama S.	,113	-,079	-,107	,029
Keşfederek İş Arama S.	-,050	-,271**	-,084	,238*
Odak İş Arama S.	,008	,037	,209*	-,198*
İş Arama Süresi	-,054	-,162	,153	-,125
İş Memnuniyeti	-,060	-,005	,144	,216*
Yaşam Memnuniyeti	-,052	,066	,231*	,109
İşten Ayrılma Niyeti	,062	,013	-,117	-,121
Finansal Güçlük Algısı	-,065	-,140	,001	-,135

r = korelasyon katsayıları, ** p < 0.01, * p < 0.05

Tablo 38 korelasyon analizleri değerlendirildiğinde, bireylerin lisans genel not ortalamalarıyla ile ilişkisi en yüksek benlik değerlerdirmesi boyutunun gelecek zaman yönelimi ($r_{\text{gelecek zaman yönelimi}}(332) = 0,312, p < .01$) olduğu görülmüştür. Daha sonra sırasıyla benlik saygısı ($r_{\text{benlik saygısı}}(332) = 0,206, p < .01$), temel benlik değerlendirmeleri ($r_{\text{temel benlik değerlendirmeleri}}(332) = 0,145, p < .05$), kariyer uyum yetenekleri ($r_{\text{kariyer uyum yetenekleri}}(332) = 0,141, p < .05$) ve proaktif kişilik ($r_{\text{proaktif kişilik}}(332) = 0,123, p < .05$) ile ilişkili olduğu görülmektedir. Genel not ortalaması

değişkeni ile profesyonel yaşamdaki iş uyumu ve işin psikososyal sonuçlarıyla ilgili değişkenlerin hiçbirisiyle anlamlı korelasyona sahip olmaması dikkat çekicidir. Bireylerin lisans mezuniyet dönemindeki yaşı ilk uygulama örnekleminde 21 ile 29 arasında değişmektedir. Yapılan korelasyon analizinde bireyin yaşı ile sadece keşfederek iş arama stratejisinin ($r_{\text{keşfederek iş arama (111)}} = -0,271$ $p < .01$) ilişkili olduğu görülmüştür. Kardeş sayısı değişkeni ile yaşam memnuniyeti ($r_{\text{yaşam memnuniyeti (111)}} = 0,231$ $p < .05$) ve odaklı iş arama stratejisinin ($r_{\text{odaklı iş arama (111)}} = 0,209$ $p < .05$) ilişkili olduğu görülmüştür. Mezuniyet sonrası çalıştığı iş sayısı ile keşfederek iş arama stratejisinin ($r_{\text{keşfederek iş arama (111)}} = 0,238$ $p < 0.05$), iş memnuniyetinin ($r_{\text{iş memnuniyeti (111)}} = 0,216$ $p < 0.05$), gelecek zaman yönelimi ($r_{\text{gelecek zaman yönelimi (111)}} = -0,214$, $p < 0.05$), kişi iş örgüt uyumu ($r_{\text{kişi iş örgüt uyumu (111)}} = 0,204$, $p < 0.05$), odaklı iş arama stratejisinin ($r_{\text{odaklı iş arama (111)}} = -0,198$ $p < 0.05$), kişi örgüt uyumu ($r_{\text{kişi örgüt uyumu (111)}} = 0,194$, $p < 0.05$) ve kişi iş uyumu ($r_{\text{kişi iş uyumu (111)}} = 0,188$, $p < 0.05$) ilişkili olduğu görülmüştür.

SONUÇ

Araştırmamızda yeni mezunların kişilik yapılarının mezuniyet sonrası kariyer yaşamlarıyla ilişkisi test edilmiştir. Yeni mezunların iş hayatlarına katılımları ve daha sonra bireysel olarak çalışma ve iş hayatlarına yönelik tutumlarını yani, iş bulma süreçleri, iş arama stratejileri, çalıştıkları işlerine uyum sağlamaları, işlerine duygusal olarak bağlanmaları, işten ayrılma niyetleri, yaşadıkları finansal güçlükleri, iş ve yaşam memnuniyetleri ve dışa dönük kişiliğin olumlu kariyer tutumlarındaki güçlü ilişkisinde temel benlik değerlendirmelerinin aracılık rolü incelenmiştir.

Kişilik özelliklerinin olumlu iş sonuçlarıyla güçlü ilişkiye sahip olduğu araştırmamızda tespit edilmiştir. Kariyer uyum yetenekleriyle bireyin yedi yıl sonraki işine uyum sağlaması arasında ,01 düzeyinde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca kişi örgüt ve kişi iş ve örgüt ile kariyer uyum yeteneklerinin istatistiki olarak anlamlı ilişkisi vardır. Kariyer uyum yetenekleri ile bireyin iş arama süresi arasındaki ters yönlü ilişki de araştırmamızda istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. Bununla birlikte bireyin öğrencilik yıllarında ölçülen kariyer uyum yetenekleriyle yedi yıl sonra sahip olduğu işinden memnuniyeti istatistiki olarak anlamlıdır. Kariyer uyum yetenekleri, kariyer inşa kuramı altında Savickas ve arkadaşlarından oluşan uluslararası bir grup tarafından kavramsallaştırılan psikososyal güçlerdir. Yeni kavramsallaştırılan bir yapı olması nedeniyle geçerlilik sonuçları çok fazla değildir. Araştırmamız aynı zamanda kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin yordama geçerliliğine katkıda bulunmuştur.

Temel benlik değerlendirmeleri Timothy Judge ve arkadaşları tarafından kavramsallaştırılan ve öz yeterlilik, benlik saygısı, içsel denetim odağı ve nevrozizm'in ortak yapısını ölçtüğünü iddia eden benlik kavramıdır. Temel benlik değerlendirmeleri yapısının araştırmamız için önemi bireyin kariyeriyle ilgili sahip olduğu olumlu tutumlarla yüksek sayıda ilişkiye sahip olduğunun ortaya çıkmasıdır. Temel benlik değerlendirmeleri araştırmamızda ölçülen yedi olumlu kariyer sonucunun altısıyla istatistiki olarak anlamlı ilişkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca ilişkinin gücü kariyer uyum yetenekleri ve aşağıda değineceğimiz diğer yapılarla karşılaştırılınca daha yüksek çıkmıştır. Temel benlik değerlendirmeleri, kişi iş ve örgüt uyumu, duygusal bağlılık, iş ve yaşam memnuniyeti, işten ayrılma niyeti

ve finansal güçlük algısı ile ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Temel benlik değerlendirmelerinin sadece iş arama süresi ile ilişkisi istatistiki olarak anlamlı bulunamamıştır. Araştırmamızla elde edilen sonuçlar temel benlik değerlendirmeleri kavramsal yapısının iş sonuçları üzerindeki iddiasını güçlendirmiştir.

Araştırmamızda beş faktör kişilik özelliklerinin tümü ölçülmüş ancak temel hipotezlerde sadece dışa dönüklük ve sorumluluk boyutlarının iş sonuçlarıyla ilişkisi üzerinde durulmuştur. Beş faktör kişilik özelliklerinin iş tutumlarına yönelik etkisi üzerine sayısız çalışma vardır. Araştırmamız dışa dönüklüğün en güçlü ilişkisinin yaşam memnuniyeti ve iş memnuniyeti ile olduğu tespit edilmiştir. Dışa dönük kişilerin aynı zamanda daha kısa sürede iş bulduğu sonucu istatistiki olarak anlamlıdır. Dışa dönük kişiliğin kişi iş ve örgüt uyumu ve duygusal bağlılıkla ilişkisi istatistiki olarak anlamlıdır. Araştırmamızda deneyime açıklığın sadece kişi örgüt uyumu ile istatistiki olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu, uyumluluk boyutunun ise hiçbir kariyer boyutuyla istatistiki olarak anlamlı ilişkiye sahip olmadığı görülmüştür.

Beş faktör kişilik kuramı yazını çok genişletir ve beş faktör kişilik özelliklerinin birçoğunun araştırmamızda incelenen kavramlarla ilişkisinin olduğunu göstermektedir. Ancak yapılan çalışmaların genel olarak sektör temelli olması ve bütün iş grupları için ilişkilerin geçerli olduğuna dair yazında çok fazla çalışma yoktur. Araştırma örneklemimizin farklı alanlarda çalışan kişilerden oluşması bu farklılığı ortaya çıkarmış olabilir.

Araştırmamızda proaktif kişiliğin sadece yaşam memnuniyeti ile gelecek zaman yöneliminin ise sadece kişi iş uyumu ile istatistiki olarak anlamlı ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Genel öz yeterliliğin iş memnuniyeti ve kişi iş uyumu ile istatistiki olarak anlamlı ilişkiye sahip olduğu, içsel denetim odağının kişi iş ve örgüt uyumu ile istatistiki olarak anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Nevrotizmin ise sadece finansal güçlük algısı ile ilişkisi istatistiki olarak anlamlıdır, nevrozizmin diğer kavramlarla ilişkisi istatistiki olarak anlamlı değildir. Benlik değerlendirmeleri kavramları içinde kariyer sonuçlarıyla ilişkisi en güçlü kavramın bireyin kendini değerli bir varlık olarak görmesi olan benlik saygısıdır. Benlik saygısıyla en güçlü ilişkiye sahip kavramın yaşam memnuniyeti olduğu görülmüştür. Benlik saygısının

yaşam memnuniyeti, kişi iş ve örgüt uyumu, iş arama süresi, iş arama süresi ile ilişkileri ,01 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı, iş memnuniyeti ile ilişkisi ,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu bulunmuştur. Benlik değerlendirmelerinin her birinin kariyer sonuçlarıyla ilişkisinin, temel benlik değerlendirmeleri kavramına göre daha az olması temel benlik değerlendirmeleri kuramının haklı olduğunu, temel benlik değerlendirmelerinin, dört benlik değerlendirmesinin; öz yeterlilik, benlik saygısı, içsel denetim odağı ve nevrozizmin çatısı olarak kabul edilebileceğini göstermiştir.

