

**T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BİREYLERİN KİŞİLİK TİPLERİ VE DEMOGRAFİK  
ÖZELLİKLERİNİN KARIYER TERCİHLERİNDEKİ  
ROLÜNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Emre EROL**

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme  
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon**

**Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Cemal İYEM**

**HAZİRAN – 2013**

T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

BİREYLERİN KİŞİLİK TİPLERİ VE DEMOGRAFİK  
ÖZELLİKLERİNİN KARIYER TERCİHLERİNDEKİ  
ROLÜNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emre EROL

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme  
Enstitü Bilim Dalı : Yönetim ve Organizasyon

Bu tez 06/06/2013 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Prof. Dr. Kazım ARDICI	Kabul	Kazım Ardıcı
Yrd. Doç. Dr. Cemal İYEM	Kabul	C. İyem
Yrd. Doç. Dr. Yasemin ÖZDEMİR	Kabul	Y. Özdemir

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygu olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Emre EROL**

**06.06.2013**

## ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması süresince kıymetli katkılarından dolayı tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Cemal İYEM'e, özellikle kaynak konusunda yardımları dolayısıyla Sayın Doç. Dr. Şuayyip ÇALIŞ'a, Sayın Yrd. Doç. Dr. Elvan YILDIRIM OKUTAN ve desteklerini esirgemeyen diğer hocalarıma, dostluklarının yanı sıra ihtiyaç duyduğum her anda yardımına koşan İşletme Fakültesi araştırma görevlilerine teşekkür ederim.

Ayrıca benim için anlamının sınırlara sığdırılması mümkün olmayan aileme saygı, sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

**Emre EROL**

**06.06.2013**

## İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>v</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>vii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>viii</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: KARIYER VE KİŞİLİK KAVRAMLARININ KURAMSAL ÇERÇEVESİ</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1. Kariyer ve Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirme Kavramları</b> .....	<b>4</b>
1.1.1. Kariyer Kavramı .....	5
1.1.1.1. Kariyerin Önem ve Kapsamı .....	6
1.1.1.2. Kariyer Boyutları.....	7
1.1.1.3. Kariyer ile İlgili Diğer Kavramlar .....	8
1.1.1.4. Bireysel Yaşam Evreleri ve Kariyer Evreleri.....	9
1.1.2. Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme Kavramları.....	12
1.1.2.1. Kariyer Yönetimi Kavramı .....	13
1.1.2.2. Kariyer Planlama Kavramı .....	14
1.1.2.3. Kariyer Geliştirme Kavramı .....	15
<b>1.2. Kişilik Kavramı ve Kişilik Kavramına Kuramsal Yaklaşımlar</b> .....	<b>17</b>
1.2.1. Kişilik Kavramı.....	17
1.2.1.1. Kişilik Kavramının Özellikleri .....	20
1.2.1.2. Kişiliği Oluşturan Faktörler.....	20
1.2.2. Kişilik Kavramına Kuramsal Yaklaşımlar .....	21
1.2.2.1. Freud'un Psikanalitik Kuramı .....	21
1.2.2.2. Adler'in Üstünlük Arama Kuramı .....	22

1.2.2.3. Horney'in Kişilik Kuramı .....	23
1.2.2.4. Jung'ın Analitik Psikoloji Kuramı.....	24
1.2.2.5. Fromm'un Özgürlükten Kaçma Kuramı.....	25
1.2.2.6. Eysenck'in Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı .....	26
1.2.2.7. Rank'ın Kişilik Kuramı .....	28
1.2.2.8. Beş Faktör Kişilik Kuramı (BFKK) .....	28

## **BÖLÜM.2: KARIYER TERCİHLERİ VE KARIYER TERCİHLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER .....**

<b>2.1. Mesleğe Yönelme ve Kariyer Tercihi .....</b>	<b>32</b>
2.1.1. Uygun Meslek Seçiminin Önemi ve Yararları.....	33
2.1.2. Kariyere Başlama.....	34
<b>2.2. Kariyer Tercihleriyle İlgili Temel Kuramsal Yaklaşımlar .....</b>	<b>37</b>
2.2.1. Psikanalitik Kuram.....	37
2.2.2. Roe'nun Kişilik Gelişimi Kuramı.....	38
2.2.3. Super'in Gelişimsel Benlik Kuramı .....	38
2.2.4. Tiedeman ve Ohara'nın Mesleki Gelişim Kuramı .....	40
2.2.5. Ginzberg'in Mesleki Gelişim Kuramı .....	41
2.2.6. Schein'in Kariyer Değerleri Kuramı.....	41
2.2.7. Özellik Faktör Kuramı .....	43
2.2.8. Holland'ın Mesleki Tercih Modeli .....	43
2.2.9. İşe Uyum Kuramı.....	45
2.2.10. Gottfredson'un Daraltma ve Uzlaştırma Kuramı.....	46
2.2.11. Sosyal Öğrenme Kuramı.....	47
<b>2.3. Meslek Seçimi ve Kariyer Tercihleriyle İlgili Literatür İncelemesi.....</b>	<b>48</b>
<b>2.4. Kariyer Gelişim Sürecini ve Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler .....</b>	<b>57</b>

<b>BÖLÜM 3: BİREYLERİN KİŞİLİK TİPLERİ VE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN KARIYER TERCİHLERİNDEKİ ROLÜNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA: SAKARYA ÜNİVERSİTESİ İŞLETME FAKÜLTESİ ÖRNEĞİ .....</b>	<b>62</b>
<b>3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı .....</b>	<b>62</b>
<b>3.2. Araştırmanın Kapsam ve Kısıtları .....</b>	<b>62</b>
<b>3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçek.....</b>	<b>64</b>
<b>3.4. Araştırmanın Hipotezleri .....</b>	<b>65</b>
3.4.1. Demografik Özellikler ve Kariyer Tercihlerine İlişkin Hipotezler.....	65
3.4.2. Kişilik Tipleri ve Kariyer Tercihlerine İlişkin Hipotezler .....	66
<b>3.5. Araştırmanın Bulguları .....</b>	<b>67</b>
3.5.1. Araştırmada Kullanılan BFKÖ'ne İlişkin Veriler.....	68
3.5.2. Araştırmada Kullanılan Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	70
3.5.3. Araştırmanın Hipotez Testleri.....	77
3.5.3.1. Kariyer Tercihleri ve Demografik Özelliklere İlişkin Hipotez Testleri .....	78
3.5.3.2. Kariyer Tercihleri ve Kişilik Tiplerine İlişkin Hipotez Testleri.....	84
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>93</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>98</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>107</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>112</b>

## KISALTMALAR

- BFKK** : Beş Faktör Kişilik Kuramı  
**BFKÖ** : Beş Faktör Kişilik Ölçeği  
**İİBF** : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
**TDK** : Türk Dil Kurumu



## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1</b>	: Kariyer Gelişim Modeli .....	12
<b>Tablo 2</b>	: Meslek Seçimi ve Kariyer Tercihleriyle İlgili Görgül Çalışmalar.....	54
<b>Tablo 3</b>	: BFKÖ'ne Ait Boyutların Güvenilirlik Değerleri .....	69
<b>Tablo 4</b>	: BFKÖ'ne Ait Boyutların Skewness ve Kurtosis Değerleri .....	70
<b>Tablo 5</b>	: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	71
<b>Tablo 6</b>	: Katılımcıların Çalışma Alanına Yönelik Kariyer Tercihlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	73
<b>Tablo 7</b>	: Katılımcıların İşletme Birimine Yönelik Kariyer Tercihlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	74
<b>Tablo 8</b>	: Dışadönüklük, Sorumluluk ve Uyumluluk Kişilik Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	76
<b>Tablo 9</b>	: Deneyime Açıklık ve Duygusal Dengesizlik Kişilik Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	77
<b>Tablo 10</b>	: Ha1 Hipotezi Ki- Kare Test Sonucu .....	78
<b>Tablo 11</b>	: Ha2 Hipotezi Ki- Kare Test Sonucu .....	79
<b>Tablo 12</b>	: Ha3 Hipotezi Ki- Kare Test Sonucu .....	79
<b>Tablo 13</b>	: Ha4 Hipotezi Ki- Kare Test Sonucu .....	80
<b>Tablo 14</b>	: Ha5 Hipotezi Ki- Kare Test Sonucu .....	81
<b>Tablo 15</b>	: Ha6 Hipotezi Ki- Kare Test Sonucu .....	82
<b>Tablo 16</b>	: Ha7 Hipotezi Ki- Kare Test Sonucu .....	83
<b>Tablo 17</b>	: Ha Ana Hipotezinin Değerlendirilmesi .....	84
<b>Tablo 18</b>	: Hb1, Hb2, Hb3, Hb4, Hb5 Hipotezlerinin one-way ANOVA Test Sonuçları.....	85

