



**KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**KARİYER PLANLAMA SÜRECİNDE KİŞİLİK TERCİHLERİN ROLÜ:
DEMOGRAFİK, KİŞİLİK VE KARİYER GELİŞİMİ DEĞİŞKENLERİNİN
ETKİSİ**

Yusuf Burhan GÜMÜŞ

Yüksek Lisans Tezi

KONYA

Mart 2021

KARİYER PLANLAMA SÜRECİNDE KİŞİLİK TERCİHLERİN ROLÜ:
DEMOGRAFİK, KİŞİLİK VE KARİYER GELİŞİMİ DEĞİŞKENLERİNİN ETKİSİ

Yusuf Burhan GÜMÜŞ

KTO Karatay Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÇALIK

KONYA
Mart 2021

KABUL ONAY

Yusuf Burhan GÜMÜŞ tarafından hazırlanan “Kariyer Planlama Sürecinde Kişilik Tercihlerin Rolü: Demografik, Kişilik ve Kariyer Gelişimi Değişkenlerinin Etkisi” başlıklı bu çalışma, 01.03.2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: **Dr. Öğr. Üyesi Bülent BİNGÖL** _____
KTO Karatay Üniversitesi

Tez Danışmanı: **Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÇALIK** _____
KTO Karatay Üniversitesi

Jüri Üyesi: **Dr. Öğr. Üyesi Kadir KARAKAYA** _____
Selçuk Üniversitesi

Jüri tarafından kabul edilen bu çalışmanın Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Hüseyin Bekir YILDIZ

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans/Doktora tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açıktır.

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.¹

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay en fazla 6 ay ertelenmiştir.²

Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.^{3,4}

1 Mart 2021

Yusuf Burhan GÜMÜŞ

¹ MADDE 6(1) Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

² MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ay aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

³ MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

⁴ MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü eğitim Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÇALIK danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez/proje çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez/proje çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin/projemin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

01.03.2021

Yusuf Burhan GÜMÜŞ

TEŐEKKÖR

Tez çalıőmamın tđm aőamalarında kıymetli bilgi ve deneyimleriyle yardımcı olan değerli tez danıőmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÇALIK' a teőekkürlerimi sunarım.

Mart, 2021

Yusuf Burhan GÖMÜŐ

ÖZET

Yusuf Burhan GÜMÜŞ

Kariyer Planlama Sürecinde Kişilik Tercihlerin Rolü:

Demografik, Kişilik ve Kariyer Gelişimi Değişkenlerinin Etkisi

Yüksek Lisans

Konya, 2021

Kariyer, bir insanın çalışma hayatında yer aldığı süre boyunca sürekli olarak kendisini geliştirmesi, yeni vasıf ve beceriler elde etme sürecidir. Dolayısıyla kişinin sahip olduğu yetkinlikler ve becerilerle kendisine hedefler koyması, yaptığı seçimler ve örgüt içerisinde ilerlemesini planlanması kariyer planlamasını oluşturmaktadır. Kariyer seçimi ise psikolojik, sosyolojik ve çevresel faktörler gibi pek çok faktörden etkilenmektedir. Kişinin yeteneği, ilgileri, kişisel özellikleri, değerleri, sosyo-ekonomik yapısı ve cinsiyeti gibi unsurlar kariyer planlamasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu araştırmanın amacı, kariyer planlama sürecinde kişilik tercihlerin rolünü demografik, kişilik ve kariyer gelişimi değişkenleri çerçevesinde incelemektir. Çalışma hayatına hazırlanan ve toplumun önemli bir kesimini oluşturan üniversite öğrencilerinin kariyer planlama sürecinde kişilik faktörlerinin tespit edilmesine yönelik yapılan bu çalışmanın evrenini Konya ilindeki bir vakıf üniversitesinin ön lisans ve lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, beş fakülte, bir yüksekokul, iki meslek yüksekokulunun son sınıfında okuyan ve mezun aşamasına gelen 431 öğrenci araştırmaya dâhil edilmiştir. Yapılan test sonuçlarına göre, yaratıcı kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılaştığı belirlenmiştir. Ayrıca hem yaratıcı kişilik özelliği hem de kariyer çapaları algısı babanın mesleğine göre farklılaşmaktadır. Babaları özel sektörde istihdam edilen katılımcıların, babaları emekli olan katılımcılara göre daha yüksek yaratıcı kişilik özelliklerine sahip olduğu gözlemlenmiştir. Benzer şekilde, babaları lisans mezunu olan katılımcıların, babaları lise mezunu olan katılımcılara göre kariyer çapaları algısı daha yüksektir. Bu bağlamda, kariyer çapaları algısı için babanın eğitim seviyesi önemli bir faktör olabilir.

Anahtar Kelimeler

Kariyer çapası, kariyer gelişimi, kariyer planlama, kişilik.

ABSTRACT

Yusuf Burhan GÜMÜŞ

Role of Personality Choices in Career Planning Process:

The Impact of Demographic, Personality and Career Development Variables

Master's Thesis

Konya, 2021

Career is the process of a continuous self improvement and acquiring new qualifications and skills during a person's working period. Therefore, career planning consists of setting goals for himself with his / her competencies and skills, and planning his / her progress within the organization. Career choice is affected by many factors such as psychological, sociological and environmental factors. Factors such as a person's ability, interests, personal characteristics, values, socio-economic structure and gender play an important role in career planning. The aim of this research is to examine the role of personality preferences in career planning process within the framework of demographic, personality and career development variables. The universe of this study, which aims to determine personality factors in the career planning process of university students who getting ready for working life and constitute an important part of the society, is composed of graduate and undergraduate students of a foundation university in Konya. Accordingly, 431 students who came to the graduation stage from five faculties, one college and two vocational schools were included in the study. According to the test results, it was determined that creative personality shows difference according to gender. In addition, both the creative personality trait and the perception of career anchors differ according to the father's profession. It was observed that the participants whose fathers were employed in the private sector had higher creative personality traits than the participants whose fathers were retired. Similarly, the perception of career anchors of the participants whose fathers have undergraduate degrees is higher than the participants whose fathers are high school graduates. In this context, father's education level may be an important factor for perception of career anchors.

Keywords

Career anchor, career development, career planning, personality.

İÇİNDEKİLER

KABUL ONAY	i
BİLDİRİM	ii
ETİK BEYAN	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
1. GİRİŞ	1
2. KİŞİLİK KAVRAMI VE KİŞİLİK KAVRAMINA KURAMSAL YAKLAŞIMLAR	6
2.1. Kişilik Kavramı: Tanım ve Özellikleri	6
2.1.1. Kişiliğin Tanımı	6
2.1.2. Kişiliğin Özellikleri	7
2.2. Kişilik ile İlgili Kavramlar	8
2.2.1. Karakter	8
2.2.2. Mizaç	9
2.2.3. Yetenek	10
2.2.4. Benlik	10
2.3. Kişiliği Oluşturan Faktörler	10
2.3.1. Biyolojik Faktörler	11
2.3.2. Aile ve Çevresel Faktörler	12
2.3.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler	12
2.3.4. Diğer Faktörler	13
2.4. Kişilik Kavramına Kuramsal Yaklaşımlar	14
2.4.1. Freud'un Psikanalitik Kuramı	14
2.4.2. Adler'in Üstünlük Arama Kuramı	15
2.4.3. Horney'in Kişilik Kuramı	16
2.4.4. Jung'un Analitik Psikoloji Kuramı	16
2.4.5. Fromm'un Özgürlükten Kaçma Kuramı	17

2.4.6. Beş Faktör Kişilik Kuramı	18
2.4.7. Diğer Yaklaşımlar	20
3. KARIYER KAVRAMI VE YAKLAŞIMLARI	23
3.1. Kariyer Kavramı	23
3.2. Kariyer Kavramının Tarihsel Gelişimi	24
3.3. Kariyer Boyutları	25
3.3.1. Geleneksel (Klasik) Yaklaşım	25
3.3.2. Örgütsel Yaklaşım (Çift Basamaklı Kariyer Yolu)	26
3.3.3. Ağ Kariyer (Davranışsal Yaklaşım) Yolu	28
3.4. Kariyer Yönetimi	29
3.5. Kariyer Tercihi	30
3.6. Kariyer Planlama: Kavramsal Çerçeve ve Süreci	31
3.6.1. Kariyer Planlama Kavramı	31
3.6.2. Kariyer Planlamanın Amaçları	34
3.6.3. Kariyer Planlamanın Olumlu ve Olumsuz Yönleri	35
3.6.4. Kariyer Planlamayı Etkileyen Faktörler	36
3.6.5. Bireysel Kariyer Planı	39
3.6.6. Örgütsel Kariyer Planı	39
3.6.7. Kariyer Planlamasının Aşamaları	40
3.7. Kariyer Planlaması Kuramları	41
3.7.1. Freud ve Psikanalitik Kuram	41
3.7.2. Super ve Gelişimsel Benlik Kuramı	43
3.7.3. Roe'nin Kişilik Kuramı	45
3.7.4. Tiedeman-Ohara ve Mesleki Gelişim Kuramı	46
3.7.5. Ginzberg ve Mesleki Gelişim Kuramı	47
3.7.6. Holland ve Tipoloji Kuramı	49
3.7.7. Diğer Yaklaşımlar	51
3.8. Kariyer Çapaları	54
4. KARIYER PLANLAMA SÜRECİNDE KİŞİLİK TERCİHLERİN ROLÜ: DEMOGRAFİK, KİŞİLİK VE KARIYER GELİŞİMİ DEĞİŞKENLERİNİN İLİŞKİSİ	56
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	56
4.2. Araştırmanın Hipotezleri	56
4.3. Araştırmanın Evreni, Örnekleme ve Araştırma Yeri	57

4.4. Varsayımlar	57
4.6. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Aracı	58
4.6.1. Faktör Analizi	58
4.6.2. Güvenilirlik Analizi	64
4.7. Bulgular	66
4.7.1. Demografik Bulgular ve Tanımlayıcı İstatistikler	66
4.7.2. Hipotez Testleri.....	69
4.8. Tartışma.....	80
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	83
KAYNAKLAR	86
ÖZGEÇMİŞ	95
EKLER.....	96
ANKET FORMU	96
Ek-1. Demografik Özellikler	96
Ek-2. Yaratıcı Kişilik Özellikleri.....	97
Ek-3. Kariyer Çapaları.....	98
ETİK KURUL ONAYI.....	99

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Büyük beşli kişilik faktörleri	19
Tablo 2. KMO ve Bartlett's testleri tablosu sonuçları	59
Tablo 3. Yaratıcı kişilik özelliği ölçeği açıklayıcı faktör analizi	60
Tablo 4. KMO ve Bartlett testleri tablosu sonuçları	61
Tablo 5. Kariyer çapaları ölçeği açıklayıcı faktör analizi	62
Tablo 6. Ölçeklere ve alt ölçeklere ilişkin içsel tutarlık değerleri	65
Tablo 7. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular	66
Tablo 8. Ölçeklere ve alt ölçeklere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.....	68
Tablo 9. Ölçeklere ve alt ölçeklere ilişkin normal dağılım analizi sonuçları.....	69
Tablo 10. Yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapalarının cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin bulgular	70
Tablo 11. Yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapalarının baba mesleğine göre farklılaşmasına ilişkin bulgular	70
Tablo 12. Yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapalarının baba eğitim göre farklılaşmasına ilişkin bulgular	71
Tablo 13. Yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapalarının anne mesleğine göre farklılaşmasına ilişkin bulgular	72
Tablo 14. Yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapalarının anne eğitimine göre farklılaşmasına ilişkin bulgular	73
Tablo 15. Yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapalarının ailenin ortalama gelirine göre farklılaşmasına ilişkin bulgular	74
Tablo 16. Yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapalarının eğitim görülen fakülteye göre farklılaşmasına ilişkin bulgular	75
Tablo 17. Ölçekler arasındaki ilişkilere dair bulgular.....	76
Tablo 18. Kariyer çapaları ölçeği ve yaratıcı kişilik özellikleri ölçeğinin alt faktörleri arasındaki korelasyon analizi	77
Tablo 19: Hipotez testi sonuçları	79

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Geleneksel kariyer yolu	26
Şekil 2. Çift basamaklı kariyer yolu.....	27
Şekil 3. Bir şirkette ağ tipi kariyer yolu	29
Şekil 4. Holland tiplerinin aralarındaki ilişki.....	50

1. GİRİŞ

Gelişen ve değişen ekonomik düzen, teknolojik gelişmeler ve artan genç nüfusun yoğunluğu rekabeti beraberinde getirmekte ve yeni iş alanları ile istihdam imkânları yaratmaktadır. Kalifiye çalışanlar gelişen ekonominin ve yeni iş alanlarının yapı taşlarıdır. Bireyler kariyer tercihlerini belirlerken gerekli desteği göremedikleri için kariyer tercihlerinde doğru karar verme konusunda yeterli bilgiye sahip değildirler. Kişinin, kendini eğitmesine ve geleceğine yönelik bir planlama yapmasına ve yapmak istediği mesleğin gereksinimlerini bilmesi ile ilgilidir. Kariyer bir meslek değil aynı zamanda kişinin iş yaşamı, çalıştıkları organizasyonlardaki davranışları, duyguları, idealleri ile yaşam boyu devam eden bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kariyer seçiminde ya da kariyerin belirlenmesinde kişinin zekâsı, özel yetenekleri, psikolojik özellikleri ve çevresel şartları etkili olmaktadır. Kişiler, kendi bireysel özelliklerine elverişli meslek seçimi yapmak ve seçtiği mesleğe uygun iş alanında çalışarak hayatları boyunca kariyer hedeflerinde yükselme arzusundadır.

Bu yüzden kariyer planlaması, kurum çalışanlarının belirli bir statü adına gereksinimlerin belirlenerek kendileri için oluşabilecek sonuçları değerlendirme ve planlanan hedeflere ulaşabilmenin yanında gerekli duyulan nitelik ve yetkinliklerin belirlendiği yinelenen bir süreçtir. Kariyer planlaması yapacak bireylerin kariyer tercihlerinde kişilik ve kişilik özellikleri de oldukça önemlidir.

Mezun durumuna gelen öğrencilerin genellikle iş hayatı veya ileri eğitim hakkında plan yapmaya, keşfetmeye ve karar vermeye başladıkları dönem son sınıfları olduğundan, kariyer planlamasında son yıl kritik öneme sahiptir. Yeni nesil son sınıf öğrencilerinin birden fazla kariyer seçeneği bulunmakta, kişilik, çevresel veya ailesel gibi faktörler kariyer planlama sürecini karmaşık hale getirmektedir (Rogers vd., 2008). Kariyer planlamasında ve seçiminde kişilik de son derece önemlidir. Kişiliğin sadece kariyerle ilgili ilgi alanları örneğin, sanatsal, gerçekçi, girişimci faktörler (Pellerone, Passanisi ve Bellomo, 2015) değil daha genel kişilik faktörleri (Gunkel & Schlaegel, 2010) de kariyer seçiminde etkilidir. Bu nedenlerle mezun durumuna gelen öğrencilerin kariyer planlaması ve seçimi artan bir ilgi ile son yıllarda araştırılır olmuştur.

Literatürde kariyer planlaması ile ilgili çokça çalışma yapılmış olup bunların kısa özeti aşağıda sunulmuştur: Svanberg (2006) kız ve erkek lisansüstü öğrencilerinin ebeveynliğe yönelik tutumlarını, kariyer planlamalarını, çocuk sahibi olma niyetlerini, lisansüstü çalışmalar sırasında çocuk sahibi olma veya yetiştirme konusunda algılanan engelleri ve doğurganlık sorunları konusundaki farkındalıklarını incelemişlerdir. Gushue (2006) etnik kimliğin, sosyal-bilişsel kariyer teorisi (SCCT) tarafından belirlenen kariyer planlama öz-yeterlik ve sonuç beklentileri ilişkisini araştırmıştır. 128 Latin dokuzuncu sınıf öğrencisi üzerinde anket sonucunda elde edilen sonuçlar, etnik kimliğin kariyer planlama öz yeterliliği ile doğrudan ve olumlu bir ilişkisi olduğunu, kariyer planlama sonuç beklentileri ile olan ilişkisinin ise öz-yeterlik aracılığıyla gerçekleştiğini göstermiştir. Lambert vd. (2006) 2778 tıp öğrencisi ile yapılan anket sonucunda 4 kadından sadece 1'i ve 7 erkekten 1'inin bu kariyer aşamasında genel muayenehaneyi seçtiklerini bulmuşlardır. Scott ve Ciani (2008) 88 öğrenci ile yapılan anket sonucunda, öğrencilerin kariyer seyrini takiben anlamlı ölçüde daha uyumlu öz-yeterlik inançları bildirdiklerini ortaya koymuşlardır. Rogers vd. (2008) 10, 11 ve 12. sınıflarda 414 Avustralyalı lise öğrencisiyle anket gerçekleştirmişlerdir. Kariyer keşfi, hedefler ve sosyal desteklerle ilişkili bulunmuşken, kariyer planlaması öz-yeterlik, hedefler, kişilik ve sosyal destek ile ilişkili bulunmuştur. Creed vd. (2009) kariyer kaygıları, kariyer uyumu (kariyer planlama, kariyer keşfi, kendini keşfetme, karar verme, öz düzenleme), hedef yönelimi (öğrenme, performans kanıtlama, performans-kaçınma) ve sosyal destekleri (aile, arkadaşlar, önemli diğerleri) kullanarak 245 birinci sınıf üniversite öğrencisiyle anket yapmışlar ve test etmişlerdir. Kariyer uyumu değişkenlerinin birbiriyle ilişkili olduğunu ve daha yüksek dereceli bir faktörle temsil edilebileceğini göstermişlerdir. Hirschi vd. (2015) 1260 Alman üniversite öğrencisi ile yapılan kesitsel bir analize dayanarak, ilgi, kontrol, merak ve güvenin uyum sağlama kaynaklarının, kariyer planlaması, kariyer kararları açısından uyum sağlamayı temsil eden ölçülerle önemli ölçüde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Lenz-Rashid (2018) 2005 ile 2017 yılları arasında bir programdan hizmet alan 17-30 yaş arasındaki 194 öğrencinin kariyer planlaması, sosyal etkinlikler, liderlik fırsatları ve burslar konusundaki görüşlerini araştırmışlardır. Van der Horst ve Klehe (2019) belirli bir kariyer geçişine sahip olan deneyimli çalışanların kariyer uyumunu güçlendirmek için verimli, ölçeklenebilir ve etkili bir müdahale sunarak test etmişlerdir. Park ve Park (2020) iki üniversiteden 307 Koreli mühendislik öğrencisinden toplanan verileri yapısal eşitlik

modeli kullanarak analiz etmişler ve kariyerlerinde karar verme öz yeterlikleri ve mühendislik ilgi alanlarının kariyer uyum yeteneklerini olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Mei vd. (2020) 148 Avustralyalı öğrenci ile yapılan anket sonucunda öğrencilerin ilk işlerinin şehirde, tam zamanlı ve iyi bir maaş temelli olmasını tercih ettiklerini elde etmişlerdir. We vd. (2021) hemşirelik öğrencilerinin profesyonel kimliğini tanımlamayı ve hemşirelik öğrencilerinin kariyer planlamasının, staj deneyiminin ve mesleki kimlik üzerindeki diğer faktörlerin etkilerini bulmayı amaçlamışlardır. Hemşirelik öğrencilerinin kariyer planlama düzeyi ile profesyonel kimlik arasında anlamlı derecede pozitif bir ilişki bulmuşlardır.

Ulusal düzeyde yapılan çalışmalardan bazıları şu şekildedir: Anafarta (2001) 114 orta düzey yönetici ile yapılan anket sonucunda yöneticilerin kariyerlerine birinci derecede yön veren faktörü aile, kariyer kararında etkili olan temel faktörleri ise yüksek prestij ve statü sağlama olarak elde etmiştir. Taşlıyan vd. (2011) farklı üniversitelerden İktisadi İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri üzerinde gerçekleştirdikleri anket sonucunda, öğrencilerin sınıfı arttıkça kariyer yapma fikirlerinin azaldığını ve para kazanmak seçeneğinin giderek artış gösterdiğini elde etmişlerdir. Şeyhanlıoğlu (2018) 270 otel çalışanları ile yapılan anket sonuçlarında dışa dönük kişilik tipleri ile kariyer planlaması arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan nevrotik kişilik tipleri ile kariyer planlaması arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Serenbay (2008) Ankara Polatlı ilçesinde 600 lise öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada Anadolu Lisesi öğrencilerinin değişiklik meslek değerine, endüstri meslek lisesi öğrencileri yeteneklerini kullanma, yarışmalar ve meslek değerlerine; genel lise öğrencileri yeteneklerini kullanma, yarışmalar, iş birlikleri, değişiklik ve normal yaşam meslek değerlerine önemli buldukları görülmüştür. Kız öğrenciler yeteneklerini kullanma, yaratıcılık, iş birliği, liderlik, değişiklik ve normal yaşam meslek değerlerine, erkek öğrenciler ise kazanç meslek değerlerine önem verdikleri tespit edilmiştir. 9. sınıf öğrencilerinin yeteneklerini kullanma, yarışma, iş birliği ve düzenli yaşam meslek değerlerini önemli buldukları, 11. sınıf öğrencilerin kazanç meslek değerini önemli buldukları saptanmıştır. Koca (2009) Çukurova Üniversitesi'nin İşletme, İnşaat Mühendisliği, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği ile Türk Dili ve Edebiyatı bölümü öğrencilerinden 192 kişiye ulaşılarak yapılan araştırma sonucuna göre kariyer tercihinde en etkili değerler “evrensellik ve başarıma” olduğu

bulunmuştur. Bayrakdar (2009) 274 lise son sınıf öğrencisi üzerinde yürütülen çalışma sonucunda meslek tercihleri ve değer tercihleri arasında anlamlı farklar tespit edilmiştir. Meslek seçimlerine göre farklılaşan değerler; gerçek aşk, dini yaşantı, mutluluk, azimli, hayal gücü kuvvetli, bağımsız, yetenekli değerlerdir. Lise son sınıf öğrencilerin değer tercihlerinin cinsiyet, eğitim gördükleri lise türü, öğrenim gördükleri alanlar, ailelerinin gelirlerini algılama düzeyi, annelerinin eğitim durumu ve babalarının eğitim durumu değişkenlerine göre farklılaştığı görülmektedir. Bayındır (2019) Bolu ilindeki 200 İşletme bölümü üniversite öğrencisinin katılım sağladığı çalışma sonucunda, A tipi kişiliğin kariyer planlaması ve gelişimine B tipi kişilere kıyasla daha fazla önem verdiğini, kız öğrencilerin kariyer gelişimine erkeklerden daha fazla önem verdiğini lisans öğrencilerinin ön lisans öğrencilerine kıyasla kariyer planlama ve gelişim konusunda daha yüksek derecede farkındalığa sahip olduğunu bulmuştur.

Bu bilgiler ışığında araştırmanın problemi ve amacı aşağıdaki gibidir:

Problem

Eğitim alınacak bölüm tercihi öğrencilerin kariyer yolunda ilk adımıdır. Bu sebeple üniversitede alınan eğitim-öğretim öğrencilerin kariyerlerinde önemli bir role sahiptir. Üniversite öğrencileri kariyer planlamalarını yaparken çeşitli faktörleri göz önünde bulundurmaktadır. Öte yandan, öğrenciler gelecekte olmak istedikleri meslekleri tercih ederken kariyerlerini düşünerek eğilimde bulunmayabilmektedirler. Öğrencilerin büyük kısmının kariyerlerine ilişkin düşünceleri mezuniyet sonrasında gerçekleşmektedir. Eğitim öğretim kurumlarında öğrencilerin alanlarına yönelik almış oldukları temel düzeydeki bilgiler, seminerler, staj hareketleri, projeler, öğrencileri meslek hayatına hazırlayan ve kariyer tercihlerini etkileyen önemli bileşenlerdir. Öğrenciler kariyer tercihlerinde pek çok faktörden etkilenmektedir. Bunlar aile, cinsiyet, kişisel özellikler, eğitim, sosyoekonomik durum ve kabiliyetler olarak ifade edilebilir. Literatürde öğrencilerin kariyer sorunlarını ele alan çeşitli çalışmalar (Wong-Liu 2010, Mbagwu-Ajaegbu 2016, Hossain 2012, Köksal 2016) bulunmakla beraber yeterli araştırmanın bulunduğunu söylemek mümkün değildir. Bu noktadan hareketle, bu çalışmada son sınıfta okuyan üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasında etkili olan faktörleri belirleyerek ilgili literatüre katkı sağlama amacını gütmektedir.

Bu çalışmanın kapsamı, literatür taraması sonucunda belirlenmiş olup, ulusal ve uluslararası düzeyde kariyer planlaması, kariyer tercihleri, kişilik özellikleri üzerine yazılan kitaplar ve konu ile ilgili yapılan araştırmalarla sınırlıdır.

Amaç

Yürütölen bu çalışma ile bireyin kişisel özellikleri ile bireysel değerleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi, bireyin kişisel özelliklerinin kariyer planlamasındaki etkisi, bireysel değerlerinin kariyer planlamasındaki etkisi ve bireyin kariyer planlamasında etkili olduğu iddia edilen kişisel özellikler ile değerlerin değişkenlere göre farklılık arz edip etmediğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Bu alışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişilik tanımı ve kişilik kavramına kuramsal yaklaşımlar üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde kariyer kavramı, kariyer tercihi ve kariyer planlama sürecine yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise kariyer planlama sürecinde kişilik tercihlerin rolü, demografik, kişilik ve kariyer gelişimi değişkenlerinin ilişkisine yer verilmiş olup, araştırmanın amacı, önemi ve yapılan anket çalışmasının sonuçlarına, bulgulara ve önerilere yer verilmiştir.

2. KİŞİLİK KAVRAMI VE KİŞİLİK KAVRAMINA KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

2.1. Kişilik Kavramı: Tanım ve Özellikleri

Bu bölümde, kişilik kavramının tanımı, kişilik özellikleri ve kişiliği oluşturan faktörler yer verilmektedir.

2.1.1. Kişiliğin Tanımı

Kişilik kavramı, geçmiş dönemlerden günümüze kadar tartışılmış ve halen tartışılmaya devam eden bir kavramdır. 1920’li ve 1930’lu yıllarda kişilik psikolojisi diğer sosyal bilimler alanlarından ayrılınca kişilik kavramı da bilimsel bir olgu hâlini almıştır (Yelboğa, 2006, s. 198).

Kişilik, bireyin tüm nitelik ve özelliklerini kapsayan bir kavramdır. Kişilik; bireyin yakın ve uzak çevresiyle kurmuş olduğu, diğerlerinden ayrılan, istikrarlı ve alışmış bir yapıya benzemiş ilişki türü olarak ifade edilmektedir. Böylece kişilik kavramının, insanın objektif ve subjektif taraflarıyla diğerlerinden farklılık gösteren tutumların, davranışların, düşüncelerin hepsini içerdiği söylenebilir (Zel, 2001, s.10).

Kişilik, ifade edilmesi ve tanımlanması kolay olmayan bir kavramdır. Kişilik psikologları kişilik kavramını, kişinin psikolojik düzenin geliştirilmesi olarak tanımlasa da literatürde kavram üzerine bir tanım birliğinin var olduğu söylenemez (Özsoy, 2013, s. 6).

Kişilikle ilgili literatürde oldukça farklı tanımlar bulunmaktadır. Bunları aşağıdaki gibi belirtmek mümkündür:

- “İnsanları birbirinden farklı kılan duygu, düşünce ve davranışların kalıplaşmış durumudur” (Buchanan ve Huczynski, 1997, s. 132).
- “İnsanın kendine özgü diğer bireylerden ayrılan davranışlarını kapsamaktadır” (Morgan, 2000).
- “İnsanın kendisinden kaynaklı sabit tutumları ve kişilik içi faaliyetler olarak ifade edilebilir” (Burger, 2016, s. 23).

- “İnsandaki kişisel tutum ve tecrübelerin altında yatan nedenlerdir” (Gençtanrım ve Çetinkaya, 2017, s. 5).
- Kişiler aracılığıyla gösterilen kendine has ve tutarlı hareket, fikir ve his durumudur. (Özsoy, 2013, s. 6).
- “Kişinin iç ve dış dünyası ile kurmuş olduğu, diğer kişilerden kendisini ayıran, uygun ve kalıplaşmış ilişki türüdür” (Cüceloğlu, 2002, s. 406).
- İnsanın kendisini anlaması ve etrafına karşı uyumunu tanımlayan psikolojik ve fiziki faktörlerin etkin olarak çalıştığı sistem olarak ifade edilmektedir (Allport, 1937, s. 48).

Kişilik, bu tanımlamalarından hareketle, birey tutumlarına etki eden önemli bir faktör ve bireyin dış etkenlere göre biçimlenip tepki verdiği bir durum olarak ifade edilebilir. Yine de söz konusu tanımlar kişilik kavramını açıklamaya başlı başına yetmemektedir. Bu sebepten ötürü, kişilik özelliklerinden bahsetmek gerekmektedir.

2.1.2. Kişiliğin Özellikleri

İnsanoğlunun kişiliğinin temeli karmaşıklık ve çeşitlilik göstermektedir. Bu sebeple kişilik teriminin anlaşılması için kişilik özellikleri ile kişilik tanımlarının etkileşimini ortaya çıkarmak önem arz etmektedir (Özsoy, 2013, s. 7).

Bu çerçevede kişilik özellikleri şu şekilde ifade edilebilir (Akman, 2018, s. 86);

- Kişilik kavramı her kişide farklı bir kalıtsal özelliği meydana getirmektedir.
- Önceden oluşmuş özellikler ve sonradan edinilmiş tecrübelerin de eklenmesiyle kişilik değişimi oluşmaktadır.
- Kişinin kalıtsal olan bir karakteri bulunmakta ve bu karakter kişiliğin önemli bir ögesi olmaktadır.
- Belirli tutumların birleştirilmesi ile kişiliğin ortaya çıkması sağlanmaktadır.
- Kişilik insanın hareketlerinin gelişmesini ve hareketlerini yönetmesine olanak sağlamaktadır.
- Kimi hallerde birden çok hareketlerin toplanması kişilik değişimini etkilemektedir.