Temel hipotezlerimizin ikinci bölümünde dışa dönük kişiliğin olumlu kariyer sonuçlarından kişi iş ve örgüt uyumu, duygusal bağlılık, iş ve yaşam memnuniyeti üzerindeki etkisinde temel benlik değerlendirmelerinin tam aracı olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan analizlerde temel benlik değerlendirmelerinin, dışa dönüklüğün bireyin iş uyumuna olan etkisinde ,05 güven aralığında tam aracı değişken olduğu görülmüştür. Bununla birlikte dışa dönüklüğün bireyin işten ayrılma niyetiyle en ilişkili kavram olan işe duygusal bağlılığa olan etkisinde ,05 güven aralığında tam aracı değişken olduğu görülmüştür.

İş memnuniyeti örgütsel davranış yazınında en çok incelen işe yönelik tutumlardan biridir ve birçok olumlu etkisi vardır. Araştırmamızda yapılan basit aracılık analizinde yine dışa dönüklüğün iş memnuniyetine etkisinde temel benlik değerlendirmelerinin tam aracı değişken olduğu istatistiki olarak tespit edilmiştir. Ölçülen kavramlardan sadece yaşam memnuniyeti ile dışa dönüklük ile ilişkisinde temel benlik değerlendirmelerinin kısmi aracılık etkisinin olduğu görülmüştür.

Daha önce sonuç kısmında ve yazında temel benlik değerlendirmeleri kavramının öneminden defalarca bahsedilmiştir. Kavram 1990'ların sonlarında Timothy Judge ve arkadaşları tarafından kavramsallaştırılmış ve temel benlik değerlendirmeleriyle, dört temel benlik değerlendirmelerinin ortak özelliğini ölçtüğünü iddia etmiştir. Araştırma sonuçları yukarıda bahsedilen ilişki analizlerinde ve basit aracılık analizleri temel benlik değerlendirmeleri kavramının gücünü ve etkisini arttırmıştır. Temel benlik değerlendirmeleri hem kariyer sonuçları ve olumlu işe tutumlarla ilişkili kişilik yapısı olarak ortaya çıkmış büyük beş faktör kişilik

yazını içinde iş performansına etkisinde en etkili olduğu düşünülen dışa dönüklüğe tam aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Bireylerin kullandıkları iş arama stratejilerinin kariyer sonuçlarıyla ilişkisi araştırmamızda incelediğimiz bir başka konudur. İş arama stratejileri temel olarak gelişigüzel, keşfederek ve odaklı iş arama şeklinde incelenmiştir. Gelişigüzel iş arama stratejisinin beklenildiği gibi bireyin olumlu kariyer sonuçlarıyla ters yönde ilişkisi vardır. Gelişigüzel iş arama stratejisinin kişi iş uyumu ile ,01 anlamlılık düzeyinde ters yönde ilişkili olduğu, kişi örgüt uyumu, iş memnuniyeti, yaşam memnuniyeti ve finansal güçlük algısı ile ,05 anlamlılık düzeyinde ters yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Keşfederek iş arama stratejisi sadece işten ayrılma niyeti ile ,05 anlamlılık düzeyinde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Odaklı iş arama stratejisinin ise hiçbir kariyer boyutu ile ilişkisi tespit edilememiştir.

Araştırmamız bireylerin kişilik özellikleri ile kariyer sonuçları arasındaki ilişki üzerine inşa edilmiştir. Aynı bireylerin kişilik özellikleri ölçülmüş yedi yıl sonra kariyer ise işleriyle ilgili tutumları ölçülmüştür. Bu amaçla bundan sonra araştırmamızda kullanılan değişkenlerin demografik ve diğer değişkenlerle ilişkilerinden bahsedilecektir.

Araştırmamızın sonuçlarından biri genel not ortalamasının hiçbir kariyer sonucuyla ilişkili çıkmamasıdır. Öğrencinin akademik başarısının en önemli göstergesi olan genel not ortalaması kişilik özellikleri üzerinde farklılık yaratmış ancak bireyin kariyerine yönelik tutumları üzerinde hiçbir etkide bulunmamıştır.

Test edilen tüm değişkenlerin cinsiyete göre farklılaşmasında bağımsız örneklem t testi sonuçlarına bakılmış; temel benlik değerlendirmeleri, sorumluluk, nevrotizm, dışa dönüklük, içsel denetim odağı ve genel not ortalaması değişkenlerinde kadın ve erkek gruplarında farklar ortaya çıkmıştır. Çıkan sonuçlarda kadınların genel not ortalaması, sorumluluk, nevrotizm, dışa dönüklük değişkenlerinde erkeklere göre daha yüksek istatistiki olarak anlamlı ortalamaları olduğu, erkeklerin ise temel benlik değerlendirmeleri ve içsel denetim odağı değişkenlerinde daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmüştür. İkinci uygulamadaki değişkenler incelendiğinde ise iş memnuniyeti ve işten ayrılma niyetinin kadın ve erkeklere göre farklılaştığı görülmüştür. Sonuçlar kadınların erkeklere göre daha olumsuz iş tutumlarına sahip olduğunu göstermiştir. Kadınların

hem iş memnuniyeti daha az hem de işten ayrılma niyetleri erkeklere göre daha fazladır. Kadınların iş yaşamında yaşadığı sorunların kaynağının duygusal farklar ve iş, aile yaşamları arasındaki dengede cinsiyet rolleri ve toplumsal beklentilerin kadınların aleyhine sonuçları olduğu açıktır.

Araştırmamızda incelediğimiz bir başka değişken ise bireylerin lisans öğrenimleri süresince bir işte çalışıp çalışmamasının kişilik özellikleri ve iş yaşamlarına yansımalarıdır. Bağımsız örneklem t testi sonuçları, öğrenciliği sırasında çalışan bireylerin, kariyer uyum yeteneklerinin, temel benlik değerlendirmelerinin, genel öz yeterliliklerinin, benlik saygılarının, içsel denetim odaklılığın, proaktif kişiliğin, dışa dönüklük ve deneyime açıklık boyutlarında farklılıklar ortaya çıkarmıştır. Buna göre öğrenciliğinde çalışan bireylerin, kariyer uyum yetenekleri, temel benlik değerlendirmeleri, genel öz yeterlik, benlik saygısı, beş faktör kişilik özelliklerinden dışadönüklük, beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklık, içsel denetim odağı ve proaktif kişilik değişkenleri çalışmayan öğrencilere göre daha yüksektir. İkinci aşamada ölçülen kavramlarda ise sadece çalışan öğrencilerin iş arama sürelerinin daha kısa olduğu tespit edilmiştir. Öğrenciyken bir işte çalışmanın çok önemli psikososyal etkileri olduğu açıktır. Öğrencilik döneminde bireylerin çalışmasının kişilikleri üzerinde olumlu karşılıklı önemli etkisinin olduğu, bireyin kendini tanımasına, iş hayatını tanımasına etkisi olduğu açıktır.

Çalışma İstanbul Üniversitesinin; işletme, İngilizce işletme, uluslararası ilişkiler, kamu yönetimi ve ulaştırma lojistik bölümlerinde öğrenim gören 2012 yılında mezun olan bireylerle gerçekleştirilmiştir. Örneklem içinde yer alan beş farklı bölümdeki öğrencilerin kişilik özellikleri ve ikinci uygulamadaki kariyer yaşamları ve iş tutumları arasında farklılık olup olmadığı tek yönlü varyan analizi ve post hoc teknikleriyle incelenmiştir. Değişkenler incelendiğinde kariyer uyum yetenekleri, proaktif kişilik ve genel not ortalaması değişkenlerinde farklar olduğu ortaya çıkmıştır. İngilizce işletme öğrencilerinin en yüksek kariyer uyum yetenekleri ve proaktif kişilik değerlerine sahip olduğu uluslararası ilişkiler öğrencilerin ise en yüksek genel not ortalamalarına sahip olduğu görülmüştür.

Araştırmanın birinci aşamasında öğrencilere ağırlıklı olarak nasıl bir yerleşim yerinde yetiştiği sorusu sorulmuş ve verilen cevaplar şehir ve şehirden daha küçük yerleşim birimi şeklinde tasnif edilmiştir. Ortalama farkları bağımsız örneklem t testi yardımıyla analiz edilmiştir. Kişi-iş uyumu, duygusal bağlılık, işten ayrılma niyeti ve iş arama süresi değişkenlerinde farklar olduğu ortaya çıkmıştır. Ağırlıklı olarak şehir merkezinde yetişen bireylerin kişi iş uyumları, duygusal bağlılıkları, ilçe merkezi ve daha küçük yerleşim merkezinde yetişenlere göre daha yüksek, işten ayrılma niyetleri daha düşük, iş arama süreleri ise daha kısadır. Şehir merkezinde yetişenlerin daha olumlu iş tutumlarına sahip oldukları söylenebilir.

Katılımcıların lisans mezuniyeti sonrası lisansüstü eğitimlerine devam etme durumlarına göre ilk uygulamada kullanılan kişilik değişkenlerine karşı farklarını ortaya çıkarmak amacıyla Mann Whitney U testi sonuçları incelenmiş ve kariyer uyum yetenekleri, sorumluluk, proaktif kişilik gibi kişilik yapılarının bireylerin mezuniyet sonrasında lisans üstü eğitim görüp görmemesi grupları arasında istatistiki olarak anlamlı farklar olduğunu göstermiştir.