<b>Tablo 19</b>	: Hb1 Hipotezinin Scheffe Test Sonucu.....	85
<b>Tablo 20</b>	: Hb5 Hipotezinin Scheffe Test Sonucu.....	87
<b>Tablo 21</b>	: Hb6, Hb7 Hipotezlerinin one-way ANOVA Test Sonuçları .....	88
<b>Tablo 22</b>	: Hb6 Hipotezinin Scheffe Test Sonucu.....	89
<b>Tablo 23</b>	: Hb8, Hb9, Hb10 Hipotezlerinin one-way ANOVA Test Sonuçları .....	91
<b>Tablo 24</b>	: Hb Ana Hipotezinin Değerlendirilmesi .....	92

**Tezin Başlığı:** Bireylerin Kişilik Tipleri ve Demografik Özelliklerinin Kariyer Tercihlerindeki Rolüne İlişkin Bir Araştırma

**Tezin Yazarı:** Emre EROL      **Danışman:** Yrd. Doç. Dr. Cemal İYEM

**Kabul Tarihi:** 06 Haziran 2013      **Sayfa Sayısı:** viii (ön kısım) + 106 (tez) + 5 (ekler)

**Anabilimdalı:** İşletme      **Bilimdalı:** Yönetim ve Organizasyon

Birey açısından olduğu kadar örgütler açısından da oldukça fazla önem arz eden kariyer ve kariyer tercihleri konularının literatürdeki birçok çalışmada farklı yönleriyle incelendiği görülmektedir. Bu çalışmada ise kariyer tercihi konusu, işletme fakültesi dördüncü sınıf öğrencileri örneğinde, bireyin çalışma alanına (özel sektör, kamu sektörü veya kendi işinin sahibi olma) ve işletme birimine (muhasabe, pazarlama vb.) yönelik tercihleri çerçevesinde ele alınmıştır ve bireylerin kişilik tipleri ve demografik özelliklerinin kariyer tercihlerindeki rolünün ortaya konması amaçlanmıştır.

Nicel araştırma yöntemlerinin benimsendiği çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma evreni Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi son sınıf öğrencileri olarak belirlenmiştir ve araştırma verileri 414 kişinin katılımıyla elde edilmiştir. Veriler ise SPSS 17.0 programıyla analize tabi tutulmuştur. Kullanılan istatistik analiz yöntemleri ise ortalama, standart sapma, frekans dağılımı ve Ki-Kare, one-way ANOVA, Scheffe testleri olarak belirlenmiştir.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların kariyer tercihleri; cinsiyet, ortalama gelir gibi çeşitli demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır. Ayrıca katılımcıların kariyer tercihlerinin, BFKK'nın kişilik boyutlarından dışa dönüklük ve deneyime açıklık kişilik boyutları açısından farklılaştığı saptanmıştır. Öte yandan, sorumluluk, uyumluluk, duygusal dengesizlik kişilik boyutlarına göre ise kariyer tercihleri açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer, Kariyer Tercihleri, Kişilik, Beş Faktör Kişilik Kuramı

**Title of the Thesis:** A Study On The Role of Individual's Personality Types and Demographic Characteristics in Career Preferences

**Author:** Emre EROL      **Supervisor:** Asst. Prof. Dr. Cemal IYEM

**Date:** 06 June 2013      **Nu. of pages:** viii (pre text) + 106 (main body) + 5 (app.)

**Department:** Business Administration      **Subfield:** Management and Organization

Career and career preferences issues are critical both for the individual and organizations and that is why these topics are widely discussed in terms of the academic studies. Many studies in the literature dealt with different aspects of career preference and its factors are still maintaining its importance in today's studies and also carrier preference is the subject of several studies. In this study, the career preferences in the business school case of fourth-grade students, with the work choice of the individual (private sector, public sector or self-employment) and business units (accounting, marketing, etc.) have been studied within the framework of the demographic characteristics and personality traits.

In this research quantitative research method has been adopted and for the data collection survey research method was applied. The population of the study is determined as the senior class students in the Business Faculty of Sakarya University and the data collected through 414 valid questionnaires. The data were analyzed with using SPSS 17.0 program. The statistical methods used in the study determined as mean, standard deviation, frequency distribution and chi-square, one-way ANOVA, Scheffe tests.

According to findings of the research, participants' career preferences vary depending on some demographic characteristics such as gender and the average monthly income. Furthermore career preferences of the participant differentiated depending on the extraversion and openness to experience dimensions of FFPD. On the other hand, carrier preferences of individuals are not differentiating with dimensions of conscientiousness, agreeableness, and neuroticism.

**Keywords:** Career, Career Preference, Personality, Five Factor Theory of Personality

## GİRİŞ

Tarihsel süreç içerisinde değerlendirildiğinde kariyer kavramına yüklenen anlamların, çevresel koşullara ve ihtiyaçlara paralel bir şekilde değişim gösterdiği söylenebilir. Bu değişimin bir sonucu olarak da kariyer konusunda yapılmakta olan teorik ve ampirik çalışmalarda konunun yeni ve farklı yönleriyle ele alındığı görülmektedir. Özellikle kariyer konusunun bireyin yaşamı açısından önemi düşünüldüğünde bu alanda yapılmış pek çok çalışmaya konu olan kariyer tercihleri ve kariyer tercihlerini etkileyen faktörler, literatürde farklı yönleriyle üzerinde önemle durulan konular olarak karşımıza çıkmaktadır.

Literatürde bulunan birçok çalışmada kariyer tercihleri konusunun odak noktasında mesleklerin ve bireylerin kişilik özelliklerinin bulunduğu görülmektedir. Bireylerin kişilik özelliklerine uygun işlerde çalışması, iş-işgören uyumu açısından kariyer konusunda oldukça fazla öneme sahiptir. Bu uyumun sağlanması birey açısından iş tatmini ve yüksek iş performansı gibi olası faydaların söz konusu olması nedeniyle örgütler açısından da üzerinde önemle durulması gereken bir konu olarak düşünülmelidir.

### **Çalışmanın Konusu**

Kişilik tiplerinin ve demografik özelliklerin kariyer tercihlerindeki rolü konusu, bu araştırmada, kariyerinin keşfetme aşamasındaki Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi son sınıf öğrencileri örneği üzerinde bireyin çalışma alanına (özel sektör, kamu sektörü, kendi işinin sahibi olma) yönelik kariyer tercihleri ve işletme birimine (muhasabe, pazarlama vb.) yönelik kariyer tercihleri temel alınarak incelenmiştir.

Bu kapsamda çalışmanın ilk bölümünde kariyer ve kişilik konularının teorik çerçevesi başlığı altında kariyer kavramı ve kariyer yönetimi, planlaması ve geliştirme kavramları; kişilik kavramı ve kişilik kavramına kuramsal yaklaşımlar alt başlıkları yer almaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde kariyer tercihleri ve kariyer tercihlerini etkileyen faktörler başlığı altında mesleğe yönelme ve kariyer tercihi, kariyer tercihleri ile ilgili temel

kuramsal yaklaşımlar, meslek seçimi ve kariyer tercihleriyle ilgili literatür incelemesi, kariyer gelişim sürecini ve kariyer tercihlerini etkileyen faktörler alt başlıkları bulunmaktadır. Birinci ve ikinci bölümlerde konu edilen bu başlıklar ile üçüncü bölümde yer alan kariyer tercihlerinde kişilik tiplerinin ve demografik özelliklerin rolünü belirlemeye yönelik yapılmış olan saha araştırması için konunun teorik çerçevesinin sunulması amaçlanmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde bireylerin kişilik tipleri ve demografik özelliklerinin kariyer tercihlerindeki rolüne ilişkin bir araştırma; Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi örneği başlığı altında araştırmanın önemi ve amacı, araştırmanın kapsam ve kısıtları, araştırmanın yöntemi ve kullanılan ölçek, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın bulguları başlıkları yer almaktadır. Bahsedilen bu konu başlıklarıyla yapılmış olan saha araştırması ile ilgili detaylı bilgi verilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın sonuç ve öneriler bölümünde ise araştırma kapsamında ulaşılan bulguların değerlendirme ve yorumlarına yer verilmiştir ve ayrıca bu alanda yapılabilecek gelecekteki çalışmalar için araştırma önerileri sunulmuştur.

### **Çalışmanın Amacı**

Bu çalışma ile konuyla ilgili bir kavramsal ve teorik çerçevenin ortaya konması ve kariyerinin keşfetme aşamasında olan işletme fakültesi son sınıftaki öğrencilerin; çalışma alanına (özel sektörde çalışma, kamu sektöründe çalışma, kendi işinin sahibi olma) yönelik kariyer tercihlerinde ve işletme birimine (pazarlama, finans, muhasebe vb.) yönelik kariyer tercihlerinde kişilik tiplerinin ve demografik özelliklerinin rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

### **Çalışmanın Önemi**

Kariyer konusunun kişinin hayatındaki önemi ve bireyin hayatına olan etkileri açısından bakıldığında kariyer, kariyer tercihleri ve kariyer tercihlerini etkileyen faktörler; akademik çalışmalarda üzerlerinde önemle durulan konular olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde bulunan birçok çalışmada farklı yönleriyle incelenen kariyer tercihleri konusu, bu çalışmayla genelleyci bir bakış açısı yerine işletme fakültesi

öğrencileri örneği üzerinde; çalışma alanı ve işletme birimi çerçevesinde incelenmeye alınmıştır.