Kişiliğin orijinal olduğu kadar çevresel etkenleri de yansıttığı bilinmektedir. Çevresel etkenler bireyin kişiliğini biçimlendirdiğinden her bireyin kişiliği birbirlerinden farklı ve özel olmaktadır (Özarlan, 2010, s. 17). Büyüme şekli ve aile yaşamı da çevresel faktörlerdendir ve kişilerin yaşamındaki hedeflerinin tespit edilmesi aşamasında oldukça etkilidir.

Bu özelliklerin tamamı kişinin kendisini tanıması adına dış çevreyle iletişime geçebilmesine ve psikolojik yönden destek görmesine imkân sağlamaktadır. Kişilik özellikleri bireysel farklılıklar oluşturmaktadır ve bireylerin parmak izleri gibi bireye ait ve özel olduğunu ifade etmek mümkündür. Diğer taraftan bireyler kişiliklerinin öncülüğünde kişilerarası arası iletişim kurmaktadır. Kişinin gelişim dönemlerinde diğer kişilerle kuracakları iletişim kanallarının farklılık göstermesi kişilik özelliklerinin bütününe etki etmektedir (Ünal, 2019, s. 13).

Kişiliğin ifade edilmesi ve ana özelliklerinin açıklanmasından sonra kişiliği belirleyen etkenlerin birden çok olduğu neticesine varılmıştır (Gençtanrım ve Çetinkaya, 2017, s. 11).

2.2. Kişilik ile İlgili Kavramlar

Çoğu ortak görüşte kişiliğin huy (mizaç), karakter ve zekâdan meydana geldiği yönünde bir uzlaşımın olduğu görülmektedir. Huy (mizaç) biyolojik, karakter ise toplumsal ve medeni niteliklerden meydana gelmektedir. Kişilik, huy ve karakter çift taraflı olarak birbirleriyle etkileşimde bulunan karışık bir yöntem olarak ifade edilmektedir. (Şenyuva, 2007, s. 9). Gündelik konuşma dilinde kimi zaman kişilik, huy ve karakter gibi terimlerle aynı manada ifade edilmektedir (Güney, 2006, s. 186).

2.2.1. Karakter

Karakter kavramı, kişilikle en fazla birbirine benzetilen kavramdır. Karakter, kişiye ait hareketlerin tümünü kapsayan; kişinin fiziksel, hissî anlamda ve zihinsel işlevi etrafında vermiş olduğu karşılıktır (Köknel, 2005, s. 20). Karakter ve kişilik arasında olan farklılık ise karakterde bulunmuş olan ortamın etik kurallarını ve sosyal ölçülerini de içine alan bir yorumlamayı ifade etmektedir. Birey çevre şartlarını özümsemekte ya da kendini bu

şartlara alıştırmaya çabalamaktadır. Bu şartlar doğrultusunda hareket ettiği için “karakterli birey” izlenimi vermektedir (Kültür, 2006, s. 65).

Başka bir ifadeyle karakter, kişinin gördüğü eğitim ve çevresinin de etkisiyle zamanla farklılıklar gösteren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Karakter dış çevrelerde öğrenme yeteneğine haizdir. Kişiler karakterleri yönünden buldukları çevredeki şartları ve kararları kendilerine uyarlarlar. Genel olarak karakter, davranışlarda, iletişimde ve etkileşim süreçlerinde karşıdaki kişilerde bırakmış olduğu görünümle ortaya çıkmaktadır (Kabadayı, 2013, s. 37).

Karakter, çocukluk zamanından başlayıp, ailede, okulda ve çevredeki etkilerle sürekli bir gelişim göstermektedir. Örnek olarak; toplum içinde büyüklerin önünde ayak ayak üstüne atmamak genel kabul edilir bir ahlak kuralıdır ve kişi bu kuralı çocuk yaşlarda benimseyerek çevrenin de etkisiyle kişiliğinin bir boyutu hâline getirmektedir. Birey uymuş olduğu bu kuralla çevresel açıdan “karakterli kişi” durumuna gelmektedir (Bayındır, 2019, s. 18).

2.2.2. Mizaç

Mizaç, eski dönemde “kişilik ve özelliklerinin kişisel ve tek olmasının biyolojik esası” olarak tanımlanmıştır. Mizacın ilk kategorize edilişi Hipokrat tarafından gerçekleştirilmiştir (Aktaş, 2006, s. 6; Zel, 2006, s. 19; Baymur, 2006, s. 272).

Mizaç, kişilerin doğuştan ve dışarıya açık olan davranışlarını yansıtmaktadır. Kişi gelişimini ilerlettiği sürece tutumsal farklılıklar oluşmakta ve bu farklılıklar bir süre sonra mizaca yerleşmektedir.

Huy ise sürekliliği olan davranışların bütünü anlamındadır. Bireyin sınırlı, mütevazı, heyecanlı, zorluklara karşı dik durabilmesi dışa dönük davranışları olarak kendisini göstermektedir (Güner, 2018, s. 53). Dolayısıyla huy kavramının daha çok bireyin içsel dünyasına yönelik olduğunu ifade etmek mümkündür.

Olumlu ve olumsuz ruh hâlini görmek, çabuk öfkelenmek, mutlu olmak, hüzünlü bir durum sonrasında kendisini kontrol etme gayreti mizaca (huy) uygun örnek olarak verilebilir (Pervin ve Cervone, 2016, s. 304).

Mizaç ya da huy bireye özgü, gündelik hayatta kısıtlı şekilde oluşan, bazı duygusal reaksiyonların oran ve vasıf yönünden farklılık göstermesidir. Mutlu olmak, çabuk kızmak, sabit veya aktif olmak, bıkmak, sinirlenmek vb. bireylere göre değişkenlik gösteren mizaç örnekleridir (Köknel, 2005, s. 19).

2.2.3. Yetenek

Yetenek, insanın kazandığı fiziki ve zihni kapasitenin tümüdür. Yetenek, insanların, fiziksel ve zihinsel özelliklerinin bir araya gelmesinden oluşmaktadır (Aytaç, 2006, s. 30). Dolayısıyla, yeteneği bedensel ve zihinsel yetenek olarak ikiye ayırmak mümkündür. Fiziksel yetenek, beş duyu organıyla belirli olayları gerçekleştirme yeteneği olarak ifade edilmektedir. Zihinsel yetenek ise analiz etmek, çözümleyebilmek ve neticeye ulaşmak olarak daha çok kullanılmaktadır. Oturma, kalkma, yürüme, duyma, ölçme, hissetme, görme, renkleri ayırt etme ve el ayak hareketleri gibi özellikler, bedensel yeteneğin önemli olgularıdır. Teknik bilgi, sayısal kabiliyet, hafıza becerisi, ilişkilendirme, öğrenme ve kavrama gibi yeteneklerde zihinsel yeteneğin diğer unsurlarındandır (Zel, 2006, s. 21).

2.2.4. Benlik

Benlik, kişinin kendisini anlamasına dönük faaliyeti olarak ifade edilmektedir (Özsoy, 2013, s. 11). Kişiliğini dışarıya yansıtan insan dışardaki insanların kişiliğinin nasıl yorumlandığı bilememektedir. Benlik, insanın kişiliğine ilişkin fikirlerin tamamı olup, kişinin kendini çözümüleme tarzıdır. Benliğin anlaşılabilmesi kişiliğin anlaşılmasından çok daha zor olmakla birlikte, bireyin kendisini sorgulamasının neticesinde ortaya çıkan doğru yanıtların verilmesi ile mümkündür (Edinsel, 2018. s. 42).

Benlik bireyin kendisini kabullenmesiyle kendisine katmış olduğu duyguları, davranışları ve kabul gören tutumları kendisiyle özdeşleştirmesi sürecini kapsamaktadır (Çetiner, 2014, s. 34).

2.3. Kişiliği Oluşturan Faktörler

Kişilik belirli bir süreçte oluşan davranışlar dizisi değildir. Bütüncül olmakla birlikte süre açısından bölünemez. Bunlar; geçmiş zaman, şimdiki zaman ve gelecek zamandır (Zel, 2006, s.12; Eroğlu, 1998, s. 186).

Kişiliği insanın yaşamındaki özellikleriyle alışkanlıklarını ve davranışlarını yansıtan, kişiliğin görülebilir yanı olarak ifade etmek mümkündür.

Kişilik hakkında yapılan incelemelerde insanın kişiliğinin doğuştan mı yoksa çevresel faktörler neticesinde mi meydana geldiği konusunda literatürde tartışmaların olduğu görülmektedir (Robbins ve Judge, 2015, s. 135). İlgili literatür incelendiğinde doğrunun tek olmadığı ve iki etkenin de kişilik hakkında etkili olduğu gözlemlenmektedir. Bu açıdan kişiliğe etki eden doğuştan, çevresel ve kültürel yönden farklı faktörlerle bağlantı kurmak gerekmektedir (Özsoy, 2013, s.15).

2.3.1. Biyolojik Faktörler

Kişilerin aralarındaki farklılıkları meydana getiren özelliklerin çoğu kalıtımsaldır. Genler, saç, göz, ten rengini, kemiklerin kısa ve uzun oluşlarını, kısacası vücut için tüm bedensel yapıyı belirlemektedir (Güney, 2006, s. 189).

Genetik özelliğin kişiliğe etkisi anlaşılması zor ve karmaşık bir süreçtir. Davranışların farklılık göstermesi bireyde kişilik özelliklerinin yanı sıra çevresinden öğrendiği veya etkisinde kaldığı tutumlarda da gözlemlenmektedir.

Psikoloji biliminde bireyin gelişim aşamasında doğuştan gelen özelliklerindeki etkilerin mi ya da dış çevredeki etkilerin mi gelişimde etkili olduğuna ilişkin literatürde iki farklı görüş mevcuttur. Öte yandan, insanın kişisel yapısının bazı tutumlar sebebiyle değişim gösterdiği de bilinmektedir (Şeyhanlıoğlu, 2018, s. 13).

Yürütülen çalışmalar, psikolojik özelliklerin temelini kalıtım yoluyla geldiğini göstermektedir. Kişinin özelliklerinden hangilerinin kalıtımsal olarak geçtiği net olarak bilinmese de fiziksel yapıya ait iskelet, boy, ağırlık, zekâ, heyecan durumu, saç, göz, ten rengi, gibi fiziksel özelliğinin yanında duygusallık, irade, dayanaklılık gibi zihni ve hissî özelliklerin de kalıtımsal yönünün çok fazla olduğu düşünülmektedir. Buna karşın toplumsal yapının ve fiziki çevrenin de etkisiyle edinilen özelliklerde de kalıtımın payının çok az olduğu düşünülmektedir (Zel, 2006, s. 12).

2.3.2. Aile ve Çevresel Faktörler

Kişiliği oluşturan etkenlerden bir diğeri de ailedir. Aile, ilk tanınan toplumsal grup olarak bilinmektedir. Aile ortamları, kişilerin birbirleriyle olan ilişkilerinde ve kişiliğin oluşumunda önemli bir rol oynamaktadır. Bu sebeple sosyo-kültürel değerlerin elde edildiği yer aile ortamıdır. Anne ve baba sosyalleşmenin başlangıcını ve ilk örneklerini ortaya çıkarmaktadır (Eroğlu, 1998, s. 145).

Kişilik oluşumunda anne ve baba bağlantısının düşünülmesi, aile fertleriyle oluşacak iletişimde önceliklerin tespit edilmesi ve akabinde sosyal çevre ile gelişim gösterecek olan sosyal bağlantılarda aile etkeninin önemini ortaya çıkarmaktadır. Anne ve babanın çocuklarına göstermiş oldukları davranışların çocuklara yansımalarında iletişimde kurulan kodlamalar başlangıç seviyesini belirlemektedir (Bal, 2017, s. 17).

Anne ve babalar olumlu hareketlerin pekiştirilmesi, olumsuz hareketlerin ise cezalandırılması yoluna giderek, hedef ve değerlerin kişiliğe yerleşmesinde etkilidir. Bununla beraber çocukların ağlayarak istediklerini yaptırdıklarını fark etmeleri durumunda onların bu hareketlerini gelecekteki dönemlerinde de sürdürmelerine sebep olmaktadır (Güney, 2006, s. 260). Eşit yapıdaki bir ailede yetişen çocuğun rahat kişiliğe sahip olduğu ve sosyal yaşamda etkin rol aldığı, zıt bir aile yapısı içinde yetişen çocuğun ise durgun yapıya sahip olduğu da görülmektedir (Aydın, 2016, s. 13).

Ebeveynlerin kişiye karşı davranışları ile ebeveynlerin birbirlerine gösterdikleri davranışların kişiye aksettirilmesi de insanın kişiliğinin oluşmasında önemli sayılabilecek düzeyde etkili bir yere sahiptir (Karakaya, 2013, s. 13).

2.3.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler

İnsanların birlikte yaşadığı toplumlarla ve bunlardan daha küçük olan gruplarla iletişim içinde kalması gereklidir. İnsanın hayatı boyunca sosyal yaşamdan edindiği ve yaşamında ne gibi tutum ve davranışlar göstereceği bireyden bireye farklılıklar göstermektedir. Kişi bulunmuş olduğu toplumun mantığının ve amaçlarının belirli kısmını kabullenerek kişiliğinin devamını sağlamaktadır. Konuşma üslubu, inançları, temizlik ve elbise tercihi kültürün faktörüyle ortaya çıkan alışkanlıklar olarak ifade edilebilmektedir (Ornstein ve

Issabella, 1993, s. 248). Bunlar öğrenimin neticesinde oluşmaktadır. Bu sebeple öğrenme ve medeni yapı arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır (Karakaya, 2013, s. 12).

Kişiliğin asıl özelliklerini kültürel yapı meydana getirmektedir. Ancak kültürel yapının da içine almış olduğu alt kültürlerin özelliklerinin kişilik yapılarını tek tek etkileyebileceği kabul görmektedir. Standart bir sosyal yapıda bireyler eşit fırsatlara sahip değillerdir. Bunun sonucunda da değişik kişilik yapıları meydana gelebilmektedir. Kişilerin bağlı oldukları sosyal yapılar da kişiliklerinin biçimlenmesinde önemli bir faktördür (Erdoğan, 1994, s. 260).

2.3.4. Diğer Faktörler

Kişilik gelişiminde kalıtsal ve bedensel yapıdan, toplumsal, kültürel veya aile unsurunun etkisinden söz edilmektedir. Bu etkenlere ek olarak, bireyin gündelik yaşamında karşılaşmış olduğu durumlar kişiliğinin gelişiminde etkili rol oynamaktadır. Önemli olan bu noktada kişinin bu etkenlerin ne denli tesirinde kaldığı ve kişiliğinin gelişimine ne kadar katkı sağladığıdır. Amaçların gerçekleştirebilmesi için imkân elde edilmesi veya başarısızlık gibi durumsal faktörler de kişiliği etkileyebilmektedir (Schermerhorn vd., 1997, s. 48).

Adler (2000)'e göre, doğum sıralarının da insanların kişiliklerinde etkilerinin olduğu düşünülmektedir. Buna göre Adler, doğum sırasındaki önceliğin, insanın kabiliyetini ve zekâ seviyesini etkilediğini iddia etmektedir. Bu kurama göre doğan ilk kişinin sosyal ilişkileri daha canlı, kendinden sonra doğacak bireylere göre daha kabiliyetli ve zekidir. Yapılan çalışmaların sonuçlarına göre sahip olunan çocuk sayısı fazlalaştıkça bu farkın artarak devam ettiği gözlemlenmektedir (Zel, 2001 s. 25; Adler, 2000, s. 26).

Kısaca insanın kişiliğini etkileyen çok sayıda faktörden söz edilebilmektedir. Doğum esnasında edinilen genetik etkilerden, yetiştiği kültürel yapı ve çevreye kadar pek çok faktör kişiliğin meydana gelmesine yardımcı olarak kişiliğin şekillenmesine olanak sağlamaktadır.

Fakat kişilik kompleks bir yapıya sahip olduğundan kişiliği anlamak adına farklı kişilik kuramlarının olduğunu ve bunların incelenmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu kuramların araştırılması ile kişilik hakkında daha fazla bilgi elde edilebilmektedir.

2.4. Kişilik Kavramına Kuramsal Yaklaşımlar

İnsanın hayatta anlaşılması en güç varlık olduğu söylenebilir. Nedeni ise insanların her yönden karmaşık ve değişik özellikleri bulunan varlıklar olmasından kaynaklanmaktadır. İnsanlığın doğuşundan günümüze dek kişilik hakkında farklı fikirler ve görüşler meydana gelmiş olup, zamanla davranış bilimleri üzerine yeni gelişmeler ortaya çıkmıştır. Bunun yanında kişilik konusunda değişik ve karmaşık görüşlerde artışlar olmaktadır (Edinsel, 2018, s. 49).

Kişilik kuramları, kişiliğin meydana gelişini, gelişimini, etkileşimini ve özellikleri hakkındaki konuları irdelemektedir (Aydın, 2016, s. 13).

2.4.1. Freud'un Psikanalitik Kuramı

Freud, psikanaliz olarak isimlendirdiği kuramı ile kişiliğin ve birey davranışlarının anlaşılabilmesi için birçok önemli görüş bildirmiş bir kuramcıdır (İnanç ve Yerlikaya, 2018, s. 15).

Freud, öncelikle zihinsel yaşamı bilinç dışı, bilinç öncesi ve bilinç olmak üzere üç gruba bölmüştür. Bu gruplamaya Topografik Model adı verilmektedir. Bilinç dışı durum fark etmeden yapmış olduğumuz isteklerimizden oluşmaktadır. Buna örnek olarak rüyalar verilebilmektedir. Bilinç öncesi durum, farkında olmadığımız bilgi ve hayatların, çabaya da kendi kendine bilince gelmesiyle oluşmaktadır. Freud'a göre bilinç öncesi durum, bilinç dışı ile bilinç arasında ilişki kurmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2018, s. 19). Bilinç, kişinin farkında olduğu yönü hayat tarzı ve fikirleridir. Bu fikirler, yeni fikirler oluştuğunda değişmekte ve eski fikirler yok olmaktadır (Burger, 2016, s. 77). Sigmund Freud bu sistemi yeterli görmeyerek yapısal modeli geliştirmiştir.

Sigmund Freud'un modeline göre, yapısal model üçe ayrılmakta olup, bunlar id, ego ve süper egodur. İd kişiliğin en basit bölümüdür ve sevgi kümelerinin bulunduğu alandır. Farklı bir ifadeyle acılardan kaçınarak haz ilkesi doğrultusunda hareket etmeye çalışmaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2018, s. 21). Süper ego ise üst benlik olarak geçmektedir. Süper ego, kişinin en doğru ve düzgün fikirleri olup ailesi, öğretmenleri ile çevresinden almış olduğu iyilikleri içermektedir (Karakaya, 2013, s. 18). Süper ego ve id sürekli bir çatışma halindedir. Bu çatışmanın birey üzerinde olumsuz bir etkisi

olacağından bu olguyu dengelemek gerekir. Ego bu dengeleyicinin adıdır. Ego gerçeklik ilkelerini takip ederek alt benliğin arzularını tatmin eder (Burger, 2016, s. 78).

Kişinin sevgi güdülerıyla yönelimlerinin yer almış olduğu id, alt benlik olarak ifade edilen bölüm olmaktadır. Kişi serbest ya da kendi kendine bırakılınca, güdülerini tatmin etmeye yönelik hareketler sergilemektedir. İd kişiliğin en ilkel bölümünü oluşturur ve güdülerde oluşmuş güçle dolmuştur.

Freud kişilikte acıdan kaçma ve hazza yönelmeyi ilke edinmiştir. Freud'a göre id toplumsal baskılar ve zorlamaların etkisi altına girmemekle beraber kişinin asırlarca gelişmekte olan his ve hazlarının temsilcisi olmaktadır (Zel, 2001, s. 51).

2.4.2. Adler'in Üstünlük Arama Kuramı

Alfred Adler, bireysel psikoloji ekolünün kurucusudur. Sosyal tanımlayıcılar Adler'de değer bulmuş ve psikoloji kuramının temasını oluşturmuştur (Burger, 2016, ss. 150-152). Alfred Adler'e göre üstünlük kuramı, kişiliğin esas amacı ve insanın davranışını güçlendiren önemli bir etkidir. Üstünlük içgüdüleri her bireyde var olmaktadır. Bu içgüdülerin doyumu herkes için her ortamda mümkün değildir. Adler, insanın hayatını, üstesinden gelmesi gereken çevresel etkenleri ve bunlara karşı geliştirdiği davranışların üzerinde durarak kişiliği araştırmaya çalışmıştır (Burger, 2016, ss. 150-152; Zel, 2006, s. 33).

Adler, kuramında bireylerin toplumsal hareketlerin üzerinde durmakta ve bireyler arası ilişkilere verilen tepkileri önemsemektedir (Adler, 2000, s. 35; Eren, 2006, s. 89). Adler'e göre kişinin hareketleri çevresindeki olaylardan etkilenmesiyle ilgili değil, olayların kişi tarafından nasıl yorumlandığıyla ilgilidir (Aydın, 2016, s. 15).

Adler bireylerin hayata aşağılık duygusuyla başlamış olduğunu belirtmektedir. Yeni doğmuş bebeğin hayatını sürdürebilmesi için kendinden daha büyük ve güçlü olan kişilere bağımlı olmasını buna örnek olarak verilmektedir (Burger, 2006, s. 152). Başka bir ifadeyle kekeme bir kişinin iyi bir hatip olmaya çalışması buna iyi bir örnek olabilir (Pervin ve Cervone, 2016, s. 135). Adler'e göre insan davranışlarının temelinde güç ve saygınlık motivasyonu ile üstünlük ve hakimiyet kurma içgüdüleri yatmaktadır (Adler, 2000, s. 35; Eren, 2006, s. 89).

Adler, ailenin kişilik gelişiminde önemli bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır. Adler, çocukların büyümesinde zamanla problem olacak iki çeşit anne baba davranışı olduğunu ifade etmektedir. Birincisini çocuklara fazla korumacı olan, bu nedenle de çocukların şımarık yetişmesine sebep olan davranışlar oluşturmaktadır (Karakaya, 2013, s. 21). İkincisini ise çocukları önemsemeyen aile davranışları oluşturmaktadır. Çocuklar yetişme ve gelişimlerinde aileden gerekli desteği görmediklerinde belirli sorunların asıl nedeni oluşmaktadır.

2.4.3. Horney'in Kişilik Kuramı

Psikanaliz kuramda Karen Horney ilk kadın psikolog olmuştur (Burger, 2016, s. 172). Horney, içgüdü ve libido görüşlerini kabul etmemektedir (Özarslan, 2010, s. 33). Toplumsal ilişkilerle bağlantılı analizlerden istifade ederek kişilik üzerinde araştırmalar yapan (Zel, 2006, s. 37), Horney'e göre kişilik süreci kişinin hayatı boyunca çevresel faktörler neticesinde oluşmuş; anlamlar, fikirler, hisler ve hedeflerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkan süreci ifade etmektedir (Serin ve Topses, 2018, s. 52). Horney'e göre kaygı ve korkuların üstesinden gelindiğinde kişilik şekillenmesindeki önemli unsurdur. Kişi kaygılarını ve korkularını üstesinden gelebilmek için başka davranışlar göstermekte ve bu davranışlar kişinin nasıl bir kişilik özelliğinin olduğunu kavramamıza yardımcı olmaktadır (Özsoy, 2013, s. 21). Korkular kişinin duymuş olduğu korkular ve kaygıları özünden uzaklaşması durumunda meydana gelmekte fakat kişi özüne döndüğünde bu korkularından sıyrılabileceğini düşünmektedir (Aydın, 2016, s. 16).

Her insan başka kaynaklardan meydana gelen kaygı ve korkularını sindirebilmek adına belirli davranışlar ortaya koymaktadır (Zel, 2006, s. 37). Horney, kaygıyla başa çıkmayı dört başlık altında toplamaktadır. Bu başlıklar sevilme, itaat etmek, güç kullanmak ve insanlardan uzaklaşmaktır (İnanç ve Yerlikaya, 2018, s. 91). İnsan bu yollardan hangisi ya da hangilerini tercih ederse, kişiliği o yönde şekillenecektir.

2.4.4. Jung'un Analitik Psikoloji Kuramı

Jung, içe dönük ve dışa dönük kavramlar üzerinde araştırmalar yapan bir kuramcıdır. İçe dönük kişiler kendi duygu ve düşüncelerini dışarıya yansıtmadan iç dünyalarında yaşamakta ve genellikle yalnızlığı tercih etmektedirler. Dışa dönük insanlar nesnelere

beraber olmayı sevmektedir ve bu kavram dış dünyaya açık olan kişileri yansıtmaktadır (Özarslan, 2010, s. 36).

Jung, Adler ve Freud'un düşüncesini benimseyerek kendi Analitik Psikoloji ismini koyduğu teorisini geliştirmiştir (Özarslan, 2010, s. 35). Jung'un teorisi kişiye olan yaklaşımı yönüyle dinsel ve gizemsel yönüyle kalıtımsal faktörlere dayanmaktadır (Serin ve Topses, 2018, s. 47). Jung'a göre insan geleceğine yön verecek kişilik yapısı düşüncesinde olup, tavırlarını geçmiş dönemlerdeki deneyimlerinden ders alarak bununla beraber geleceğe dair davranışları olduğunu değerlendirmektedir. Başka bir tanımla Jung, tutumlarının kalıtımın etkisi yanında hedeflerinde de etkili olduğunu ifade etmektedir (Zel, 2006, s. 31; Eren, 2006, s. 81). Jung'a göre kişinin hareketleri, ferdi ve kalıtımsal duruma ilave olarak hedeflerine ve ülküleri açısından yön çizmektedir (Karakaya, 2013, s. 22). Jung, insanların bilinçaltının müşterek olması, bunun bilinç seviyesine yükseltilmesinin güç fikirlerden meydana geldiğini belirtmektedir (Burger, 2016, s. 157). Fiziki özellikler nasıl atalardan alındı ise, bilinçaltı tinsel özelliğinin de atalardan gelmiş olduğunu beyan etmektedir (Burger, 2016, s. 157).

2.4.5. Fromm'un Özgürlükten Kaçma Kuramı

Erich Fromm, kişilik durumunu ekonomik, toplumsal ve medeni yanlarıyla araştıran ilk kuramcıdır. Bu yönde birey kişiliğinin öğrenim durumu, dini, işi, toplumsal sınıfı gibi benzerlik gösteren durumların geri dönüşü olarak ifade etmektedir (Şimşek, 2006, s. 19).

Formm'un kuramında kişilik, iktisadi, toplumsal ve medeni öğelere dayandırılmaktadır. Kişiler normal gereksinimlerinin giderilmesiyle tatmin olmayarak, insan ilminin gelişim göstermesiyle meydana gelen mevcut ihtiyaçların giderilmesiyle yetinmektedir (Aydın, 2016, s. 17).

Fromm'a göre ailelerin çocuklarını yetiştirirken göstermiş oldukları davranış ve tutumlar kişiliklerinin gelişimi yönünden önemli olmaktadır. Anne-babalar çocukları yetiştirirken etkin bir kişi olma azimlerini engellediklerinde, bireylerin yaratıcı taraflarından ziyade saldırgan ve ölüm sevicili tutumlarla ihtiyaçlarını gidermek isteyecekleri ifade edilmektedir (Aydın, 2016, s. 17).

Formm'un kuramında kişi toplumda üretim ve sevgi durumuna göre değerlendirilmesi gereken bir varlıktır. Bu sebeple Fromm bireyin sorunlarına kendisinin çözüm bulacağı

düşüncesindedir. Fromm'a göre hayat ile ölüm arasında meydana gelebilecek tezatlarla mücadele etmek, kişinin güçlük yaşayabileceği sorunlardandır. Kişinin bu tezatların üstesinden gelmesi hâlinde rahat, sağlıklı ve mutlu bir hayata devam etmesi mümkündür. Formm'a göre Sigmund Freud'un düşüncesinin aksine insan egoist, saldırgan ve üşengeç bir yapıya sahip değildir. İnsan doğarken hatası ve yanlışı olmadan doğmakta ve olumlu düşünülmeyen tavır ve tutumların aslında dahili gereksinimlerin giderilmemesi gözükmektedir (Gencoğlu, 2006, s. 37).

2.4.6. Beş Faktör Kişilik Kuramı

1960 yılında başlayan kişiliğin beş yönünün açıklanması 1980'li yılların sonlarında kişilik psikologlarınca grupta yapılarak "beş faktör modeli" ismiyle ifade edilmiştir (Özarslan, 2010, s. 52). Beş boyutu tarif edecek faktörler ortaya atılmıştır. Bu model ile bireyin ne tür özelliklere sahip olduğuna dair araştırmaya ağırlık verilmiştir (Aydın, 2016, s. 29).

Francis Galton, 1884 yılında yapmış olduğu kişilik özelliklerinin tanımlanması üzerine yapılan çalışmaları başlatmış, bunun devamında 1926 da Klages, 1933'te Baumgarten, 1936 da Allport ve Odbert, 1943'te Cattell, 1963'te Norman ile 1990 da Goldberg çalışmalarıyla bu araştırmalara devam etmiştir (John, v.d., 1988, s.174).

Beş Kişilik Faktör Kuramı, Galton' un yapmış olduğu çalışmalarla başlamış, Catell sürdürülen, Robert McCrea ve Paul Costa kişiliğin ana boyutları üzerinde tespit çalışmaları yaparak yeni bir duruma gelmiştir. İlk zamanlarda nevrozizm, dışa dönüklük ve tecrübeye yönelik boyutlar üzerinde duran McCrea ve Costa sonrasında üç boyutun tekrar incelenmesi neticesinde kişiliğin beş temel boyutunu ölçebilen kişilik faktörü geliştirilmiştir.