Kişilik yapılarının bireylerin çalıştıkları işin niteliğiyle (özel-kamu-serbest girişim) farkları Kruskal Wallis H yöntemiyle test edilmiştir. Test sonuçlarına göre; bireylerin, beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk boyutunun özel ve kamu sektörünü tercih edenlerin kendi işini kuranlara göre daha yüksek ortalamaya sahip olduklarını ayrıca proaktif kişilik değişkeni incelendiğinde özel sektörü seçenlerin proaktif kişilik ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür ancak üçlü grup arasındaki farklar anlamlı değildir. İkinci uygulamadaki değişkenleri bireyin işinin niteliğiyle yapılan fark testinde iş memnuniyeti, duygusal bağlılık, yaşam memnuniyeti, işten ayrılma niyeti ve iş arama süresi değişkenlerinde istatistiki olarak anlamlı farklar bulunmuştur. Kendi işinde çalışan bireylerin genel olarak işe yönelik tutumları daha olumludur.

Bireylerin mezuniyet sonrası kaç farklı sayıda işte çalışması ile kişilik yapıları arasında istatistiki anlamda farkların olduğu tespit edilmiştir. Mezuniyet sonrası iki işte çalışanların sorumluluk boyutunun üç ve daha fazla işte çalışanlara göre daha fazla olduğu, hala ilk işinde çalışanların ikinci işinde çalışanlara göre daha düşük deneyime açıklık ortalamalarına sahip olduğu ve ilk işinde çalışanların gelecek zaman yönelimlerinin üç veya daha fazla işte çalışanlara göre ortalamalarının daha

yüksek olduğu görülmüştür. Farklar ,05 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlıdır.

Bireylerin kullandıkları iş arama stratejilerinin incelendiğinde ise benlik saygısı, temel benlik değerlendirmeleri, kariyer uyum yetenekleri, sorumluluk, uyumluluk, dışa dönüklük, proaktif kişilik, içsel denetim odağı ve öz yeterlilik gibi kişilik yapılarının gelişigüzel iş arama stratejisi kullanma ile ,05 anlamlılık düzeyinde istatistiki olarak anlamlı ilişkinin olduğu görülmüştür. Keşfedici iş aramanın deneyime açıklık, odaklı iş aramanın ise uyumluluk boyutlarıyla ilişkisi istatistiki olarak anlamlıdır.

Bireylerin lisans genel not ortalamalarıyla ile ilişkisi en yüksek benlik değerlendirmesi boyutunun gelecek zaman yönelimi olduğu sonra sırasıyla benlik saygısı, temel benlik değerlendirmeleri, kariyer uyum yetenekleri ve proaktif kişiliğin olduğu görülmüştür. Genel not ortalaması değişkeni ile profesyonel yaşamdaki iş tutumları arasında anlamlı ilişkilerin olmaması dikkat çekicidir.

Yeni mezunların hangi kişilik özelliklerinin onları iş hayatına daha hızlı ve olumlu uyum sağlayan, işlerine duygusal olarak bağlı, iş ve yaşam memnuniyetleri daha yüksek ve daha işten ayrılma niyeti ve finansal güçlük algısı daha düşük bireyler olmalarına neden olduğu araştırmamızda incelenmiştir ve birçok kişilik özelliğinin olumlu sonuçlar yarattığı görülmüştür.

Araştırma sonuçlarının yöneticilere sağladığı faydalar farklı bakış açılarıyla değişiklik arz edebilir. Ancak işletmelerin en önemli unsuru olan insan sermayesinin daha verimli kullanılması ve düşük iş devri için olumlu kariyer tutumlarına uzun vadeli olarak etki eden kişilik özelliklerinin ortaya çıkarılması önemlidir. Kişilik ve benlik kavramlarının zaman içinde değişimi ve istikrara kavuşması yazında tartışmalı olmakla birlikte zaman içinde ölçülen kişilik özelliklerinin farklılık gösterdiği, lisans mezuniyeti döneminden sonra değişime uğrayabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle yöneticiler açısından mezuniyet dönemindeki kişilik özelliklerinin uzun dönemli iş ve kariyer sonuçlarıyla ilişkisinin bilinmesinin işletme performansını da uzun dönemli artıracakı kuşkusuzdur.

KAYNAKLAR

- Abrams, D., Ando, K., & Hinkle, S. (1998) Psychological attachment to the group: Cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. **Personality and Social Psychology Bulletin**, 24(10), s.1027-1039.
- Ahuja, M. K., Chudoba, K. M., Kacmar, C. J., McKnight, D. H., & George, J. F. (2007) IT road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. **Mis Quarterly**, s.1-17.
- Albrecht, S. L., & Andreetta, M. (2011) The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers. **Leadership in health services**. (24) (3) s. 228-237.
- Ali, N. (2008) Factors affecting overall job satisfaction and turnover intention. **Journal of Managerial Sciences**, 2 (2), s.239-252.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, 63 (1), s. 1-18.
- Anderson, C. R. (1977) Locus of control, coping behaviors, and performance in a stress setting: a longitudinal study. **Journal of Applied Psychology**, 62(4), s.446-451.
- Andrisani, P. J., & Nestel, G. (1976) Internal-external control as contributor to and outcome of work experience. **Journal of Applied Psychology**, 61(2), s.156-165.

- Argyris, C. (1958) Some problems in conceptualizing organizational climate: A case study of a bank. **Administrative Science Quarterly**, s. 501-520.
- Ashby, J. S., Kottman, T., & Draper, K. (2002) Social interest and locus of control: Relationships and implications. **Journal of Individual Psychology**, 58(1), s. 52-61.
- Ashford, S. J., Blatt, R., & Walle, D. V. (2003) Reflections on the looking glass: A review of research on feedback-seeking behavior in organizations. **Journal of Management**, 29 (6), s. 773-799.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1992) Modeling cognitive adaptation: a longitudinal investigation of the impact of individual differences and coping on college adjustment and performance. **Journal of Personality and Social Psychology**, 63(6), s.989-1003.
- Aypay, A. (2010) Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin GÖYÖ Türkçe.'ye Uyarlama Çalışması. **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 11(2). s. 113-131.
- Bacanli, H., İlhan, T., & Aslan, S. (2009) Beş faktör kuramına dayalı bir kişilik ölçeğinin geliştirilmesi: Sıfatlara dayalı kişilik testi (sdkt). **Journal of Turkish Educational Sciences**, 7(2). s. 261-279.
- Bandura, A. (1977) Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review**, 84 (2), s.191-215.
- Bandura, A. (1984) Recycling misconceptions of perceived self-efficacy. **Cognitive Therapy and Research**, 8 (3), s.231-255.
- Bandura, A. (1986) Social foundations of thought and action: **A social cognitive theory**. Prentice-Hall, Inc.
- Bandura, A. (1989) Human agency in social cognitive theory. **American Psychologist**, s.1175-1184.

- Bandura, A. (1997) Self-efficacy: **The exercise of control**. New York: Freeman.
- Bandura, A., & Adams, N. E. (1977) Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. **Cognitive Therapy and Research**, 1 (4), s.287-310.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (1996) Multifaceted impact of self-efficacy beliefs on academic functioning. **Child Development**, 67, s. 1206-1222.
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994) Job search activities: An examination of changes over time. **Personnel Psychology**, 47 (4), s.739-766.
- Barone, D. F., Maddux, J. E., & Snyder, C. R. (1997) The Plenum series in social/clinical psychology. **Social Cognitive Psychology: History and current domains**.s.87.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991) The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. **Personnel Psychology**, 44(1), s.1-26.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001) Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? **International Journal of Selection and Assessment**, 9 (1-2), s.9-30.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993) The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. **Journal of Organizational Behavior**, 14(2), s.103-118.
- Becherer, R. C., & Maurer, J. G. (1999) The proactive personality disposition and entrepreneurial behavior among small company presidents. **Journal of Small Business Management**, 37 (1), s.28-36.

- Beck, K., & Wilson, C. (2000) Development of affective organizational commitment: A cross-sequential examination of change with tenure. **Journal of Vocational Behavior**, 56 (1), s. 114-136.
- Benyamini, Y., Leventhal, H., & Leventhal, E. A. (2004) Self-rated oral health as an independent predictor of self-rated general health, self-esteem and life satisfaction. **Social Science & Medicine**, 59 (5), s. 1109-1116.
- Bernardi, R. A. (1997) The relationships among locus of control, perceptions of stress, and performance. **Journal of Applied Business Research**, 13(4), s.1-8.
- Betz, N. E. (1992) Counseling Uses of Career Self-Efficacy Theory. **The Career Development Quarterly**, 41(1), s.22-26.
- Blau, G. (1994) Testing a two-dimensional measure of job search behavior. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 59 (2), s. 288-312.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003) Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. **European Journal of Personality**, 17 s.5-15.
- Borgen, F. H. (1986) New approaches to the assessment of interests. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), **Advances in vocational psychology**. Vol. I: The assessment of interests s. 83–125.
- Bowen, D. E., Ledford Jr, G. E., & Nathan, B. R. (1991) Hiring for the organization, not the job. **Academy of Management Perspectives**, 5(4), s. 35-51.

- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010) A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 83(4), s. 915-934.
- Bowling, N. A., Wang, Q., & Li, H. Y. (2012) The moderating effect of core self-evaluations on the relationships between job attitudes and organisational citizenship behavior. **Applied Psychology**, 61(1), s. 97-113.
- Boxx, W. R., Odom, R. Y., & Dunn, M. G. (1991) Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion: An empirical examination within the public sector. **Public Personnel Management**, 20 (2), s.195-205.
- Brand, S., Beck, J., Hatzinger, M., Harbaugh, A., Ruch, W., & Holsboer-Trachsler, E. (2010) Associations between satisfaction with life, burnout-related emotional and physical exhaustion, and sleep complaints. **The World Journal of Biological Psychiatry**, 11 (5), s. 744-754.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951) An index of job satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, 35(5), s.307-311.
- Britannica Ansiklopedisi "Personality", erişim: 1 Mart 2020, <https://www.britannica.com/topic/personality>
- Burke, R. J., Divinagracia, L. A., & Mamo, E. (1999) Predictors of life satisfaction among Filipino managerial and professional women. **Psychological Reports**, 84(3), s.805-808.
- Burns, R. B. (1982) **Self-concept development and education.** Cassell.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002) The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. **Journal of Applied Psychology**, 87 (5), s. 875-884.

- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1994) Pay preferences and job search decisions: A person-organization fit perspective. **Personnel psychology**, 47 (2), s.317-348.
- Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001) Socialization tactics and person-organization fit. **Personnel Psychology**, 54(1), s. 1-23.
- Caliendo, M., Cobb-Clark, D. A., & Uhlenhorff, A. (2010) Locus of control and job search strategies. **DIW Berlin Discussion Paper** No. 979 s. 1-36.
- Chida, Y., & Steptoe, A. (2008) Positive psychological well-being and mortality: a quantitative review of prospective observational studies. **Psychosomatic Medicine**, 70 (7), s. 741-756.
- Choong, Y. O., Keh, C. G., Tan, Y. T., & Tan, C. E. (2013) Impacts of demographic antecedents toward turnover intention amongst academic staff in Malaysian private universities. **Australian Journal of Basic and Applied Sciences**, 7(6), s.46-54.
- Christie-Mizell, C. A., Kimura Ida, A., & Keith, V. M. (2010) African Americans and physical health: The consequences of self-esteem and happiness. **Journal of Black Studies**, 40(6), s.1189-1211.
- Cobb-Clark, D. A., & Tan, M. (2011) Noncognitive skills, occupational attainment, and relative wages. **Labour Economics**, 18(1), s.1-13.
- Coleman, M., & DeLeire, T. (2003) An economic model of locus of control and the human capital investment decision. **Journal of Human Resources**, 38(3), s. 701-721.
- Colquitt, J, Le-Pine, J, & Wesson, M. (2009) **Organizational Behavior; improving performance and commitment in the workplace**, New York, McGraw-Hill, Irwin.

- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005) The construct of work commitment: Testing an integrative framework. **Psychological Bulletin**, 131 (2), s. 241-259.
- Coopersmith, S. (1967) **The antecedents of self-esteem**. San Francisco. H Freeman and Company.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992) **Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984) Personality and vocational interests in adulthood. *Journal of Applied Psychology*, 69, 390-400.
- Crant, J. M. (2000) Proactive behavior in organizations. **Journal of Management**, 26(3), s.435-462.
- Crant, J. Michael. (1995) The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. **Journal of Applied Psychology**, 80.4, s.532-537.
- Crossley, C. D., & Highhouse, S. (2005) Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. **Journal of Economic Psychology**, 26(2), s. 255-268.
- Csikszentmihalyi, M., & Beattie, O. V. (1979) Life themes: A theoretical and empirical exploration of their origins and effects. **Journal of Humanistic Psychology**, 19, s.45-63.
- Cubel, M., Nuevo-Chiquero, A., Sanchez-Pages, S., & Vidal-Fernandez, M. (2016) Do personality traits affect productivity? Evidence from the laboratory. **The Economic Journal**, 126 (592), s. 654-681.
- Çuhadaroğlu, F. (1986) **Adölesanlarda Benlik Saygısı**, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi, Psikiyatri ABD Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara.
- D'Alessio, M., Guarino, A., De Pascalis, V., & Zimbardo, P. G. (2003) Testing Zimbardo's Stanford time perspective inventory (STPI)-short form. **Time & Society**, 12 (2-3), s. 333-347.

- Dağlı, A., & Baysal, N. (2016) Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik çalışması. **Electronic Journal of Social Sciences**, 15(59). s. 1250-1262.
- David Watson, Wakiza Gamez, Leonard J. Simms (2005) “Basic dimensions of temperament and their relation to anxiety and depression: A symptom-based perspective” **Journal of Research in Personality**, 39 s.46–66.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1981) **Human behavior at work: Organizational behavior**. New York: McGraw-Hill.s.109.
- Davis, W. L., & Phares, E. J. (1967) Internal-external control as a determinant of information -seeking in a social influence situation. **Journal of Personality**, 35(4), s.547-561.
- Dawis, R. V. (1994) **The theory of work adjustment as convergent theory**. In M. L. Savikas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* s. 33– 43.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984) **A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its applications**. Minneapolis: University of Minnesota Press
- Dawis, R. V., England, G., & Lofquist, L. H. (1964) **A theory of work adjustment (Minnesota studies in vocational rehabilitation: XV**, under support of the U.S. Department of Health, Education, and Welfare). Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.15, 1-27.
- Di Clemente, C. C., Fairhurst, S. K., & Piotrowski, N. A. (1995) **Self-efficacy and addictive behaviors**. In *Self-efficacy, adaptation, and adjustment* s. 109-141.
- Di Clemente, C. C., Prochaska, J. O., & Gilbertini, M. (1985) Self-efficacy and the stages of self-change of smoking. *Cognitive Therapy and Research*, 9, s.181-200.

- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985) The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), s. 71-75.
- Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983) Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68 (4), s. 632-640.
- Emiroğlu, B. D., Akova, O., & Tanrıverdi, H. (2015) The relationship between turnover intention and demographic factors in hotel businesses: A study at fivestar hotels in Istanbul. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, s.385-397.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012) Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), s.1038-1083.
- Erez, A., & Judge, T. A. (2001) Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86 (6), s. 1270-1279.
- Ewart, C. K. (1995) **Self-efficacy and recovery from heart attack: Implications for a social cognitive analysis of exercise and emotion.** In J. E. Maddux (Ed.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application* s. 203-226.
- Eysenck, H. J. (1990) Genetic and environmental contributions to individual differences: The three major dimensions of personality. *Journal of Personality*, 58 (1), s.245-261.
- Feij, J.A., van der Velde, M.E.G., Taris, R., & Taris, T.W. (1999) The development of person vocation fit: A longitudinal study among youth employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 7, s.12-25.

- Feltz, D. L. (1982) Path analysis of the causal elements in Bandura's theory of self-efficacy and an anxiety-based model of avoidance behavior. **Journal of Personality and Social Psychology**, 42, s.764-781.
- Findley, M. J., & Cooper, H. M. (1983) Locus of control and academic achievement: A literature review. **Journal of Personality and Social Psychology**, 44(2), s.419-427.
- Fletcher, J. K. (1990) Self-Esteem and Cooperative Education: A Theoretical Framework. **Journal of Cooperative Education**, 26(3), s. 41-55.
- Fletcher, J. M. (2013) The effects of personality traits on adult labor market outcomes: Evidence from siblings. **Journal of Economic Behavior & Organization**, 89, s.122-135.
- Fraley, R. C., & Roberts, B. W. (2005) Patterns of continuity: a dynamic model for conceptualizing the stability of individual differences in psychological constructs across the life course. **Psychological Review**, 112(1), s. 60-74.
- Frese, M., & Fay, D. (2001) Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. **Research in Organizational Behavior**, 23, s. 133-187.
- Froman, R. D., & Owen, S. V. (1990) Mothers' and nurses' perceptions of infant care skills. **Research in Nursing & Health**, 13(4), s.247-253.
- Gangestad, S. W., & Snyder, M. (2000) Self-monitoring: appraisal and reappraisal. **Psychological Bulletin**, 126 (4), s.530-555.

- Ghorpade, J., Hatrup, K., & Lackritz, J. R. (1999) The use of personality measures in cross-cultural research: A test of three personality scales across two countries. **Journal of Applied Psychology**, 84(5), s.670-679.
- Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1991) **The Position Classification Inventory: Professional manual**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Gottfredson, G. D., Jones, E. M., & Holland, J. L. (1993) Personality and vocational interests: The relation of Holland's six interest dimensions to five robust dimensions of personality. **Journal of Counseling Psychology**, 40, s. 518–524.
- Gottfredson, L. S. (1981) Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. **Journal of Counseling Psychology**, 28 (6), s. 545-579.
- Gottfredson, L. S. (1996) **Gottfredson's theory of circumscription and compromise**. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development*, s. 179–232.
- Gottfredson, L. S. (2002) **Gottfredson's theory of circumscription and compromise**. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* s. 179–232.
- Gottfredson, L. S. (2005) **Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling**. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, s.71-100.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008) The dynamics of proactivity at work. **Research in Organizational Behavior**, 28, s.3-34.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003) The relation between work–family balance and quality of life. **Journal of Vocational Behavior**, 63 (3), s. 510-531.

- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007) A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. **Academy of Management Journal**, 50 (2), s. 327-347.
- H. Levenson (1981) Differentiating between internality, powerful others, and chance H.M. Lefcourt (Ed.), **Research with the locus of control construct**, Vol. 1, Academic Press, New York, s.15-63.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981) A self-efficacy approach to the career development of women. **Journal of Vocational Behavior**, 18(3), s. 326-339.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981) A self-efficacy approach to the career development of women. **Journal of Vocational Behavior**, 18(3), s. 326-339.
- Hall, E.T. (1983) **The dance of Life:** The other dimension life. Garden City, NY:
- Hall, P. A., & Fong, G. T. (2003) The effects of a brief time perspective intervention for increasing physical activity among young adults. **Psychology and Health**, 18 (6), s. 685-706.
- Hamilton, J. M., Kives, K. D., Micevski, V., & Grace, S. L. (2003) Time perspective and health-promoting behavior in a cardiac rehabilitation population. **Behavioral Medicine**, 28 (4), s.132-139.
- Harber, K. D., Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (2003) Participant self-selection biases as a function of individual differences in time perspective. **Basic and Applied Social Psychology**, 25(3), s. 255-264.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005) Child vocational development: A review and reconsideration. **Journal of Vocational Behavior**, 66 (3), 385-419.

- Hayes, A. F. (2017) **Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach.** Guilford publications.
- Hayes, C. T., & Weathington, B. L. (2007) Optimism, stress, life satisfaction, and job burnout in restaurant managers. **The Journal of Psychology**, 141 (6), s. 565-579.
- Heckman, J. J., Stixrud, J., & Urzua, S. (2006) The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. **Journal of Labor Economics**, 24 (3), s.411-482.
- Heller, D., Watson, D., & Ilies, R. (2004) The role of person versus situation in life satisfaction: A critical examination. **Psychological Bulletin**, 130(4), s.574-600.
- Henson, J. M., Carey, M. P., Carey, K. B., & Maisto, S. A. (2006) Associations among health behaviors and time perspective in young adults: Model testing with bootstrapping replication. **Journal of Behavioral Medicine**, 29 (2) s.127-137.
- Higgins, E. T. (2000) Making a good decision: value from fit. **American Psychologist**, 55 (11), s. 1217-1230.
- Hogan, J., & Holland, B. (2003) Using the or to evaluate pesonality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. **Journal of Applied Psychology**, 88, 100-112.
- Holland, J. L. (1959) A theory of vocational choice. **Journal of Counseling Psychology**, 6, s. 35–45.
- Holland, J. L. (1985) **Manual for the Vocational Preference Inventory.** Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1997) **Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments.** Psychological Assessment Resources.

- Holland, J. L., &Gottfredson, G. D. (1994) **CASI: Career Attitudes and Strategies Inventory**: An inventory for understanding adult careers. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Johnston, J. A., & Asama, N. F. (1993) The Vocational Identity Scale: A diagnostic and treatment tool. **Journal of Career Assessment**, 1, s. 1–12.
- Holland, J. L., Powell, A. B., &Fritzsche, B. A. (1994) **Professional user’s guide of the Self-Directed Search**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holman, E. A., & Zimbardo, P. G. (2009) The social language of time: The time perspective–social network connection. **Basic and Applied Social Psychology**, 31 (2), s. 136-147.
- Hui, C., Lam, S. S., &Law, K. K. (2000) Instrumental values of organizational citizenship behavior for promotion: a fieldquasi-experiment. **Journal of Applied Psychology**, 85 (5), s.822-828.
- Hulbert, R. J., & Lens, W. (1988) Time perspective, time attitude, and time orientation in alcoholism: A review. **International Journal of the Addictions**, 23 (3), s.279-298.
- Hull, J. G., & Young, R. D. (1983) Self-consciousness, self-esteem, and success–failure as determinants of alcohol consumption in male social drinkers. **Journal of Personality and Social Psychology**, 44(6), s.1097-1109.
- International Labour Office (ILO) **World Employment and Social Outlook: Trends 2019** (Geneva), S.1-122.
(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf)
- Jiang, W., Li, F., Jiang, H., Yu, L., Liu, W., Li, Q., & Zuo, L. (2014) Core self-evaluations mediate the associations of dispositional optimism and life satisfaction. **PLoS One**, 9 (6).

- Jones, M. D. (2006) Which is a better predictor of job performance: Job satisfaction or life satisfaction? **Journal of Behavioral & Applied Management**, 8(1), s.20-43.
- Jones, S. C. (1973) Self-and interpersonal evaluations: esteem theories versus consistency theories. **Psychological Bulletin**, 79 (3), s.185-199.
- Judge, T. A. (1994) Person–organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. **Journal of Vocational Behavior**, 44 (1), s.32-54.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001) Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**, 86(1), s.80-92.
- Judge, T. A., & Ferris, G. R. (1992) The Elusive Criterion of Fit in Human Resources Staffing Decisions. **Human Resource Planning**, 154, s. 47-67.
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2008) How the rich (and happy) get richer (and happier): relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success. **Journal of Applied Psychology**, 93(4), s.849-863.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002) Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. **Journal of Applied Psychology**, 87(4), s.797-807.
- Judge, T. A., & Locke, E. A. (1993) Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, 78 (3) s.475-490.

- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000) Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. **Journal of Applied Psychology**, 85(2), s.237-249.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005) Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-coordance and goal attainment. **Journal of Applied Psychology**, 90 (2), s. 257-268.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002) Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol 83 (3), s.693-710.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003) The core self-evaluations scale: Development of a measure. **Personnel Psychology**, 56 (2), s. 303-331.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002) Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. **Journal of Applied Psychology**, 87 (3), s.530-541.
- Judge, T. A., Hurst, C., & Simon, L. S. (2009) Does it pay to be smart, attractive, or confident (or all three)? Relationships among general mental ability, physical attractiveness, core self-evaluations, and income. **Journal of Applied Psychology**, 94 (3), s.742-755.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997) The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. **Research in Organizational Behavior**, vol 19, 1997, 19, s.151-188.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998) Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. **Journal of Applied Psychology**, 83(1), s.17-34.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001) The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. **Psychological Bulletin**, 127 (3), s.376-407.

- Kalleberg, A.L., Reynolds, J. & Marsden, P.V. (2003) Externalizing employment: Flexible staffing arrangements in US organizations. **Social Science Research**, 32, s. 525-552.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2008) Self-esteem and extrinsic career success: Test of a dynamic model. **Applied Psychology**, 57(2), s.204-224.
- Kammeyer-Mueller, John D.; Judge, Timothy A.; Scott, Brent A. (2009) The role of core self-evaluations in the coping process. **Journal of Applied Psychology**, Vol 94 (1), s.177-195.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001) Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. **Journal of Applied Psychology**, 86(5), s. 837-855.
- Kaya, H., & Abdioğlu, H. (2010) Çalışanların örgütten ayrılma eğilimleri üzerine bir araştırma. **Amme İdaresi Dergisi**, 43 (4), s.129-165.
- Keough, K. A., Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999) Who's smoking, drinking, and using drugs? Time perspective as a predictor of substance use. **Basic and Applied Social Psychology**, 21 (2), s.149-164.
- Kernis, M. H., Grannemann, B. D., & Barclay, L. C. (1989) Stability and level of self-esteem as predictors of anger arousal and hostility. **Journal of Personality and Social Psychology**, 56 (6), s.1013-1022.
- Kickul, J., & Gundry, L. (2002) Prospecting for strategic advantage: The proactive entrepreneurial personality and small firm innovation. **Journal of Small Business Management**, 40 (2), s. 85-97.
- Koehler, D. J. (1991) Explanation, imagination, and confidence in judgment. **Psychological Bulletin**, 110 (3), s.499-519.

- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E., Zikic, J., & Nauta, A. (2010) Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. **Journal of Vocational Behavior**, 77 (1), s. 126-139.
- Krause, N., & Stryker, S. (1984) Stress and well-being: The buffering role of locus of control beliefs. **Social Science & Medicine**, 18 (9), s. 783-790.
- Kristof, A. L. (1996) Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. **Personnel Psychology**, 49, s.1-49.
- Kristof-Brown, A. L. (2000) Perceived Applicant Fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. **Personnel Psychology**, 53 (3), s. 643-671.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005) Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. **Personnel Psychology**, 58(2), s. 281-342.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001) Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. **Journal of Vocational Behavior**, 59 (3), s. 454-470.
- Lawler III, E. E., & Porter, L. W. (1967) The effect of performance on job satisfaction. Industrial relations: **A journal of Economy and Society**, 7 (1), s.20-28.
- Lefcourt, H. M. (1976) Locus of control and the response to aversive events. **Canadian Psychology**, 17(3), s. 202-209.
- Lent, R. W. (2005) **A Social Cognitive View of Career Development and Counseling.**
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996) Social cognitive approach to career development: An overview. **Career Development Quarterly**, 44, 310-321.

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994) Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. **Journal of Vocational Behavior**, 45(1), s.79-122.
- Lent, R.W., Brown (2005) **A social cognitive view of career development and counseling**. In S.D. Brown & R.T. Lent (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work s. 101-127.
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (2002) **Social cognitive career theory**. In D. Brown & Associate (Eds.), Career choice and development, 4th ed., s.255-311.
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (2001) Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. **Journal of Applied Psychology**, 86 (2), s. 326-336.
- Leung, S. A. (2008) The big five career theories. **In International handbook of career guidance** s. 115-132.
- Lewin, K. (1951) Field theory in social science.s.10.
- Liu, Y. (2009) Perceived organizational support and expatriate organizational citizenship behavior. **Personnel Review** Vol. 38 No. 3, s. 307-319.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990) **A theory of goal setting and task performance**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002) Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. **American Psychologist**, 57(9), s.705-717.
- Ludwig, K. B., & Pittman, J. F. (1999) Adolescent prosocial values and self-efficacy in relation to delinquency, risky sexual behavior, and drug use. **Youth & Society**, 30(4), s. 461-482.