### **Çalışmanın Yöntemi**

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada araştırma yöntemi olarak ise nicel araştırma yöntemleri benimsenmiştir. Yapılan saha araştırmasından elde edilen veriler SPSS 17.0 programıyla analize tabi tutulmuştur. Kullanılan istatistiki testler, uygun veri türleri için parametrik analiz tekniklerinden seçilmiştir. Çalışma kapsamında kullanılan istatistiki yöntemler; ortalama, standart sapma, frekans dağılımı ve hipotez testleri için aralarında anlamlı farklılıklar aranan değişkenlerin grup sayısına, bu gruplara ait verilerin türüne ve testin amacına bağlı olmak üzere Ki-Kare, one-way ANOVA ve Scheffe testleri olarak belirlenmiştir.

# **BÖLÜM 1: KARIYER VE KİŞİLİK KAVRAMLARININ TEORİK ÇERÇEVESİ**

Bu çalışmanın ilk bölümü olan kariyer ve kişilik kavramlarının teorik çerçevesi bölümünde; kariyer kavramı, kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer geliştirme konuları ve ayrıca kişilik kavramı ve kişilik kavramına kuramsal yaklaşımlar ele alınarak çalışmanın sonraki bölümleri için teorik bir çerçeve sunulmaya çalışılmıştır.

## **1.1. Kariyer ve Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirme Kavramları**

Yönetim tarihine bakıldığında kariyer kavramının, on altıncı yüzyılla beraber modern kamu hizmeti anlayışının gelişmeye başlamasıyla, özellikle devlet memurluğu kavramıyla, birlikte ortaya çıkarak gelişmeye başladığı görülmektedir. Kariyer kavramı, on altıncı yüzyıldan beri keşfedilmiş olsa da insanlık ve iş dünyası için kullanılması, ilk olarak Anne Roe'nun "Meslekler Psikolojisi" adlı kitabını 1956 yılından yazmasıyla başlamıştır (Çelik, 2007: 4-5). Sonrasında ise 1957 yılında Donald E. Supper'in yazdığı "Kariyer Psikolojisi", 1963 yılında Tiedeman ve OHara'nın "Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlaması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" ve bu eserlere ek olarak 1966 yılında John Holland'ın yazmış olduğu "Mesleki Tercih Teorisi" adlı eser, kariyer konusunu tartışılır hale getirmiştir (Özgen ve Yalçın, 2010: 185).

1970'li yıllardan itibaren kariyerin ve insan yaşamının nasıl değişim ve gelişim sergilediği, bilim adamları tarafından üzerinde daha yoğun şekilde durulan bir konu haline gelmiştir. 1980'lerden sonra ise küreselleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan yeni yönetim yaklaşımları, örgütlerde kariyer konusunu ön plana çıkarmıştır (Çelik, 2007: 5).

Ülkemizde ise işgücüne yönelik yapılan araştırmalarda işgörenlerin, kişiliklerine uygun olmayan işlerde çalışmaları nedeniyle; düşük performansla çalışma, mesleki tatminsizlik, sıklıkla iş değiştirme ya da işsiz kalma problemleriyle karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Bu durum, işsizlik oranlarını arttırmanın yanında üretim ve hizmetleri kesintiye uğratmakta, rekabet gücünün ve verimliliğin azalması neden olmaktadır. Gelişmekte olan ülkemizde insan kaynaklarının performansını arttırmanın önde gelen şartlarından bir tanesi de bireyleri; kişilik, yetenek ve becerilerine uygun



doğru işlere yöneltmek ve örgüt içinde yükselmelerini planlamaktır. Bu durum, insan kaynakları yönetimi disiplini içinde karşımıza “kariyer” kavramını çıkarmaktadır (Aytaç, 2010: 385).

Çalışmanın bu kısmında kariyer kavramına, kariyerin önemi ve kapsamına, kariyerin boyutlarına, kariyerle ilgili diğer kavramlara, bireysel yaşam evreleri ve kariyer evrelerine değinilecektir.

### **1.1.1. Kariyer Kavramı**

TDK’na göre “*Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık*” (<http://tdkterim.gov.tr/bts>, 2012) olarak tanımlanan kariyer kelimesi, Latince “at arabası” anlamına gelen “carrus” ve “yol” anlamına gelen “carrera” kelimelerinden, İngilizce “meslek” anlamına gelen “career” ve Fransızca “yariş yolu” anlamına gelen “carriere” kelimelerinden gelmiştir. Kariyer, geçmiş yüzyıllarda “at arabasının giderken arkasında bıraktığı yol” anlamında gelmekteyken günümüzde bu kelimeye “bireyin bir iş alanında sürekli ilerlemesi” anlamı yüklenmiştir (Aytaç, 2005: 5).

Günlük dilde kariyer kavramı; başarı, ilerlemek, iş yaşamı, meslek, bireyin iş yaşamı süresince üstlendiği rolleri ile ilgili tecrübeleri anlamında kullanılmaktadır. Konuyla ilgili literatür araştırması yapıldığında ise kavramla ilgili pek çok tanım bulunabilmektedir (Bayraktaroğlu, 2011: 137).

Kariyer kavramının aşığıda belirtilen dört farklı tanımından bahsetmek mümkündür (Noe, 2009: 400):

- Bunlardan ilkinde kariyer kavramı, ilerleme olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre kariyer, bireyin iş hayatı boyunca aldığı terfiler ya da yükselmeler anlamına gelmektedir.
- İkinci tanıma göre kariyer, meslek olarak tanımlanmış ve kariyerin ancak açık bir ilerleme yolu içeren belirli mesleklerde yapılabileceği öne sürülmüştür (örneğin; doktorlar, avukatlar, iş adamları vb.).
- Üçüncü tanıma göre kariyer, hayat boyu sürecek bir iş silsilesi olarak değerlendirilmektedir ve bu tanıma göre bireyin kariyeri, bireyin hayatı boyunca

yaptığı işler (mesleği ya da iş düzeyi ayrımı yapılmaksızın) dizisi olarak tanımlanmıştır.

- Dördüncü tanıma göre ise kariyer, rol ile ilgili tecrübelerin hayat boyu sıralaması olarak tanımlanmış ve bireylerin çalışma geçmişlerindeki işleri ve görevleri nasıl tecrübe ettiklerini ifade etmektedir. Bu tanıma göre kariyer kavramı, iş değişiklikleri ve ulaşılan konumlar ile bireyin işi ve hayatı ile ilgili duygularını ve tutumlarını kapsamaktadır.

Geleneksel anlamda kariyer kavramı sadece yöneticiler ve profesyoneller için ve üst seviyedeki görevlere terfi ve yükselme anlamında kullanılmaktaydı fakat günümüzde bu kavram, bütün çalışanlar için kullanılmaktadır ve yatay geçişler, projelerde görev alma ve benzeri yer değiştirmeleri de içine almaktadır (Karataş, 2010: 142).

Kariyer kavramı ile ilgili farklı tanımlar olsa da kavramın içeriği ile ilgili olarak aşağıda noktalar belirtilebilmektedir (Şimşek, 2005: 352):

- Kariyer kavramı sadece yüksek statüde bulunan bireyler ya da hızlı ilerleme imkanlarına sahip işleri yapan bireyler ile ilgili değildir.
- Kariyer kavramı, yalnızca dikey hareketlilik sonucunda olan iş değişiklikleriyle ilgili değildir.
- Kariyer kavramı, bir organizasyonda veya bir faaliyet alanında işe alınmayla eş anlamı değildir.
- Günümüzde organizasyonların, kişilerin kariyerleri konusunda tek yönlü denetime sahip olduğu fikri kabul edilmemektedir. Çalışanlar da kendi kariyerlerinin planlanması ve denetimi konularında söz sahibidir.

#### **1.1.1.1. Kariyerin Önem ve Kapsamı**

Kariyer; kişinin kimliği, toplumsal durumunu ve statüsünü oluşturmasında katkısı olması gibi nedenlerle önem taşımaktadır. Kariyer, bireyin hayatında bir odak ve anlam oluşturmaktadır. Kariyer kavramının odağında insan bulunmaktadır; kavram kişinin iş dışındaki hayatını ve rollerini kapsar ancak aynı zamanda işe ilişkindir (Aytaç, 2005: 13).

Bir kariyer sahibi olmak, bireye sosyal statü ve kimlik kazandırmaktadır. Kariyer sahibi olan kişinin kendisine saygısı artmaktadır, ait olma gereksinimi giderilmektedir ve içinde bulunduğu toplumun diğer mensuplarıyla ilişki kurması kolaylaşmaktadır (Şimşek ve Öge, 2009: 259).