Kişilik özelliklerinin tanımlanmaya çalışılması 1800'lü yıllardan itibaren literatürde yer bulsa da kişiliğin beş boyut olarak tanımlanma süreci 1960'larda başlamaktadır. 1980-90'lı yıllarda kişilik incelemeleri ile beraber ivme kazanmış olup 1980'li yılların son zamanlarında, kişilik psikologları, kaynakları karışık sonuçların düzenlenebilmesi için kullanılabilir ve mantıklı bir gruptandırma imkânı sunan Beş Faktör Modeli'nin beş önemli faktörü hakkında ortak kanı oluşmuştur. Araştırmalar neticesinde, özellikle kişilikle ilgili yaklaşımların beş faktör yaklaşımı altında birleştirilmesi üzerinde

durulmuştur (Friedman-Schustack, 1999). Bireylerde bu boyutların bir bölümü kalıtsal, bir bölümünü ise bulunduğu çevre orjinli meydana gelmektedir. Boyutların bazıları yapılan işlerin vasıflarıyla ilişkili olarak öne çıkmaktadır. Örneğin yönetici vasfındaki bireyler için dışa dönük olmak, animasyon gibi iş alanlarında görevlendirilen kişiler için gelişime açık olma boyutuyla diğer özelliklere göre ön plana çıkmaktadır (Zel, 2001, s. 30). Sonuçta bu model, kişilik özelliklerinin global, doğru ve hiyerarşik bir kümelenmesi modelidir (McCrae-Costa, 2006, s. 230). Beş faktör modeli destekleyicilerinin değer verdikleri, muhtemel veriler, bağıntılı tasvirler, eksiksiz farklılıkları idare etme, davranış ve grupsallıkla bireysellik arasında var olan tepkidir. Bu başlıca beş farklılık; duygusal denge, dışadönüklük, gelişime açıklık, uyumluluk ve sorumluluktur (Petot, 2004, s. 87).

Düşünürler, kişiliği betimlemek için farklı kuramsal esaslar geliştirmişlerdir. Kuramların değişik kaynaklardan oluşması sebebiyle kendi içlerinde tezatlık yaşamışlardır. Kişiliğin analizinde geniş bir olanak sunmakla beraber özellikleri ifade eden ön adlar kişiliği tam olarak ifade edememektedir (Somer, 1998, s. 25).

Aşağıda belirtilen tabloda yer alan özellikler Büyük Beşli Kişilik Modelinin faktör özellikleri ile açıklanmaktadır (Burger, 2016, s. 251).

Tablo 1. Büyük beşli kişilik faktörleri

Faktör	Özellikler
Nevrotiklik	Kaygılı ya da sakin Güvensiz ya da güvenli Kendine acıma ya da kendinden memnun
Dışa dönüklük	Sosyal ya da çekingen Eğlenceyi seven ya da ciddi Şefkatli ya da mesafeli
Açıklık	Hayalci ya da gerçekçi Çeşitlilik ya da sıradanlık Bağımsız ya da uysal
Uyumluluk	Yumuşak kalpli ya da katı Güvenen ya da şüphe duyan Yardımcı ya da işbirliği yapmayan
Özdisiplin	Düzenli ya da düzensiz Dikkatli ya da dikkatsiz Kendini disipline edebilen ya da zayıf iradeli

Kaynak: (Burger, 2016, s. 253)

2.4.7. Diğer Yaklaşımlar

Bu bölümde kişilikle ilgili diğer yaklaşımlara yer verilecektir. Bunlar arasında, Rank'ın, Chris Argyris'in, Eysenck'in, Harry Stack Sullivan'ın kuramları bulunmaktadır.

2.4.7.1. Rank'ın kişilik kuramı

Sigmund Freud'un görüşlerinin etkisinde olan öğrencilerinden Rank'a göre, kişi reaksiyon göstereceği uyarıcıları ve reaksiyon biçimini kendisi belirlemektedir. Kişinin hareketleri, güncel uyarıcılara karşı yetiştirilmiş tesadüfi bir reaksiyon değildir. Kişi, korku ya da sevgi gibi faydalı-faydasız hislere karşı reaksiyonlarını doğumundan itibaren oluşan yönelimler ile tespit etmektedir. Buna göre Rank, çalışmış olduğu olaylarda geçmişi ya da geleceği yerine "güncel denge" kavramını benimsemiş olsa bile bu istikrarı oluşturan asıl faktörün anne karnında oluşmuş, inançla doğum sırasındaki ayrılık çatışmasıyla meydana gelen kişiye özel bir duygu seli olduğunu öne çıkarmaktadır. Rank, güncel denge kavramını çevreyle olan etkileşimine doğumla kaybetmiş olduğu güveni yeniden nasıl kazanacağına dönük çalışmalar olarak ifade etmektedir. Birey, çabalarıyla ya kişiliğini algılayarak amacına ulaşmış olacaktır ya da düşüncesinden vazgeçmiş olarak çevresine katlanacaktır (Usal ve Kuşluyan, 2002, s. 93). Rank'a göre kişilik tipleri üçe ayrılmaktadır. Bunlar, ortalama insan, estetik insan ve nevrotik insandır (Topses ve Serin, 2012, s. 59).

Bu ayrıma göre ortalama insan, çevresi tarafından saygı duyulan, başarılı kişilerdir. Estetik insan, başka kişilerle yaratıcı ilişkilerde bulunan kişilerdir. Nevrotik insan, yaşam içindeki aykırı yönelimleri birleştirme çabasında olan ve bu konuda başarı elde edememiş kişilerdir.

2.4.7.2. Chris Argyris olgunlaşma kuramı

Bireyin olgunlaşmaya çocukluk dönemi itibariyle başladığını ve örgüt içinde olgunlaşmış kişilik özelliklerinin bulunduğu görüşünü savunmaktadır. Bu kuram bağlamında, çalışan kişilerin olgunlaşması için örgütte uygun ortamlara ihtiyaç duyulmaktadır. Argyris'e göre, sorumluluğunda bulunan alanın genişletilmesi kişiyi hem olgunlaştırmakta hem de örgütteki verimliliğinin artışı sağlamaktadır.

Argryis, örgüt içinde çalışan kişilerin yöneticilerine bağlı olma ve örgütlerin çalışan kişilere kendilerini kontrol edebilme imkânı vermemesi gibi sebeplerden kişilerin olgunlaşamadığını ileri sürmektedir. Öte yandan, örgütlerde çalışan kişilerin denetimlerinin süreklilik göstermemesine yönelik görüşler de bulunmaktadır. Çalışanlarda denetimlerin sürekli ve yakından olması baskılar oluşturmakta ve bunalıma neden olmaktadır. Bunlar göz önünde bulundurularak sürekli olan denetimlerin kaldırılması veya baskı oluşturmayacak bir duruma getirilmesi önem kazanmaktadır (Özen Kutanis, 2003, s. 60; Eren, 2008, s. 30-31; Sağsan, 2003, 9).

2.4.7.3. Eysenck' in kişilik kuramı

Eysenck, kişilik olgusunu adım adım açıklayarak kuramının gelişmesini sağlamıştır. Bu kuramın özü, kişiliğin oluşumunu sağlayan etkenlerin hiyerarşik bir sistem temeline dayanmasıdır. Eysenck, kişilik kuramını dört seviyede irdelemiştir. Birinci seviye, ilk basamak olup pek çok özgül reaksiyon içermektedir. Birinci seviyede uyarıcılara reaksiyonların oluşması ve biyolojik olarak kişinin kimi özelliklerine bu düzeyde rastlanmasıdır. İkinci seviye, bireylerin yaşamış olduğu çevreden edindiği alışkanlıklardan kaynaklı vasıflarla ilgilidir. İnsanlar sosyal hayatta zaman içinde benzerlik gösteren durumlara karşı benzer hareketler göstermeyi öğrenmektedirler. Bu durum ikinci seviye ile ilişkilidir. Bu seviyede kişiliğin sürekliliğinin olması ön plana çıkmaktadır. Üçüncü seviye, kişilerin yönelimlerinden oluşmaktadır. Kısacası kişiler yönelimlerini bu seviyede edinmektedirler. Bazı kalıtsal özelliklerin ve olağan hareketlerin sonucu yönelimler meydana gelmektedir. Bu seviyede, kişiliğin, devamlılık, kesinlik, kişisel dengesizlik, gerçek ve heyecanlılık özellikleri ortaya çıkmaktadır. Dördüncü seviye, tür basamağıdır. Bu aşamada belirli türler meydana gelmektedir. Eysenck'e göre, türün meydana gelmesinde, her bir seviyenin baskın unsurlarının etkileri bulunmaktadır (Erdoğan, 1991, ss. 248-250).

2.4.7.4. Harry Stack Sullivan'ın kişiler arası ilişki kuramı

Harry Stuck Sullivan şizofren hastalarıyla yürütmüş olduğu araştırmalar neticesinde 1920'lerin ortalarında bu teoriyi geliştirmiştir. Sullivan kişiliği, "İnsanın yaşamını gruplandırır ve kişilerarası yineleyen ilişkilerle ortaya çıkan süreklilik gösteren bir yapı"

olduğunu belirtmektedir. Kişilerarası kuramda kişilik, kişilerarası ilişkilerden ayrıştırılmadan ifade edilemeyen varsayımsal bir kavramı tanımlamaktadır. Kişilerarası ilişki tanımlarında reel bir bilinene devamlı gereksinim duyulmamaktadır. Örnek vermek gerekirse birey bir kahramanla veya hayali bir karakterle etkileşim kurabilir. Üstelik bilenen ile bağlantının yansımasını kapsadığı için düşlemek, aklına getirmek, anmak ya da tasarlamak bile kişilerarası etkileşimdir (Hall ve Lindzey, 1964, s. 137).

3. KARIYER KAVRAMI VE YAKLAŞIMLARI

3.1. Kariyer Kavramı

Kariyer kavramı, günlük çalışma yaşamında en çok kullanılan kavramlardandır. Kariyer, bireyin genel olarak çalışma yaşamının herhangi bir alanında kendini geliştirmesi, tecrübe ve beceri kazanımıdır. Kariyer çalışma hayatında yükselmek, kazanım, meslek, kişinin iş hayatı boyunca üstlenmiş olduğu roller ve bu roller ile ilgili tecrübeler anlamında kullanılmaktadır (Erdoğan, 2003, s. 11).

Kariyer kavramı genelde yöneticiler üst düzey görevliler ve profesyonel seviyedeki görevlere yükselme ve terfi anlamında kullanılmaktayken günümüzde bu kavram tüm çalışanları kapsayacak şekilde genişlemiş ve çeşitlenmiştir (Karataş, 2010, s. 142). Dolayısıyla günümüzde kariyeri bireyin çalışma hayatı içerisinde yaptığı tüm faaliyetlerle ilişkilendirmek mümkündür.

Kariyer, bireyin kimliğini, toplum içindeki konumunu ve pozisyonunu belirlemede önemli bir yere sahiptir ve kişinin yaşamında anlamlı bir hedef oluşturmaktadır. Kariyer kavramının merkezinde insan yer almaktadır. Kariyer kavramı, bireyin iş yaşamı ve iş dışındaki yaşamını ve rolleri içermektedir (Aytaç, 2005, s. 13).

Wilensky (1961)'nin kariyer sınıflandırılması incelendiğinde yatay-dikey ve düzenli-düzensiz kariyer olarak sınıflandırma yaptığından söz edilebilmektedir. Ayrımlardan birincisi olan düzenli-düzensiz kariyer ayrımına bakıldığında; düzenli kariyerde, sıralanmış belirli konumlardan meydana gelen ve her konumda önceden belirlenmiş rollere ihtiyaç duyulduğu, fakat yeterli gelmediği görülmektedir. Düzensiz kariyer yeterli koşulları ve gereklilikleri kapsamamaktadır. Diğer bir ayrım ise yatay-dikey kariyerdir. Dikey kariyer, kariyer basamaklarında yükselmek iken, yatay kariyer, hiyerarşik yapıya sahip uzmanlık ve saygınlık ile ilgili yatay terfidir (Erdoğan, 2003, s. 12).

Kariyer, klasik yaklaşıma göre örgüt içinde hiyerarşik bir düzen olarak ilerleme ve yükselmedir. Kariyer yöntemleri örgüt içerisinde açıklanmakta, yön verilmekte ve uygulanmaktadır. Kişi ise belirlenen bu uygulamaları tamamlayarak kariyerini ilerlemektedir. Ancak günümüz şartlarında, örgüt içindeki yaşam süresince faaliyet ve aşamalara dayalı klasik kariyer gelişim düşüncesi, yeni örgüt düzenleri ve faaliyet

yapılarıyla ifadesini kaybetmektedir. Çağımızda kariyer, globalleşme, teknoloji ve bilgi toplumuna düşüncelerle organizasyon yapılarının değişmesi, çalışan personellerin eğitim hayatlarındaki gelişmeler ve beklenti düzeyleri kariyer kavramının tanımını da değiştirmektedir. Kariyer son zamanlarda kişinin kendi sorumluluğunda şekil almasının yanı sıra örgütünde kişiye destek verdiği bir olgudur (Özden, 2002).

Kariyer kavramı hem çalışan kişi için hem de organizasyon için önemli bir kavram olduğundan tek bir bileşenle ifade edilemez. Personel tarafından bakıldığında kariyer, bireysel özelliklerin ön plana çıkarılmasında, çalışılabilecek ortamlardaki iş imkânlarından bilgi sahibi olunmasında, kariyer amaçlı hedefler belirlenmesinde ve bu düşüncelerle planlama yapılmasında önemlidir. Organizasyon tarafından bakıldığında gerekli duyulan ya da duyulacak olan çalışanın sistemli bir örgüt içerisinde belirlenmesine ve geliştirilmesine imkân tanıyacaktır (Dündar, 2009, s. 264).

3.2. Kariyer Kavramının Tarihsel Gelişimi

Kariyer kavramı ilk olarak 16. yüzyılda ortaya çıkmış olup öncelikle Ann Roe (1956)' nun "Meslekler Psikolojisi" başlıklı kitabında ele alınmıştır. Ann Roe (1956) bu eserde kişilik gelişimi, çevre ve meslek tercihi arasındaki ilişkiyi araştırmış ve kariyer gelişimi kuramının temelini oluşturmuştur. Donald Edwin Super (1957)' in "Kariyer Psikolojisi" eseriyle yaşam boyu sürebilecek mesleki yaşam, Triedman ve Ohara (1963)'nın "Kariyer Gelişimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişimi Teorisi", Jhon Holland (1966)' ın "Meslekler Tercihi Teorisi" eseri ile kariyer kavramı tartışılabilir duruma gelmiştir (Şimşek vd., 2004, s. 4).

İnsanların kariyer kavramı hakkındaki düşüncesi II. Dünya savaşından sonra refah seviyelerinin artmasıyla birlikte şekillenmiştir. Savaş sonrasında ABD ile sanayileşmiş ülkeler, beklenmedik biçimde büyümeye başlamıştır. Ekonomideki bu gelişme var olan örgütlerdeki büyümelere olanak sağlamış ve bunlar yeni örgütlerin kurulmasına fırsat sağlamıştır. Bu durumda gelişen ve yeni açılan örgütlerin insan gücüne olan ihtiyacı artırmıştır. Bunun sonucunda bireyler için alternatif iş olanakları doğmuştur. Çalışanlar kariyerlerini tek bir örgüt bağlamında düşündükleri için örgütsel kariyer kavramını meydana getirmişlerdir. Bu kavram çerçevesinde örgütsel kariyer, bireyin yaşamı süresince organizasyonda edinmiş olduğu tecrübelerden oluşmaktadır (Türk, 2006).

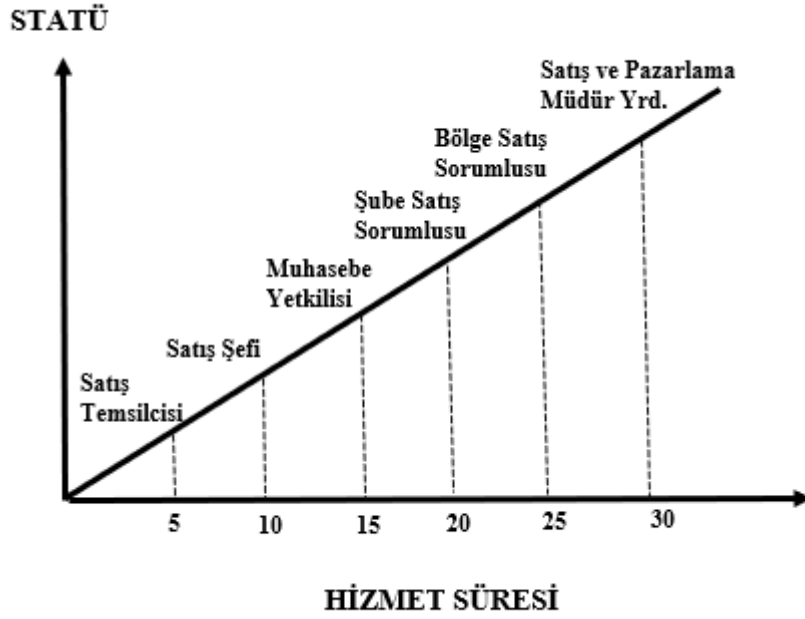
20. yüzyıldan itibaren insan hayatı ile kariyer kavramının nasıl değişim ve gelişim gösterdiği bilim insanlarının ilgi odağı haline gelmiştir. 20. yüzyılın ilerleyen dönemlerinde insan kaynakları yönetimi alanındaki uygulamalar daha ılımlı bir hâle dönüşmüş, farklı bir açıdan bakıldığında ise uygulamalar çalışan örgütlere daha geniş kapsamlı ulaşmıştır (Ergin, 2002, s. 30).

3.3. Kariyer Boyutları

Bu bölümde kariyer boyutları, Geleneksel (Klasik) Yaklaşım, Örgütsel Yaklaşım (Çift Basamaklı Kariyer Yolu) ve Ağ Kariyer (Davranışsal Yaklaşım) Yolu olarak ele alınmaktadır.

3.3.1. Geleneksel (Klasik) Yaklaşım

Çalışan bireyin aynı iş kolu içinde işler arası dikey yönde geçiş yaptığı veya bir meslek alanında üst basamaklara doğru yükselerek aşama kaydettiği, kariyer yolu olarak ifade edilmektedir. Açıkça belirlenmiş bu yolda kişilerin kurabilecekleri ilişkileri, ulaşabilecekleri işleri önceden bilmesi açısından çok önemlidir. Çalışanların bu yaklaşımda gelecek açısından gidebilecekleri kariyer yolunu kesin olarak görebilseler de dikey yönlü ilerleyebilmenin başka seçeneğin bulunmaması, personellerin zamanla bu tarz iş alanlarından belediklerini alamamaları ve bu sebeple örgüte dayalı aidiyetlerinin azalması, çalışanları örgüt dışında farklı iş arayışlarına sevk etmektedir (Soysal, 2002).



Şekil 1. Geleneksel kariyer yolu

(Kaynak: Aytaç, 1997)

Geleneksel kariyer yolundaki her basamak Şekil 1’ de gösterildiği gibi satış bölümündeki bireylerin kariyer yolu yukarı yönlü bir terfi zinciri gibi gelişim göstermektedir. Bu yöntem kuruluşu doğrudan yukarı taşımının tek yoludur. Geleneksel kariyer yolu aynı zamanda tek adımlı meslek olarak da tanımlanmakta ve dikey yönlü hareketi vurgulamaktadır (Aytaç, 1997, s. 202).

3.3.2. Örgütsel Yaklaşım (Çift Basamaklı Kariyer Yolu)

Örgütsel yaklaşım, çift basamaklı kariyer modeli olarak da ifade edilen, ister teknik uzmanlık isterse yönetsel alanda kolay terfileri çözmek adına geliştirilmiş bir yaklaşımdır. Teknik çalışanların dikey yönde gelişimine imkân sağlayan bu yolda bilgilerini artırmak ve iş alanlarına katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Başarılı bir tekniker, başarısız bir idareci olmaktansa örgütsel kariyer modeli ile organizasyon hem yeni şeyler ortaya koymakta hem de kabiliyetli yöneticileri ve teknik çalışanları kendi bünyesinde tutmaktadır. Bu zamanda bürokratik süreçlerdeki yıpratıcı durumunun en aza indirilmesi, fikir üreten, düşünen, koltuk peşinde olmayan personellerin ortaya çıkarılması konusunda çift basamaklı kariyer uygulamalarının önemi büyüktür. Laurance (1977)’ in “hiyerarşik

bir örgütte her görevli kendi yeteneksizlik düzeyine kadar yükselmesi ilkesinin” çift basamaklı (örgütsel yaklaşım) kariyer modeli ile bir anlamda azaltılabileceği görüşündedir.

Çok yönlü kariyer yaklaşımı, kariyer üzerinde örgütlerin değil kişinin yönetimini kapsamakta ve devamlı öğrenmeyi, kişilerin kendi kariyeri doğrultusunda gerekli bilgiye ulaşmasını sağlamaktadır. Çok yönlü kariyer boyutunda esnek ve yenilenen şartlara uyum sağlamak zamanla önemli hale gelmiş ve çalışanların farkındalıklarını arttırması zorunlu hâle gelmiştir (Hall ve Moss, 1998, s. 25).

Kariyerde çok yönlülük olarak ifade edilen kavram ise; çalışanların becerilerini farklı organizasyonlarda geliştirmeleri, organizasyonlar arasında bir kıyaslama yapmak amacıyla belirli bir zamanda değişik firmalar ve birimlerde sorumluluk almaları anlamına gelmektedir (Park 2009, s. 579).



Şekil 2. Çift basamaklı kariyer yolu

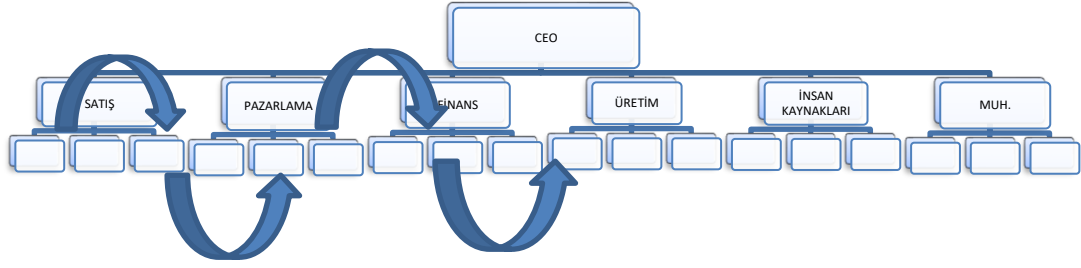
(Kaynak: Aytaç, 1997)

Şekil 2’ de görüleceği üzere çift basamaklı kariyer yolu teknik alandaki çalışanlar için kariyer geliştirme çözümleri bulmak için geliştirilmiştir. Teknik elemanların, uzmanların ve araştırma geliştirme personelinin kendi alanlarında belirli bir yetkinliğe ulaşmasının ardından bir üst kademeye atanmaları beklenmektedir. Alt düzey yönetim görevleri daha

fazla teknik beceri gerektirdiğinden, yukarıda belirtilen grupların yönetim görevlerini üstlenmesi sorun teşkil etmemektedir. Ancak, yönetim seviyesinin gelişmesiyle birlikte, kişilerarası ilişki ve kavramsal beceriler teknik becerilerden çok ve daha önemli hale gelmektedir. Başarılı teknik elemanlar yönetim görevlerini yerine getirirken başarısız olur ve zamanla teknik becerilerini kaybeder. Bu nedenle, çift basamaklı kariyer yolu, önemli teknik özelliklere sahip kişileri, yönetim pozisyonlarına getirmeden önce veya belirli bir hazırlık döneminden sonra yönetim görevlerine katılmaya motive etme çabalarından kaynaklanmaktadır (Erdoğmuş, 2003, s. 166).

3.3.3. Ağ Kariyer (Davranışsal Yaklaşım) Yolu

Ağ kariyer yolu (davranışsal yaklaşım) daha önceleri genel olarak dikey yönlü terfi zinciri olarak algılanmış ve organizasyon içindeki hizmet zamanına, bilgi birikimine geçmiş dönemdeki yöneticilerin uyguladıkları yöntemlere göre oluşturulmuştur. Fakat geleneksel yaklaşım çerçevesinde, personellerin kabiliyetleri doğrultusunda yaşları, çalışma dönemleri gibi etkenlerle hak ettikleri mevkilere gelmelerinin zorlaştırılması organizasyonda farklı bir bakış açısı kazandırmıştır. Davranışsal yaklaşım, uygun olan ve kısıtlayıcı atamadan ziyade her yolu bir kademe yönünde tasarlayan ve birbirleriyle bağlantılı yapılanmalarla düzeyler içerisinde farklı yükselmeleri birleştirmeyi hedefleyen yaklaşımda, personel ile yöneticilerin işlerinde ne tür bir özelliğe sahip olmaları gerektiğinin bilincindedirler. Davranışsal modelde kıdem ve yaşın etkisi yoktur. Bilgi birikimi yeteneği üst seviyelere taşımada belirgin bir parametredir. Bu yeni model kişilerin kariyer doyumlarını da ciddi oranda pekiştirmekte ve bu model ile personel genelinde sonsuz istatistikle farklı kariyer yolları bulmak mümkün olmaktadır. Bu yol ile personelin gelişimi için daha çok imkân sağlanırken diğer yönden, bir personelin başka bir personelin gelişimini engellemesi problemi de en aza inmektedir (Erinç, 2005, s. 7).



Şekil 3. Bir şirkette ağ tipi kariyer yolu

(Kaynak: Sosyal, 2004' ten akt. Aydın Balta, 2007, s. 67)

Şekil 3'te görüldüğü üzere ağ tipi kariyer modeli, belirli seviyelerdeki tecrübelerin değişime uğrayacağını ve bir seviyedeki tecrübenin üst kademeye yükselmeden önce artırılması ihtiyacını öne çıkarmaktadır. Davranışsal kariyer modellerinde dikey ve yatay geçişleri yapabilmek mümkündür. Bu bağlamda personeller için birçok kariyer olasılığı bulunmaktadır. Bu yöntem, personellerin birbirlerini etki altında bırakmasını engelleyecektir (Şimşek, 2004, s. 125).

3.4. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, gelecek yıllardaki örgütlerdeki iş gücü gereksinimini gidermek ve finans kaynaklarının belirlenen hedefler doğrultusunda kullanılmasına yardımcı olmaktadır. Kişisel olarak düşünüldüğünde bireyin terfi alması ve yatay geçişlerinde kişinin kariyer hedefine ulaşması açısından önemli olmaktadır. Kariyer planlamaları ile kariyer yollarının ilerletilmesi, gelişimine yönelik etkinlikler ve kariyer yönetimi faaliyetleri aracılığı ile örgüt hedefleriyle kişinin kariyer hedeflerinin eşleştirilmesi amaçlanmıştır (Stumpf, 1988, s. 33).

Kariyer yönetimi, en basit ifade ile kişilerin iş yaşamlarına ait tasarımlar yapmasını sağlamaktır. İnsan kaynakları yönetimi açısından kariyer yönetiminin önemli özellikleri, personellerin örgüt içindeki aktifliğini sağlayarak motivasyonunu artırmaktır. Kariyer yönetiminin uygulandığı organizasyonlarda, personeller zaman içerisinde gelebilecekleri mevkileri düşünmektedir. Bu düşünce çalışanların organizasyona olan bağlılığını artırmaktadır (Fındıkçı, 2000, s. 343; Deniz ve Taştan, 2004, s. 1).

Başka bir tanımda kariyer yönetimi, kişinin meslek ve meslek hayatı dışındaki hayatına etki eden, kabiliyetlerinin çözümlenmesi hakkında işletmelerin personellerine destek olan ve çalışanların kariyer hedeflerini geliştirme çalışmalarını kolaylaştıran bir faaliyettir (Şimşek ve Öge, 2007, s. 259).

Kariyer yönetimi hem çalışan hem işveren açısından önemlidir. İşletme yönünden, kariyer planlaması konusunda çalışanın motivasyonunu arttırmada başarısız olmak; pozisyonlardaki boşlukların doldurulmasındaki güçlük, personel sadakatinde eksilme, geliştirme ve eğitim programları için ayrılmış ödeneğin elverişli kullanılmaması ile neticelenebilir. Çalışan yönünden ise kariyer yönetiminin yetersiz oluşu beklentilerin boşa çıkmasına, bireyin işletme içinde kendisini önemsiz olarak düşünmesine ve yararlı bir iş dağılımı olmadığında örgüt içi ve dışı gruplaşmalar, yeni yapılanmalar, küçülmeye gidilmeler gibi durumlar ile farklı iş arayışlarına neden olmaktadır. (Çetin ve Özcan, 2013, s.101).

3.5. Kariyer Tercihi

Kişinin yaşantısında vermiş olduğu en önemli kararlardan birisi kariyer tercihidir. Kişi yaşamının önemli bir bölümünü iş dünyasında geçirmektedir. Kişiler, özelliklerine elverişli meslek seçimi yapmak ve seçtiği mesleğe uygun iş alanında çalışarak hayatları boyunca kariyer hedeflerinde yükselme arzusundadır (Bingöl, 2010, s. 244).

Bu nedenle kariyer tercihi uzun ve karmaşık bir süreç olup, kişinin çalışmak istediği iş veya mesleği belirlemesi olarak düşünülmektedir. Bu tercihin meslek hayatı boyunca devamlılığı olmasa bile konunun hedef noktası, hangi mesleğin seçildiğidir. Kariyer tercihinin ait bilimsel düşüncelerde, iki seçenektan birisine hedeflenme eğilimi bulunmaktadır. Bu seçeneklerden birincisi tercihin kapsamı veya tercih etmek durumunda olduğu, ikincisi ise tercih süreçlerinde seçimlerin ne şekilde yapılmakta olduğu veya nasıl yapılması gerektiği yönündedir (Arnold, 2009, ss. 141-142).

Kişilerin kariyer tercihlerine göre pek çok kuram geliştirilmiş olup, kariyer tercihleriyle ilgili faaliyetlerin Frank Parson (1909)'a kadar ulaştığı bilinmektedir. Frank Parson' un 1909 tarihinde yayımlanmış olduğu "Choosing Your Vocation" isimli eseri, kariyer ve meslek seçimiyle ilgili kavramsal bir çerçeve olarak kabul görmektedir. Frank Parson

(1909), kişisel niteliklerin belirlenmesi ve mesleğe bağlı bilgi edinilmesi amacıyla kişiye en yararlı mesleğin tercih edilmesi konusunu önemsemiştir (Brown, 2003, s. 20).

3.6. Kariyer Planlama: Kavramsal Çerçeve ve Süreci

Bu bölümde kariyer planlama kavramına, kariyer planlamasının amaçlarına ve kariyer planlamasının olumlu ve olumsuz yönlerine yer verilecektir.