- Luthans, F. (1998) **Organizational Behavior**, 8 Edition, McGraw-Hill/Irwin, Boston
- Mahal, P. K. (2012) HR practices as determinants of organizational commitment and employee retention. IUP **Journal of Management Research**, 11 (4), s. 37-53.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1997) Personality trait structure as a human universal. **American Psychologist**, 52(5), s. 509-516.
- McCrae, R. R., & Terracciano, A. (2005) Universal features of personality traits from the observer's perspective: Data from 50 cultures. **Journal of Personality and Social Psychology**, 88(3), s.547-561.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., de Lima, M. P., Simões, A., Ostendorf, F., Angleitner, A., ... & Chae, J. H. (1999) Age differences in personality across the adult life span: parallels in five cultures. **Developmental Psychology**, 35(2), s. 466-477.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984) Testing the" side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. **Journal of Applied Psychology**, 69 (3), s. 372-378.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997) **Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application**. Sage.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002) Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. **Journal of Vocational Behavior**, 61 (1), s. 20-52.
- Mirvis, P. H., & Lawler, E. E. (1977) Measuring the financial impact of employee attitudes. **Journal of Applied Psychology**, 62 (1), s.1-8.

- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006) The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. **Journal of Applied Psychology**, 91 (6), s.1321-1339.
- Morrow, P. C. (2011) Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. **Journal of Vocational Behavior**, 79 (1), s. 18-35.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998) Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. **Human Performance**, 11(2-3), s.145-165.
- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006) Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. **Personnel Psychology**, 59(3), s.591-622.
- Murphy, S. A., Duxbury, L., & Higgins, C. (2007) The individual and organizational consequences of stress, anxiety, and depression in the workplace: A case study. **Canadian Journal of Community Mental Health**, 25 (2), s.143-157.
- Müller, J., & Schwieren, C. (2012) Can personality explain what is underlying women's unwillingness to compete? **Journal of Economic Psychology**, 33 (3), s. 448-460.
- Nauta, M. M. (2004). Self-efficacy as a mediator of the relationships between personality factors and career interests. **Journal of Career Assessment**, 12 (4), s. 381-394.
- Noftle, E. E., & Robins, R. W. (2007) Personality predictors of academic outcomes: big five correlates of GPA and SAT scores. **Journal of Personality and Social Psychology**, 93 (1), s.116-130.

- O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991) People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. **Academy of Management Journal**, 34 (3), s. 487-516.
- Orth, U., Robins, R. W., & Roberts, B. W. (2008) Low self-esteem prospectively predicts depression in adolescence and young adulthood. **Journal of Personality and Social Psychology**, 95 (3), s. 695-708.
- Orth, U., Robins, R. W., Trzesniewski, K. H., Maes, J., & Schmitt, M. (2009) Low self-esteem is a risk factor for depressive symptoms from young adulthood to old age. **Journal of Abnormal Psychology**, 118 (3), s. 472-478.
- Öztürk, M., Eryesil, K., & Beduk, A. (2016) The Effect of Organizational Justice on Organizational Cynicism and Turnover Intention: A Research on the Banking Sector. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 6 (12), s.543-551.
- Pajares, F. (2002) Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. **Theory into Practice**, 41 (2), s.116-125.
- Park, I. J., & Jung, H. (2015) Relationships among future time perspective, career and organizational commitment, occupational self-efficacy, and turnover intention. **Social Behavior and Personality: An International Journal**, 43 (9), s. 1547-1561.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006) Modeling the antecedents of proactive behavior at work. **Journal of Applied Psychology**, 91(3), s. 636-652.
- Pavot, W., & Diener, E. (2009) **Review of the satisfaction with life scale.** In Assessing well-being s. 101-117.

- Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1976) Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. **Organizational Behavior and Human Performance**, 15(1), s. 87-98.
- Porter, L. W., Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979) The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, 14 (2), s. 224-247.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974) Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology**, 59 (5), s. 603-609.
- Posner, B. Z. (1992) Person-organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. **Human Relations**, 45 (4), s. 351-361.
- Puni, A., Agyemang, C. B., & Asamoah, E. S. (2016) Leadership styles, employee turnover intentions and counterproductive work behaviours. **International Journal of Innovative Research and Development**, 5(1), s.1-7.
- R. Schwarzer, M. Jerusalem Self-efficacy scale, in: J.S. Weinman, M. Johnston (1995) **Health psychology: A user's portfolio**, Nullibility and control beliefs s.35-37.
- Reitzel, L. R., & Harju, B. L. (2000) Influence of locus of control and custody level on intake and prison-adjustment depression. **Criminal Justice and Behavior**, 27(5), s. 625-644.
- Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006) Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: a meta-analysis of longitudinal studies. **Psychological Bulletin**, 132 (1), s.1-25.
- Rode, J. C. (2004) Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. **Human Relations**, 57(9), s. 1205-1230.

- Rode, J. C., Rehg, M. T., Near, J. P., & Underhill, J. R. (2007) The effect of work/family conflict on intention to quit: The mediating roles of job and life satisfaction. **Applied Research in Quality of Life**, 2(2), s.65-82.
- Rosenberg, M. (1965) **The measurement of self-esteem**. Society and the adolescent self image
- Rosenberg, M., Schooler, C., & Schoenbach, C. (1989) Self-esteem and adolescent problems: Modeling reciprocal effects. **American Sociological Review**, s.1004-1018.
- Rosin, H., & Korabik, K. (1995) Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigation of men and women managers. **Journal of Vocational Behavior**, 46(1), s. 1-16.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003) The big five personality dimensions and job performance. **SA Journal of Industrial Psychology**, 29(1), s.68-74.
- Rotter, J. B. (1954) **Social learning and clinical psychology**. Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall
- Rotter, J. B. (1966) Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. **Psychological Monographs: General and Applied**, 80(1), s.1-28.
- Rotter, J. B. (1990) Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. **American Psychologist**, 45(4), s.489-493.
- Rotter, J. B., Chance, J. E., & Phares, E. J. (1972) **Applications of a social learning theory of personality**. Oxford, England: Holt, Rinehart & Winston s.16.
- Rotter, J. B., Seeman, M., & Liverant, S. (1962) Internal versus external control of reinforcement: A major variable in behavior theory. **Decisions, values, and groups**, 2, s.473-516.

- Rounds, J., & Tracey T.J. (1996) Cross-cultural structural equivalence of the RIASEC models and measures. **Journal of Counseling Psychology**, 43, s.310-329.
- Rudolph, C. W., Kooij, D. T., Rauvola, R. S., & Zacher, H. (2018) Occupational future time perspective: A meta-analysis of antecedents and outcomes. **Journal of Organizational Behavior**, 39 (2), s. 229-248.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004) Employee attitudes and job satisfaction. Human Resource Management: **Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management**, 43 (4), s.395-407.
- Saks, A. M. (2006) Multiple predictors and criteria of job search success. **Journal of Vocational Behavior**, 68 (3), s. 400-415.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997) A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. **Personnel Psychology**, 50 (2), s. 395-426.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999) Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. **Journal of Vocational Behavior**, 54 (2), s.335-349.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000) Change in job search behaviors and employment outcomes. **Journal of Vocational Behavior**, 56 (2), s. 277-287.
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J. E. (2007) Self-esteem during university studies predicts career characteristics 10 years later. **Journal of Vocational Behavior**, 70 (3), s.463-477.

- Salvaggio, A. N., Schneider, B., Nishii, L. H., Mayer, D. M., Ramesh, A., & Lyon, J. S. (2007) Manager personality, manager service quality orientation, and service climate: test of a model. **Journal of Applied Psychology**, 92(6), s. 1741-1750.
- Saucier, G., & Goldberg, L. R. (2001) Lexical studies of indigenous personality factors: Premises, products, and prospects. **Journal of Personality**, 69(6), s.847-879.
- Savickas, M. L. (1993) Career counseling in the postmodern era. **Journal of Cognitive Psychotherapy**, 7(3), s.205-215.
- Savickas, M. L. (1997) Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. **The Career Development Quarterly**, 45(3), s. 247-259.
- Savickas, M. L. (2005) **The theory and practice of career construction.** Career development and counseling: Putting theory and research to work, 1, 42-70.
- Savickas, M. L. (2013) **Career construction theory and practice. Career development and counseling:** Putting theory and research to work, s. 147-183.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012) Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. **Journal of Vocational Behavior**, 80(3), s.661-673.
- Savickas, M. L., Brown, S. D., & Lent, R. W. (2005) **Career development and counseling:** Putting theory and research to work. The theory and practice career construction, 3-23.
- Schmidt, K. H. (2007) Organizational commitment: A further moderator in the relationship between work stress and strain? **International Journal of Stress Management**, 14 (1), s. 26-40.

- Schneider, B. (1987) The people make the place. **Personnel Psychology**, 40 (3), s. 437-453.
- Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987) Theories and research on job search and choice. **Research in personnel and human resources management**, 5(1), s. 129-166.
- Scott, W. D. (1995) Cognitive behavior therapy: Two basic “cognitive” research programs and a theoretically based definition. **Behavior Therapist**, 18, s.122-124.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001) What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. **Personnel Psychology**, 54 (4), s.845-874.
- Sekiguchi, T., & Huber, V. L. (2011) The use of person–organization fit and person–job fit information in making selection decisions. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 116 (2), s. 203-216.
- Shaw, J. D., & Gupta, N. (2001) Pay fairness and employee outcomes: Exacerbation and attenuation effects of financial need. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 74(3), s. 299-320.
- Shell, D. F., Murphy, C. C., & Bruning, R. H. (1989) Self-efficacy and outcome expectancy mechanisms in reading and writing achievement. **Journal of Educational Psychology**, 81(1), s.91-100.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978) Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. **Social Indicators Research**, 5(1-4), s. 475-492.
- Shultz, K. S., & Wang, M. (2011) Psychological perspectives on the changing nature of retirement. **American Psychologist**, 66 (3), s.170-179.