Kişi açısından kariyer kavramının, bir işin ötesinde, kişinin tüm yaşamını kapsayan bir anlamı vardır. Kariyer; çok uzun zamana yayılan, bireyin yalnızca iş hayatını değil, tüm yaşamını kapsayan; ailesini, toplumsal etkinliklerini, alışkanlıklarını ve diğer uğraşlarını içeren bir kavramdır. Kariyer kavramının organizasyonlar için de öneminin artmasıyla beraber insan kaynakları açısından kariyerin planlanabilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir bir süreç olarak ele alınmaya başladığı görülmektedir (Okakın ve Şakar, 2011: 254).

Yetmişli yıllarla beraber kariyer çalışmalarında başat eğilimin birey merkezli çalışmalardan örgüt merkezli çalışmalara evrildiği görülmektedir. Kişi ve meslek eşleştirmesi yerine kişi ve örgüt eşleştirmesi ön plana çıkmaya başlamıştır. Ayrıca bireysel ve örgütsel amaçların bütünleştirilmesi için kariyer çalışmaları önemli bir araç olarak kabul edilerek bu bütünleşme için gereken somut organizasyonel sistemlerin ve araçların geliştirilmesi üstünde durulmuştur (Erdoğan, 2003: 2).

#### **1.1.1.2. Kariyer Boyutları**

Kariyerler boyutları; içsel boyut olarak nitelendirilen subjektif algılamalar ve dışsal boyut olarak nitelendirilen objektif algılamalardan oluşmaktadır. Bu boyutlar ise aşağıda belirtildiği gibi açıklanmaktadır (Argüden, 1998: 9; akt. Çelik, 2007: 15-16):

- Kariyerin içsel boyutuna göre kişilerin davranışlarına esas yön veren, onların kariyerlerine yönelik algı ve beklentileridir. Kişi, kariyeriyle ilgili olarak algı ve beklentilerine uygun planlar yapmaktadır ve böylece yaşamı boyunca yaptığı çalışmalarla ilgili değerlendirmeler yaptığında “iyi-kötü” veya “mutluyum-mutsuzum ya da hoşlanmadım” gibi sonuçlara ulaşabilecektir.
- Kariyerin dışsal boyutunu ise belirli bir işe yönelmiş objektif ilerleme basamakları şeklinde tanımlamak mümkündür. Bu boyutun başlangıç noktasında bireyin bulunmasına karşın uyum konusu devreye girmektedir. Kişinin örgüt içindeki durumu esas alınmaktadır fakat “amaçların bütünleştirilmesi” kavramının devreye girmesiyle beraber işletmedeki bireylerin amaçları ve

işletmenin amaçları uyumlu hale getirilerek elde edilen verim, örgütün performansını artıracaktır.

### 1.1.1.3. Kariyer ile İlgili Diğer Kavramlar

Kariyer kavramıyla ilgili yapılan tanımlamalara ek olarak bu kavramla ilişkili bazı kavramlar üzerinde de durmak gereklidir. Bahsi geçen bu kavramlar; kariyer hedefleri, kariyer yolu, kariyer hareketliliği, kariyer modelleri ve kariyer platosudur. Bu kavramlar;

- **Kariyer Hedefleri:** Kişinin bir kariyer bölümünde ileride ulaşmak için çaba harcadığı gelecekteki durum veya kişinin, tutumlarını ve değer yargılarını değerlendirerek kariyeriyle ilgili olarak yön ve strateji belirlemesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Seyyar ve Öz, 2007: 232).
- **Kariyer Yolu:** Bireyin kariyerini oluşturan işlerin sıralanışına kariyer yolu denir. Bireylerin seçebilecekleri dört farklı kariyer yolu aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Özgen ve Yalçın, 2010: 187-188):
  - Geleneksel Kariyer Yolu: Kariyer gelişiminde herhangi bir işten diğer bir işe dikey olarak geçilmesini ifade etmektedir.
  - Ağ Kariyer Yolu: Kariyer gelişimi sırasında yatay ve dikey fırsatlardan faydalanılmasını ifade etmektedir.
  - Yatay Kariyer Yolu: Kariyer gelişiminde yalnızca yatay fırsatların bulmasını ifade etmektedir. Yatay kariyer yolunda çalışanlara ek görevler ve sorumluluklar verilmesinin yanında herhangi bir maaş artışı ya da terfinin yapılması söz konusu değildir.
  - İkili Kariyer Yolu: Bu yöntem; çoğunlukla teknik uzman ve profesyonellere, yönetici olmamalarına karşın örgüte katkı sağlamaları için yetki ve sorumluluk verilmesi şeklinde tanımlanmaktadır.
- **Kariyer Hareketliliği:** Kişinin kariyerine ilişkin farklı örgütlerde veya aynı örgütte farklı düzeylerde görev almasını ifade etmektedir (Özer, 2008: 291).

- **Kariyer Modelleri:** Kariyer alanındaki tanım sorunları aşmak için geliştirilen kariyer kavramı modeli; kariyer seçiminin bir kez yapıldığı “durgun-durum (sabit) kariyer”, mesleki ilerlemenin devamlı olduğu “doğrusal kariyer”, kariyer seçiminin bir dizi meslek ve o mesleklerde edinilen tecrübe ve yetenekler yoluyla geliştiği spiral kariyer, kariyer seçiminin sürekliliğini vurgulayan geçici kariyer kavramlarından oluşmaktadır (Driver, 1994: 239; akt. Erdoğan, 2003: 22).
- **Kariyer Platosu:** Bireyin özel hayatından ya da iş hayatından dolayı belli bir dönemde kariyer ilerlemesinde oluşan durağanlığa kariyer platosu denir. Bu sürecin gereğinden fazla uzaması hem çalışanı hem de örgütü olumsuz etkileyeceği için bireysel ve örgütsel tedbirler, zamanında devreye sokulmalıdır (Dündar, 2010: 268).

#### 1.1.1.4. Bireysel Yaşam Evreleri ve Kariyer Evreleri

İnsan hayatı; insanın kendisini, ailevi ve mesleki gelişimini yakından etkileyen çeşitli evrelerden oluşmaktadır. Her bir evrede kişi; bireysel gelişimi, üstlenmesi gereken ailevi rol ve sorumluluklar, mesleki hayatıyla ilgili gelişmeler ve tercihler gibi konularda karar alıp uygulamaktadır. Bahsi geçen bu karar ve uygulamalar birbirinden etkilenmekte ve bir bütünlük arz etmektedir. Bireyin kariyer gelişimi, birbiriyle bağlantılı iki açıdan ele alındığında; bireyin tüm hayatı boyunca kariyer tercihini belirlemesi ve gittikçe kariyerini oluşturması ve geliştirmesi yönündeki çabalarının yanında bireyin çalışma ortamında kariyer gelişimini içeren iki süreç söz konusudur. Bireyin mesleki hayatındaki başarısında özel hayatındaki artıların ve eksilerin etkisi önemli rol oynamaktadır. Bu yüzden öncelikle yaşam evreleri, sonrasında ise kariyer evreleri üzerinde durulacaktır (Dündar, 2010: 268-269).

İnsan yaşamını oluşturan 5 evre aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir (Flippo, 1984: 254-256; akt. Dündar, 2010: 269):

- **Büyüme Evresi:** 0-14 yaş grubunu kapsayan bu evrede birey, çocukluk döneminde; çevresinden, ailesinden, arkadaşlarından ve okuldan devamlı yeni ve farklı bilgiler edinmektedir ve deneyimlerini arttırarak bireysel gelişimine katkı sağlamaktadır.

- **Keşif Evresi:** 15-24 yaş grubunu kapsayan bu evrede birey, büyüme döneminde; kendini değerlendirmekte ve ne tür bir işe yatkın olabileceğini belirleme çabasıdadır. Bu evre genellikle bireyin pek fazla ailevi sorumluluk üstlendiği bir süreç değildir.
- **Kurma Evresi:** 25-44 yaş grubunu kapsayan kurma evresinde birey, çalışma dönemine adım atmıştır ve mesleki hayatının en önemli bu aşamasında, iş yaşamını oluşturma süreci içindedir. Mesleki gelişimi ve bireysel gelişiminin yanında ailevi sorumlulukları açısından da önemli bir dönemdedir.
- **Koruma Evresi:** 45-64 yaş grubunu kapsayan bu evre, bireyin mesleki anlamdaki kazanımlarını koruma aşaması olarak değerlendirilmektedir. Aile hayatında bazı değişikliklerin de yoğun şekilde yaşandığı bu dönem, bireyin yetişkinlik dönemini oluşturmaktadır.
- **Azalma ve Çözülme Evresi:** 65 ve üzeri yaş grubunu kapsayan bu evre, bireyin olgunluk dönemini yaşadığı süreçtir. Bu dönem, bireyin yetki ve sorumluluklarında azalmanın olduğu ve bu durumun da kişi tarafından kabullenildiği bir evredir. Diğer yandan bu dönemde bireyin ailevi bir takım sorunlarla (kendisinin veya eşinin sağlık durumu vb.) karşı karşıya kalması muhtemeldir. Bireyin bu yönde emeklilik planları yapması ve kendine bir yol haritası belirlemesi söz konusu olacaktır.