3.6.1. Kariyer Planlama Kavramı

Kariyer planlama, kişilerin meslek hayatlarında sahip oldukları mevkileri, ileride hangi iş alanında çalışmak istediklerini ve bu iş alanlarında çalışabilmek için ne yapmaları gerektiğini bilmelerini sağlamaktadır (Anafarta, 2001, s. 3).

Kariyer planlaması, henüz kariyerlerinin başlarında olan kişiler için daha da önemlidir. Eğitimine devam eden kişilerin, kabiliyetlerini, bilgi düzeylerini, ilgi alanlarını keşfetmeleri ve kariyer amaçlarını belirlemeleri için onlara bilgi sağlayan kariyer planlama etkinliklerinde bulunurlar. Tecrübeli bireylerin kariyer hedefleri hakkında deneyimlerinden yararlanmak, kariyer hedeflerinde onlara katkı sağlayabilecek kurslardan istifade etmek, yarı zamanlı bir işte çalışmak veya stajyer olarak bir yerde bulunmak gibi etkinlikler kişilere iş ortamını, işin gereklilikleri konusunda bilgi sahibi olmalarını bilgileri, kabiliyetleri ve talepleriyle ne kadar entegre olduklarını görme imkânı tanımaktadır (Sharf, 2002, s. 194).

Farklı bir tanıma göre kariyer planlaması, kişinin elinde bulunan imkânlar ve kısıtlar, yapmış olduğu tercihler ile bunların neticelerinin bilincinde olarak kariyer hedeflerini belirlemek ve belirlenen hedeflere ulaşmasını sağlayacak eğitim, iş ve gelişim programlarının planlamasıyla oluşmuş bir süreçtir (Erdoğmuş, 2003, s. 15).

Kariyer planlamasında faaliyeti arttıran faktörlerin en önemlilerinden biri, kariyer tercihinin doğru olarak gerçekleşmesidir. Bireysel kariyer planlama kapsamında kişi, kariyer seçimi yaparken farklı faktörlerin etkisinde kalmaktadır. Bu faktörler içerisinde kişisel beklentilerin yanı sıra kişilik gelişimi, ailenin sosyoekonomik durumu ve toplumsal etkiler örnek olarak verilebilmektedir. Ailenin sosyoekonomik durumu iki yönden önemlidir. Bunlardan ilki pozisyonun bireyin nasıl bir iş hedeflediğini

belirlemede destek olmaktadır. İkincisi ise belirli meslek gruplarına olan algının biçimlenmesinde ciddi anlamda rol oynamaktadır (Adıgüzel, 2009, s. 279).

Kariyer planlamasında, bireysel kariyer hedefleriyle iş yeri imkanlarının uzlaşması ve uyum sağlanması gerekmektedir olup, ilk olarak bireysel kariyer hedeflerinin ve personellerin bu hedeflere erişmek için faydalanmaları gerekli materyallerin tespit edilmesi gereklidir. Bunun nedeni kariyer planlaması hem kişileri hem de kurumları etkilemektedir. Personeller kariyer planlarını hem uygulayan hem de belirleyen tarafta olmaktadır. Ayrıca insan kaynakları tarafından destek almaları önem taşımaktadır (Yalım, 2005, s. 197).

Bir organizasyonda üst düzey var olan ve güçlü olan mevkilerin tamamlanmasında, üretim ile verimliliğin artırılmasında veya ulaşılmış düzeyin korunmasında, kariyer planlama sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu gerekçe ile yapılmış kariyer planlaması kişinin bilgisi, yeteneği, beceresi ve hissiyatın güçlendirilmesiyle bulunduğu mevkiinin planlaması, personellerinin ilgileri ve kabiliyetlerinin incelenmesi ya da bireyin meslek hayatında ulaşmak istediği başarıdır (Kozak, 2001, s. 87).

Kariyer planlama, kişilerin sahip oldukları bilgi, beceri, güçlü yönleri ile zayıf yönlerinin analizini yapma, organizasyon içi ve dışındaki imkanları tanımlama, kısa ve uzun zamanlara ait amaçları tespit etme ve bunlara dair planlama yapma olarak tanımlanabilir (Bolat ve Seymen, 2003, s. 7).

Farklı bir tanımda ise, kişinin elinde bulunan imkân ve kısıtlar, tercihleri ve bunların neticesinde kariyer hedefini çizmesi ve belirli kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlayacak meslek, eğitim ve gelişim programlarından oluşan planlama sürecidir (Erdoğan, 2003, s. 15).

Kişilerin hâlihazırda yapmış oldukları işlerini daha üst seviyelere çıkarabilmesi için kabiliyetlerini geliştirmesi ve gelecekteki yaşamları için farklı görevlerde bulunmaları yönünde yeni kazanımlar elde etmesi olarak ifade edilmektedir. Kısaca kariyer planlaması, kişinin yeni bir pozisyona atanması, yatay geçişi, terfi etmesi gibi kariyer tercihlerini ifade etmektedir (Bayram, 2008, s. 70).

Kariyer planlama kişi yönünden, bireyin iş alanındaki gelişimini planlaması iken organizasyon yönünden bireyin örgüt içi mesleki gelişim ve yükseliminin planlaması olarak ifade edilebilmektedir. Personelin ne zaman hangi kurslara katılacağı, hangi birine

ne zaman başlayacağı ve ne kadar sürede müdür olabileceği gibi meselelerin cevabını bir organizasyondaki kariyer planlama çalışmaları tarafından ortaya koymaktadır. Kariyer planlama kavramı kişisel ve örgütsel yönden ikiye ayrılmış olsa da sistem açısından ele alındığında kişi ve örgüt birlikte sisteme dâhil olmaktadır. Kariyer planlama, personellerin sahip oldukları bilgi birikimleri, yetenekleri yönünde kariyerinden belirlemiş oldukları hedeflere ulaşılacak yolların belirlenerek çalıştığı örgüt içinde yükselme ve ilerlemelerin planlamasının yapılmasıdır (Bayraktaroğlu, 2011, s. 138).

Kariyer planlamasında, bireysel kariyer amaçları ve iş yeri imkânlarının entegrasyonu uyumunun sağlanması gerekir. İlk önce bireysel kariyer hedeflerinin ve personellerin bu hedeflere ulaşmaya yönelik faydalanmaları gereken materyallerin tespiti gerekmektedir. Bunun nedeni, kariyer planlamasının hem kişileri hem de örgütleri etkilemesi sebebiyledir. İşçiler kariyer planının hem belirleyicisi hem de uygulayıcısı olmaktadır. Bu sebeple insan kaynakları açısından destek almaları önem taşımaktadır (Yalın, 2005, s. 197).

Kariyer planlamasının önemi giderek artmakta olup, bunun nedeninin çalışan nüfusun eğitim düzeyinde meydana gelen yükseliş, kariyer planlamanın ve gelişiminin hem işçiler hem de işverenler yönünden verilen önemin artış göstermesi olduğu düşünülmektedir (Yılmaz, 2003, s. 16).

Gelişim ve değişim gösteren çevre şartlarına uyum gösterme çabasında ve bunun iş piyasası yönünden ortaya çıkarmış olduğu durumda, örgütlerin geleceklerini korumalarında ve başarıya ulaşmalarında insan gücünün gelişiminde ve değişken bir örgüt yapısı oluşturmada kariyer planlaması çok önemlidir. Örgüt/bireylerin yaşamış olduğu güçlükler, var olan ve gelecekte var olabilecek iş pozisyonlarında yaşanacak doluluk ihtiyaçları gibi sebepler, kariyer planlama kavramının önemini daha da artırmaktadır. Bu ihtiyaçlar kapsamında kariyer planlaması yapan organizasyonlar diğerlerine göre önemli bir kazanım elde etmektedir. Üstelik kariyer planlama, kişilerin kariyer amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmakta hem kişisel hem de örgütsel hedeflerin gerçekleşmesi yönünü kolaylaştırmaktır (Bingöl, 2010, s. 250).

Kariyer planlaması verilen hizmet niteliğinin, iş gücü verimliliğinin, müşteri memnuniyetinin artırılması ve çalışan devir hızının düşürülmesi gibi örgütsel nedenler açısından, ayrıca personel motivasyonunun artırılması, personel kabiliyetlerine göre

değerlendirme yapılması, iş doyumunun artırılması ve çalışanın kendini tanıması açısından da önemlidir (Kozak, 2001, s. 90).

3.6.2. Kariyer Planlamanın Amaçları

Günümüzdeki şartlar gözden geçirildiğinde teknolojik gelişim ve değişen çevresel faktörler ile ortaya çıkan ihtiyaçlar kariyer planlamaya gereksinim duyulduğunu göstermektedir. Değişimi yönetmek gereklidir. Kariyer planlaması kişisel hedefleri şu şekilde sıralamaktadır (Aytaç, 2005, s.139):

- Kariyer başarılarını sağlamak
- Kaynakların etkili kullanımını sağlamak,
- Yükselme gereksinimlerini tatmin etmesi adına çalışanın geliştirilmesini sağlamak,
- Kariyer fırsatlarının sağlanması ve eğitim programları için iş performansının yükselmesini sağlamak,
- İş güvenliğini sağlamak,
- Kişisel geliştirme ve eğitim gereksinimlerini belirlenmesini sağlamak.

Çalışma verimliliğini arttırmak için, niteliği, güdülenmeyi, kişisel ve organizasyonel amaçları tek bir hedefte birleştirmeyi amaçlayan kariyer planlama, insan kaynakları yönetimi tarafından önem arz eden bir uygulama olmuştur. Temelinde organizasyonun verimlilik ve etkinliğini yükseltmeye düşünen kariyer planlamada, ilk olarak kişilerin kariyer amaçlarına ulaşabilmesini sağlamak şartıyla iş tatmini, kişilerin kendilerine güvenini ve işe olan aidiyetini en uç noktalara yükseltmesi amaçlanmaktadır. Bunun yanı sıra kişilerin var olan kabiliyetlerini, gereksinim ve hedeflerini örgütte var olan ya da gelecekte oluşabilecek imkanlarla entegrasyonlu duruma getirmek kariyer planlamasının önemli amaçlarından (Taşlıyan vd., 2011, s. 235).

Kariyer planlamanın temelinde kişisel gereksinimler yer almaktadır. Her bireyin kariyeri açısından belirli hedefleri bulunmaktadır. Bu hedefler verilebilecek kararların temelini oluşturmaktadır. Kişiler hedefleri yönünde karşılaşılabilecek seçenekler içinden tercih yaparken etkili kararlar vermektedirler. Goldman' a göre, kendileri için neyin daha önem arz ettiğinin bilincindeki kişiler, kariyerlerinde ve hayatlarında kendilerini tatmin edecek

karar almakta, bu şekilde planlama yaparak amaçlarına daha kolay ulaşmaktadır (Aytaç, 2005, s. 140).

3.6.3. Kariyer Planlamanın Olumlu ve Olumsuz Yönleri

Kariyer planlamanın olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. Kariyer planlamanın olumlu ve olumsuz yönleri aşağıda açıklanmıştır.

3.6.3.1. Kariyer planlamanın olumlu yönleri

Kariyer planlaması bütünüyle bireyin başarılı olacağını güvence taahhüdünde bulunmamaktadır. Ancak kariyer planlaması yapılmadan oluşabilecek kariyer imkânları için bireylerin boş kadrolara getirilebilmesi daha çok zaman almaktadır. Bu nedenle, insan kaynakları birimini pasifleştirmektedir. Kişilerin tercih edilen kariyer hedeflerine ulaşma konusunda önünü açan kariyer planlamalarının yararlarını gerek çalışan gerekse örgüt tarafından tanımlamak yararlı olacaktır (Aytaç, 2005, ss.142-143).

Kariyer planlaması yapmak;

- İşgücü farklılıklarına destek olmakta,
- Uluslararası istihdam olanağı sağlamakta,
- İşe aidiyetini sağlamakta,
- Yerleştirme ve örgütsel yedeklemeyi oluşturmakta,
- Örgüt içinde yükselme imkânı sağlamakta,
- Fazla personel stokunu azaltmakta,
- Personel ihtiyaç tatminini sağlamakta,
- Eşit çalışana eşit ücret verilme imkânı sunmakta,
- Adil işe alım, seçme ve yerleştirme politikası, yükselme ve kariyer değişimi ile alakalı eşit iş imkanını oluşturmakta,
- Amaç belirlemeyi kolay kılmakta,
- İşletmedeki personellerin yatay ve dikey hareket imkânı sunmasını amaçlayarak örgütsel hareketliliğe olanak sağlamakta,

- İş görenlerin kariyer geliştirme kaynak ve sistem kullanımı için ekip kurmasına destek sağlamakta,
- Performans ölçümünün, eğitim ve geliştirmenin, performansı etkilemenin, ücretlendirme ve bireysel gereksinim ve planlarla ilgili sistemlerin nasıl yapılması gerektiği konusunda yönetime imkân sağlamaktadır.

İşveren ve çalışanın amaç ve beklentilerinin işletmenin stratejilerini de içine alan kapsamlı bir ihtiyaç analiziyle oluşturulacak bir kariyer planlaması programı ile olumlu pek çok sonuç alınabilmektedir. İşletme açısından olumlu bu sonuçlar; yöneticilik potansiyeline sahip personellerin belirlenmesi, yüksek mevkilere işletme içerisinde personel alma, iş görenlerle işletmenin ihtiyaçlarının örtüştürülmesi, işletme imajının olumsuzlaştırılma, işe dönük davranışlarda olumlulaşma, olumsuz iş tutumu ve alışkanlıklarda azalma vb.'dir (Uzun, 2003).

3.6.3.2. Kariyer planlamanın olumsuz yönleri

Kariyer planlamanın hem işletme hem de çalışan yönünden olumlu etkilerinin yanında olumsuz yönde etkisi de bulunmaktadır. İşletmenin iş gücünü yükselteceği düşünülen yönetim, bu sebeple kariyer planlamasından çekinmekte üstelik danışmanlık yardımının ve hizmet içi eğitimler ile eğitim yardımlarının da artış göstermesinin bütçeye ilave yük getireceğini düşünmektedirler (Bayraktaroğlu, 2003, s.123).

Ayrıca kariyer planlaması çalışanın umutlarının çoğalmasına, gerginlik ve strese neden olabilmektedir. Bu şekilde çoğalan umutların neden olduğu tedirginlik personel motivasyonunu artırabiliyorsa faydalıdır. Fakat karşılanamayan umutlar, hayal kırıklıkları ve moral bozuklukları, strese sebep olarak örgüte sadakati azaltacaktır. Neticede motivasyon ve performansı düşen, işten umduğu karşılığı alamayan birey, farklı iş arayışına girecektir (Uyargil, 1994).

3.6.4. Kariyer planlamayı etkileyen faktörler

Kariyer planlamasında kişinin kariyer tercihi oldukça önem taşımaktadır. Kişi kariyer tercihinde farklı faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörlerin etkileri ise ailelerinin sosyoekonomik düzeyi, toplumun etkisi, kişilik gelişimi ve kişisel beklentileri üzerinedir (Aytaç, 2005, s. 91). Kariyer planlamasında etkili olan faktörlerden bazıları demografik

faktörler kapsamında değerlendirilebilecek “aile ilişkileri, yaş, cinsiyet, yetenek, ilgi, kişilik özellikleri, ekonomik faktörler ve değerler” olarak sıralanabilmektedir.

3.6.4.1. Aile

Toplumun en temel birimi olan aile, kariyer planlamasının en önemli faktörlerindedir. Ailede kişi başına düşen ekonomik gelir, aile bireylerinin eğitim seviyeleri, ailenin sosyokültürel ve ekonomik durumu kişilerin kariyer planlamalarını etkilemektedir (Giderler, 2010, s. 43).

Ailenin sosyoekonomik durumu ve ebeveyn tutumları kişinin kariyerinde önemli role sahiptir. Ekonomik gelir düzeyi iyi olan aileler çocukları için düşündükleri meslek ve kariyerleri doğrultusunda eğitim almalarına imkân oluşturabilmektedirler (Sarker vd., 2017).

3.6.4.2. Yaş

Kişiler her yaşta gelecek için farklı beklentiye girmektedir. İnsanlar çocuk yaşlardan itibaren geleceği konusunda planlamalar yapmaktadırlar. İlk başta hayalci ve gerçekten uzak olan bu tutum ilerde gerçekçi bir durum hâlini almaktadır (Eroğlu, 1998, s. 132).

3.6.4.3. Ekonomik durum

Kişilerin kariyer tercihine etki eden diğer bir faktör ekonomik faktördür. Tercih edilecek mesleğin ekonomik kazancının kişileri etkilediği gibi eğitimi yaşamı boyunca ekonomi birçok kişinin kariyer yönelimine etki etmektedir. Kısacası kişi gelecekte kazanmak isteği ücretin durumuna göre meslek tercihini belirlemektedir. Gelir düzeyi yüksek olan kişiler meslek ve kariyer tercihlerinde daha rahat ve istedikleri meslek alanlarına yöneldikleri görülmektedir. (Aytaç, 2005, s. 92).

3.6.4.4. Vasıf ve yetenek

Kişilerin istedikleri ve kendilerine yararlı gördükleri mesleklerde çalışmalarını ve o alanda uzmanlaşarak meslekte yükselme ve kendilerini geliştirerek yükselme düşünceleri de artacaktır. Kişiler işletmeler içinde boş olan kadrolara ilerlemek ve aynı zamanda üst

kademelerdeki mevkilere ilerlemeyi hedefleyerek kariyerlerine yön verme eğilimindedirler (Karlı, 2004, s. 114).

Yetenek kavramına destek çıkan önemli iki öge vardır. Birincisi zihinsel yetenek; ilişkileri algılamak, çözümlmek, sonuca ulaşmak, karşılaştırma yapmak, öğrenmek, topluma ve yenikliklere uyma çabasıdır. İkincisi ise bedene dayalı yetenek, duyuşal organlar ile belirli işleri gerçekleştirme kabiliyetidir (Kutunis, 2003, s. 53).

3.6.4.5. Diğer faktörler

Yasal Zorunluluklar: Kanunlarla biçimlenmiş ve uyulması gereken kuralların tümünü kapsamaktadır. Kişilerin yapmış oldukları tercihlerde yasal zorunlulukların önemli yeri vardır. Türkiye Cumhuriyeti'nin her vatandaşının yapması gereken askerlik görevi buna örnek olarak verilebilir. Bu yasal zorunluluk yapılacak işlerde askerlikle ilişkili olmayan bu görevini kanunlarla belirlenmiş kurallar kapsamında yerine getiren kişilerin seçilmesi meslek tercihinde önemli bir unsur olmaktadır (Erdoğmuş, 2003, s. 75).

Cinsiyet: Toplumda kişilerin meslek tercihlerinde etkili bir diğer faktördür. Nedeni ise erkek ve kadınların sorumluluklarının farklılık arz etmesidir. Özellikle toplum içinde varsayılan erkek ve kadın işi kavramları da bu tercihlerde önemli olmaktadır. Meslek tercihlerinde kadınların seçmiş oldukları ve çalıştıkları örgütte yükselme olanağı ve handikapların olması da etkilidir. Genel olarak kadın çalışanlara özgü cam tavan etkisi olarak adlandırılan ilerleme engelinin varlığı kadınların meslek tercihlerinde azami dikkat etmelerine neden olmaktadır (Barutçugil, 2002, s. 35).

İlgi: İlgi faktörü ise kariyer planlamanın önemli bir unsurudur. Kişilerin belirli etkinlikleri kendi istekleriyle tercih etmesi, bu etkinliklerin baskı kuran ve engelleyen tarafları olsa dahi bunları seçmesi, bu etkinliklerde fiziksel ve zihinsel açıdan güç kaybının yaşanmasına karşın mutluluk duymasına temel oluşturmakta ve bir iç uyarana bağlanmakta olup, bu uyarıcı genel anlamda ilgi olarak ifade edilmektedir (Kuzgun, 2006, s. 43).

Yukarıda açıklandığı üzere kişilerin kariyer tercihlerinde aile, yaş, cinsiyet, ekonomik durum, vasıf ve yetenekler ile diğer faktörlerin etkisi çok büyük önem taşımaktadır. Bu faktörler, kişilerin iş hayatlarını şekillendirdiğı ve kariyerlerine bu yönde şekillendikleri görülmektedir.

3.6.5. Bireysel Kariyer Planı

Her birey örgüt içerisindeki kariyer gelişiminden sorumludur. Bu sorumluluğunu yerine getirebilmek için öncelikle kendisinin gelişime açık yönlerini, zayıf ve güçlü taraflarını belirlemeli, ilgi, hedef ve beklentilerini çok iyi bilmelidir. Günümüzde işe yeni başlayan bireyler öncelikle işe yerleşme konusunda sorumluluğun kendilerinde olduğunu bilmeleri gerekmektedir. Birey ilk işinde kim ve nereye ait olduğunu öğrenmekte bundan sonra iş olan sorumluluğunu üstlenmesi sebebiyle ilgilerini, kabiliyetlerini ve kim olduklarını öğrenmesi gerekmektedir. Bu nedenle iş gören ilk önce kendini değerlendirmesi ve kendine elverişli kariyer planlaması yapması gerekmektedir (Varol, 2001 s. 53).

Genel olarak işlerine çeşitli yönlerden yaklaşarak bireysel gelişim imkânlarını ararlar. Bireysel kariyer planlama beş basamaktan oluşmaktadır (Anafarta, 2001, s. 5):

- Kişinin, kendi kabiliyetini, ilgilerini, zayıf ve güçlü yönlerini tespit etmesi,
- Kariyer amaç ve hedeflerinin belirlenmesi,
- İşletme içi ve dışı imkanların araştırılması ve kariyer yollarını saptanması,
- Kariyer planların hazırlıkların oluşturulması ve çalışma programının belirlenmesi,
- Geri bildirim.

3.6.6. Örgütsel Kariyer Planı

Örgütsel kariyer planlamanın merkezinde örgütsel hedef ve ihtiyaçlar yer almaktadır. Örgütsel kariyer planlaması, örgüt yöneticilerinin örgüt amaçlarının, işlerin niteliğine ve ihtiyaçlarına uygun ileride şekillenecek işgücünü ve çalışanların yükselmesine imkan sunarak, onların kariyer beklentileri yönünde amaçlarının ve kariyer seçeneklerinin belirlenmesi faaliyetidir (Argüden, 1998, s. 59).

Özellikle bireysel yönleriyle düşünülen kariyer planlama zorlu bir süreçtir. Kişi açısından bilinçli ve fazla bir emek istemektedir. Kişilerin özendirme ve yönlendirmeksizin, kendi kariyer planlamalarının hazırlanmasında sorumluluk üstlendikleri durumlarda yetersiz bir gelişim gösterdikleri kaydedilmiştir (Byars, 2004 ss. 228-229).

3.6.7. Kariyer Planlamasının Aşamaları

Kariyer planlama, farklı basamaklardan oluşan ve birbiriyle ilişkili olan bir sistemdir. Çalışanların iş yaşamlarını kapsayan planlamaları içermektedir. Kişiler kabiliyet, beceri ve ilgi duydukları alanları değerlendirir, kariyer imkânlarını inceler ve kariyer hedeflerini belirleyerek bu doğrultuda uygun planlama aşamalarını kapsamaktadır. Bu aşamalar dört bölüme ayrılmaktadır (Aytaç, 2005, ss. 153-157).

3.6.7.1. Kendini değerlendirme

Kendini değerlendirme, kişinin kariyer kararı verebilmesi için kendisi hakkında bilgi toplaması ve bu bilgileri analiz etme aşamasıdır. Bu aşamada kişi kendisini yanlış algılayabilmektedir. Kişiler kendilerini başkalarından daha fazla değerlendirmektedirler. Uzman kişiler bu meseleyi çözmek için beş kademeli öneri sunmaktadır. (Erdoğan, 2003, s. 235).

- Bu aşamada tarafsız bir değerlendirmenin olabilmesi için farklı kaynaklardan elde edilen bilgilerin güvenilirliklerinin araştırılması gereklidir.
- Birey, toplamış olduğu verileri, kariyer planlamayla ilgili değerlendirmesi gerekir.
- Toplamış olduğu bilgileri ana bir tanım altında birleştirmesi gereken kişi için bu tanım önemli içerikleri kapsamalıdır. “Mesela iş yaşamında saygı duyulan bir meslek sahibi olmak” gibi bir tanımlama içerebilir.
- Bireyin temel ifadenin önemini ve tamlığını doğru yorumlaması gerekmektedir.
- Bireyin, temel ifadeden kariyer kararı hakkında çıkarım yapması gerekir.

3.6.7.2. Fırsatları tanımlama

Günümüz teknoloji ve bilgi çağı olarak tanımlanmaktadır. Mesleklerin çoğu tükenmekte ve yeni meslek dalları oluşmaktadır. Buna en yakın örnek bilgisayar sektörünün diğer birçok mesleği bitirdiğidir. Bilgisayar sektörünün kendi dünyasında bile günlük bilgi tüketilmekte ve yeni teknolojiler hayatımıza girmektedir. Kişinin zamanı yaşayabilmesi için kendini sürekli güncellemesi gerekmektedir (Öner, 2001, s.123).

3.6.7.3. Hedef belirleme

Hedef, kişilere şıandaki konumlarından, olmayı amaçladıkları konuma gitmeleri konusunda destek olmaktadır. Hedefi olan kişiler kendilerine motivasyon sağlayarak bireysel olarak ilerleme göstermekte, yapılacakları yapmaktadırlar (Hanks, 1999, s. 123).

Hedef tespit etmekte dış çevre incelemesi, kariyer stratejisinin önemli bir kademesidir. Birey, kabiliyetiyle piyasada aranan bir kariyere sahip olsa da belirli durumlarda kariyeriyle, ilgilerinin ve değerlerinin uyuşmadığını görmektedir. Bu durumda olan birey kendine uygun olan stratejik kariyer tercihlerini tekrar değerlendirerek yeni hedefler belirlemelidir (İlter, 2002, s. 449).

Kabiliyet ve becerileri gerçekçi bir davranışla değerlendirmeyi düşünmek ve bunu devam ettirmek için lazım olan güç ve donanımın bulunması gerekmektedir. Fakat kariyer planlamak için hedef ve değerlerin çelişmeyecek şekilde belirlenmesi gerekmektedir (Kuzgun, 2009, s. 220).

3.6.7.4. Planları hazırlama

Kişiler hedeflerini gerçekleştirebilmek adına planlanan kariyer kararını uygulama aşamasına geçecektir. Kişilerin kararlarına yönelik kariyer planının faaliyete geçmesi için ortamın elverişli ve umut vermesi gerekmektedir. Hedefleri gerçekleştirmeye yönelik çaba gösterirken gereksinim duyulacak şekilde birimin çalışanından ya da yöneticisinden yararlanmalıdır. Yöneticilerin kariyer planlamanın faaliyet gösterebilmesi için personellere bazı fırsatlar verilmelidir (Aytaç, 2005, s. 156).

3.7. Kariyer Planlaması Kuramları

Aşağıda kariyer planlaması ile ilgili kuramlara yer verilmektedir.

3.7.1. Freud ve Psikanalitik Kuram

Psikanalitik kuram, bireyin meslek tercihini, tutum ve davranışlarını, kişinin bilinçdışı ihtiyaçlarını tatmin edebilme hedefine yönelerek, bireyin bilinçdışındaki ihtiyacını meslek tercihini, özdeşleşme ve yüceltmesi olarak ifade edilmektedir. Yüceltme kavramı, toplumsal açıdan kabul edilmeyen bireysel davranışın, toplumsal açıdan kabul edilen

davranışlara çevrilmesidir. Bireyin meslek tercihinde özdeşim ise kişinin yakın ilişkide bulunduğu ya da duygusal anlamda bağ kurduğu kişilere benzer sistem olarak belirtilmektedir. Böylelikle bireyin bilinçaltındaki düşünceleri ve gereksinimleri toplum tarafından kabul gören meslek ve niteliğe dönüşmektedir (Özgüven, 2003, s. 72).

19. yüzyılın ikinci yarısında psikoloji, bireylerin ruhsal hayatını laboratuvarlarda araştıran bilim dalı olarak ortaya çıkmıştır. Yapısalcılık yaklaşımı ile ilk psikoloji laboratuvar kurucusu Wilhelm Wundt, bilinç ile bilincin muhteviyatını incelemiştir. Bilinçaltı ve bilinçdışı kavramını davranış bozukluğu ile alakalı olarak bu konuda araştırmalar da bulunan Sigmund Freud'un oluşturmuş olduğu kuramı psikanalitik kuram olarak ifade etmiştir (Topses ve Serin, 2012). Sigmund Freud, ruhsal durumu buz dağına benzeterek, hareketlerin altında bilinç dışı yönelimlerin olduğunu belirtmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2015, s. 9) ve kişilerin bilinç dışı faktörlerin etkisine girerek davranışlarını düzenlediğini kabul etmektedir. Çocukluğu, ergenlik yıllarını ve gençlik dönemlerini derinlemesine incelemeye çalışarak gelişim yönündeki yetersizlikleri, kalıplaşmış fikirleri ve sarsıntıları ortaya çıkarma adına çalışmalar yürütmüştür (Topses ve Serin, 2012).

Psikanalitik yaklaşımı temsil edenlerden Bordine göre, meslek kişiliğin göstergesidir. Meslek tercihi, kişinin çalışmayla kişisel kimlik oluşturma gayretidir. Kimlik oluşturulurken iş yaşamı ile oyunun eklenmesi, aile ve kişinin kendine özgü özelliklerinin yürürlüğe konulması söz konusu olmaktadır. Yaşamın ilk altı senesi, kişiliğin oluşmasını sağlayan bir süreç olup, bu zamanda ortama uyum sağlayan sistemler geliştirerek, bu sistemlerin karışık durumların gelişmesi için gerekli olan alt yapıyı oluşturmasıdır. Bu yaklaşımın kimi temsilcilerine göre, bilinç dışı dürtüler kişinin hangi durumda tatmin olacağını belirten uygun bir rehber olduğu için, meslek tercihi hakkında rehberlik ihtiyacı duymamaktadır (Kuzgun, 1995, ss. 95-99; Karancı, 2003, ss. 121-122).

Psikanalitik yazarlara göre, çocukluk dönemindeki bir kişinin hayati gereksinimlerini, genel yönelimi belirlemektedir. Ruhsal enerjinin yönelmiş olduğu ortama göre bireyin kabiliyetleri özgürleşerek, ilgi ve davranışları belli olmakta, psişik enerjinin belli başlı çalışma örgütlerine yönelimi ise meslek çalışmalarının kökenini oluşturmaktadır (Kuzgun, 2000, s.144).