- Sikalieh, D., & Mkoji, D. (2012) The influence of personality dimensions on organizational performance. **International Journal of Humanities and Social Science** Vol. 2 No. 17, s. 184-194.
- Silvester, J., Anderson-Gough, F. M., Anderson, N. R., & Mohamed, A. R. (2002) Locus of control, attributions and impression management in the selection interview. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 75(1), s. 59-76.
- Singh, A., & Gupta, B. (2015) Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment. **Benchmarking: An International Journal**. 22 (6) s.1192-1211.
- Smart, J. C., & Feldman, K. F. (1998) Accentuation effects of dissimilar academic environments: An application and exploration of Holland's theory. **Research in Higher Education**, 39, s.385-418.
- Snyder, M. (1974) Self-monitoring of expressive behavior. **Journal of Personality and Social Psychology**, 30 (4), s.526-537.
- Soldz, S., & Vaillant, G. E. (1999) The Big Five personality traits and the life course: A 45-year longitudinal study. **Journal of Research in Personality**, 33(2), s.208-232.
- Solinger, O. N., Van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008) Beyond the three-component model of organizational commitment. **Journal of Applied Psychology**, 93 (1), s.70-83.
- Somers, M. J. (2009) The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal. **Journal of Vocational Behavior**, 74(1), s.75-81.
- Spector, P. E. (1997) **Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences (Vol.3)**. Sage publications

- Spokane, A. R., Luchetta, E. J., & Richwine, M. H. (2002) Holland's theory of personalities in work environments. **Career choice and development**, 4, s.373-426.
- Spokane, A.R., & Cruza-Guet, M.C. (2005) **Holland's theory of vocational personalities in work environments**. In S.D. Brown & R.T. Lent (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work s.24-41.
- Spokane, A.R., Meir, E.I., & Catalano, M. (2000) Person environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. **Journal of Vocational Behavior**, 57, s.137-187.
- Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008) Refining the relationship between personality and subjective well-being. **Psychological Bulletin**, 134 (1), s. 138-161.
- Stevens, C. K., & Turban, D. B. (2001) Impact of job seekers' search strategies and tactics on search success. **In annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology**.
- Strathman, A., Gleicher, F., Boninger, D. S., & Edwards, C. S. (1994) The consideration of future consequences: Weighing immediate and distant outcomes of behavior. **Journal of Personality and Social Psychology**, 66 (4), s.742-752.
- Strauser, D. R., Ketz, K., & Keim, J. (2002) The relationship between self-efficacy, locus of control and work personality. **Journal of Rehabilitation**, 68(1), s.20-26.
- Strickland, B. R. (1989) Internal and External control expectancies: From contingency to creativity. **American Psychologist**, 44(1), s.1-12.
- Super D.W. (1969) Vocational development theory. **The Counseling Psychologist**, 1, s.2-30.
- Super, D. E. (1953) A theory of vocational development. **American Psychologist**, 8(5), s.185-190.

- Super, D. E. (1955) **Dimensions and measurement of vocational maturity.** Teachers College Record s.151-163.
- Super, D. E. (1963) **Self-concepts in vocational development. Career development: Self-concept theory,** s.1-16.
- Super, D. E. (1970).
Super, D. E. (1980) Work values inventory. Houghton Mifflin.
A life-span, life-space approach to career development. **Journal of Vocational Behavior**, 16 (3), s.282-298.
- Super, D. E. (1990) **A life-span, life-space approach to career development.** In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.). Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (2nd ed.). San Francisco: JosseyBass.
- Super, D. E. (1994) **A life span, life space perspective on convergence.** Convergence in career development theories, 63-74.
- Super, D. E., & Nevill, D. D. (1985) **The values scale.** Consulting Psychologists Press.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996) The life-span, life-space approach to careers. **Career choice and development**, 3, 121-178.
- Swanson, J. L., & Schneider, M. (2013) **Minnesota theory of work adjustment.** Career development and counseling: Putting theory and research to work, s. 29-53.
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989) Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. **Journal of Applied Psychology**, 74(3), s.502-507.
- Taylor, S. (1998) **Employee resourcing.** Institute of personnel and development.s.125.

- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991) Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. **Personnel Psychology**, 44(4), s.703-742.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995) Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. **Journal of Applied Psychology**, 80 (1), s.6-15.
- Tracey, T.J.G., & Rounds, J. R. (1996) The spherical representation of vocational interests. **Journal of Vocational Behavior**, 48, s.3-41.
- Türkiye İstatistik Kurumu Erişim Tarihi 1 Mart 2020, <http://www.tuik.gov.tr/Start.do>
- Tziner, A., Meir, E.I., & Segal, H. (2002) Occupational congruence and personal task related attribute: How do they relate to work performance? *Journal of Career Assessment*, 10, s.401-412.
- Uysal, S. D., & Pohlmeier, W. (2011) Unemployment duration and personality. **Journal of Economic Psychology**, 32 (6), s. 980-992.
- Van Hoye, G., & Saks, A. M. (2008) Job search as goal-directed behavior: Objectives and methods. **Journal of Vocational Behavior**, 73 (3), s. 358-367.
- Van Hoye, G., Van Hooft, E. A., & Lievens, F. (2009) Networking as a job search behaviour: A social network perspective. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 82 (3), s. 661-682.
- Vancouver, J. B., Millsap, R. E., & Peters, P. A. (1994) Multilevel analysis of organizational goal congruence. **Journal of Applied Psychology**, 79 (5), s. 666-679.

- Vandyne, L., Cummings, L. L., & Parks, J. M. (1995) Extra-role behaviors-in pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddled waters). **Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews**, Vol 17, 1995, 17, s.215-285.
- Vinokur, A. D., & Schul, Y. (1997) Mastery and in oculation against setbacks as active ingredients in the Jobs intervention for the unemployed. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, 65(5), s. 867-877.
- Vinokur, A., & Caplan, R. D. (1987) Attitudes and Social Support: Determinants of Job-Seeking Behavior and Well-Being among the Unemployed 1. **Journal of Applied Social Psychology**, 17 (12), s.1007-1024.
- Von Bonsdorff, M. E., Huuhtanen, P., Tuomi, K., & Seitsamo, J. (2010) Predictors of employees' early retirement intentions: an 11-year longitudinal study. **Occupational Medicine**, 60, s. 94-100.
- Voss, K., Markiewicz, D., & Doyle, A. B. (1999) Friendship, marriage and self-esteem. **Journal of Social and Personal Relationships**, 16 (1), s.103-122.
- Vroom, V. (1964) **Work and Motivation** (John Wiley and Sons, New York)
- Wampold, B. E., Ankarlo, G., Mondin, G., Trinidad-Carillo, M., Baumler, B., & Prater, K. (1995) Social skill and social environments produced by different Holland types: A social perspective on person-environment fit models. **Journal of Counseling Psychology**, 42, s.365–379.
- Wasti, S. A. (2005) Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. **Journal of Vocational Behavior**, 67 (2), s. 290-308.
- Weisz, J. R. (1990) **Development of control-related beliefs, goals, and styles in childhood and adolescence: A clinical perspective**. Self-directedness: Cause and effects throughout the life course, s.103-145.

- Williams, S. L. (1995) **Self-efficacy, anxiety, and phobic disorders.** In Self-efficacy, adaptation, and adjustment s. 69-107.
- Zeigler-Hill, V., & Wallace, M. T. (2012) Self-esteem instability and psychological adjustment. **Self and Identity**, 11(3), s.317-342.
- Zeigler-Hill, V., Besser, A., Myers, E. M., Southard, A. C., & Malkin, M. L. (2013) The status-signaling property of self-esteem: The role of self-reported self-esteem and perceived self-esteem in personality judgments. **Journal of Personality**, 81(2), s.209-220.
- Zeigler-Hill, V., Clark, C. B., & Beckman, T. E. (2011) Fragile self-esteem and the interpersonal circumplex: Are feelings of self-worth associated with interpersonal style? **Self and Identity**, 10 (4), s. 509-536.
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999) Putting Time in Perspective a Valid, Reliable, Individual Differences Metric. **Journal of Personality and Social Psychology**, 99 (77), No:6, s.1271-1288.
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (2015) **Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric.** In Time perspective theory; review, research and application s. 17-55).
- Zimbardo, P. G., Keough, K. A., & Boyd, J. N. (1997) Present time perspective as a predictor of risky driving. **Personality and Individual Differences**, 23 (6), s.1007-1023.
- Zimmerman, R. D. (2008) Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model. **Personnel Psychology**, 61 (2), s.309-348.
- Zottoli, M. A., & Wanous, J. P. (2000) Recruitment source research: Current status and future directions. **Human Resource Management Review**, 10(4), 353-382.

EKLER

EK A I. Uygulama Demografik Veriler

Ekte yanıtlanması yaklaşık olarak 20 dakika süren bir soru formu vardır. Soru formu akademik amaçlarla ve İstanbul Üniversitesi Örgütsel Davranış Doktora programı kapsamında, yürütülmektedir. Sizden ricam, aşağıdaki soruları mümkün olduğu kadar açık bir şekilde cevaplamanızdır. Yanıtlarınız kesinlikle gizli kalacak, bireysel analizler yapılmayacak, toplu olarak değerlendirilecektir.

Araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin bireysel özelliklerinin iş arama davranışlarına ve işlerine uyum sağlamalarına etkilerini incelemektir. Araştırmaya katılanlara 8-12 ay sonra elektronik ortamda yaklaşık 10 dakika süren yeni bir soru formu gönderilerek, doldurmaları istenecektir. Bu nedenle aşağıda yer alan bilgileri eksik doldurmanız araştırmamız için çok önemlidir. İlginiz için teşekkür ederim.

Levent Öncel
İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Örgütsel Davranış Doktora Programı
leventoncel@hotmail.com

1.1. Adınız Soyadınız:	1.6. Üniversite:
1.2. Yaşınız:	1.7. Bölüm:
1.3. Cinsiyetiniz:	1.8. Sınıf:
1.4. Kardeş sayınız:	1.9. Ağırlıklı Genel Not Ortalamanız:
1.5.e-posta adresi:	Telefon: Tarih:/...../2012
2.1. Ağırlıklı olarak yetiştiğiniz yer a) Köy b) Kasaba c) İlçe d) Şehir e) Yurt dışı	2.2. Burs veya öğrenim kredisi alıyor musunuz? a) Evet b) Hayır 2.3. Ailenizden harçlık alıyor musunuz? a) Evet b) Hayır 2.4. Ücretli bir işte çalışıyor musunuz? a) Evet b) Hayır
2.5. Annenizin eğitim durumu a) Okuryazar değil b) Okuryazar c) İlkokul d) Ortaokul e) Lise f) Ön Lisans g) Lisans h) Lisansüstü	2.6. Babanızın eğitim durumu a) Okuryazar değil b) Okuryazar c) İlkokul d) Ortaokul e) Lise f) Ön Lisans g) Lisans h) Lisansüstü

EK B Kariyer Uyum Yetenekleri Envanteri

İnsanlar kariyerlerini oluştururken farklı güçlü yanlarını kullanırlar. Herkes her şeyde iyi değildir. Kimi insanlar bazı güçlü yanları üzerinde diğer insanlara göre daha fazla dururlar. Lütfen, aşağıdaki ölçeği kullanarak yeteneklerinizin ne ölçüde güçlü olduğunu ilgili sütunu işaretleyerek (X) değerlendiriniz.

1	2	3	4	5
Güçlü Değil	Az Güçlü	Güçlü	Gayet Güçlü	Çok Güçlü

Örnek	Kariyerimle çok ilgili olmak			X		
-------	------------------------------	--	--	---	--	--

	Güçlü Yanlar	1	2	3	4	5
1	Geleceğimin neye benzeyeceğini düşünebilmek					

EK C Temel Benlik Değerlendirmeleri Envanteri

Aşağıda sizi tanımlayan bir dizi ifade vardır. Lütfen her bir ifadeye katılma derecenizi, ilgili sütunu işaretleyerek belirtiniz.

Ör.	Problemlerimin çoğuyla baş edebilirim.			X		
-----	--	--	--	---	--	--

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Hak ettiğim başarıyı elde edeceğimden eminim.					

EK D Genel Öz Yeterlilik Ölçeği

Aşağıda bazı düşünceleri içeren ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeye belirtilen düşüncenin size ne kadar uyduğunu düşününüz. Her bir ifadeye katılma derecenizi kendinize en uygun gelen seçeneğin altındaki kutucuğu işaretleyerek gösteriniz.

		Tamamen Yanlış	Biraz Doğru	Orta Düzeyde Doğru	Tamamen Doğru
1	Yeterince çaba harcarsam, zor sorunları çözmenin bir yolunu daima bulabilirim	1	2	3	4

EK E Benlik Saygısı Ölçeği

Lütfen aşağıda yer alan ifadelerin size ne ölçüde uygun olduğunu, aşağıdaki ölçeği dikkate alarak işaretleyiniz. Teşekkürler.

		Çok Yanlış	Yanlış	Doğru	Çok Doğru
1	Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum.	a	b	c	d

EK F Sıfatlara Dayalı Kişilik Ölçeği

Açıklama: Aşağıda bireyleri tanımak için kullanılan sıfat çiftleri verilmektedir. Sizden istenen, her bir sıfat çiftini okuyarak size uygunluk derecesine karar vermenizdir. Her sıfat çifti için bir tek daireyi doldurunuz. Doğru cevap yoktur, size uygun cevap vardır. Bunu dikkate alarak cevaplamaya çalışınız. Cevaplarınızı aşağıdaki örneklere göre belirtiniz.

	Çok uygun	Oldukça uygun	Biraz uygun	Ne uygun, ne uygun değil	Biraz uygun	Oldukça uygun	Çok uygun	
İçedönük	☐	☒	☐	☐	☐	☐	☐	Dışadönük
İçedönük	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☒	Dışadönük
İçedönük	☐	☐	☐	☒	☐	☐	☐	Dışadönük

Bu örneklerde,

1. Örnek kişi kendini oldukça içedönük olarak görmektedir,
2. Örnek ise kişi kendini çok dışadönük olarak görmektedir,
3. Örnek ise kişi bu boyutlarda kararsızdır veya her iki sıfatı da kendine uzak veya yakın görmektedir, anlamına gelmektedir.

		Çok uygun	Oldukça uygun	Biraz uygun	Ne uygun, ne uygun değil	Biraz uygun	Oldukça uygun	Çok uygun	
1	Sakin	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	Sinirli

EK G İçsel Denetim Odağı Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi ilgili sayıyı işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	-3	-2	-1	+1	+2	+3
1. Bir lider olup olmamam çoğunlukla kendi yeteneğime bağlıdır.	-3	-2	-1	+1	+2	+3

EK H Proaktif Kişilik Ölçeği

	Lütfen aşağıdaki her bir ifadeye katılma derecenizi 1'den 7'ye kadar düşünerek, ilgili sütundaki sayıyı işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum			Kararsızım			Kesinlikle Katılıyorum
1	Hayatımı geliştirmek için sürekli yeni yollar ararım.	1	2	3	4	5	6	7

EK İ I. Uygulama Stanford Zaman Perspektifi Ölçeği

Her bir ifadeyi okuyunuz ve “Bu beni ne kadar tanımlıyor?” sorusuna mümkün olduğu kadar içten cevap veriniz. Her bir ifadeden önce uygun olan sayıyı yazınız.

1	2	3	4	5
Beni hiç tanımlamıyor	Beni tanımlamıyor	Kararsızım	Beni tanımlıyor	Beni çok iyi tanımlıyor

Örnek: _3_ Randevulara geç kalmak beni sıkar.

1. ____ Arkadaşlarla eğlenmek için bir araya gelmenin, hayatın önemli zevklerinden birisi olduğuna inanıyorum.

EK J II. Uygulama Demografik Bilgiler

Sayın Katılımcı

Aşağıda İstanbul Üniversitesi Örgütsel Davranış Doktora programında Doç.Dr. Mustafa Büte danışmanlığında yürütülmekte olan ve amacı üniversite öğrencilerinin bireysel özelliklerinin iş arama davranışlarına ve işlerine uyum sağlamalarına etkilerini incelemek olan araştırmanın ikinci safhası yer almaktadır ve yaklaşık 10 dk sürmektedir. Siz değerli katılımcılar araştırmanın ilk safhasına 2012 yılı Mayıs ayında katıldınız. İkinci aşamada elde edilecek verilerle ilk aşama verileri karşılaştırılacak ve araştırma hipotezleri test edilecektir. İlginiz için teşekkür ederim.

Levent Öncel

İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Örgütsel Davranış Doktora Programı
leventoncel@hotmail.com
(0505-3297818)

Adınız-Soyadınız (veya email)

Eğitim (Son bitirdiğiniz okul)

Mezun olduktan sonra bir işte çalışmadan aktif olarak ne kadar süre iş aradınız?

(Lütfen ay olarak belirtiniz)

İşinizin niteliği

Mezun olduktan sonraki kaçınıcı işinizde çalışıyorsunuz?

EK K Kişi İş ve Örgüt Uygunluğu Ölçeği

Çok Büyük Ölçüde 5 4 3 2 1 Çok Az Ölçüde

1. Bilgi, beceri ve yetenekleriniz işin gerektirdikleri ile ne ölçüde örtüşmektedir?

EK L Bilgi Arama Stratejileri Ölçeği

Kesinlikle katılmıyorum 1 2 3 4 5 Kesinlikle Katılıyorum

1. Hemen hemen rastgele iş aradım

EK M İş Memnuniyeti Ölçeği

Kesinlikle katılmıyorum 1 2 3 4 5 6 7 Kesinlikle katılıyorum

1. Şimdiki işimden oldukça memnunum

EK N Yaşam Memnuniyeti Ölçeği

Hiç Katılmıyorum 1 2 3 4 5 Tamamen katılıyorum

1. İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.

EK O Finansal Güçlük Algısı Ölçeği

Kesinlikle katılmıyorum 1 2 3 4 5 Kesinlikle Katılıyorum

1. Toplam hane halkı gelirleri ile yaşamımı sürdürmek çok zor

EK P İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Kesinlikle katılmıyorum 1 2 3 4 5 Kesinlikle Katılıyorum

1. Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.

EK Q Duygusal Bağlılık Ölçeği

Kesinlikle katılmıyorum 1 2 3 4 5 Kesinlikle Katılıyorum

1. İş hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder.

ÖZGEÇMİŞ

1978 yılında İstanbul’da doğdu. 2001 yılında Boğaziçi Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümü lisans programından, 2007 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Davranış Bilimleri yüksek lisans programından, 2020 yılında ise İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Örgütsel Davranış doktora programından mezun oldu. Millî Eğitim Bakanlığına bağlı kurumlarda rehberlik psikolojik danışman ve okul yöneticisi olarak çalıştı.