Kariyer kavramını açıklamak ve analiz etmek için kariyer aşamalarının tanımlanması gereklidir. Bütün işgörenler açısından bir işe belirli bir noktadan başlama ve belirli bir süre sonunda inişe geçme aşamaları bulunmaktadır (Sabuncuoğlu, 2000: 145). Bireylerin kariyerle ilgili davranışları; ilgi alanları ve kişilik özellikleri gibi unsurlardan etkilenmenin yanında bireyin içinde bulunduğu kariyer aşamasından da büyük ölçüde etkilenmektedir. Keşif, pekiştirme, sürdürme ve azalma olarak sıralayabileceğimiz kariyer aşamaları, aşağıda belirtildiği gibi tanımlanabilmektedir (Çelik, 2007: 17-18):

1. **Keşif:** Bu aşama kişinin, eğitim sonrasında, ilk işine başladığı süreçten oluşmaktadır. Kişi, keşif aşamasında ihtiyaç, beceri ve yeteneklerini örgütün beklentileriyle uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır.

2. **Pekiştirme:** Bu aşamada kişi, çalışma ortamı ve örgütün beklentileri hakkında daha iyi bir anlayış edinmiştir. Pekiştirme aşamasında kişinin, değer ve liyakatini örgüt içinde belirleme çabası söz konusudur.
3. **Sürdürme:** Bu aşamada kişi, çoğunlukla kendine örgüt içinde sağlam ve güçlü bir yer edinmiş durumdadır. Sürdürme aşamasında kişinin örgütle arasındaki bağları güçlendirdiği dikkat çekmektedir ve var olan işini ya da işyerini bırakıp başka bir iş ya da işyerinde çalışması gündeminde değildir.
4. **Azalma:** Son olarak azalma aşamasına gelen birey, emekliliğe doğru yaklaşmaktadır. Genellikle fiziki yaş, düşünsel yaşı yansıtmamakla birlikte kişinin örgütün istediğinin çok daha ötesinde katkılar sağlayabilme arzu ve imkanı bulunabilmektedir.

Kariyer aşamalarını benzer bir sınıflandırma ile keşif, kuruluş, devamlılık ve çözülme olarak ele alan “kariyer gelişim modeli” Tablo 1’deki gibi şematize etmiştir.

**Tablo 1**  
**Kariyer Gelişim Modeli**

<b>Kariyer Aşamaları</b>				
	<b>Keşif</b>	<b>Kuruluş</b>	<b>Devamlılık</b>	<b>Çözülme</b>
<b>Gelişimsel görevler</b>	İlgi alanlarının, kişi ve iş arasındaki uyumun belirlenmesi	İlerleme, büyüme, hayat tarzı oluşturma	Başarılarla sıkıca sarılma ve yeteneklerin geliştirilmesi	Emekliliğin planlanması, iş ve iş dışındaki yaşam arasındaki dengenin değişmesi
<b>Faaliyetler</b>	Yardım etme Öğrenme Yönlendirmeleri takip etme	Bağımsız katkıda bulunma	Eğitim verme, sponsorluk geliştirme yönlendirme	İşten yavaşça çekilme
<b>Diğer personelle ilişkiler</b>	Çıracak/Acemi	İş arkadaşı	Danışman	Sponsor
<b>Yaş</b>	30'dan az	30-45	45-60	61'den yukarı
<b>İşteki Yıllar</b>	2 yıldan az	2-10 yıl	10 yıldan fazla	10 yıldan fazla

**Kaynak:** Raymond A. Noe, *İnsan Kaynaklarının Eğitimi & Geliştirilmesi*, 4. Baskı. C. Çetin (çev. ed.) Beta Basım Yayım, 2009, s. 406.

### **1.1.2. Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme Kavramları**

Kariyer yönetimi, amaçlara ulaşmak için, kişinin kendisini keşfetmesi, araştırması kendisini bulmasıyla başlamaktadır. Kişi kendisini keşfederken bireysel tutum ve değer, kişilik, algı, bilgi ve yetenekleri göz önünde tutmalıdır. Bu tip kişisel değerlendirmeler bireyin mesleğine olan uyumunu kolaylaştırmakta ve iş başarısını etkilemektedir. Kişilik özelliklerini ve mesleki ilgi alanlarını önemsemeden kariyer planlaması yapan ve iş yaşamına giren kişilerin hayal kırıklığına uğradığı ve meslek değiştirme ihtiyacı hissettiği görülmektedir (Uysal, 2008: 164-165).

Çalışmanın bu kısmında kariyer yönetimi, kariyer planlaması ve kariyer geliştirme kavramlarına kısaca değinilecektir.



### 1.1.2.1. Kariyer Yönetimi Kavramı

Kariyer yönetimi, çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesi, organizasyonun ihtiyacı olan yetenek akışının güvence altına alınması ve çalışanların hedeflerini karşılamak için gereken olanaklarının sağlanması ile ilgilidir (Armstrong, 2009: 591).

Başka bir tanıma göre kariyer yönetimi, organizasyonun gereksinimlerinin yanında çalışanların tercih ve kapasitelerini karşılayacak biçimde çalışanların kariyerlerinin planlanmasını ve yönetilmesini olanaklı kılan organizasyonel sürecin tasarımı ve uygulanması şeklinde tanımlanabilmektedir (Bingöl, 2006: 311).

Diğer bir tanıma göre kariyer yönetimi; insan kaynakları planlarıyla sistemin bir bütün halini getirilmesi, personelin performansının değerlendirilmesini, kariyer bilgisinin artması için açık işlerin duyurulmasını, kariyer yollarının saptanmasını, astlara kariyer danışmanlığı yapılmasını, iş tecrübelerinin arttırılmasını ve eğitim programlarının düzenlenmesini kapsamaktadır. Kariyer yönetimi, yüksek performans ve rekabet üstünlüğü hedefleyen örgütlerde personelin kişisel farklılıklarından faydalanarak onların motivasyonlarını arttırmayı, verimliliğe ve iş doyumuna katkıda bulunmayı amaçlamaktadır (Barutçugil, 2004: 321).

Geniş ve kapsamı bir kavram olan kariyer yönetimi, genel bir bakış açısıyla (Ertürk, 2011: 213-214);

- İşgörenlerin kişisel kariyer planlarının organizasyon açısından dikkate alınmasını ve uyumlu hale getirilmesini gerektirmektedir.
- Döngüsel ve sürekli bir işlev olarak nitelendirilen kariyer yönetimi, işgörenleri sürekli yönlendirmek, onlara etraflarındaki değişimlerin farkına daha iyi varabilmeleri için geri besleme ve aydınlatıcı bilgiler ile destek sağlamak ve potansiyel fırsatları tanımlamaktır.
- Kariyer yönetimi, kişisel istek ve talepler ile organizasyonel gereksinimler arasında denge sağlamaktadır.
- Kariyer yönetimi, organizasyonel yedeklemenin etkin ve doğru biçimde yapılmasıdır.

- Kariyer yönetimi, bireylerin gizli kalmış becerilerini ortaya çıkarmalarını sağlayacak eğitim programıdır.
- Kariyer yönetimi, bireysel olarak planlanmasına karşın organizasyonlar tarafından yönetilen bir süreçtir.

İnsan kaynakları yönetimi sisteminin kariyer yönetimi alt sistemiyle organizasyon; işgörenlerinin sahip olduğu bilgi, yetenek ve tecrübeleri sağlayacağı gelişim fırsatlarıyla yönlendirerek insan sermayesini en uygun biçimde değerlendirmelidir. Kariyer yönetimi uygulamaları; organizasyonda yöneticilik potansiyeline sahip işgörenlerin saptanması, üst seviye pozisyonlara iç kaynak sağlaması, işgörenler ile örgütün gereksinimlerinin uyumunun ve organizasyonun imajının iyileştirilmesinin sağlanması, negatif iş davranışı ve alışkanlıklarının azalması gibi olumlu sonuçlar doğurabilmektedir (Çalık ve Ereş, 2006: 82).

#### **1.1.2.2. Kariyer Planlama Kavramı**

Kariyer planlama kavramı, bireyin; bilgi, yetenek, ilgi, değer yargısı, güçlü-güçsüz taraflarının değerlendirilmesi, örgüt içi ve dışı kariyer imkanlarının tanımlanması, kendisine kısa, orta ve uzun vadeli hedefler belirlemesi, kariyer planı hazırlanması ve uygulanması süreçlerini kapsamaktadır. Kariyer planlama, personelin değer ve ihtiyaçları ile iş tecrübeleri ve fırsatları arasında en uygun ilişkiyi kurmayı hedefleyen bir problem çözme ve karar alma süreci olarak tanımlanmaktadır. Kariyer planlama, işgörenlerin daha mutlu ve işlerinde daha verimli olmalarına imkan sağlamaktadır. Geleceğini öngörebilen, kendisinden nelerin beklendiğinin farkında olan ve hedeflerini buna göre belirleyen, yüksek motivasyonlu ve kendini işine adanmış bireyler ortaya çıkartmaktadır (Barutçugil, 2004: 320-321).