3.7.2. Super ve Gelişimsel Benlik Kuramı

İnsanoğlu, bebeklik dönemi itibarıyla kendisine ait benlik kavramını oluşturmaya başlayıp, bu süreci hayatı boyunca sürdürmektedir. Benlik kavramının oluşumunda insanoğlunun kullanmış olduğu yöntemlerden biri keşfetmektir. Birey türlü faaliyetler, çalışmalar esnasında neler yapabileceğini, kabiliyet ve özelliğini keşfetmiş olmaktadır. Başkalarının yaptıklarına verdiği tepkilerden değerlendirme yapmakta ve bir algı geliştirmektedir. Aile veya tanıdıklarla özdeşleşmek, bu düşüncenin gelişimine etki eden başka bir seçenektir. Çeşitli karakterler arasında ister davranışsal ister hayali olsun kendisini deneme ve görmede kişilerin benlik kavramını geliştirmesine destek olmaktadır (Yeşilyaprak vd., 1998, s. 125). Donald Super (1990), kariyer gelişim kuramlarına değerli katkılarda bulunmuştur. Super, teorisini meydana getirirken farklı araştırmacılarında fikirlerinden etkilenmiş ama diğer teorilerden değişik olarak araştırmalarında cinsiyet, sosyoekonomik statü, tercih süreci, sosyal değişim gibi kavramları da ele almıştır. Super, kendi düşüncesinin fazlaca birbiriyle bağlantılı önermeler içermiş teorilerden meydana geldiğini, neticede bir bütün olarak teorinin meydana geldiğine vurgu yapmıştır (Siyez, 2014, s. 181).

Super'in kuramının en önemli yerini self-conpect (benlik) kavramı oluşturur. Kişiler zamanla, kişiliklerine, rollerine, değerlerine, kabiliyetlerine ait bir yaşam görüşü geliştirmektedir. Super'e göre kişi, benliğine uygun olan bir kariyer seçimi yapmaktadır (Super, Sverko, 1995, s. 54).

Bu düşünceye göre birey, yaşamı süresince farklı rollere girmektedir. Meslek ve oyun faaliyetlerinde kişi kabiliyetlerini ölçmekte, başarısını değerlendirmeye çalışmakta, kimi şeyleri güzel bir şekilde yaptığının farkına varmakta ve bununla tatmin olmaktadır. Kişinin yaşam evrelerinde kazanmış olduğu bu tecrübeler, ilgi ve kabiliyetini geliştirerek benliğinin olgunlaşmasına katkı sağlamaktadır. Bu tecrübelerin birikimiyle, kişi hangi alanda başarı elde ettiğini ve neyi daha iyi yapabildiğinin farkına varmaktadır. Birey zamanla kendi hakkındaki fikirlerini birleştirip tutarlılık gösteren benlik tasarımını oluşturmaktadır (Kuzgun, 1995, s. 101).

Super'in benlik kuramında kişinin benlik algısı, aslında nasıl bir kişi olduğundan daha çok, kişinin kendisini nasıl değerlendirdiği üzerine kurgulanmıştır. Kuramda üzerinde düşünülen konu, meslek tercihinin, bireyin benliği ile örtüşen bir durumda olduğuyula

ilişkilidir. Super, bireyin mesleki yönelimlerini, ailenin sosyoekonomik düzeyi, bireyin zekâ gücü, fırsatlar, yaşantı ve kişilik özellikleri yönünden belirginleşmekte ve bu zaman içerisinde bireyin benlik kavramı ile hayat içinde benimsemiş olduğu rollerin önemini vurgulamaktadır. Super'e göre mesleki benlik tasarımı oluşturmak ve bunun mesleki seçime dönüşmesi süreci hayat boyu devam edecek gelişim sürecinde meydana gelmektedir (Özgüven, 2003, s. 74).

Super, kişilerin farklı yaşlara göre karakteristik, hissî ve fizyolojik özellikler doğrultusunda gelişim göstermesinde olduğu gibi, gelişimin bu zamanlarında meslek tercihi içinde karakteristik tutum özellikleri gösterdiğini ifade etmiştir. Ona göre benlik kavramının oluşumu ve bir meslek seçimine dönüşümü, gelişim zamanında çeşitli evrelerden geçmektedir. Süreç beş aşamadan meydana gelmektedir (Super, Sverko, 1995, s. 25):

- Büyüme (0-14 yaş): Psikolojik ve fiziki açıdan büyümenin geliştiği bir süreçtir. Bu dönemde kişinin yaşama bakışında önem taşıyacak benliğini oluşturmasına etki edecek davranış ve tutumlarını şekillendirmektedir.
- Araştırma-İnceleme (15-24 yaş): Birey bu aşamada mesleğin yaşamın bir parçası olduğunu algılamaktadır. Super, araştırma zamanını hayal, deneme ve gerçekçi olarak üç evreye ayırmaktadır. Hayal evresindeki tercihler gerçek dışıyken, deneme evresinde kişi tahmini seçimlerini birkaç tercihle kısıtlamaktadır. Son evrede ise kişi kabiliyetlerine eğitim düzeyine veya olabilecek mesleklere yönelik alternatifleri belirlemektedir. Super, özellikle 15-25 yaş arasındaki bu dönemin kişinin gelecekte kariyer seçiminde önemli bir süreç olduğunu ifade etmektedir.
- Tespit etme (25-44 yaş): Kişinin belirli bir iş deneyimini elde ettiği bir dönemdir. Kişi, deneme-yanılma ile daha önceki aşamalarda tespit etmiş olduğu tercihlerin ve kararların kendisiyle ne kadar uyumlu olduğunu ölçer. Kişi kazanmış olduğu deneyimle daha kararlı duruma gelmekte ve mesleki benliğini (selfconcept) sağlamlaştırmaktadır.
- Koruma (45-64 yaş): Kişi bu aşamada, iş yerindeki mevcut durumunu geliştirerek sürdürmeye çalışmaktadır. Hem benlik hem de kariyer kavramları daima gelişimi ve değişimi gerektirmektedir.

- Çöküş (65 yaş ve sonrası): En son aşamada kişi iş yaşamını bırakarak emekli olmaktadır.

3.7.3. Roe'nin Kişilik Kuramı

Kişinin zekâsı, özel kabiliyetleri, psikolojik özellikleri ve çevresel şartlar kariyer seçimlerinde etkilidir. Roe, bunların yanı sıra ailenin çocuk büyütme şeklinin kişinin kariyer tercihinde önemli bir etken olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Kişinin çocukluğundaki tecrübeleri, ebeveynleriyle olan ilişkileri aile düzeni, bireyin gelecekte oluşacak hareketlerini belirleyen önemli bir öğedir. Roe'ye göre, çocukluğunda ailesi tarafından özenle büyütülen kişiler, daha çok insana yönelik mesleklere eğilim gösterirken, özen görmeden yetiştirilen kişiler ise çoğunlukla teknik mesleklere yönelim göstermektedirler (Aytaç, 1997, s. 89).

Roe, kariyer tercihi kararında psikolojik ihtiyaçların önemini vurgulamaktadır. Bireylerin çocukluğundaki deneyimleri, ebeveynleriyle olan münasebetlerindeki doygunluğu, onun gelecekte oluşacak davranışlarını belirleyerek iç uyarıcıları ortaya çıkaracaktır. Kişinin ihtiyaçlarının tatmin edilmesi için uygulanacak yöntemler, ilgisinin, tutumunun ve becerilerinden geliştirilecek olanı tespit etmektir. Tatmin edilmeyen ya da az tatmin edilen ihtiyaçların zaman içerisinde güdü haline dönüşerek bireyin iş eğilimini etkilemektedir. Örneğin sevgi olmayan bir ortamda büyüyen bir çocuk, insanlar yerine objelerle ilgilenebilmektedir (Erdoğan, 2003, s. 48).

Roe'ya göre çocukluk döneminin başlarında çocuk ile aile ilişkisinin esasları oluşturulmaktadır. Çocukluk zamanında yaşanmış doygunluk ve pişmanlıklar kişilerin gereksinimleri ile ilişkilidir (Tan ve Baloğlu, 2013).

Roe, kişilik gelişim kuramını iki kısımda ele almaktadır. İlk kısımda, kişinin genetik yapısının iş tercihlerinde etkili rol aldığını ileri sürülmektedir. İkinci kısımda kişinin yaşamının ilk zamanlarında yaşadığı ve ebeveyn davranışlarını araştırarak ifade etmeye çalışılmaktadır. Kişinin genetik yapısı yaşadıklarıyla şekillenmekte ve manalı hale gelmektedir. Bireylerin ihtiyaçlarının seviyesi, çocukluğunda gereksinimlerinin giderilip, giderilmediği ile ilişkilidir (Koca, 2009).

3.7.4. Tiedeman-Ohara ve Mesleki Gelişim Kuramı

Tiedeman ve O'Hara (1963) mesleki gelişimini, kimlik gelişimi olarak algılamış ve bu yaklaşımlarını Ginzberg ve Super'in araştırmaları yönünde yoğunlaştırmışlardır. Tiedeman ve O'Hara'ya göre kişi kendisini algılamaktan daha ziyade kendisini değerlendirerek geliştirmektedir. Benlik kavramının oluşum süreci hayat boyu devam etmektedir. Kişi eğitim aşamasında veya iş yaşamında farklı problemlerle mücadele ederken mesleki kimliği oluşmaktadır. Bireyin pozisyon değiştirmesi benliğinde de değişime neden olmaktadır. Meslek tercihi süreci, mesleki kimliğin büyüme süreci olup, benlikte kimliğin odak noktasıdır (Kuzgun 1995, s.102).

Tiedeman ve O Hara'ya göre mesleki gelişim benlik krizi neticesinde meydana gelen bilişsel gelişim ile aynı doğrultudadır. Erikson'un sekiz psiko-sosyal gelişim krizi ile bağlantılıdır (Tan ve Baloğlu, 2013). Tiedeman'ın öz kavram düşüncesi durağan değil, olası kriz ortamlarında yeni tecrübelerle evrilen bir yapı olmaktadır (Kuzgun, 2014).

Bu teorinin önemli bir ögesi karar verme aşamasıdır. Bütünleştirme ve ayırıştırma sistemlerinden oluşmuş karar verme süreci, farklı durumlar esnasında tekrar edebilmektedir. Tiedeman ve O Hara karar verme sürecini iki aşamada incelemiştir (Bayrakdar, 2009, ss. 33-34).

- Bekleme dönemi
- Yerine getirme ve uyum yapma dönemi

Bekleme dönemi de kendi içinde dörde ayrılmaktadır;

- a) Araştırma: Bu aşamada, kişi, birbiriyle arasında ilişki bulunmayan seçenekler ve hedefleri göz önüne alarak ve önceki tecrübelerden de faydalanarak hedeflerini belirlemektedir.
- b) Billurlaşma: belirlenmiş seçenekleri inceler olumlu ve olumsuz yanları inceledikçe billurlaşma oluşur ve kişilerin yapabilecekleri şeyler netlik kazanır ve somut hal almaktadır.
- c) Seçim: Kişi, konumunu ve hedeflerini farklı açılardan netleştirerek daha sonrasında bu yönde karara varmaktadır.
- d) Belirginleştirme: Birey bir tercih yapıp, o yönde davranışlarda bulunur. Tercihi sebebiyle oluşabilecek sonuçları ve nasıl bir gelecek olabileceği düşüncesine

yoğunlaşmaktadır. Bu durumda olabilecek şüpheler de giderilmiş olur. Kişi ikna olmamışsa tekrar önceki aşamaya dönme imkânı olduğundan önemlidir.

Yerine getirme ve uyum yapma dönemi: Kendi içinde üçe ayrılmaktadır.

- a) Endüksiyon: Birey önceki adımların deneyimleriyle almış olduğu kararlar ile harekete geçmektedir. Kendini içerisinde bulunduğu yeni durumun getirisine hazırlanmaktadır. Bununla birlikte yaptıklarına yönelik onaylanma, beğenilme ve güven elde etme arayışındadır.
- b) Reformasyon: Bireyin kabul görmesi ve başarması mesleğine eğilimini ve odaklanmasını sağlayacaktır. Kendisini durumun getirisine entegre etmekle birlikte tavrını da yansıtmaya başlamaktadır.
- c) Bütünleştirme: Birey gereksinimleri ile içinde bulunmuş olduğu grubun istekleri arasında denge oluşturmaktadır. Birey bulunduğu duruma göre kendini farklı algılayarak kimlik edinir ve kendisi adına belirli bir süre de olsa başarılı bir imaj gerçekleştirmiş olmaktadır.

3.7.5. Ginzberg ve Mesleki Gelişim Kuramı

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma (1951) tarafından geliştirilen kurama göre kariyer tercihleri gelişim sürecini kapsamaktadır. Bu gelişim süreci kişinin talepleri ve olanakları arasında uzlaşmaya dayanan ve yaşam boyu gelişim gösteren, geriye dönmeyen bir karar sürecidir (Osipow ve Fitzgerald, 1996, s. 29).

Meslek tercihi hayatın 20 ile 22 yaş aralığında gerçekleşeceğini savunan Ginzberg'in ortaya sürdüğü bir diğer öneri ise meslek tercih süreci, geriye döndürülemez, tersine çevrilemez bir süreç olup, kişinin gereksinimleri ile gerçekliğin uyumu neticesinde gelişmesi görüşüdür (Adams, 1995).

Ginzberg'e göre meslek tercihi kişinin talepleriyle ona sunulan fırsatlar ve imkânların bir uzlaşmasıdır. Mesleki gelişimi üç evreye ayırmıştır.

Deneme Dönemi (12-18 Yaş): Bu dönem dört basamaktan oluşmaktadır. Birinci basamak ilgidir. 11-12 yaş dönemi içinde gerçekleşen bu süreç faaliyetlerin seçimi, ilgi alanlarına girini ve girmeyeni ayırıştırma süreci olarak da ifade edilmektedir. İlgi alanına giremeyen şeyler faaliyet olarak kabul edilmez. İkinci basamak yetenektir. 12-14 yaş aralığında

meydana gelen süreçte kişiler, yeteneklerinin üzerine düşünmektedir ve mesleki tercihlerde yetenek kavramının önemine varmaktadır. Çevresindeki benzerlerin önemi azalarak geniş olan bir çevreden örnek model tercih edilmektedir. Üçüncü olarak değer basamağı ise 15-16 yaş aralığını belirtmektedir. Kişide topluma hizmet etme fikri önemsenmektedir. Kişiler bir işten kazanılabilecek başka tatmin edici imkânların farkına varmaktadır. Kişiler meslek yönelimleri ile alakalı araştırmalara ihtiyaç duymaktadır. Dördüncü basamak ise geçiş basamağı olan 17-18 yaş aralığıdır. Bu basamakta kişiler gerçek olan tercihleri eğilim göstermektedir. Zaman içerisinde bağımsız olabilmek için çaba harcamaktadırlar. Bu dönem kişilerin kabiliyetleri ve iş yaşamına ilişkin bilgilerini artırmıştır. Kişiler yeteneklerinin farkına vararak kendilerine uygun meslekleri belirleyebilme yetileri elde etmişlerdir.

Gerçekçi dönem (18-22 yaş): Bu dönem ise üç süreçten oluşmaktadır. Birincisi araştırmadır. Araştırma süreci üniversiteye kayıpla başlayarak zamanla amaçlar daralır ve tercihler azalma göstermektedir. Üniversitenin ilk dönemlerinde mesleki yönelimi tespit etmek amacıyla farklı mesleki deneyimlerde bulunmaktadır. Bu deneyimlerle beraber ilgi alanlarında değişiklikler oluşabilmektedir. İkinci süreçte, billurlaşma olarak ifade edilmektedir. Billurlaşma süreci önceki süreçlerin genel toplamıdır. Kişi bu süreç içinde kendisini analiz ederek içsel ve dışsal etkenleri ele almaktadır. Bunun neticesinde belli bir mesleğe yönelim kazanmaktadır. Belirleme süreci üçüncü süreçtir. Bu süreçte ise kişi kesin karar verir ve gelişmiş planlama dönemi başlamış olmaktadır. Önceki süreçte belirlenen meslek yönelimini planlı ve sistemli hale getirmektedir (Serenbay, 2008, ss. 11-14).

Hayal Dönemi (7-12 Yaş): Kişiler bu dönemde oyun evresini bırakmakta ve mesleğe yönelimlerine başlamaktadırlar. Kişiler çocukluk döneminde mesleki eğilimlerini tanımlarken başlıca çıkış noktaları zevkleridir. Çocuklar beğendikleri ve zevk aldıkları meslekleri oyunlarına katarak bir eğilim gerçekleştirmiş olmaktadır. Yanı sıra benzeşimlerle kişiler çocuk yaşlarda mesleki yönelimlerini ortaya koyabilmektedir. Çocuklar küçükken kendilerini zayıf hissedebilmekte ve birleriyle benzerlik kurarak bu yetersizlik düşüncesinden kurtulmaktadır. Bu süreçte benzerlik kurdukları bireylerin mesleklerini oyunlarında temsil ederek bu şekilde bir mesleki yönelim elde etmektedir. Çocuklukta kişilerde zaman kavramı yoktur. Bu dönemde yapılacak meslek tercihleri hayal edilen, arzulanmış, cazip olabilen meslekler olmaktadır.

3.7.6. Holland ve Tipoloji Kuramı

Holland kişiliğin meslek tercihinde ve çevreye uyum sağlamada çok önemli olduğunu vurgulamaktadır. Holland meslek tercihini; kişiliğin iş hayatında karşılık bulan yansıması olarak belirtmektedir. Kişiliğin oluşumu üç faktöre dayanmaktadır. Bunlar, zekâ, cinsiyet ve sosyal sınıftır. Bu model üzerinde uygulanan çalışmalarda hem kişilik eğiliminin kariyer tercihindeki belirleyiciliği hem de kişilik türüyle kariyer arasında bir uyumluluğun olması durumunda bireyin kariyerinde değişiklik yapma ihtimalinin düşük düzeyde olduğunu doğrulamaktadır ((Spokane vd., 2005).

Holland'ın mesleki seçim kuramı üç temel üzerine kurgulanmıştır. Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır (Robbins ve Judge, 2015, s.112).

- Bireyler farklı kişiliklere sahiptir ve bu onların meslek ilgisini ortaya çıkarmaktadır.
- Bireyler farklı meslek seçimlerinde bulunabilmektedir.
- Kişiliklerine uygun olan mesleklerde çalışan kişiler, daha mutlu ve başarılı olmaktadır.

Holland'ın geliştirdiği meslek seçimi kuramına göre altı kişilik tipi vardır (Holland, 1996; Ivancevich,2003; Yılmaz, 2006 akt. Kamaşak ve Bulutlar, 2010, ss. 121-122):

Bu kişilik tipleri ise gerçekçi tip, araştırmacı tip, sanatçı tip, sosyal tip, girişimci tip ve geleneksel tiptir.

Gerçekçi Tip: Holland'ın tipoloji kuramına göre gerçekçi kişilik tipine sahip olan bu kişiler mekanik işleri benimsemekte ve farklı aletlerle tamirat yapmaktan hoşlanırlar. Bu tip kişiler araç sürücülüğü, çiftçilik, pilotluk, mühendislik, makinistlik ve benzeri meslekleri seçmektedirler.

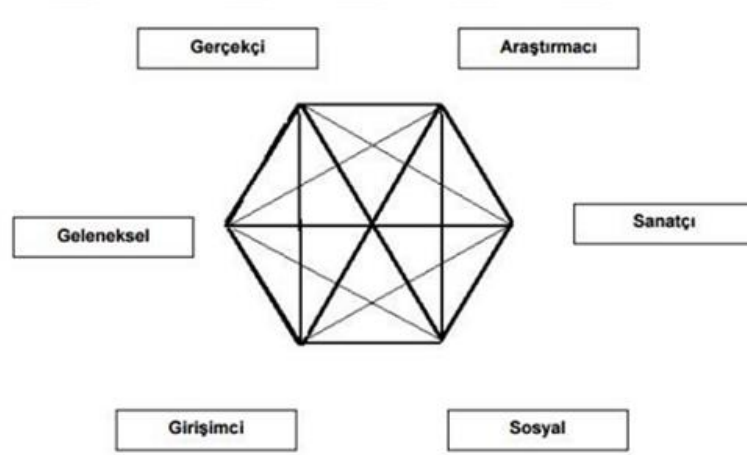
Araştırmacı Tip: Araştırmacı tip kişiler ise genel olarak doğal ve sosyal olayları anlamak, araştırmak ve kontrolünü sağlamak eğilimini severler. Bu tip kişilerin tercih ettikleri meslekler mikrobiyolog, psikolog, bilim insanı gibi seçenekler olmaktadır.

Sanatçı Tip: Sanatçı tip kişilerin sanata, edebiyata veya müziğe ilgi duyarlar. Genel anlamda içine kapanık, hassas bir tip olan bu kişilerin hayal güçleri geniştir. Bu kapsamda bu tip kişilerin sevebilecekleri meslekler içinde modelistlik, müzisyenlik, tiyatro sanatçılığı sayılabilir.

Sosyal Tip: Bu tip kişiler başka kişilere yardım etmeyi, onlara yeni şeyler öğretmeyi ve danışmanlık etmeyi severler. Rehber öğretmenlik, din adamlığı, danışmanlık gibi işler sosyal yönelimli bireyler için uygun işler arasındadır.

Girişimci Tip: Bu tip kişiler, ikna yetenekleri yüksek, yönetmeyi ve yönlendirmeyi severler. Bu kişiler enerjik, dışa dönük, gücü hâkim olmayı seven, hırslıdırlar. Avukatlık, yöneticilik, genel müdürlük bu özellikteki kişiler için uygun meslekler içinde sayılabilir.

Geleneksel Tip: Bu tip kişiler standart işleri sevmektedirler. Belirsizlikten kaçınan standartta uygun olan meslekleri tercih ederler. Sorumluluk sahibi, ağır başlı güçlü ve dengeli kişilerdir. Vergi uzmanlığı, kamuda yöneticilik, muhasebe ve denetçilik bu tip kişiler için uygun meslek gruplarıdır.



Şekil 4. Holland tiplerinin aralarındaki ilişki

Kaynak: (Kuzgun, Y., 2014, s. 137)

Şekil 4' te görüldüğü üzere iki tip arasındaki mesafe ne kadar kısa olursa benzerlikte o kadar çok demektir. Yani mesafe benzerlikle ters orantılıdır (Kuzgun, 2000, s. 137). Holland' ın kişilik tipleri arasındaki ilişki modeli incelendiğinde; Holland' a (1997) göre yan yana kişilik tipleri benzerdir ve farklı köşelerdeki kişilik tipleri birbirinden farklıdır. Örneğin, gerçek insanlar sosyal olmayacağı gibi, geleneksel insanlar da sanatsal özelliklere sahip olmayacaklardır. Ancak yan yana realistler ve araştırmacılar, girişimciler ve sosyal kişiler birbirleriyle benzerlikler gösteriyor.

3.7.7. Diğer Yaklaşımlar

Bu bölümde, Schein'in Kariyer Değerleri Kuramı, Gottfredson'ın Kariyer Seçimi Kuramı ve Sosyal Öğrenme Kuramı'na yer verilecektir.

3.7.7.1. Schein'in kariyer değerleri (Career Anchors) kuramı

Edgar Schein'in kariyer değerleri kavramını 1961 yılında başlayan bir araştırmadır. Bu araştırma, 12 yıl devam eden çalışmalar neticesinde 44 lisansüstü programı mezunu kişilerin katılımcı olması ile incelenmiş ve kişilerin seçimlerinin kökenindeki nedenler değerlendirilmiştir. Günümüzdeki kariyer değerleri kuramı ise kariyerlerin çeşitli basamaklarında olan yüzlerce birey ile yapılmış görüşmeler neticesinde oluşmuştur (Evans, 1996, s. 609).

Kariyer değerleri dengesi kuramı, kişinin yetenekleri, asıl değerleri ile güdü ve ihtiyaçlarından meydana gelen bir benlik şeklinde ifade edilebilmektedir. Kariyer değerlerinin üç bileşeni; kişilerin kendi kendilerine algılamış oldukları beceri ve kabiliyetler, kişilerin kendi kendine algılamış oldukları ihtiyaçlar ve güdüler, kişilerin kendi kendine algılamış oldukları tutum ve değerlerdir (Schein, 1978, ss. 125- 127'den akt. Aytaç, 2005, s. 101).

Schein (1990, ss. 5-11)'a göre kariyer değerleri (çapaları) (Schein, 1990, ss. 5-11):

Güvenlik-istikrar: Bu kariyer çapaları, kişinin kendisini daima ekonomik açıdan güven içerisinde ve istikrarlı olduğunu düşündüğü meslek ve işlerle ilgilenmesi olarak tanımlanabilir.

Özerklik / Bağımsızlık: Öncelikli olarak bu kariyer değeri kişinin iş yaşamının kontrolünü sağlamasını ifade eder.

Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik: Bu değeri, kişinin benlik kuramının kabiliyet ve teknik becerisini gösterme çabası üzerine oluşan kariyer değeri olarak ifade edebiliriz. Bu kabiliyet ve tecrübelerin yürütülmesiyle kişi, kendisi olmanın en yukarı seviyesine ulaşacaktır.

Yönetsel Yetkinlik: Kişinin kendi yetkinliğini kendisinin yönetebileceği bir örgüt başarısıyla ölçülebileceği bir organizasyonda üst seviyeye yükselme durumunu ifade eder.

Girişimci Yaratıcılık: Bu kariyer değeri, kişinin yeni hizmet ve iş üretimi oluşturmasını sağlayan özelliğidir.

Bir Hizmete veya Olaya Kendini Adama: Kişisel ve sosyal değerleri geliştirmek amaçlı etkinliklere eğilimler ve yardımlar bu değeri yansıtmaktadır.

Saf Meydan Okuma: Sorunları çözmek, karşılaşılan zorlu engelleri aşmak, rekabet etmeyi sevmek bu kariyer değerinin özelliğidir.

Yaşam Tarzı: Bu kariyer değerine sahip kişiler, aile hayatı ile meslek hayatının bağlantılı olmasını tercih ederler.

3.7.7.2. Gottfredson'ın kariyer seçimi kuramı

Farklı etnik kökenlerin ve sosyal grupların elamanı olan kadınlar ile erkeklerin farklı seçimlerde bulunması bu ayrılmanın çocukluk zamanının ilk dönemlerinden başlaması, kimi kişilerin ilgi alanlarına çok uygun olmayan alanlara eğilim göstermesi Gottfredson'un ilgisini çekmiş, meslek tercihiinde sosyal unsurların etki eden görüşleri geliştirmiştir (Kuzgun, 2009, s. 182).

Gottfredson'un kuramı, kişinin kariyer amacının nasıl gelişme göstermiş olduğudur. Bu kuram dört ana varsayıma dayanır (Brown, 2003, s. 40):

1. Kariyerin gelişimi çocukluk döneminde başlamaktadır.
2. Kariyer amaçları ise kişinin benliğini göstermektedir.
3. Kariyer doygunluğu, kişinin algısıyla kariyeri arasında olan uyumla ilişkilidir.
4. Kişi, kariyer tercihi aşamasında kendisine yol gösterecek mesleki tipler geliştirmektedir.

Gottfredson, kariyer tercihini, farklı kariyer alternatiflerinin kısıtlandırılması ve kişinin seçenekleri ile iş olanakları arasında uzlaşmasını sağlayan süreçtir. İş ve kişi arasındaki uyumu sağlayan üç özellik vardır: prestij, iş alanı ve cinsiyettir (Walsh, Osipow, 1995, s. 87). Gottfredson'a göre prestij kariyer tercihiinde önemlidir. İşin toplum tarafından benimsenmesi, statüsü, belirli bir kabiliyet gerektirmesi kariyer tercihiinde kişiyi etkileyen öğelerdir. Gottfredson, kariyer tercihiinde cinsiyetler arasında farklılıklar olduğunu

belirtmektedir. Kadınların kısıtlı alanlarda tercih yapabildiklerini aile ve iş arasındaki dengeyi sağlayacak tercihlerde bulduklarını vurgulamaktadır (Brown, 2003, s. 40).

3.7.7.3. Sosyal öğrenme kuramı

Krumboltz ve Mitchell (1979) geliştirmiş oldukları bu kuramda Bandura'nın davranışsal yaklaşım kuramını esas almışlardır. Davranışsal kurama göre kişilik, kişinin çevresi ile etkileşim göstermesi ile gelişir. Bu etkileşimler çift yönlü olmaktadır. İnsanlar hem çevreye tepki göstermekte hem de o çevre de etkin olarak öğrenme tecrübelerini artırmış olmaktadır (Sharf, 2002, s. 335).

Krumboltz (1999)' a göre; İlgilerin, değerlerin, becerilerin, iş alışkanlıklarının ve kişilik özelliklerinin öğrenme ve davranışların neticesi olarak zamanla değişiklik göstermektedir (Krumboltz ve Worthington, 1999).

Krumboltz' un kariyer kararında etkili olan dört etken bulunmaktadır (Brown, 2003, s. 42; Sharf, 2002, s. 337):

1. *Genetik özellikler ve özel kabiliyetler:* Kişinin cinsiyeti saç rengi, kilosu, boyu gibi fiziki özellikleri ve diğer özellikleri, kariyer tercihinde kısıtlayıcı olmaktadır. Bunlara ilave olarak, müzik, sanat veya spora eğilimli olmak gibi doğuştan olan özel beceriler de kişinin seçimlerinde etkili olur. Sosyal öğrenme teorisi, bu öğelerle birebir ilgilenmemektedir. Krumboltz'un sosyal öğrenme kuramı, öğrenme ile beceri ve kabiliyetlerini geliştirmek üzerine odaklanmıştır.
2. *Çevresel koşullar ve olaylar:* Kişi kontrolü dışında gerçekleşen kültürel, sosyal, politik ve ekonomik olaylardan etkilenmektedir. İklim, kişinin bulunduğu coğrafya da tercihleri farklı yollarla etkiler. Krumboltz ve Mitchell, kişinin kariyer kararı üzerinde etki eden ve kişinin kontrolü dışında meydana gelen önemli olayları üzerinde durur. Mesela iş ve eğitim imkanları, öğrenci ve işçi alımındaki sosyal prosedür ve politikalar, deprem ve sel gibi doğal afetler, teknolojik gelişmeler gibi.
3. *Öğrenme deneyimleri:* Sosyal öğrenme kuramına göre, kişinin kariyer seçimi önceki öğrenme tecrübelerinin neticesidir. Kişinin öğrenme dönemi küçük yaşlarda başlayıp ve yeni bilgiler öğrenerek devam eder. Krumboltz öğrenme dönemini, aracı öğrenme deneyimi ve ilişki kurarak öğrenme deneyimi olarak

iki başlıkta incelemektedir. Aracı öğrenme deneyimi, kişinin yapmış olduğu bir davranışın olumlu yönde pekiştirerek ya da cezalandırarak kişinin bilişsel yeteneklerinin gelişimi ile sağlanır. İlişki kurarak öğrenme deneyimi, kişinin olumlu ya da olumsuz olan bir durum ile daha önceki olumsuz bir durumu eşleştirmesi sonucunda oluşmaktadır.