Kariyer planlama birey açısından, kişinin mesleki gelişimini planlaması iken örgütsel açıdan kariyer planlaması, kişinin örgüt içi mesleki gelişiminin ve terfilerinin planlamasıdır. Çalışanın hangi kursları ne zaman alacağı, hangi departmana ne zaman geçeceği, ne kadar zamanda müdür olacağı gibi soruların yanıtını bir örgütteki kariyer planlama çalışmaları vermektedir. Görüldüğü üzere kariyer planlama, bireysel ve örgütsel açıdan ikiye ayrılabilir bir sistem olarak ele alındığı zaman birey ve örgüt beraber sisteme katılmaktadır. Kariyer planlaması bir çalışanın sahip olduğu bilgi,

beceri güdüleri doğrultusunda kariyerinde belirlediği hedeflerine ulaşacak yolun saptanarak, çalıştığı kurum içindeki ilerleyişinin veya terfilerinin planlanmasıdır (Bayraktaroğlu, 2011: 138).

Bireysel ve örgütsel kariyer planlaması kavramları ayrı ayrı tanımlanacak olursa (Ertürk, 2011: 215):

- **Bireysel Kariyer Planlama:** Bireysel kariyer planlama, kişilerin sahip olduğu ilgi alanlarına, becerilerine, iş ve meslek fırsatlarına uygun şekilde beklenti, tercih, tahminlerini de göz önünde tutarak; çalışanların, takip edilmesi, incelenmesi ve geliştirici yolları öngören devamlı bir süreçtir. Bu noktada üzerinde durulması gereken konu gerçekten var olan kariyer fırsatları ile bireysel amaçların uyumlu hale getirilmesidir.
- **Örgütsel Kariyer Planlama:** Organizasyonların çalışanlara kendilerini geliştirebilmelerine, kariyer hedeflerine ulaşabilmelerine ve onların gizli kalmış yeteneklerini ortaya çıkarmalarına yardımcı olmak için çalışanlara kendilerini geliştirme yolları açmak, fırsatlar sağlamak, ortam hazırlamak gibi süreçleri içeren devamlı bir faaliyettir.

Plansızlık durumu bütün etkinliklerde olması bekleneceği gibi insan kaynakları yönetiminde de problemlere ve başarısızlıklara neden olmaktadır. Plansız bir insan gücü, örgütte bazı departmanlarda yığılmalara, bazı departmanlarda işgücü sıkıntısına, yüksek işgücü devir hızına, iletişim problemlerine, sonuç olarak hantal bir örgütsel yapıya sebebiyet verebilmektedir (Fındıkçı, 2009:129).

### **1.1.2.3. Kariyer Geliştirme Kavramı**

Günümüzde çalışanlar; yürüttükleri iş karşılığı olarak kendilerine sağlanan iyi bir ücretin, statünün ve güvenliğin yanı sıra kendini geliştirme, yeni bilgi ve yetenekler edinme ve gelişim isteklerinin de çalıştıkları örgütlerden karşılanmasını beklemektedir. Dolayısıyla günümüzde çalışanlar, yaptığı işi yalnızca gelir kaynağı olarak görmemekte, yaptığı işin kişisel gelişimine katkı sağlamasını da önemsemektedir (Kök ve Halis, 2007: 117).

Organizasyonlar ise hedeflerine erişmek, bazı gereksinimlerini gidermek ve toplumsal istekleri karşılamak amacıyla kariyer geliştirme programları dzenlemektedir. Çünkü kariyer geliştirme her zaman sadece kişiye bağlı olan bir olgu değildir. Kariyer geliştirme konusunda organizasyon ve personel birbirlerinin ortağı konumundadır (Bedük, 2007: 214).

Kariyer geliştirme kavramı, kişiisel bir süreç olan kariyer planlama ile işletmeye ait bir süreç olan kariyer yönetiminin uyumlu biçimde işlevini yerine getirmesi veya çalışanların her biri farklı gelişme hedefleri, faaliyetleri ve münasebetleriyle karakterize edilen bir dizi aşamadan geçerek gelişen kendini gösterme ya da ispat etme süreci olarak tanımlanabilmektedir (Seyyar ve z, 2007: 229).

Diğer bir tanıma göre ise kariyer geliştirme, personelin kariyer yaşamındaki hedeflerine erişebilmesi amacıyla hayata geçirilen bütün faaliyetlerdir ve planlama sonrasında gereken eğitim, yetiştirme ve geliştirme faaliyetlerinin uygulanmasını içermektedir. Kariyer geliştirme bir yönüyle kariyer yönetiminin uygulandığı süreç olarak değerlendirilebilmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2012: 421).

Bireysel ve örgütsel açıdan değerlendirildiğinde kariyer geliştirmenin önemi řu şekilde ifade edilebilir (Aytaç, 2005: 201-206):

- Bireysel açıdan etkin bir kariyer geliştirme, günümüzde son derece önem taşımaktadır. Kariyer politikaları organizasyonların ve çalışanların hedeflerine ulaşabilmeleri için katkı sağlamaktadır. Bireyin işe ilk başladığı andan itibaren hedefledikleri amaçlara erişebilmesi için gereken eğitim ve geliştirme programlarıyla bu hedeflere yönelmeleri, psikolojik açıdan kişiye önemli bir tatmin kaynağı sunmaktadır. Kariyer geliştirme, iş yaşamının kalitesinin artmasına, yetişmiş çalışanların örgüt içinde kalmasına, personelin niteliklerine uygun işlere yerleştirilmesine, erkek ve kadın personele eşit iş fırsatları sunulmasına imkan sağlamaktadır. Bunların yanında bireyin teknik ve yönetimsel yeteneklerinin arttırılması sağlanmaktadır.
- Personelin tüm potansiyelinden yararlanacak şekilde gelişimin sağlanması, yönetimin önemli sorumlulukları arasındadır. Organizasyonların sürekli değişmesi ve büyümesi; yöneticilerin çalışanları geliştirmeye ve önemli

pozisyonlara yerleşmelerine önem vermelerine sebep olmaktadır. Kariyer politikaları uygulayan işletmelerin kısa sürede yönetim, üretim, planlama programlarında daha başarılı olacağı söylenebilmektedir. Kariyer geliştirme çabaları, stratejik insan kaynakları planlamasını içermekte ve uzun dönemde gereken kadro değişikliğinin yapılmasına katkı sağlamaktadır. Çalışanların organizasyon ile bütünleşmesi, doğru kişinin doğru işe yerleştirilmesi, özetle, organizasyonda değişen kadro talebini karşılama olasılığını yükseltmektedir.

## **1.2. Kişilik Kavramı ve Kişilik Kavramına Kuramsal Yaklaşımlar**

Örgütsel davranış disiplininin çeşitli yönleriyle ele aldığı kişilik ve kişilik özellikleri konusu, beş faktör kişilik kuramı çerçevesinde çeşitli çalışmalara konu olmaktadır. Örneğin Barrick ve Mount'un 200'den fazla sayıda yapmış olduğu araştırmada beş faktör kişilik kuramına göre kişilik boyutlarının en az birinin iş performansı ile ilişkili olduğu ortaya konmuştur (Özkalp ve Kirel, 2001: 93-94).

Ayrıca kişilik değişkenleri; iş arayışı ve istihdamı, kariyer hedefleri, mesleki ilgi, kariyer seçimi ve kariyer kararsızlığı konularını anlamada önem arz etmektedir (Hough ve Öneş, 2009: 304).

Çalışmanın bu kısmında kişilik kavramına, kişilik kavramının özelliklerine, kişiliği oluşturan faktörlere, kişilik kavramına kuramsal yaklaşımlara değinilerek kişilik kavramının teorik çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır.

### **1.2.1. Kişilik Kavramı**

TDK'na göre ilk anlamıyla “*Bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü*” (<http://tdkterim.gov.tr/bts>, 2012) olarak tanımlanan kişilik teriminin yabancı lisanlardaki ortak kökeni “persona” kelimesine dayanmaktadır. Persona kelimesinin esas manası, Latince tiyatro oyuncularının kullandığı maskedir. Persona kelimesinin Etrüskçe “phersu” ve Grekçe “prosopon” kelimeleriyle köken olarak akraba olduğu düşünülmektedir (Yanbastı, 1996: 9).

Literatürde birçok farklı tanımlamanın bulunabileceği kişilik kavramının, üç yönü bulunmaktadır. Kişiliğin bu yönleri; kişiliğin sosyal ve ahlaki özelliklerini temsil eden karakter; kişinin duygusallık ve hareketlilik özelliklerini temsil eden, bazı yönleriyle

genetik ve bazı yönleriyle de öğrenme yoluyla oluşan, kişinin duygusal durumunu anlatan ve halk arasında huy olarak ifade edilen ve hafif kanlı, ağırkanlı, melankolik, asabi gibi tipleri bulunan mizaç; kişinin belirli ilişkileri kavrayabilme, analiz edebilme ve sonuca varabilme gibi özellikleriyle zihinsel, bireyin duyu organları yoluyla bazı olguları gerçekleştirebilmeleri ile ifade edilen bedensel yetenekler şeklinde sıralanabilir (Daco, 1983: 307-308 akt. Eroğlu, 2006: 183-184; Eroğlu, 2006: 183-185).