4. *Görev yaklaşımı becerileri*: Krumboltz'a göre görev yaklaşımı becerileri, kişiye özgü nitelikler, çevresel olaylar ve öğrenme deneyimleri arasında oluşan etkileşim sayesinde meydana gelmektedir. Kişinin görev becerileri iş alışkanlığı, değer ve standartları bu etkileşimin meyveleridir. Öğrenme deneyimi genetik özellikler ve çevre etkisinin neticesinde bilişsel, duygusal ve performansla alakalı tepkileri meydana getirmektedir. Bireyin bir mesleğe yaklaşımı, önceki tecrübelerine bağlı olup elde edeceği neticeleri de etkiler.

3.8. Kariyer Çapaları

Kariyer çapaları kavramı ilk defa, 1961 yılında Schein ve arkadaşları tarafından Massachusetts Teknoloji Enstitüsünde ortaya atılmış (Schein, 1996), ardından 1970'lerde De Long tarafından geliştirmiştir. Kariyer çapalarını bireysel davranış ve değerlerin bileşeni oluşturmaktadır. Kişilerin algılamış oldukları davranış ve değerler kariyer çapasına yön gösteren öğelerdir. Kişinin kararlarında bireysel değerler grubu olarak isimlendirilen kariyer istikrarları, iş başlangıçlarında, iş değişimlerine vs. kariyer seçenekleri etkilidir.

Kariyer çapaları örneği başlangıçta Schein ortaya çıkardığı beş boyuta daha sonra ek olarak De long üç boyut daha ilave etmiştir (Steele ve Smythe, 2007). Bu boyutlardan birincisi güvenlik-istikrardır. Kariyer çapalarında güvenlik-istikrar boyutu diğer boyutlara göre hâkim olan kişiler iş konusunda istikrarı tehlikeye atacak adımlar atmaz istemezler (Schein, 2006, s. 4). Bir diğer boyut ise özerklik-bağımsızlıktır. Kariyer çapasında bu boyutu baskın olan bireyler kendi çizgileri ve kendi istedikleri zaman doğrultusunda iş yapmaktan hoşlanmaktadırlar. Bu nedenle bu kişiler bir iş bölümüne dâhil olmak yerine tek başlarına iş yapma eğilimindedirler (Erdoğan, 2003, s. 18; Schein, 2006, s. 3). Üçüncü boyut teknik veya fonksiyonel yetkinliktir. Bu boyutu hâkim olan kişiler ise kendi yeteneklerini geliştirerek ve ön plana çıkararak mutlu olmaktadır.

Kendi alanlarında yükselmeyi ve bu alanda kalmayı tercih ederler (Cerdin ve Pargneux, 2010, s. 289; Schein 2006, s. 3). Farklı bir diğerk boyut olan genel yönetim yetkinliği baskın olan kişiler kendilerinin belirlediği ölçüler doğrultusunda yönetimde bulunmak, hâkim olmak gibi düşüncelere sahiptirler. Bu kişiler yönetim kademesinde bulunmayı arzu edip yükselmeye sıcak bakmaktadırlar (Schein, 2006, s. 11; Schein, 1990). Beşinci boyut olan girişimci yaratıcılıktır. Girişimci ve motive olan bu kişiler imkânları değerlendirme konusunda isteklidirler. (Schein, 2006, s. 4).

Kariyer çapasının bir başka boyutu olan hizmet-kendini adama boyutunda ise insanlara yararlı olmak bu kişilerin motivasyon kaynağıdır (Schein, 2006, s. 19). Saf meydan okuma boyutu baskın olan kişiler ise zoru başarmak için çaba göstermektedir ve rekabet ortamına açıktırlar. Engellerden yılmayıp çözüm odaklı kişilerdir (Schein, 2006, ss. 5-21). Kariyer çapalarının son boyutu olan hayat tarzında ise kişiler kariyerlerine odaklanırken kişisel gelişimlerine ve sosyal yaşamlarına da özen göstermektedirler (Schein, 2006, s. 5). Bireylerin kariyer çapasında baskın olan boyutları yeteneklerine göre değişmektedir. Eğer kişiler hedef odaklı ve bu hedefi sürdürme çabasında olurlarsa kariyer çapasının boyutları varyasyona uğrayabilmektedir (Gürbüz ve Sığrı, 2012; Kaplan, 2014, s. 122).

4. KARIYER PLANLAMA SÜRECİNDE KİŞİLİK TERCİHLERİN ROLÜ: DEMOGRAFİK, KİŞİLİK VE KARIYER GELİŞİMİ DEĞİŞKENLERİNİN İLİŞKİSİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Üniversite eğitimi süresince kişiler gelecekte arzu ettikleri yaşama ulaşmak ve mesleklerinin gereğini yapmak için kariyer planlama basamaklarını adımlamaktadırlar. Kişiler kendileri için uygun olduğunu düşündükleri mesleği icra ettiklerinde, bireysel olarak gelişmekle birlikte, topluma da yarar sağlamaktadırlar. Bu süreçte bireylerin fikirlerini ve eğilimlerini etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, üniversite eğitimini bitiren bireylerin kişilik özellikleri, sosyoekonomik durum, demografik ve kariyer gelişimi değişkenlerinin, kariyer planlamalarına olan etkisinin araştırılmasıdır.

4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada ele alınan hipotezler aşağıdadır;

H_1 : Yaratıcı Kişilik Özelliği ölçeği demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H_{11} : Yaratıcı Kişilik Özelliği ölçeği cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H_{12} : Yaratıcı Kişilik Özelliği ölçeği babanın mesleğine göre farklılaşmaktadır.

H_{13} : Yaratıcı Kişilik Özelliği ölçeği babanın eğitimine göre farklılaşmaktadır.

H_{14} : Yaratıcı Kişilik Özelliği ölçeği annenin mesleğine göre farklılaşmaktadır.

H_{15} : Yaratıcı Kişilik Özelliği ölçeği annenin eğitimine göre farklılaşmaktadır.

H_{16} : Yaratıcı Kişilik Özelliği ölçeği ailenin ortalama gelire göre farklılaşmaktadır.

H_{17} : Yaratıcı Kişilik Özelliği eğitim alınan fakülteye göre farklılaşmaktadır.

H_2 : Kariyer apaları leği demografik değişkenlere göre farklılaşmaktadır.

H_{21} : Kariyer apaları leği cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H_{22} : Kariyer apaları leği babanın mesleğine göre farklılaşmaktadır.

H_{23} : Kariyer apaları leği babanın eğitimine göre farklılaşmaktadır.

H_{24} : Kariyer apaları leği annenin mesleğine göre farklılaşmaktadır.

H_{25} : Kariyer apaları leği annenin eğitimine göre farklılaşmaktadır.

H_{26} : Kariyer apaları leği ailenin ortalama gelire göre farklılaşmaktadır.

H_{27} : Kariyer apaları leği eğitim alınan fakülteye göre farklılaşmaktadır.

H_3 : Yaratıcı Kişilik özelliği leği ve Kariyer apaları leği arasında pozitif ilişki vardır.

4.3. Araştırmanın Evreni, rneklemi ve Araştırma Yeri

Bu alışma, 2019 yılı Temmuz-Eylül ayı içinde Konya'da bulunan bir vakıf niversitesinde son sınıf ğrencisi olup aynı yıl içinde mezun olacak olan öğrenciler ile yürütülmüştür. Bu sebeple aynı niversitenin farklı bölümlerinde hlen eğitim görmekte olan birinci, ikinci, üçüncü sınıf öğrencileri çalışmaya dâhil edilmemiştir. Araştırmanın alışma evrenini oluşturan vakıf niversitesinde 9000 ğrenci öğrenim görmektedir. Araştırmada rnekleme büyüklüğü belirlenirken %95 güven aralığında %5 hata payı ile 500 öğrenciye anket uygulanması gerektiği hesaplanmıştır. Bu kapsamda sonuçların gerçeğe daha yakın olmasını sağlamak amacıyla 431 öğrenciye ulaşılmış ve veri toplanmıştır.

4.4. Varsayımlar

Vakıf niversitesindeki lisans- ön lisans son sınıf öğrencilerine yapılan ankette yer alan önermelerin öğrenciler tarafından anlaşıldığı, öğrencilerin soruları objektif olarak değerlendikleri ve cevapladıkları, seçilen örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

4.5. Sınırlılıklar

Sınırlılıklardan birinci çalışmanın örnekleminin 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Konya ilindeki bir vakıf üniversitesindeki lisans-ön lisans son sınıf öğrencilerinden oluşmasıdır. Diğer bir sınırlılık verilerin toplanma süresinin kısa olmasıdır. Bu süre uzadıkça daha çok kişiye ulaşılarak örneklem büyüklüğü artacak ve sonuçların daha genellenebilir ve homojen olması sağlanacaktır. Örneklemin ankete katılmak istemeyişi ve ankete katılanların da anket sorularını anlayarak yapmamış olma ihtimalleri diğer bir sınırlılıktır.

4.6. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Aracı

Üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasında farklı değişkenlerin etkisini belirleyen bu çalışmada kesitsel tarama yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada bireylerin kişilik tercihlerinin kariyer planlamalarına etkisinin incelenmesi amacıyla anket uygulanmıştır. Bu ankette içinde öğrencinin öğrenim gördüğü fakülte, cinsiyeti, ailesinin çalışma durumu ve mesleği, eğitim durumu ve sosyoekonomik düzeyi sorgulanmıştır.

Değerlendirme sorularında iki farklı beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılardan, (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum gibi her bir maddeyi değerlendirerek işaretlemeleri istenmiştir. Bu bağlamda Şahin ve Danışman (2017)'in geçerlilik ve güvenilirliğini yaptığı 'Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği' ve Ünal ve Gizir (2014)'in geliştirdiği 'Kariyer Çapaları Ölçeği'nden yararlanılmıştır.

Verilerin analizi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 23.0 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Sonuçlar %95 güven aralığında değerlendirilmiştir. Çalışma verilerinin analizi için istatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ 'tir.

Araştırmada toplanan verileri test etmek amacıyla frekans analizi, faktör analizi, güvenilirlik analizi, demografik bulgular, tanımlayıcı istatistikler ve hipotez testleri analizleri kullanılmıştır.

4.6.1. Faktör Analizi

Örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğunu denetlemek amacıyla yaratıcı kişilik özelliği ölçeğine ait Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) = 0,726 olduğu tespit edilmiştir.

Bu, açıklayıcı faktör analizi için kabul edilebilir bir değerdir ($KMO = 0,726 > 0,60$). Ayrıca, Bartlett' in Küresellik Testi de % 95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı (Ki-Kare: 1572,846; sd: 136, p: $0,000 < 0,05$) bulunmuş olup verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir.

Tablo 2. KMO ve Bartlett's testleri tablosu sonuçları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü		0,726
	Yaklaşık Ki Kare	1572,846
Bartlett'in Küresellik Testi	sd	136
	p	0,00

Faktör analizi gerçekleştirilirken faktör döndürme yöntemi olarak varimax seçilmiştir. Bu yöntem değişken yapısının sabit kalmasını sağlamaktadır. Netice itibariyle, yaratıcı kişilik özelliği ölçeği dört faktör altında, varyansın %52,23'ünde toplanmıştır. Tablo 3'te görüldüğü gibi ölçeğin öz değeri 1'den büyük olan dört faktörden oluşmaktadır.

Ölçeğe ait faktör yükleri aşağıdaki gibidir;

Tablo 3'te verilen faktörlere bakıldığında, birinci faktörü oluşturan 5 maddenin faktör yüklerinin 0,480 ile 0,786 arasında değiştiği görülmektedir. İlk faktör "Amaç Yönelimlilik" olarak adlandırılmıştır. Benzer şekilde, ikinci faktörü oluşturan 5 maddenin faktör yüklerinin 0,590 ile 0,771 arasında değiştiği görülmektedir. İkinci faktör "İçsel Motivasyon" olarak adlandırılmıştır. Diğer üçüncü faktörü oluşturan 3 maddenin faktör yüklerinin 0,592 ile 0,802 arasında değiştiği görülmektedir. Üçüncü faktör "Kendine Güven" olarak adlandırılmıştır. Başak bir faktöre bakıldığında dördüncü faktörü oluşturan 4 maddenin faktör yüklerinin 0,598 ile 0,679 arasında değiştiği görülmektedir. Dördüncü faktör "Risk Alma" olarak adlandırılmıştır.

Tablo 3. Yaratıcı kişilik özelliği ölçeği açıklayıcı faktör analizi

Maddeler	Faktör Yükleri			
I. Faktör: Amaç yönelimlilik				
1. Sadece bana etkisi olacak sorunları çözmek için uğraşırım.	0,786			
2. Sadece problemler beni doğrudan etkilediği zaman problemler hakkında düşünmeye çalışırım.	0,742			
3. Yeni şeyler denemeyi sadece sonucunun ne olduğunu bilmek amacıyla severim.	0,701			
4. Sadece kolay olan problemler hakkında düşünmek isterim	0,512			
5. Bir şey yaparken hep aynı yolu/yöntemi izlerim	0,480			
II. Faktör: İçsel motivasyon				
6. Yeni oyun ve etkinlikleri denemek ilgimi çeker.		0,771		
7. Bilmece türü zekâ oyunları oynamayı severim.		0,706		
8. Yeni şeyler yapmayı severim.		0,689		
9. Doğal güzellikler ve sanat ilgimi çeker.		0,602		
10. Birçok şeyi kendim denemek isterim.		0,590		
III. Faktör: Kendine güven				
11. Toplumun geneli ile kıyasladığımda kendi yeteneklerimden şüphe duyarım.			0,802	
12. Çoğu zaman, birçok insanın sahip olduğu yeteneklere sahip olmadığımı düşünürüm.			0,790	
13. Daha önceden kolaylıkla başa çıkmış olduğum durumlarla karşılaştığımda bile kendime güvenmem.			0,592	
IV. Faktör: Risk alma				
14. Kuralların beni sınırlamasından hoşlanmam.				0,679
15. İnsanlara beklemediği sorular sormayı severim.				0,635
16. Bazı müzik türleri derin hayallere dalmama neden olur.				0,609
17. Başkalarının bilmediği şarkıları söylemeyi severim.				0,598

Kariyer Çapaları Ölçeğine ait KMO = 0,844 olduğu tespit edilmiştir. Bu, açıklayıcı faktör analizi için kabul edilebilir bir değerdir (KMO = 0,844 > 0,60). Ayrıca, Bartlett' in Küresellik Testi de %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı (Ki-Kare: 6006,956; sd: 378, p: 0,000<0,05) bulunmuş olup verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir.

Tablo 4. KMO ve Bartlett testleri tablosu sonuçları

KMO ve Bartlett Testleri		
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü		0,844
	Yaklaşık Ki Kare	6006,956
Bartlett 'in Küresellik Testi	Sd	378
	P	0,00

Faktör analizi gerçekleştirilirken faktör döndürme yöntemi olarak varimax yöntemi seçilmiştir. Yukarıdaki paragrafta bahsedildiği üzere, bu yöntem değişken yapısının sabit kalmasını sağlamaktadır. Netice itibarıyla, kariyer çapaları ölçeği dokuz faktör altında, varyansın %73,63'ünde toplanmıştır. Tablo 5 'te görüldüğü gibi ölçeğin öz değeri 1'den büyük olan dokuz faktörden oluşmaktadır.

Ölçeğe ait faktör yükleri aşağıdaki gibidir;

Tablo 5' te verilen faktörlere bakıldığında, birinci faktörü oluşturan 4 maddenin faktör yüklerinin 0,823 ile 0,893 arasında değiştiği görülmektedir. Birinci faktör "Genel Yönetmelik Yetkinlik" olarak adlandırılmıştır. Benzer şekilde, ikinci faktörü oluşturan 4 maddenin faktör yüklerinin 0,406 ile 0,804 arasında değiştiği görülmektedir. İkinci faktör "Teknik Fonksiyonel Yetkinlik" olarak ifade edilmiştir. Verilen diğer üçüncü faktörü oluşturan 3 maddenin faktör yüklerinin 0,754 ile 0,886 arasında değiştiği görülmektedir. Üçüncü faktör "Saf Meydan Okuma" olarak tanımlanmıştır. Dördüncü faktörü oluşturan 3 maddenin faktör yüklerinin 0,796 ile 0,883 arasında değiştiği görülmektedir. Dördüncü faktör "İş Güvenliği" olarak adlandırılmıştır. Aynı şekilde, beşinci faktörü oluşturan 4 maddenin faktör yüklerinin 0,675 ile 0,801 arasında değiştiği görülmektedir. Beşinci faktör "Özerklik Bağımsızlık" olarak adlandırılmıştır. Altıncı faktörü oluşturan 3 maddenin faktör yüklerinin 0,870 ile 0,900 arasında değiştiği görülmektedir. Altıncı

faktör “Hizmet Kendini Adama” isimlendirilmiştir. Verilen diğer faktörlere bakıldığında, yedinci faktörü oluşturan 3 maddenin faktör yüklerinin, 0,826 ile, 0,869 arasında değiştiği görülmektedir. Yedinci faktör “Hayat Tarzı” olarak adlandırılmıştır. Başka bir faktöre bakıldığında, sekizinci faktörü oluşturan 2 maddenin faktör yüklerinin, 0,905 olduğu görülmektedir. Sekizinci faktör “Coğrafi Güvenlik” olarak tanımlanmıştır.

Bir diğer faktöre bakıldığında, dokuzuncu faktörü oluşturan 2 maddenin faktör yüklerinin, 0,937 olduğu görülmektedir. Dokuzuncu faktör “Girişimcilik Yaratıcılık” olarak adlandırılmıştır.

Tablo 5. Kariyer çapaları ölçeği açıklayıcı faktör analizi

Maddeler	Faktör Yükleri								
I. Genel Yönetmel Yetkinlik									
1. Kariyerimde bir kurumdaki diğer çalışanları yönlendirebileceğim bir mevkie yükselmek.	0,893								
2. Bir kurumdaki diğer çalışanların işlerini koordine edip yönetebileceğim bir kariyer.	0,874								
3. Bir kurumdaki diğer çalışanları etkileyebilecek kararlar alabileceğim bir kariyer.	0,843								
4. Bir kurumda yönetici pozisyonuna yükselebileceğim bir kariyer.	0,823								
II. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik									
5. Bir kurumdaki diğer çalışanların işlerini koordine edip yönetebileceğim bir kariyer.	0,804								
6. Kariyerim boyunca kendi uzmanlık alanımda kalmak.	0,802								
7. Sadece uzmanlık alanıma yönelik becerilerimi sürekli olarak geliştirebileceğim bir kariyer.	0,793								
8. Herhangi bir düzeyde yöneticiliğe terfi etmektense alanımda uzmanlaşabileceğim bir kariyer.	0,406								

III. Saf Meydan Okuma									
9. Zor problemler üzerinde çalışabileceğim bir kariyer.			0,886						
10. Zor problemlerle yüzleşip onları çözebileceğim bir kariyer.			0,866						
11. Sürekli olarak zor problemlerle karşılaşacağım ortamlar sağlayan bir kariyer.			0,754						
IV. İş güvenliği									
12. Bana uzun vadeli ve istikrarlı bir iş sağlayabilen bir kurumda çalışmak.			0,883						
13. Güven ve istikrar duygusu hissetmemi sağlayan bir kariyer.			0,837						
14. Bana güven ve istikrar duygusu verebilecek bir kurumda çalışmak.			0,796						
V. Özerklik Bağımsızlık									
15. Kendi çalışma saatlerimi seçme özgürlüğü sağlayabilecek bir kariyer.					0,801				
16. Kendi hayatımı istediğim şekilde yönlendirmeme olanak sağlayan bir kariyer.					0,776				
17. Kurallar, prosedürler, kılık kıyafet ve benzeri kurumsal kısıtlamalardan bağımsız bir kariyer.					0,764				
18. İşimi bildiğim gibi yapabilme ve planlayabilme özgürlüğü tanıyan bir kariyer.					0,675				
VI. Hizmet Kendini Adama									
19. İnsanlığa gerçek katkılarımın olabileceği bir kariyer.						0,900			
20. Toplumun refahı için hizmet edebileceğim bir kariyer.						0,880			
21. Becerilerimi başkalarının yararına kullanabileceğim bir kariyer.						0,870			
VII. Hayat Tarzı									
22. Kişisel ve ailevi gereksinimlerle kariyer gereksinimlerimi dengeleyebileceğim bir kariyer.							0,869		

23. Aileme ve kariyerime her zaman aynı oranda ağırlık verebileceğim bir kariyer.								0,856	
24. Özel hayatım ve iş hayatımı uyumlu bir şekilde sürdürmeme olanak sağlayan bir kariyer.								0,826	
VIII. Coğrafi Güvenlik									
25. Şehir değiştirmemi gerektirmeyecek bir kariyer.								0,905	
26. Farklı şehirdeki bir göreve terfi etmektense bulunduğum şehirde çalışmaya devam etmek.								0,905	
IX. Girişimcilik Yaratıcılık									
27. Kendi işimi kurmak ve geliştirmek.									0,937
28. Kendi işimi kurmamı sağlayacak fikirler araştırmak.									0,937

4.6.2. Güvenilirlik Analizi

Tablo 6'da, ölçek ve alt faktörlere ilişkin içsel tutarlılık değerleri gösterilmiştir. Ölçeklere ilişkin güvenlik analizleri Cronbach's alpha (α) katsayısının hesaplanmasıyla tespit edilmiştir.

- $0 < \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0.40 < \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük bir güvenilirliğe sahiptir,
- $0.60 < \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- $0.80 < \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek seviye de güvenilir bir ölçektir (Akgül ve Çevik, 2003; 435- 436).

Tablo 6. Ölçeklere ve alt ölçeklere ilişkin içsel tutarlık değerleri

Alt ölçekler ve ölçek	Madde sayısı	Cronbach' salpha değeri
Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği	17	0,67
Amaç yönelimlilik	5	0,71
İçsel motivasyon	5	0,71
Kendine güven	3	0,75
Risk alma	4	0,56
Kariyer Çapaları Ölçeği	28	0,88
Genel Yönetsel Yetkinlik	4	0,88
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	4	0,68
Saf Meydan Okuma	3	0,77
İş güvenliği	3	0,78
Özerklik Bağımsızlık	4	0,73
Hizmete Kendini Adama	3	0,85
Hayat Tarzı	3	0,80
Coğrafi Güvenlik	2	0,78
Girişimcilik Yaratıcılık	2	0,86

Cronbach's alpha değerleri, tüm ölçeklerin ve alt faktörlerin içsel tutarlılığa sahip değişkenler olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, içsel tutarlılık değerleri amaç yönelimlilik için 0,71, içsel motivasyon için 0,71, kendine güven için 0,75, risk alma için 0,56 ve yaratıcı kişilik özellikleri ölçeğinin tamamı için 0,67 olduğu tespit edilmiştir. Kariyer çapaları ölçeğine ilişkin içsel tutarlık değerleri, genel ve yönetsel yetkinlik için 0,88, teknik ve fonksiyonel yetkinlik için 0,68, saf meydan okuma için 0,77, iş güvenliği için 0,78, özerklik ve bağımsızlık için 0,78, hizmete kendini adama için 0,85, hayat tarzı için 0,80, coğrafi güvenlik için 0,78, girişimcilik ve yaratıcılık 0,86 ve sonuncusu son ölçeğin geneli için 0,88 olduğu tespit edilmiştir.

4.7. Bulgular

4.7.1. Demografik Bulgular ve Tanımlayıcı İstatistikler

Bu çalışmaya toplam 431 mezun düzeyinde üniversite öğrencisi katılım sağlamıştır. Buna göre katılımcıların 141'i erkek (%32,7), ve 290'ı kadındır (%67,3). Katılımcıların fakülte bazında dağılımları şu şekildedir; Adalet Meslek Yüksekokulu mezunu 34 kişi (%7,9), Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi mezunu 47 kişi (%10,9), Hukuk Fakültesi mezunu 60 kişi (%13,9), İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunu 64 kişi (%14,8), Mühendislik Fakültesi mezunu 61 kişi (%14,2), Sosyal ve Beşerî Bilimler Fakültesi mezunu 34 kişi (%7,9), Sağlık Bilimleri Yüksekokulu mezunu 79 kişi (%18,3), Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu mezunu 52 kişidir (%12,1).

Tablo 7. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular

Sosyo-demografik özellik	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	141	32,7
Kadın	290	67,3
Babanın Mesleği		
Kamu Çalışanı	103	23,9
Özel Sektör Çalışanı	109	25,3
Kendi hesabına çalışan	99	23,0
Emekli	120	27,8
Babanın eğitim durumu		
İlkokul	96	22,3
Ortaokul	66	15,3
Lise	112	26,0
Ön Lisans	29	6,7
Lisans	106	24,6
Lisansüstü	22	5,1
Annenin mesleği		
Ev Hanımı	344	79,8
Kamu Çalışanı	44	10,2
Özel Sektör Çalışanı	15	3,5
Kendi hesabına çalışan	19	4,4

Emekli	9	2,1
Annenin eğitim durumu		
İlkokul	170	39,4
Ortaokul	86	20,0
Lise	90	20,9
Ön Lisans	21	4,9
Lisans	61	14,2
Lisansüstü	3	0,7
Ortalama Gelir		
2000 TL ve Altı	30	7,0
2001-3000 TL	88	20,4
3001-4000 TL	86	20,0
4000 TL+	227	52,7
Fakülte		
Adalet	34	7,9
Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi	47	10,9
Hukuk Fakültesi	60	13,9
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	64	14,8
Mühendislik Fakültesi	61	14,2
Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi	34	7,9
Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	79	18,3
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	52	12,1

Tablo 7, katılımcıların demografik özelliklerini göstermektedir. Buna göre katılımcıların 141'i erkek (% 32,7), ve 290'ı kadındır (% 67,3). Katılımcıların baba mesleği şöyle dağılmaktadır; kamu çalışanı 103 kişi (% 23,9), özel sektör çalışanları 109 kişi (%25,3), kendi hesabına çalışanlar 99 kişi (%23,0) ve emekli 120 kişidir (%27,8). Katılımcıların baba mesleği ele alındığında ise; ilkokul mezunu 96 kişi (%22,3), ortaokul mezunu 66 kişi (%15,3), lise mezunu 112 kişi (%26), ön lisans mezunu 29 (%6,7), lisans mezunu 106 kişi (%24,6), lisansüstü mezun 22 kişidir (%5,1). Katılımcıların anne mesleği incelendiğinde; büyük çoğunluğun ev hanımı olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; ev hanımı 344 kişi (%79,8), kamu çalışanı 44 kişi (%10,2), özel sektör çalışanı 15 kişi (%3,5), kendi hesabına çalışan 19 kişi (%4,4), emekli 9 kişidir (%2,1). Katılımcıların ailelerine ilişkin demografik sorulardan bir diğeri ise annenin eğitim durumudur. Buna göre; ilkokul mezunu 170 kişi (%39,4), ortaokul mezunu 86 kişi (%20,0), lise mezunu 90

kişi (%20,9), ön lisans mezunu 21 kişi (%4,9), lisans mezunu 61 kişi (%14,2) ve lisansüstü mezun 3 kişidir (%0,7). Ailelerin ortalama gelirleri; 2000 TL altı 30 aile (%7), 2001-3000 TL arası gelir elde eden 88 aile (%20,4), 3001-4000 TL arasında gelir elde eden 86 aile (%20), 4000 TL üstü gelir elde eden aile sayısı 227'dir (%52,7).

Tablo 8. Ölçeklere ve alt ölçeklere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

Alt ölçekler ve ölçek	Ortalama	Standard Sapma (SS)
Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği	3,22	0,44
Amaç yönelimlilik	2,42	0,79
İçsel motivasyon	4,12	0,65
Kendine güven	2,35	0,96
Risk alma	3,73	0,75
Kariyer Çapaları Ölçeği	3,99	0,48
Genel Yönetmel Yetkinlik	4,19	0,78
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	3,73	0,77
Saf Meydan Okuma	3,55	0,85
İş güvenliği	4,33	0,66
Özerklik Bağımsızlık	4,02	0,74
Hizmet Kendini Adama	4,43	0,68
Hayat Tarzı	4,24	0,74
Coğrafi Güvenlik	3,13	1,18
Girişimcilik Yaratıcılık	4,07	0,97

Tablo 8, ölçeklere ve alt faktörlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir. Anket sonuçlarına göre; yaratıcı kişilik özelliği ortalaması 3,22 (SS: 0,44) olarak tespit edilmiştir. Diğer taraftan, kariyer çapalarına verilen cevapların ortalaması 3,99'dir (ss: 0,48). Ölçeklerin ortalamalarına bakıldığında, katılımcıların (veya öğrencilerin) yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları yüksektir.