Kişilik konusuyla ilgili literatür incelendiğinde pek çok farklı tanımı bulmak mümkündür. Bu tanımlardan bazıları aşağıda belirtildiği gibi sıralanabilir;

- Kişilik; bireyin, farklı durumlar karşısında ve zaman içinde, geniş anlamda ayırt edici ve tutarlı bir biçimde sergilediği karakteristik davranış motifleri olan psikolojik özelliklerini ifade etmektedir (Buchanan ve Huczynski, 1997: 134).
- Kişilik kavramı, bireyin genel profilini veya diğer insanlarla etkileşimi ve tepkilerini içeren benzersiz doğasının özelliklerinin kombinasyonunu temsil etmektedir (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1997: 47).
- Kişilik kavramı; bireyin iç ve dış çevresiyle kurmuş olduğu ve diğerler insanlardan ayırt edici ve tutarlı olan, yapılaşmış bir ilişki şeklidir (Cüceloğlu, 2011: 404).
- Bu tanımlamaya göre kişilik kavramına iki farklı açıdan bakılabilir. Bunlardan ilki olan birey açısından kişilik kavramı, bireyin kendisiyle ilgili fiziksel, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisi olarak tanımlanırken ikinci bakış açısıyla bireyin başkaları açısından kişiliği, toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olma durumu olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2004: 83).
- Kişilik, bir bireyin fiziksel ve sosyal çevresiyle etkileşim tarzını tanımlayan ve duygunun, düşüncenin, davranışın ayırt edici ve karakteristik örüntüleri şeklinde tanımlanabilmektedir (Atkinson ve diğerleri, 2002: 433).
- Kişilik kavramı; bireyin duyuş, düşünüş, davranış şekillerini etkileyen unsurların kendine has görüntüsüdür. Devamlı suretle iç ve dış kaynaklı uyarıcıların etkisi altında olan kişilik, bireyin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş bütün

becerilerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve bütün davranışlarını içine alan bir olgudur. Özetle, kişiliğin oluşmasında bireyin doğuştan sahip olduğu özellikleri ve içinde bulunduğu çevrenin etkisini bir arada gözlemlemek olanaklıdır. Buradan, çevrenin etkisini dikkate alarak, kişiliğin bireye özgü özellikleri yanı sıra bir ölçüde içinde yaşanılan insan topluluğunun, bir ölçüde de tüm insanlarda ortak bazı özellikleri yansıttığı sonucuna ulaşılabilmektedir (Tınar, 1999 akt. Yelboğa, 2006: 198).

- Her bireyin yaşam biçimi olarak bilinçli ve bilinç dışı yollar ile geliştirdiği kökleşmiş davranış şekilleri vardır. Kişilik, insanın kendine has ve ayırıcı davranışlarının bütünüdür (Tutar, 2013: 292).
- Kişilik, bireyin doğuştan gelen ve sonradan kazanılmış zihinsel, duygusal ve bedensel özelliklerinin bütünüdür (İşçi, 1996: 136).
- Kişilik, bireyi kendisine özgü yapan; dış görünüş, zihinsel özellikler, takıntılar, alışkanlıklar, tavırlar, tutumlar ve özellikle davranışlarına kadar pek çok özelliği kapsayan bir bütün olarak tanımlanmaktadır (Fındıkçı, 2009: 416).
- Kişilik bir bireyi diğerlerinden farklı kılan kendine ait özellikleri temsil etmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 3).

Kişilik kavramı, bireyin diğerlerini nasıl etkilediği, kendini nasıl gördüğünü ve değerlendirdiğini, iç ve dış ölçülebilir niteliklerinin neler olduğunu ve kişi-durum etkileşiminin ne şekilde gerçekleştiğini açıklayan bir terimdir. Kişilik kavramının öğeleri ise aşağıda belirtildiği gibi açıklanabilir (Tutar, 2013: 292):

- **Diğerlerini Etkileme:** Bireylerin diğer insanları etkilemeleri temelde dış görünüme dayalıdır. Boy uzunluğu, kilo, ten rengi gibi fiziksel özellikler ile insanlar dış görünüşleriyle diğer bireyler üzerinde farklı etkiler bırakmaktadır.
- **Kişilik Özellikleri:** İnsanların davranışlarını tanımlamada fiziksel özelliklerden ziyade kişilik özellikleri kullanılmaktadır.

- **Kendini Tanıma:** Bireylerin kendilerini anlama davranışlarına kendini tanıma denmektedir. Kendi veya benlik kavramı, kişiliğin içerden görünümüne denilmektedir.

#### **1.2.1.1. Kişilik Kavramının Özellikleri**

Kişilik konusunda yapılan tanımların dikkatlice incelenmesi sonucunda sosyal bilimcilerin kişilik kavramının bazı özelliklerini göz önünde tutarak bu tanımlamaları yaptıkları görülmektedir. Bu özelliklerin tamamı kişinin yapılaşmış, tutarlı ve ayırt edici olarak kabul edilen kişiliğini meydana getirmektedir ve birey kişilik sayesinde toplumsal hayatta kendine yer edinebilmekte ve sosyal yaşamını devam ettirebilmektedir. Bu özellikler ise aşağıda belirtildiği gibi sıralanabilir (Güney, 2006: 188):

- Kişilik, doğuştan gelen ve sonradan edinilen özelliklerden meydana gelmektedir.
- Kişilik, sosyal çevre içinde sergilenen davranışların bütünüdür.
- Kişilik, planlı bir biçimde meydana getirilen bir çevrenin ortaya çıkardığı bir olgudur.
- Kişilik, zihinsel ve bedensel özelliklerin bütününden oluşmaktadır.
- Kişilik, davranışların bütününden meydana geldiği gibi davranışları yönlendirir ve onları idare eder.
- Her kişilikte doğuştan gelen bir mizaç bulunmaktadır ve mizaç kişiliğin olmazsa olmaz bir özelliğini meydana getirir.
- Kişilik bireysel dengenin meydana geldiği bir bütündür.

#### **1.2.1.2. Kişiliği Oluşturan Faktörler**

Bireyin kişiliği, pek çok farklı değişkenin etkisine bağlı biçimde gelişmektedir. Kişiliğin oluşumunda etkisi bulunan faktörler; genetik ve biyolojik özellikler, çevresel etkenler, kültürel-psikolojik ve sosyal sınıf etkenleri olarak başlıklar halinde



toplanabilmektedir. Bahsi geçen bu faktörler ise aşağıda belirtildiği gibi açıklanabilir (Aytaç, 2000: 163-165):

- **Kalıtım:** Birey, genler yoluyla ebeveynlerinin pek çok özelliğini taşımaktadır. Bu genetik özellikler (boy, ten rengi, iç salgı bezleri vb.), çevreyle etkileşim neticesinde bireyin kişiliğinin şekillenmesinde rol oynamaktadır.
- **Kültürel Çevre:** Bireyin sosyalleşmesinde kişinin içinde bulunduğu toplumsal ve kültürel çevrenin etkisi bulunmaktadır. Ailenin büyük rolü olan bu süreçle bireyin kişiliği oluşturmaktadır. Bireyin içinde bulunduğu toplumun özellikleri ve yaşam felsefesi, kültür seviyesi, ahlak ve din anlayışı gibi konuların bireyin kişiliği üzerine etkileri bulunmaktadır.
- **Bilinçaltı:** Freud'a göre ilk çocukluğun ilk dönemlerinde yaşanan olumsuzluklar ve çatışmalar bilinçaltına itilmektedir. Bilinçaltına itilen bu olumsuzluklar ve çatışmalar bireyin sonraki hayatında kişiliğini etkilemektedir.
- **Diğerleri:** Coğrafi ve fiziki faktörler, kitle iletişim araçları, ebeveynlerin beklentileri, sosyal grup üyeliği, rol davranışları ve hatta kişinin kardeşleri içindeki doğum sırası bile bireyin kişiliğinin şekillenmesinde etkisi bulunan unsurlardır.

### 1.2.2. Kişilik Kavramına Kuramsal Yaklaşımlar

Çalışmanın bu kısmında kişilik kavramına kuramsal yaklaşımlar kapsamında örgütsel davranış disiplinin üstünde önemle durduğu Sigmund Freud'un, Alfred Adler'in, Karen Horney'in, Carl Gustav Jung'ın, Erich Fromm'un, Hans Jurgen Eysenck'in ve Otto Rank'ın kişilik konusunda ileri sürdükleri kuramlara kısaca değinilmeye ve bu araştırma uygulama kısmında yararlanılmış olan beş faktör kişilik kuramı (BBFK) hakkında bilgi vermeye çalışılmıştır.