Tablo 9. Ölçeklere ve alt ölçeklere ilişkin normal dağılım analizi sonuçları

Alt ölçekler ve ölçek	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
	İstatistik	p	İstatistik	p
Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği	0,253	0,000	0,837	0,000
Amaç yönelimlilik	0,256	0,000	0,862	0,000
İçsel motivasyon	0,288	0,000	0,777	0,000
Kendine güven	0,213	0,000	0,866	0,000
Risk alma	0,235	0,000	0,860	0,000
Kariyer Çapaları Ölçeği	0,250	0,000	0,808	0,000
Genel Yönetmel Yetkinlik	0,263	0,000	0,772	0,000
Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	0,205	0,000	0,865	0,000
Saf Meydan Okuma	0,231	0,000	0,889	0,000
İş güvenliği	0,294	0,000	0,752	0,000
Özerklik Bağımsızlık	0,233	0,000	0,824	0,000
Hizmet Kendini Adama	0,331	0,000	0,706	0,000
Hayat Tarzı	0,273	0,000	0,777	0,000
Coğrafi Güvenlik	0,158	0,000	0,901	0,000
Girişimcilik Yaratıcılık	0,252	0,000	0,801	0,000

Tablo 9, ölçeklere ve alt faktörlerine ilişkin normal dağılım analizi sonuçlarını göstermektedir. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri sonucunda, ölçeklerin ve alt faktörlerinin normal dağılıma sahip olmadığı tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Dolayısıyla, bu ölçeklerle yapılacak tüm analizlerde parametrik olmayan (non-parametrik) istatistiksel yöntemler kullanılacaktır (Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H ve Spearman's rho).

4.7.2. Hipotez Testleri

Bu bölümde yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları için oluşturulan hipotezlerin sonuçları açıklanmıştır.

Tablo 10. Yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapalarının cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin bulgular

Değişken	Ortalama Sıra	Test	Test Değer	P
Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği				
Erkek	3,28±0,50	Mann-Whitney U	Z: -2,443	0,015
Kadın	3,19±0,41			
Kariyer Çapaları Ölçeği				
Erkek	4,00±0,61	Mann-Whitney U	Z: -1,565	0,118
Kadın	3,99±0,40			

Tablo 10, yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısının cinsiyete göre farklılaşmasının sonuçlarını göstermektedir. Mann-Whitney U' testi sonuçlarına göre; kariyer çapaları (erkek: 4,00±0,61; kadın:3,99±0,40) algısının cinsiyete göre farklılaşmaya neden olmayan bir faktör olduğunu gösterirken (Z: -1,565; p: 0,118>0,05) yaratıcı kişilik özelliklerinin (erkek: 3,28±0,50; kadın: 3,19±0,41), cinsiyete göre anlamlı bir farklılığa neden olduğu tespit edilmiştir (Z: -2,443; p: 0,015<0,05). Çalışma sonucunda cinsiyetin, kariyer çapaları algısına göre farklılık yaratmayan bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 11. Yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapalarının baba mesleğine göre farklılaşmasına ilişkin bulgular

Değişken	Ortalama Sıra	Test	Test Değer	P
Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği				
Kamu Çalışanı	3,19±0,48	KW-H	Ki Kare: 12,537	0,006
Özel Sektör Çalışanı	3,14±0,41			
Kendi hesabına çalışan	3,18±0,41			
Emekli	3,34±0,44			
Kariyer Çapaları Ölçeği				
Kamu Çalışanı	4,06±0,58	KW-H	Ki Kare: 8,276	0,041
Özel Sektör Çalışanı	3,97±0,36			
Kendi hesabına çalışan	3,96±0,45			
Emekli	3,99±0,50			

Tablo 11, yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısının katılımcıların babasının mesleğine göre farklılaşmasının sonuçlarını göstermektedir. Elde edilen bulgulara göre, hem yaratıcı kişilik özellikleri (Ki kare: 12,537; p: 0,006) hem de kariyer çapaları algısı (Ki Kare: 8,276; p: 0,041), katılımcıların baba mesleğine göre farklılaşmaktadır.

Yaratıcı kişilik özelliklerinde meydana gelen farklılaşmanın nedeninin tespiti için Tamhane' T2 testi gerçekleştirilmiştir. Buna göre; babaları emekli olan katılımcıların, babaları özel sektörde çalışanlara göre düşük yaratıcı kişilik özelliklerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, kariyer çapaları algısı için gerçekleştirilen Tamhane' T2 testinde herhangi bir gruplar arası fark tespit edilememiştir.

Tablo 12. Yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapalarının baba eğitim göre farklılaşmasına ilişkin bulgular

Değişken	Ortalama	Test	Test Değer	P
Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği				
İlkokul	3,16±0,42	KW-H	Ki-Kare: 10,509	0,062
Ortaokul	3,13±0,46			
Lise	3,33±0,41			
Ön Lisans	3,22±0,49			
Lisans	3,20±0,47			
Lisansüstü	3,17±0,33			
Kariyer Çapaları Ölçeği				
İlkokul	4,01±0,39	KW-H	Ki-Kare: 19,004	0,002
Ortaokul	3,99±0,49			
Lise	4,11±0,47			
Ön Lisans	4,00±0,32			
Lisans	3,84±0,55			
Lisansüstü	4,08±0,54			

Tablo 12, yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısının babanın eğitim durumuna göre farklılaşmasının sonuçlarını göstermektedir. Bulgulara göre; babanın eğitim durumu açısından yaratıcı kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Ki-kare: 10,509; p: 0,062). Diğer taraftan, babanın eğitim durumu açısından kariyer çapaları algısı arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir (p=0,002<0,05).

Kariyer çapaları algısında meydana gelen farklılaşmanın nedeninin tespiti için Tamhane' T2 testi gerçekleştirilmiştir. Buna göre; babaları lisans mezunu olan katılımcıların, babaları lise mezunu olan katılımcılara göre yüksek kariyer çapaları algısına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 13. Yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapalarının anne mesleğine göre farklılaşmasına ilişkin bulgular

Değişken	Ortalama	Test	Test	P
Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği				
Ev Hanımı	3,23±0,44	KW-H	Ki-kare: 0,958	0,916
Kamu Çalışanı	3,14±0,54			
Özel Sektör Çalışanı	3,17±0,34			
Kendi hesabına çalışan	3,23±0,29			
Emekli	3,30±0,44			
Kariyer Çapaları Ölçeği				
Ev Hanımı	4,07±0,44	KW-H	Ki-kare: 1,215	0,876
Kamu Çalışanı	3,92±0,79			
Özel Sektör Çalışanı	4,06±0,19			
Kendi hesabına çalışan	3,92±0,40			
Emekli	4,00±0,44			

Tablo 13, yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısının anne mesleğine göre farklılaşmasının sonuçlarını göstermektedir. Buna göre; anne mesleğine göre, yaratıcı kişilik özellikleri (Ki-kare: 0,958; p: 0,916) ve kariyer çapaları algısı (Ki-kare: 1,215; p: 0,876) arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Katılımcıların anne mesleklerinin, yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısı üzerinde farklılık yaratmayan bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 14. Yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapalarının anne eğitimine göre farklılaşmasına ilişkin bulgular

Değişken	Ortalama	Test	Test	P
Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği				
İlkokul	3,20±0,42	KW-H	Ki-kare: 7,675	0,175
Ortaokul	3,16±0,40			
Lise	3,34±0,51			
Ön Lisans	3,21±0,22			
Lisans	3,15±0,49			
Lisansüstü	3,39±0,40			
Kariyer Çapaları Ölçeği				
İlkokul	3,97±0,42	KW-H	Ki-kare: 3,447	0,631
Ortaokul	4,01±0,43			
Lise	4,05±0,46			
Ön Lisans	3,99±0,34			
Lisans	3,93±0,72			
Lisansüstü	4,13±0,32			

Tablo 14, yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısının annenin eğitim durumuna göre farklılaşmasının sonuçlarını göstermektedir. Buna göre; annenin eğitim durumuna göre, yaratıcı kişilik özellikleri (Ki-kare: 7,675; p: 00,175) ve kariyer çapaları algısı (Ki-kare: 3,447; p: 0,631) arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Katılımcıların annelerinin eğitim durumu, yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısı üzerinde farklılık yaratmayan bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 15. Yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapalarının ailenin ortalama gelirine göre farklılaşmasına ilişkin bulgular

Değişken	Ortalama	Test	Test	P
Yaratıcı Kişilik Özellikleri				
2000 TL ve Altı	3,18±0,52	KW-H	Ki-kare: 0,691	0,875
2001-3000 TL	3,19±0,37			
3001-4000 TL	3,24±0,43			
4000 TL ve üstü	3,22±0,46			
Kariyer Çapaları Ölçeği				
2000 TL ve Altı	3,93±0,43	KW-H	Ki-kare: 3,695	0,296
2001-3000 TL	3,94±0,41			
3001-4000 TL	4,05±0,44			
4000 TL ve üstü	4,00±0,52			

Tablo 15, yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısının ortalama aile gelirine göre farklılaşmasının sonuçlarını göstermektedir. Buna göre; ailenin ortalama gelirine göre, yaratıcı kişilik özellikleri (Ki-kare: 0,691; p: 00,875) ve kariyer çapaları algısı (Ki-kare: 3,695; p: 0,296) arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Katılımcıların ailelerinin ortalama gelirinin, yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısı üzerinde farklılık yaratmayan bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 16. Yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapalarının eğitim görülen fakülteye göre farklılaşmasına ilişkin bulgular

Değişken	Ortalama	Test	Test	P
Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği				
Adalet	3,12±0,38	KW-H	Ki-kare: 12,604	0,098
Güzel Sanatlar ve Tasarım	3,28±0,34			
Hukuk Fakültesi	3,20±0,50			
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	3,28±0,39			
Mühendislik Fakültesi	3,23±0,50			
Sosyal ve Beşeri Bilimler	3,07±0,56			
Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	3,16±0,36			
Sağlık Hizmetleri Meslek	3,32±0,46			
Kariyer Çapaları Ölçeği				
Adalet	4,03±0,43			
Güzel Sanatlar ve Tasarım	3,86±0,48			
Hukuk Fakültesi	4,14±0,43			
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	4,02±0,48			
Mühendislik Fakültesi	3,94±0,60			
Sosyal ve Beşeri Bilimler	3,91±0,58			
Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	3,95±0,44			
Sağlık Hizmetleri Meslek	4,05±0,34			

Tablo 16, yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısının eğitim görülen fakülteye göre farklılaşmasının sonuçlarını göstermektedir. Buna göre; eğitim görülen fakülteye göre, yaratıcı kişilik özellikleri (Ki-kare: 12,604; p: 0,098) ve kariyer çapaları algısı (Ki-kare: 10,181; p: 0,179) arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Katılımcıların eğitim gördükleri fakültelerin, yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısı üzerinde farklılık yaratmayan bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 17. Ölçekler arasındaki ilişkilere dair bulgular

Değişkenler	1	2
Yaratıcı Kişilik Özellikleri	1	
Kariyer Çapaları Ölçeği	0,217**	1

*: $p < 0,05$ **: $p < 0,01$

Tablodaki değerler Spearman's rho değerleridir.

Tablo 17, ölçekler arasındaki korelasyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre; yaratıcı kişilik özellikleri ile kariyer çapaları algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır ($r: 0,217, p < 0,01$). Bu ilişkinin düzeyinin ise çok kuvvetli olmadığı görülmektedir. Farklı bir ifadeyle, yaratıcı kişilik özelliklerindeki artış, kariyer çapaları algısını da yükseltmektedir. Dolayısıyla, 'yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısı arasındaki anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır' hipotezi kabul edilmiştir.

Kariyer çapaları ve yaratıcı kişilik özellikleri ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin korelasyon analizlerinin daha iyi anlaşılması için geliştirilen kodlama sistemi aşağıdadır;

AYort: Amaç yönelimlilik ortalaması

İMort: İçsel motivasyon ortalaması

RAort: Risk alma ortalaması

GYort: Genel yönetsel yetkinlik ortalaması

FYort: Fonksiyonel yetkinlik ortalaması

SMOort: Saf meydan okuma ortalaması

KGort: Kendine güven ortalaması

İSGort: İş güvenliği ortalaması

ÖBort: Özerklik ve bağımsızlık ortalaması

HKAort: Hizmete kendini adama ortalaması

HTort: Hayat tarzı ortalaması

CGort: Coğrafi güvenlik ortalaması

GYort: Girişimci yaratıcılık ortalaması

Tablo 18. Kariyer çapaları ölçeği ve yaratıcı kişilik özellikleri ölçeğinin alt faktörleri arasındaki korelasyon analizi

	AYort	İMort	RAort	GYort	FYort	SMOort	KGort	İSGort	ÖBort	HKAort	HTort	CGort	GYort
AYort	1												
İMort	-0,089	1											
RAort	0,046	,286**	1										
GYort	0,01	,309**	,293**	1									
FYort	0,026	,216**	,259**	,432**	1								
SMOort	0,001	,166**	,116*	,192**	,288**	1							
KGort	,385**	-,123*	,108*	0,034	,121*	0,013	1						
İSGort	-0,01	,316**	,291**	,403**	,368**	,132**	-0,049	1					
ÖBort	0,006	,310**	,311**	,373**	,264**	,157**	-0,003	,368**	1				
HKAort	-,181**	,399**	,253**	,394**	,349**	,229**	-0,094	,473**	,409**	1			
HTort	-,098*	,320**	,205**	,341**	,380**	,168**	-0,012	,504**	,335**	,664**	1		
CGort	,130**	-0,023	0,081	,133**	,170**	,115*	,190**	,116*	,178*	0,035	,181**	1	
GYort	-0,015	,202**	,130**	,354**	,231**	,135**	-0,01	,264**	,324**	,320**	,325**	,156**	1
	* p<0,05	** p<0,05											

Tablo 18, kariyer çapaları algısı ve yaratıcı kişilik özellikleri ölçeğinin alt faktörleri arasındaki korelasyon analizine ilişkin sonuçları barındırmaktadır. Buna göre; hizmete kendini adama ve hayat tarzı arasında (**r: ,664**), iş güvenliği ve hayat tarzı arasında (r: ,504), hizmete kendini adama ve iş güvenliği arasında (r: ,473), genel yönetsel yetkinlik ve fonksiyonel yetkinlik arasında (r: ,432), genel yönetsel yetkinlik ve iş sağlığı güvenliği arasında (r: ,403), özerklik/bağımsızlık ve hizmete kendini adama arasında (r: ,409), içsel motivasyon ve hizmete kendini adama arasında (r: ,399), genel yönetsel yetkinlik ve hizmete kendini adama arasında (r: ,394), amaç yönelimlilik ve kendine güven arasında (r: ,385), fonksiyonel yetkinlik ve hayat tarzı arasında (r: ,380), genel yönetsel yetkinlik ve özerk/bağımsızlık arasında (r: ,373), iş sağlığı ve özerklik/bağımsızlık arasında (r: ,368), fonksiyonel yetkinlik ve iş sağlığı güvenliği arasında (r: ,368), genel yönetsel yetkinlik ve girişimci yetkinlik arasında (r: ,354), hizmete kendini adama ve fonksiyonel yetkinlik arasında (r: ,349), genel yönetsel yetkinlik ve hayat tarzı arasında (r: ,341), hayat tarzı ve girişimci yaratıcılık arasında (r: ,325), hizmete kendini adama ve girişimci yaratıcılık arasında (r: ,320), içsel motivasyon ve hayat tarzı arasında (r: ,320), içsel motivasyon ve iş sağlığı güvenliği arasında (r: ,316), risk alma ve özerk/bağımsızlık arasında (r: ,311), içsel motivasyon ve özerklik/bağımsızlık arasında (r: ,310), içsel motivasyon ve genel yönetim yetkinlik arasında (r: ,309), genel yönetsel yetkinlik ve içsel motivasyon arasında (r: ,309), özerk/bağımsızlık ve girişimci yaratıcılık arasında (r: ,305), özerk/bağımsızlık ve hayat tarzı arasında (r: ,305), risk alma ve genel yönetsel yetkinlik arasında (r: ,293), risk alma ve iş sağlığı güvenliği arasında (r: ,291), fonksiyonel yetkinlik ve hizmete kendini adama arasında (r: ,288), içsel motivasyon ve risk alma arasında (r: ,286), içsel motivasyon ve fonksiyonel yetkinlik arasında (r: ,286), iş sağlığı ve girişimci yaratıcılık arasında (r: ,264), fonksiyonel yetkinlik ve özerk/bağımsızlık arasında (r: ,264), risk alma ve fonksiyonel yetkinlik arasında (r: ,259), risk alma ve hizmete kendini adama arasında (r: ,253), fonksiyonel yetkinlik ve girişimci yaratıcılık arasında (r: ,231), saf meydan okuma ve hizmete kendini adama arasında (r: ,229), içsel motivasyon ve fonksiyonel yetkinlik arasında (r: ,216), risk alma ve hayat tarzı arasında (r: ,205), içsel motivasyon ve girişimci yaratıcılık arasında (r: ,202), genel yönetsel yetkinlik ve saf meydan okuma arasında (r: ,192), kendine güven ve coğrafi güvenlik arasında (r: ,190), hayat tarzı ve coğrafi güvenlik arasında (r: ,181), özerk/bağımsızlık ve coğrafi güvenlik arasında (r: ,178), fonksiyonel yetkinlik ve coğrafi güven arasında (r:

,170), içsel motivasyon ve saf meydan okuma arasında (r: ,166), saf meydan okuma ve hayat tarzı arasında (r: ,158), coğrafi güvenlik ve yaratıcı girişimcilik arasında (r: ,156), saf meydan okuma ve özerk/bağımsızlık arasında (r: ,154), saf meydan okuma ve girişimci yaratıcılık arasında (r: ,135), genel yönetsel yetkinlik ve coğrafi güvenlik arasında (r: ,133), saf meydan okuma ve iş sağlığı ve güvenliği arasında (r: ,132), risk alma ve girişimci yaratıcılık arasında (r: ,130), amaç yönelimlilik ve coğrafi güvenlik arasında (r: ,130), risk alma ve saf meydan okuma arasında (r: ,116), risk alma ve kendine güven arasında (r: ,108) pozitif ve anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Öte yandan, amaç yönelimlilik ve hizmete kendini adama arasında (r: -,181), içsel motivasyon ve kendine güven arasında (r: -,123), amaç yönelimlilik ve hayat tarzı arasında (**r: -,098**) negatif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Hipotez testlerinin sonuçları özet olarak Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19: Hipotez testi sonuçları

Hipotezler	Test Değeri	P	Sonuç
H ₁₁	Z: -2,443	,015	Kabul Edildi
H ₁₂	χ^2 : 12,537	,006	Kabul Edildi
H ₁₃	χ^2 : 10,509	,062	Ret Edildi
H ₁₄	χ^2 : 0,958	,916	Ret Edildi
H ₁₅	χ^2 : 7,675	,175	Ret Edildi
H ₁₆	χ^2 : 0,691	,875	Ret Edildi
H ₁₇	χ^2 : 12,604	,098	Ret Edildi
H ₂₁	Z: -1,565	,118	Ret Edildi
H ₂₂	χ^2 : 8,276	,041	Kabul Edildi
H ₂₃	χ^2 : 19,004	,002	Kabul Edildi
H ₂₄	χ^2 1,215	,876	Ret Edildi
H ₂₅	χ^2 : 3,447	0,631	Ret Edildi
H ₂₆	χ^2 : 3,695	0,296	Ret Edildi
H ₂₇	χ^2 : 10,181	0,179	Ret Edildi
H ₃₁	Spearman’srho	,01	Kabul Edildi

4.8. Tartışma

Çalışmanın ilk bölümünde de değinildiği üzere, bu çalışmanın amacı, üniversite eğitimini tamamlayan bireylerin kişilik özellikleri, sosyoekonomik durum, demografik ve kariyer gelişimi değişkenlerinin, kariyer planlamalarına etkisinin araştırılmasıdır. Katılımcıların anne ve babalarının eğitim durumu ve mesleki durumunun yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısı üzerindeki farklılıkları değerlendirilmiştir. Öğrencilerin kariyer tercihlerine etki eden faktörler farklı çalışmalarda incelenmiştir.

Çalışma kapsamında elde edilen bulgular literatürdeki diğer çalışmalarla kıyaslandığında ise şu sonuçlara ulaşılmıştır. Wong-Liu ise 2010 yılında Çin'de yaptığı bir çalışmada, kariyer seçiminde endüstri ve otelcilik sektöründe misafirperverlik ve turizm işletmeciliği algılarını incelemiştir. Yapılan bu çalışma sonucunda algılanan ebeveyn faktörünün kariyer seçimi üzerindeki etkilerinin anlaşılması, Çin'deki endüstri ve otelcilik sektörüne öğrencilerin daha fazla çekildiği ve işe alındığı belirlenmiştir.

Bu kapsamda, elde edilen verilerde hem yaratıcı kişilik özelliklerinin hem de kariyer çapaları algısının katılımcıların baba mesleğine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre; babaları emekli olan katılımcıların, babaları özel sektörde çalışanlara göre düşük yaratıcı kişilik özelliklerine sahip olduğu görülmüştür. Bu konuda anne mesleğine göre yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısı arasında anlamlı farklılık tespit edilememiş, anne mesleklerinin, yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısı üzerinde farklılık yaratmayan bir faktör olduğu görülmüştür. Ebeveynlerin eğitim durumuna ilişkin olarak ise Mtemeri'nin (2017) Zimbabwe'nin Midlands eyaletinde 1010 lise öğrencisi ile yürütülen bir çalışmada kariyer yollarının seçimini etkileyen faktörleri araştırdığı görülmüştür. Anket uygulanmak suretiyle yürütülen bu çalışma sonucunda öğrencilerin kariyer seçimlerini geliştirmek için ebeveynlerin, akranların ve öğretmenlerin eğitilmesi önerilmiştir. Mbagwu-Ajaegbu (2016) de 400 lise öğrencisinden veri toplayarak ebeveynlerin eğitim düzeylerinin kariyer seçimlerine etkisini amaçlamıştır. Bu çalışma sonucunda ebeveynlerin eğitim düzeylerinin büyük ölçüde öğrencilerin kariyer kararını etkilediğini gözlemlenmiştir. Bu çalışmada ise ebeveynlerinin eğitim durumlarına ilişkin olarak, öğrencilerin yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları üzerinde anne ve babaya göre farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Buna göre; annenin eğitim durumuna ilişkin olarak yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları

algısı arasında anlamlı farklılık tespit edilememiş, annelerin eğitim durumu, yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısı üzerinde farklılık yaratmayan bir faktör olduğu görülmüştür. Ancak babanın eğitim durumu açısından yaratıcı kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken kariyer çapaları algısı arasında anlamlı bir farklılaşma gözlemlenmiştir. Buna göre; babaları lisans mezunu olan katılımcıların, lise mezunu olan katılımcılara göre yüksek kariyer çapaları algısına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Öğrencilerin eğitim gördükleri fakülte ve bölümlere ilişkin olarak ise Yavuz, Sağlam ve Ülgen'in (2018) yılında yürüttükleri çalışmada, işletme bölümü okuyan öğrencilerin kariyer tercihlerinde beş büyük faktör kuramı ile kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucuna göre muhasebe birimini tercih eden öğrencilerin güvenlik ile uyumluluk kişilik özelliği; finans birimini tercih eden öğrencilerin teknik kariyer yardımı; insan kaynakları birimini tercih edenlerin yönetsel kariyer değeri ile uyumluluk kişilik özelliği; pazarlama birimini tercih edenlerin yaşam tarzı kariyer değeri ile tecrübeye açık kişilik özelliklerini göstermiş olduğu sonucu elde edilmiştir. Buna karşın, bu çalışmada ise katılımcıların eğitim gördükleri fakültelerin de yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısı üzerinde farklılık yaratmayan bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyet faktörüne ilişkin olarak ise bu çalışmada öğrencilerin kariyer çapaları algısının cinsiyete göre farklılaşmaya neden olmayan bir faktör olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra yaratıcı kişilik özelliklerinin ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılığa neden olduğu tespit edilmiştir. Kısacası cinsiyetin, kariyer çapaları algısına göre farklılık yaratan bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde konuya ilişkin Aydemir'in 2019 yılında 376 katılımcıyla yürüttüğü bir çalışmada kişilerin kariyer tercihlerinde etkilendikleri faktörler belirlenerek idari yönetimde yükselmelerin cinsiyete göre gösterdikleri farklılıklar öğretmenlik mesleği yönünden incelenmiştir. Çalışmaya konu olan ölçeklerin arasında anlamlı farklılıkların olduğu belirlenmiştir. Öğrenim durum ile idari görevde yükselme etkisinin cinsiyet faktörüne bağlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Kişilerin kariyer tercihleri yönünden zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer olarak Takeuchi ve Jung (2016) 144 Koreli ve 140 Japon çalışan ile yapılan araştırmada kariyer başarısında cinsiyet farklılığının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Hossain ise (2012) yılında Bangladeş'in Dakka şehrinde bulunan 15 özel üniversitelerin işletme bölümünden mezun olan öğrencilerin katıldığı çalışmada 256 son

sınıf öğrencisi örneklem olarak belirlenmiştir. Çalışmadaki erkek katılımcıların bu mesleği tercih etme nedenlerinde finansal fayda ve sosyal statü ön plana çıkmaktadır. Kadın katılımcıların ise kariyer tercihinin arkasındaki en etkili nedenler olarak finansal fayda, sosyal statü ve iş güvenliği bulunmaktadır. Eđvarđsson de (2011) yılında yürütölen bir çalışmada işletme bölümü lisans mezunu öğrenciler örneklem olarak belirlenmiş, mezuniyet sonrası kadın ve erkek katılımcıların kariyer seçimleri araştırılmıştır. Eđvarđsson'ın çalışması sonucunda erkekler kadınlara göre yönetimsel pozisyonlarına eğilim göstermekte olduğu görölmüşür. Konya'da yürütölen bu çalışmada ise görölen faköltelerin, yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısı üzerinde farklılık yaratmayan bir faktör olduğu, cinsiyetin ise kariyer çapaları algısına göre farklılık yaratan bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

Köksal (2016) yılında meslek tercihinin etkileyen faktörlerin değerlendirilmesini amaçlayan bir çalışmada öğrencilere açık uçlu sorular yönetilmiştir. Çalışmanın sonucunda kültürel değerlerin, yetenek algısının ve statü kazanma isteğinin üniversite ve meslek tercihinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca üniversite ve meslek tercihinin etkileyen faktörlerle demografik faktörler arasında anlamlı bir ilişki de bulunmuştur. Çalışmamızda benzer demografik bulgulara rastlanılmış olup, yaratıcı kişilik özellikleri ile kariyer çapaları algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkinin bulunduğu görölmüşür. Diğer taraftan, ailenin ortalama gelinine göre, yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısı arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Dolayısıyla, ailelerinin ortalama gelirinin, yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısı üzerinde farklılık yaratmayan bir faktör olduğu görölmüşür. Ayrıca çalışma kapsamında yaratıcı kişilik özellikleri ile kariyer çapaları algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki gözlemlenmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde, eğitim düzeyinin yükselmesi, küreselleşmeyle birlikte artan rekabet baskısı, refah düzeyini ve yaşam kalitesini artırma talebi gibi çeşitli nedenler, kariyer planlamasının daha fazla önemslenmesine neden olmaktadır. Çalışanlar, kariyer planlaması yoluyla gelecek için belirli hedefler belirlemekte ve bu doğrultuda motivasyon ve özgüvenlerini artırmaktadırlar. Dolayısıyla, geleceğin planlanması ve yaşanabilecek olası risklere karşı da bir tür hazırlık yapmaktadırlar. Özellikle yeni mezunlar ve işgücü piyasasına yeni adım atacak genç işgücü, işletmelerin kariyer gelişim imkanlarını ücret ve unvandan daha fazla önemseme başlamıştır. Tatmin edici bir kariyer gelişim imkânı sunan işletmeler daha nitelikli işgücünü daha uygun şartlarla istihdam edebilmektedir. Dolayısıyla, gençlerin üniversite eğitimleri esnasında kariyer gelişimlerine ilişkin planlamayı yapmaları önemli hale gelmiştir. Diğer taraftan, kariyer gelişiminde gençlerin sahip olduğu yetkinlikler ve beceriler de kariyer tercihlerinde belirginleşmeye başlamıştır. Günümüzde, yaratıcı kişilik özellikleri, demografik faktörler, kariyer değerleri gibi unsurlar kariyer planlaması üzerinde etkinliğini artırmıştır.

Bu çalışma, Konya ilinde bir vakıf üniversitesinden mezun olan 431 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada bireylerin yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısı üzerine etkisi incelenen sosyoekonomik durum, ailenin eğitim düzeyi, demografik ve kariyer gelişimi değişkenlerinin, kariyer seçimlerine olan etkisi araştırılmıştır. Literatürde bu konuda ebeveynlerin etkilerine ilişkin çalışma sayısı sınırlıdır. Bu çalışma ile üniversite öğrencilerinin kariyer tercihleri ve yaratıcılık özelliklerine etki edebilecek farklı faktörler incelenmiştir.

Araştırmaya, Adalet Meslek Yüksekokulu, Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi, Hukuk Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Fakültesi, Sağlık Bilimleri Yüksekokulu ve Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'ndan 431 mezun düzeyinde üniversite öğrencisi katılım sağlamıştır (Tablo 7).

Araştırmada, yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısının cinsiyete göre farklılaşma olduğu görülmüştür (Tablo 10). Buna göre, kariyer çapaları algısının cinsiyete göre farklılaşmaya neden olmayan bir faktör olduğunu gösterirken, yaratıcı kişilik

özelliklerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılığa neden olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda cinsiyetin, kariyer çapaları algısına göre farklılık yaratmayan bir faktör olduğu da tespit edilmiştir.

Yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısı baba mesleğine göre de farklılaşmaktadır. Buna göre hem yaratıcı kişilik özellikleri hem de kariyer çapaları algısının, katılımcıların baba mesleğine göre farklılaştığı anlaşılmıştır. Öte yandan, babaları emekli olan katılımcıların, babaları özel sektörde çalışanlara göre düşük yaratıcı kişilik özelliklerine sahip olduğu da görülmüştür (Tablo 11).

Yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısının anne mesleğine göre farklılaşmasının sonuçlarında ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Diğer taraftan, katılımcıların anne mesleklerinin, yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısı üzerinde farklılık yaratmayan bir faktör olduğu tespit edilmiştir (Tablo 13). Katılımcıların annelerinin eğitim durumu, yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısı üzerinde farklılık yaratmayan bir faktör olduğu tespit edilmiştir (Tablo 14).

Yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısının ortalama aile gelirine göre farklılaşmasının sonuçlarında ise anlamlı farklılık tespit edilememiştir (Tablo 15).

Yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısının eğitim görülen fakülteye göre farklılaşmasının sonuçlarına göre de anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır (Tablo 16).

Ölçekler arasındaki korelasyon analizi sonuçların göre, yaratıcı kişilik özellikleri ile kariyer çapaları algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Buna göre, yaratıcı kişilik özelliklerindeki artış, kariyer çapaları algısını da yükseltmektedir. Dolayısıyla, 'yaratıcı kişilik özellikleri ve kariyer çapaları algısı arasındaki anlamlı ve pozitif yönlü ilişki vardır' hipotezi veya araştırma sorusu da doğrulanmıştır.

Sonuç olarak, kariyer planlamasında kişilik özelliklerinin ve kariyer değerlerinin önemli bir rol üstlendiği söylenebilir.

Öğrencilerin kariyer tercihi, nasıl yaşamaya devam edeceklerini belirlemede en önemli faktördür. Üniversiteler öğrencileri çeşitli şekillerde desteklemelidir. Yapılan araştırma sonucunda kariyer planlamasına ilişkin öneriler şu şekildedir:

Mezuniyet sonrası katılım sağlayacakları çeşitli kurum sınavlarına hazırlayıcı eğitimlerle öğrencilere destek verilebilir. Öğrencilere kariyerlerine ışık tutacak farklı dillerin öğrenim imkânı sunulabilir. Kariyer seçimlerinde destek verebilecek ofisler kurulabilir. Alanında uzman sektör temsilcileriyle öğrencilerin buluşturulması sağlanarak onların deneyimlerinden fayda sağlanabilir. Sonraki çalışmalarda kamu üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerle vakıf üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin kişilik özellikleri ve kariyer değerlerinin karşılaştırılması kariyer yönetimi literatürünün gelişmesine ve çeşitlenmesine katkı sağlayabilir.

KAYNAKLAR

- Adams, J.F. (1995). *Ergenliği Anlamak*, (Çev. Bekir Onur vd.), İstanbul: İmge kitabevi.
- Adıgüzel, O. (2009). Schein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2). 277-292.
- Adler, A. (2000). *Sosyal Duygunun Gelişiminde Bireysel Psikoloji*, (Çev. H. Özgü), İstanbul: Hayat Yayınları.
- Akgül, A. & Çevik, O. (2003). *İstatistiksel Analiz Yöntemleri: SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Emek Ofset, Ankara.
- Akman, A. (2018). *Çatışma Yönetimi, İş Tatmini, Kariyer Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aktaş, A., (2006). *Farklı Kültürlerdeki Yöneticilerin Kişilik Özelliklerine Dayanarak Liderlik Anlayışlarının Belirlenmesi, Türk ve Amerikan Otel Yöneticilerini Karşılaştırmalı Analizi*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Akat, İ., Gönül B., Budak G., (2002), *İşletme Yönetimi*, Barış Yayınları, 4. Bası, İzmir.
- Allport G. W., (1937). *Personality: a Psychological Interpretation*. Oxford: Holt.
- Anafarta N, (2001). "Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif." *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (2), 1-17.
- Argüden, M. (1998). *Örgütsel Kariyer Yönetimi ve Yapı Kredi Bankası Uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Arnold, J. (2009). Kariyer ve kariyer yönetimi. N. Anderson, D. S. Öneş, H. K. Sinangil, C. Viswesvaran (Eds.). *Endüstri, iş ve örgüt psikolojisi el kitabı* (s. 141-142). 2. Cilt içinde. 1. Baskı. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Aydemir F. (2019). *Bireylerin Kariyer Seçimlerini Belirlemede Etki Eden Faktörlerin Cinsiyet Faktörü ile İlişkisinin Araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Aydın, C. (2016). *A ve B Kişilik Tiplerinin Boş Zaman Davranışlarının Kıyaslanması*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Aydın B, E., (2007) *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi Ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Aytaç, Ö., (2006), *Girişimcilik: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif*, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, (15), 139–160.
- Aytaç, S., (1997), *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*, Epsilon Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul.

- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetim Planlaması Geliştirilmesi ve Sorunları*. 2. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bal, G. (2017). *Bireysel Kariyer Planlamasında Kişisel Özelliklerin Kamu Sektöründe Çalışmaya Yönelik Etkisi: Bir Pilot Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayındır, S. (2019). *Bireylerin Kişilik Tiplerinin Kariyer Planlama Ve Geliştirme Üzerine Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Karabük.
- Baymur, F. B. (2006). *Genel Psikoloji*, İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- Bayraktar, M. (2009). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Değer Tercihleri ve Meslek Tercihleri Arasındaki İlişki, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Barutçugil, İ. (2002). *İş Hayatında Kadın Yönetici*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Bayraktaroğlu, S. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1. Baskı. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Bayraktaroğlu, S. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 4. Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık
- Bayram, C. (2008). *Kariyer Planlama ve Yönetimi*. İstanbul: Kum saati Yayın Dağıtım.
- Bingöl, D. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları
- Bolat, T., Seymen, O.A. (2003), “Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme”, *İşletme İktisadî Enstitüsü Dergisi: Yönetim*, 13(45), 3-19.
- Brown, D. (2003). *Career Information, Career Counseling and Career Development*, USA: Allyn and Bacon.
- Buchanan, D. ve A. Huczynski. (1997). *Organizational Behaviour. An Introductory Text*. 3. Basım. UK: Prentice Hall International.
- Burger, J. M. (2016). *Kişilik*. (5. Baskı). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- C. S. & Lindzey, G. (1964). *Theories of Personality*. London: John Wiley & Sons Inc.
- Cerdin, J. L. & Pargneux, M. L. (2010). “Career Anchors: A Comparison Between Organization-Assigned and Self-Initiated Expatriates”, *Wiley Inter Science*, (3), 287-299.
- Creed vd. (2009), The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults
- Cüceloğlu, D. (2002). *İnsan ve Davranış*. (11. Baskı), İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çetin C., Özcan D. E. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Beta Yayınları.
- Çetiner, M. (2014). *Bireysel Kariyer Planlaması ile Kişilik Arasındaki İlişkinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Dündar, G. (2009). Kariyer Geliştirme, Cavide Uyargil vd., İnsan Kaynakları Yönetimi içinde (264-288) İstanbul, Beta Yayınları.
- Deniz, N., & Taştan, S. B. (2004). Şirket Birleşmelerinde İnsan Kaynakları Yönetiminin Önemi ve Bir Uygulama Örneği. *Öneri Dergisi*, 6(21), 1-11.
- Eðvarðsson I., Óskarsson G. K. (2011). "The Choice of Career After Graduation: The Case of Business Administration Graduates from a small University". [https://skemman.is/bitstream/1946/8523/1/3.The choice of Career IngiRunar Gudmundur.pdf](https://skemman.is/bitstream/1946/8523/1/3.The%20choice%20of%20Career%20IngiRunar%20Gudmundur.pdf) (Erişim Tarihi: 30/11/2020)
- Edinsel, S. (2018) Kişiliğin ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Bireysel Kariyer Planlama İle Kariyer memnuniyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış*, İstanbul: İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını.
- Erdoğan, İ., (1994), *İşletmelerde Davranış* İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayını. Yayın No: 498, İstanbul.
- Erdoğmuş, N. (2003). "Bilgi Toplumunda Profesyonellerin Kariyeri: Ampirik Bir Araştırma", 2. *Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler*. İzmit.
- Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Eren E. (2006), *Stratejik Yönetim*, Anadolu Üniversitesi Eskişehir.
- Eren E. (2008). *Örgütsel Davranış ve Örgüt Psikolojisi*. 11. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergin, C. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi Psikolojik Bir Yaklaşım*. Ankara: Academyplus Yayınları.
- Erinç Ç. (2005). *Yeni Kariyer Yaklaşımları*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri*. 4. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş
- Evans, C. (1996). "A Review of Career Anchors in Use", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (4), 609-615.
- Fındıkçı, İ. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 2. Baskı, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Friedman, H. S., Schustack, M. W. (1999). " Personality: Classic Theories and Modern Research". USA: Allyn & Bacon.
- George V. Gushue, 2006, The relationship of ethnic identity, career decision-making self-efficacy and
- Gencoğlu, C. (2006). *Üniversite Öğrencilerinde İyimserlik Düzeyleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Gençtanrı, D., & Çetinkaya, E. (2017). *Kişilik Kuramları*, 2. Baskı, Ankara: Pegem Yayınları.

- Giderler, A. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Detay Yayıncılık.
- Gunkel, M., & Schlaegel, C. (2010). The influence of personality on students' career decisiveness—A comparison between Chinese and German economics and management students. *Management revue*, 229-243.
- Güner, E. S. (2018). *Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromu Ve Kariyer Planlaması İstanbul İli Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güney, S. (2006), *Davranış Bilimleri*, 3. Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Sığı, Ü. (2012). “Kariyer Çapalarının, Temel Benlik Değerlendirilmesi ve Kültürel Değerler ile İlişkisi: Türkiye ve ABD Karşılaştırılması”, 20. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs 2012*, İzmir.
- Hall, C. S. & Lindzey, G. (1964). *Theories of Personality*. London: John Wiley & Sons Inc.
- Hall, D. T. & Moss, J. E. (1998). The New Protean Career Contract: Helping Organizations And Employees Adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37.
- Hirschi vd. (2015), Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation
- Hossain M.E. & Siddique T. (2012). “Career Preference of Business Graduate in Bangladesh: A Case Study of Some Selected Private Universities.” *Asian Business Review*, 1(1).
- <http://www.insankaynaklari/makaleler>, (28.10.2005).
- Holland, J. L. (1996). “Exploring Careers with a Typology”, *American Psychologist*. 51:4, 397-406.
- Holland, J.L. (1997), *Making Vocational Choices: A Theory Of Vocational Personalities and Work Environments*, Psychological Assessment Resources Inc.
- Ivancevich, J. M. (2003). *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- İlter, A., Budak, G. ve Budak, G. (2002). *İşletme Yönetimi*, İzmir: Barış Yayınları.
- İnanç, B., & Yerlikaya, E. (2018). *Kişilik Kuramları* (14. Baskı). Ankara: Pegem Akedemi.
- John, O. P. v.d., (1988), —The Lexical Approach To Personality: A Historical Review Of Trait Taxonomi Research”, *European Journal of Personality*, Vol; 2, ss. 171–203.
- Jung, Y., & Takeuchi, N. (2016). *Gender differences in career planning and success. Journal of Managerial Psychology*.
- Kabadayı, S. (2013). *Kariyer Yönetiminin Çalışanın Kuruma Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir İnceleme*. Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kamaşak, R., Bulutlar, F. (2010). “Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 121-122.

- Kaplan, D. M. (2014), "Career Anchors and Paths: The Case of Gay, Lesbian, & Bisexual Workers", *Human Resource Management Review*, 24, 119–130
- Karakaya, E. (2013). *Kişilik Tiplerinin Satış Performansı Üzerindeki Etkisi Ve Süpermarket Zincirlerinde Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kırıkkale.
- Karancı, G. (2003). *Genç İşsizliğini Önlemede Mesleğe Yöneltilme Sürecinin Rolü*. Yüksek lisans Tezi. D.E.Ü., Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karataş, A. (2010). *Bireysel Kariyer Geliştirme ve Kariyer Yönetimi*, 1. Baskı, İstanbul: Etap Yayınevi.
- Karlı, M. D. (2004). *Yönetmelik Etkililik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Koca, A. İ. (2009), *Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kozak, M. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Köknel, Ö. (2005). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Köksal, K. (2016). "Üniversite ve Meslek Tercihini Etkileyen Unsurlara Yönelik Bir Alan Araştırması", *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 26(2), 39-69.
- Krumboltz, J. D. & Worthington, R. L. (1999). The School to Work Transition from a Learning Theory Perspective. *The Career Development Quarterly*, 47, 312-325.
- Hanks, K. (1999). İnsanları Motive Etme Sanatı, Alfa Yayınları, İstanbul, s.123
- Kuzgun, Y. (1995). Rehberlik ve Psikolojik Danışma, Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2000). Meslek Danışmanlığı, Ankara, Nobel Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2006). Meslek Rehberliği ve Danışmanlığı. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2009). Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı. Ankara: Nobel Yayın Yayınları
- Kuzgun, Y. (2014). Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı, Ankara: Nobel Yayınları.
- Kültür, Y. Z. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Liderlik Stilleri ve Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lambert vd. (2006), Career choices of United Kingdom medical graduates of 2002: questionnaire survey
- Lenz-Rashid (2018), An urban university campus support program for students from foster care: Services and outcomes
- Lloyd L. B. & Leslie W. R. (2004). *Human Resource Management*, Boston: Mc Graw Hill Co.
- Mei vd. (2020), Final year dental students' career plans, work patterns, worklife balance and domestic life in New Zealand and Australia

- Mbagwu M.I. & Ajaegbu O.O. (2016). "Influence of Parents Educational Background on Career Choice of Teenagers Among Senior Secondary School Students in Owerri Edorium", *J Psychol*, 2, 14–20.
- Mccrae R.R. & Costa P.T. (2006). *Perspectives de la Theorie des Cinq Facteurs: Traits et Culture*, *Psychologie Française*, 51, 227- 244.
- Morgan, C.T., (2000) "Psikolojiye Giriş", (çev: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü), Hacettepe Üniversitesi Yayınları, s.311, Ankara.
- Mtemeri, J. (2017). *Factors Influencing The Choice of Career Pathways Among High School Students in Midlands Province, Zimbabwe*. University of South Africa. Doctor of Education.
- Ornstein, S., & Issabella, L. A. (1993). Making Sense of Careers: A Review 1989-1992. *Journal of Management*, 19(2), 243-259.
- Osipow, S. H. & Fitzgerald, L. F. (1996). *Theories of Career Development*, USA: Allyn and Bacon.
- Öner, M. (2001). *Kişisel Kariyer Planlaması*, 1. Baskı, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Özarslan, M. (2010). *Örgütlerde İş Tatmini ve Kişilik Tipi İlişkisi, Vali Yardımcılarına Yönelik Kurumsal ve Uygulamalı Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Özden, M. C. (2002), "Geleceği Yaratmak: Gençler ve Kariyer Danışmanlığı", <http://www.insankaynakları.com>
- Özen Kutanis, R. (2003). "Girişimcilikte Cinsiyet Faktörü: Kadın Girişimciler", *11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs*, Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Özen Kutanis, R. (2003). *Örgütlerde Davranış Bilimleri: (Ders Notları)*. Sakarya: Sakarya Yayınevi.
- Özgüven, İ. E. (2003), *Endüstri Psikolojisi*, Ankara: Pdrem Yayınları.
- Özsoy, E. (2013). *A Tipi ve B Tipi Kişilik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sakarya.
- Park, Y. (2009). Factors Influencing Self-Directed Career Management: an Integrative Investigation. *Journal of European Industrial Training*, 33(7), 578-593.
- Park ve Park (2020), Career adaptability of South Korean engineering students Personal and contextual influencing factors
- Pervin, L. A., & Cervone, D. (2016). *Kişilik Psikolojisi Kuram ve Araştırma*, 2. Cilt, 12. Baskı, (M. Baloğlu, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Pellerone, M., Passanisi, A., & Bellomo, M. F. P. (2015). Identity development, intelligence structure, and interests: a cross-sectional study in a group of Italian adolescents during the decision-making process. *Psychology Research and Behavior Management*, 8, 239.
- Petot J.M. (2004). *Le Modele de Personnalite en Cinq Facteurs et le Test de Rorschach*, Franca: Psychologie.

- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Örgütsel Davranış*, 14. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142.
- Sağsan, M. (2003). "Örgütsel Seçimlerde Küme Modeli: İnsan İlişkileri, Bilgi Yönetimi ve Örgütsel Öğrenmenin Ara Kesitinde İnsan". *Bilgi Dünyası*. 3(2), 205-230.
- Sarker, S. I., Karim, A. Z. and Suffiun, S. M. A. (2017). Parental Educational Aspiration and Gender Inequality of Rural Children in Bangladesh: The Role of Parental Attitudes of Traditional Gender Role, Gender Biased Capability, and Gender. *Journal of International Women's Studies*, 18(2), 133-142.
- Schein, E. H. (1990), Career Anchors and Job/Role Planning: The Links Between Pathing and Career Development, <http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2315/SWP-3192-22603401.pdf>
- Schein, E.H. (2006). *Career Anchors, Self Assessment*, USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Schermerhorn J. & Hunt J. G. & Osborn R. N. (1997). *Organizational Behavior*, NewYork: John Wiley&Sons. Inc.
- Scott, A. B., & Ciani, K. D. (2008). *Effects of an Undergraduate Career Class an Men's and Women's Career Decision-Making Self-Efficacy and Vocational Identity*. *Journal of Career Development*, 34(3), 263-285.
- Serenbay R. (2008). *Lise Öğrencilerinin Meslek Değerlerinin İncelenmesi Ankara İli Polath İlçesi Liseleri Örneği*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Serin, N. B., & Topsis, G. (2018). *Psikolojik Danışma ve Kişilik Kuramları*, 2. Basım. Ankara: Nobel Yayınları.
- Seymen, O. A., & Bolat, T. (2003). "Örgütlerde İş etiği ve Kariyer yönetimi ilişkisi: Normatif etik Boyutuyla Bir Değerlendirme". *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitü Dergisi*, 7.
- Sharf, R. S. (2002), *Applying Career Development Theory to Counseling*, USA: Brooks/Cole Thomson Learning.
- Sharf, R. S. (2010). *Theories Of Psychotherapy and Counseling: Concepts and Cases*, (5.Ed), USA: Brooks / Cole Thompson Learning.
- Siyez, D. M. (2014). "Gelişimsel Yaklaşımlar". Ed. B. Yeşilyaprak.. *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (5. Baskı) İçinde, Ankara: Pegem Akademi, 181-190.
- Somer O. (1998). "Türkçede Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli", *Türk Psikoloji Dergisi*, 13 (42), 17-32.
- Soysal, A. (2002). "Küreselleşen İş Hayatında Yeni Kariyer Yaklaşımları", *Bilgi Yönetimi*, <http://www.bilgiyonetimi.org>, (25.10.2020).
- Steele, C. C. & Smythe J. F. (2007). "Career Anchors: An Empirical Investigation", *Proceedings of the British Psychological Society's 2007 Occupational Psychology Conference*, Bristol.

- Stumpf, S.A. (1988), *Choosing Career Management Practices to Support Your Business Strategy*, HR. Human Resource Planning, 11(1), 33-47.
- Svanberg (2006), Attitudes Toward Parenthood and Awareness of Fertility Among Postgraduate Students in Sweden
- Spokane, Arnold R. & Cruza-Guet, Maria Cristina. (2005). Holland's Theory of Vocational Personalities in Work Environments. In S. D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (24-41), New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
- Super, D. E.; Sverko, B. (1995). *Life Roles, Values and Careers: International Findings of the Work Importance Study*, San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Şahin, F. & Danışman, Ş. (2017). "Yaratıcı Kişilik Özellikleri Ölçeği: Güvenilirlik ve Geçerlik Çalışması", *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 750-763.
- Şenyuva, H.Ş., (2007). *Aydın İlinde Alınan Normal Bir Örnekte Kişilik Bozukluklarının Yaygınlık Çalışması*, (Psikiyatri Uzmanlık Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- Şeyhanlıoğlu, H. Ö. (2018). *Bireysel Kariyer Planlaması ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Turizm Çalışanları Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, M, Ş. & Çelik, A. & Akgemci, T. & Soysal, A, (2004). *Kariyer Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek, Ö., (2006), İnsan Dinamiği Kişilik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.
- Şimşek, M. Ş. & Öge, H. S. (2007). *Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tan, H. & Baloğlu, M. (2013), *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Teori ve Uygulama*. 4. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Taşlıyan, M. & Arı, N.Ü. & Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2).
- Topses, G. & Serin, B. N. (2012). *Psikolojik Danışma ve Kişilik Kuramları*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Türk, K. (2006). "Kariyer Planlama", <http://www.ytukvk.org.tr/arsiv> (29.11.2020)
- Usal, A. & Kuşluvan Z. (2002). *Davranış Bilimleri (Sosyal Psikoloji)*, İzmir: Barış Yayınları
- Uyargil, C. (1994). *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Uzun T. (2003). "İnsan Kaynakları Yönetiminde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması" *İş, Güç Dergisi*, 5 (2).

- Ünal, B. & Gizir, S. (2014). “Öğretim Elemanlarının Baskın Kariyer Çapalarının İncelenmesi: Mersin Üniversitesi Örneği”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(5), 1743-1765.
- Ünal, A. (2019). Bireysel Kariyer Planlaması, Kişisel Faktörler ve İş Memnuniyeti: Kadın Polisler Üzerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Varol, E. S. (2001). Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Yeni Gelişmeler. İstanbul:İstanbul Üniversitesi Basımevi.
- Van der Horst ve Klehe (2019), Enhancing career adaptive responses among experienced employees: A mid-career intervention
- Walsh, W. B. & Osipow, S. H. (1995). *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research and Practice*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- We vd. (2021), Influences of nursing students’ career planning, internship experience, and other factors on professional identity
- Wong, S.C. & Liu, G.J. (2010). “Will Parental Influences Affect Career Choice? Evidence from Hospitality and Tourism Management Students in China”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(1), 82-102
- Yalım, E. D. (2005), *İnsan Kaynakları Yönetiminde Yeni Eğilimler*, İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Yavuz, N. & Sağlam, M. & Ülgen, B. (2018). “Öğrencilerin Kariyer Tercihlerine Göre Kişilik Özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: İşletme Lisans Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(40).
- Yelboğa, A., (2006). “Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 196-211.
- Yeşilyaprak, B. & Güngör, A. & Kurç, G. (1998). *Eğitsel ve Mesleki Rehberlik*. Ankara: Varan Matbaacılık San. ve Tic. Ltd. Şti.
- Yılmaz A. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Türk Patent Enstitüsünde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik*, 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve Liderlik*, 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Yusuf Burhan GÜMÜŞ

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : 07.09.2009

Anadolu Üniversitesi,

İşletme Fakültesi,

İşletme Bölümü.

Yüksek Lisans Öğrenimi :

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar : KTO Karatay Üniversitesi - Halen çalışıyor.

Tarih : 01 Mart 2021

EKLER

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı;

Bu anket, KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı bünyesinde Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÇALIK danışmanlığında yürütülen “**Kariyer Planlama Sürecinde Kişilik Tercihlerin Rolü: Demografik, Kişilik ve Kariyer Gelişimi Değişkenlerinin İlişkisi**” başlıklı yüksek lisans tez çalışması kapsamında yürütülen araştırmaya veri desteği sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu tez çalışmasında, siz değerli öğrencilerimizin bireysel kariyer planlama süreçlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu konuda destek ve katkılarınıza ihtiyaç duymaktayız. Araştırmaya veri sağlamanızda, sizin açınızdan güvenlik konusunda herhangi bir risk bulunmamaktadır. Anket sorularını cevaplandırarak vereceğiniz bilgiler güvenli bir ortamda değerlendirilecek ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Sağladığınız bilgiler sizi tanıtıcı nitelikte olmayacak, sadece araştırma kapsamında genel sonuçlara ulaşmada kullanılacak ve sonuçlar yalnızca bilimsel yayın, sunum vb. materyallerde yer alacaktır. Değerli yardım ve katkılarınız için şimdiden çok teşekkür eder, eğitim hayatınızda başarılar dileriz.

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÇALIK

Yusuf Burhan GÜMÜŞ

Ek-1. Demografik Özellikler

1. Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Erkek	<input type="checkbox"/> Kadın
2. Babanızın mesleği	<input type="checkbox"/> Kamu Çalışanı <input type="checkbox"/> Kendi hesabına çalışan	<input type="checkbox"/> Özel Sektör Çalışanı <input type="checkbox"/> Emekli
3. Babanızın eğitim durumu	<input type="checkbox"/> İlkokul <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Ortaokul <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Lisans üstü
4. Annenizin mesleği	<input type="checkbox"/> Ev Hanımı <input type="checkbox"/> Özel Sektör Çalışanı <input type="checkbox"/> Kendi hesabına çalışan	<input type="checkbox"/> Kamu Çalışanı <input type="checkbox"/> Emekli
5. Annenizin eğitim durumu	<input type="checkbox"/> İlkokul <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Ortaokul <input type="checkbox"/> Ön Lisans <input type="checkbox"/> Lisans üstü
6. Ailenizin ortalama aylık gelir durumu	<input type="checkbox"/> 2000 TL ve Altı <input type="checkbox"/> 3001-4000 TL	<input type="checkbox"/> 2001-3000 TL <input type="checkbox"/> 4000 TL ve Üstü
7. Lütfen Fakültenizi yazınız	

Ek-2. Yaratıcı Kişilik Özellikleri

Bu bölüm, kişisel özelliklerinizi anlamanıza yardımcı olmak için hazırlanmıştır. Okuduğunuz her cümle için, düşüncenize en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneğe “X” işareti koyunuz.		Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Sadece bana etkisi olacak sorunları çözmek için uğraşırım	1	2	3	4	5
2.	Sadece problemler beni doğrudan etkilediği zaman problemler hakkında düşünmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
3.	Yeni şeyler denemeyi sadece sonucunun ne olduğunu bilmek amacıyla severim.	1	2	3	4	5
4.	Sadece kolay olan problemler hakkında düşünmek isterim.	1	2	3	4	5
5.	Bir şey yaparken hep aynı yolu/yöntemi izlerim.	1	2	3	4	5
6.	Yeni oyun ve etkinlikleri denemek ilgimi çeker.	1	2	3	4	5
7.	Bilmece türü zeka oyunları oynamayı severim.	1	2	3	4	5
8.	Yeni şeyler yapmayı severim.	1	2	3	4	5
9.	Doğal güzellikler ve sanat ilgimi çeker.	1	2	3	4	5
10.	Bir çok şeyi kendim denemek isterim.	1	2	3	4	5
11.	Toplumun geneli ile kıyasladığımda kendi yeteneklerimden şüphe duyarım.	1	2	3	4	5
12.	Çoğu zaman, bir çok insanın sahip olduğu yeteneklere sahip olmadığımı düşünürüm.	1	2	3	4	5
13.	Daha önceden kolaylıkla başa çıkmış olduğum durumlarla karşılaştığımda bile kendime güvenmem.	1	2	3	4	5
14.	Kuralların beni sınırlamasından hoşlanmam.	1	2	3	4	5
15.	İnsanlara beklemediği sorular sormayı severim.	1	2	3	4	5
16.	Bazı müzik türleri derin hayallere dalmama neden olur.	1	2	3	4	5
17.	Başkalarının bilmediği şarkıları söylemeyi severim.	1	2	3	4	5

Ek-3. Kariyer Çapaları

Bu bölüm kariyer değerlerinizi anlamanıza yardımcı olmak için hazırlanmıştır. Okuduğunuz her cümle için, düşüncenize en uygun olduğunu düşündüğünüz seçeneğe “X” işareti koyunuz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Kariyerimde bir kurumdaki diğer çalışanları yönlendirebileceğim bir mevkiye yükselmek isterim.	1	2	3	4	5
2.	Bir kurumdaki diğer çalışanların işlerini koordine edip yönetebileceğim bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
3.	Bir kurumdaki diğer çalışanları etkileyebilecek kararlar alabileceğim bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
4.	Bir kurumda yönetici pozisyonuna yükselebileceğim bir kariyer isterim.	1	2	3	4	5
5.	Bir kurumdaki diğer çalışanların işlerini koordine edip yönetebileceğim bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
6.	Kariyerim boyunca kendi uzmanlık alanımda kalmak isterim.	1	2	3	4	5
7.	Sadece uzmanlık alanıma yönelik becerilerimi sürekli olarak geliştirebileceğim bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
8.	Herhangi bir düzeyde yöneticiliğe terfi etmektense alanımda uzmanlaşabileceğim bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
9.	Zor problemler üzerinde çalışabileceğim bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
10.	Zor problemlerle yüzleşip onları çözebileceğim bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
11.	Sürekli olarak zor problemlerle karşılaşacağım ortamlar sağlayan bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
12.	Bana uzun vadeli ve istikrarlı bir iş sağlayabilen bir kurumda çalışmak isterim.	1	2	3	4	5
13.	Güven ve istikrar duygusu hissetmemi sağlayan bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
14.	Bana güven ve istikrar duygusu verebilecek bir kurumda çalışmak isterim.	1	2	3	4	5
15.	Kendi çalışma saatlerimi seçme özgürlüğü sağlayabilecek bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
16.	Kendi hayatımı istediğim şekilde yönlendirmeme olanak sağlayan bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
17.	Kurallar, prosedürler, kılık kıyafet ve benzeri kurumsal kısıtlamalardan bağımsız bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
18.	İşimi bildiğim gibi yapabilme ve planlayabilme özgürlüğü tanıyan bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
19.	İnsanlığa gerçek katkılarımın olabileceği bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
20.	Toplumun refahı için hizmet edebileceğim bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
21.	Becerilerimi başkalarının yararına kullanabileceğim bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
22.	Kişisel ve ailevi gereksinimlerle kariyer gereksinimlerimi dengeleyebileceğim bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
23.	Aileme ve kariyerime her zaman aynı oranda ağırlık verebileceğim bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
24.	Özel hayatım ve iş hayatımı uyumlu bir şekilde sürdürmememe olanak sağlayan bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
25.	Şehir değiştirmemi gerektirmeyecek bir kariyer hedeflerim.	1	2	3	4	5
26.	Farklı şehirdeki bir göreve terfi etmektense bulunduğum şehirde çalışmaya devam etmek isterim.	1	2	3	4	5
27.	Kendi işimi kurmak ve geliştirmek isterim.	1	2	3	4	5
28.	Kendi işimi kurmamı sağlayacak fikirler araştırmak isterim.	1	2	3	4	5

T.C.
KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARI

Toplantı Sayısı: 5

Toplantı Tarihi: 14.06.2019

Karar Sayısı: 2019/05/08: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÇALIK'ın "Kariyer Planlama Sürecinde Kişilik Tercihlerin Rolü: Demografik, Kişilik ve Kariyer Gelişimi Değişkenlerinin Etkisi" isimli araştırma projesi çalışması ile ilgili 12.06.2019 tarihli dilekçesi ve ekleri görüşüldü. Görüşme sonunda araştırma projesi çalışmasının Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÇALIK sorumluluğunda yürütülmesinin uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Sorumlu Araştırmacı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ÇALIK

Yardımcı Araştırmacılar: Yusuf Burhan GÜMÜŞ