#### 1.2.2.1. Freud'un Psikanalitik Kuramı

Psikanalizin kurucusu Sigmund Freud; kişinin bebeklik ve çocukluk döneminde yaşamış olduğu tecrübelerin büyüdüğünde kişiliğini veya karakterini biçimlendirdiğini düşünmektedir. Freud kişilik gelişimini kısmen evrimsel olarak görmektedir ve oral

evre (1-1,5 yaş arası), anal evre (1,5-3 yaş arası), fallik evre (3-6 yaş arası), gizil evre (6-7 yaş ile 11-12 yaş arası) ve genital evre olmak üzere beş psikoseksüel evre ile açıklamaktadır (Sayar ve Dinç, 2011: 98-101).

Freud'un oluşturduğu 'Yapısal Kişilik Kuramına' göre kişiliği; süperego, ego ve id sistemleri belirlemektedir. Bu sistemler; kalıtsal olarak edinilen, doğuştan var olan ve içgüdüleri içeren id; id'den gelen önerileri çevreden gelen öğretilerle yeniden düzenleyen ve çevre tarafından kabul edilebilir bir şekle sokan ego; bireye yakın ve uzak çevresinden aktarılan değerleri temsil eden süperego olarak tanımlanabilir. Ahlak, doğruluk, dürüstlük ve vicdan gibi soyut ve erdemli kavramlar süperego'da oluşmaktadır. Davranış ise aralarında hiyerarşik bir yapının bulunduğu bu üç sistemin arasındaki etkileşim ürünüdür. Buna göre id, egoyu; ego ise süperego'yu şekillendirmektedir (Usal ve Kuşluvan, 2002: 89-90).

İd'in kısıtlayıcısı ve engelleyicisi olan ego, örneğin, kimi dürtülerin tatmininin toplum tarafından kabul gören bir yol buluncaya kadar ertelenmesini sağlamaktadır. Başka bir deyişle; ego, id'in isteklerini süperego'ya uygun hale getirmeye çalışmaktadır. Eğer ego bunu yapmakta başarılı olamazsa kişide zihinsel gerginlik, tereddüt ve çekişme durumları ortaya çıkmaktadır. Freud'a göre kişinin davranışlarının düzenli olması ve zihinsel sağlığı ego'nun iyi işliyor olmasına bağlıdır (Zel, 2001: 34).

İd, ego ve süperego'dan oluşan Freud'un kişilik yapısında bireyler arasındaki kişilik farklılıkların kaynağı ise bu üç kişilik diliminin aralarında farklı dengeler kurması gösterilmektedir (Güney, 2006: 200).

Temelinde Freud'a dayanan psikanalistlerin görüşüne göre kişinin meslek seçimi, bireyin savunma mekanizmaları ve bilinçdışı ihtiyaçları ile belirlenmektedir. Ayrıca bu görüşe göre kişilerin meslek gelişimleri ile cinsel gelişimleri bir paralellik arz etmektedir ve meslek seçimini etkileyen en önemli unsur cinsel gelişimdir. Bu görüşe göre meslek seçiminde kişilik, kişilik yapısı ve bireyin hayatındaki başlangıç yılları (özellikle ilk altı yıl) önemlidir (Özgül, 2003: 71).

#### **1.2.2.2. Adler'in Üstünlük Arama Kuramı**

Freud'un öğrencisi olan Alfred Adler'e göre bireyin davranışlarının arkasındaki ana motif, "üstünlük ve egemenlik" içgüdüleri ile "güç ve prestij" edinme motivasyonudur

(Şimşek, Akdemci ve Çelik, 2001: 71). Adler'in Üstünlük Arama Kuramı'na göre bireyin motivasyonun ana kaynağı, üstünlük kurma gayretidir. Diğer bir deyişle bireyin hayatının amacı, kendisini yetkinleştirmesidir ve bireyin bütün güduları bu hedefe yöneliktir (Kutunis, 2009: 72).

Adler'e göre kişilik, bireyin çevresel faktörlere karşı direkt olarak kendisinin geliştirdiği bir bileşimdir. Ona göre kişilik, duyumsanan ve/veya algılanan tüm uyarıcıların, kişinin subjektif değer yargıları, ilgi duyduğu alanlar, düşünceleri ve duyguları yardımıyla çözümlenmesinin bir neticesidir. Dolayısıyla bireyin uyarıcıları güncel yorumlama şekline ilişkin davranışları, bireyin kişiliğiyle ilgili göstergelerdir. Bu yaklaşımla Adler, bireyin biyolojik özelliklerinden ziyade toplumsal özellikleri, toplumsal ilişkileri önemsemesi ve ayrıca kişinin güncel ve gelecekteki davranışlarında bir alandaki güç kaybını bir diğer alanda telafi etmesi manasındaki "giderme etkisine" de yer vermesiyle modern kişilik teorisyenleri arasında bulunmaktadır (Usal ve Kuşluvan, 2002: 90-92).

Adler'e göre her bireyin üstlenmesi gereken üç büyük ödevden oluşan üç büyük yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu ödevler ise iş ve meslek sorunun üstesinden gelmek, insan olmak ve diğer insanlarla birlikte yaşamak, iki cinsiyetten birine ait olmak diğer bir deyişle karşı cinse yaklaşım ve kendi için belirlenmiş olan cinsellik rolünü oynayarak insanlığın varlığını sürdürmesinde bireyin üstüne düşeni yapmasıdır. Adler'e göre bu ödevlerden hiçbiri tek başına ele alınıp çözümlenemez yapıdadır, her bir ödevin çözümü diğer iki ödevde başarılı bir yaklaşımı gerektirmektedir (Adler, 2012: 239-240).

### **1.2.2.3. Horney'in Kişilik Kuramı**

Birçok psikolog gibi Freud'un psikoanaliz kuramının etkisinde kalan Horney'in analitik psikoloji çözümlenmesinde daha çok sosyal ilişkilerin önemi üzerinde yoğunluklu olarak durulmaktadır (Güney, 2006: 207).

Horney'e göre kişiliğin temel elemanı korku ve endişedir. Buna göre her insan korkularının ve endişelerinin üstesinden gelebilmek için faaliyette bulunmaktadır. İnsanlar kendilerini endişelendiren ve korkuya kapılmalarına neden olan şeylerin üstesinden gelebilmek için bazı davranış kalıpları geliştirmektedir. Bu davranış kalıpları (taktikleri), bireyi sinirsel gerilimden kurtarmayı hedeflemektedir ve bireyin sosyal ilişkilerine yön vermektedir. Horney'in on tane olarak saptadığı bu taktikler, üç ana

grupta toplanabilmektedir. Bu taktikler aynı zamanda sosyal açıdan toplumda üç tip kişiliği belirleyen ilişki kalıbıdır ve aşağıda belirtildiği gibi özetlenebilir (Eren, 2004: 89):

- İnsanlara yaklaşmak, yakınlık ve sevgi duyma yoluyla korku ve endişe gideren taktikler
- İnsanlardan uzakta durmak, insanlara karışmamak ve bağımsız şekilde hareket ederek korkulardan ve endişelerden kurtulma taktikleri
- İnsanlara karşı çıkmak, onlarla mücadeleye girmek, güçlülüğünü diğer insanlara kabullendirme yoluyla korkulardan ve endişelerden kurtulma taktikleri

Kaygı ve korkulardan kurtulmak amacıyla bireylerin başvurdukları davranış şekilleri, bireylerin kişiliklerini yansıtan önemli unsurlardır. Diğer bir deyişle bu davranışlar, bireylerin hangi kişilik özelliklerinin sahibi olduğunu yansıtmaktadır (Zel, 2001: 37).

#### **1.2.2.4. Jung'ın Analitik Psikoloji Kuramı**

İnsana yaklaşımı bakımından mistik ve teolojik tarafı ağır basan, genetik faktörlere, ırksal değişkenlere daha fazla önem veren Jung'un kuramında birey; kendini tekrar etmeye, onarmaya çaba gösteren ve bu yönüyle yaratıcı bir gelirim içerisinde olan bir varlıktır. Jung'a göre kişilik, birbirinden ayrı ayrı organize edilmiş ama birbiriyle ilişki ve etkileşim halinde bulunan çeşitli dizgelerden oluşmaktadır. Bu dizgeler; ego, kişisel bilinç dışı, karmaşalar, ortak bilinç dışı olarak sayılabilir. Jung'ın tipolojisine göre kişilik tipleri ise aşağıda belirtildiği gibi sıralanabilir (Topses ve Serin, 2012: 50):

- **Dışadönük Düşünen Tip:** Bu tip bireyler, nesnel dünyaya nesnel olarak bakan tipler olarak yorumlanmaktadır. Dışadönük düşünen tip, duygusal yönleri daha geride olan, duygularını daha ağırlıklı olarak düşünceleriyle yaşayan ve onları dışı vurmaktan çekinmeyen tipler olarak tarif edilmektedir.
- **İçe Dönük Düşünen Tip:** Düşünceleri kendisine saklamaya eğilimi olan, duyguları körleşmiş insan izlenimi veren bu tiplerin, arkadaşlık ve dostluklarının sınırlı olduğu görülmektedir. Çoğunlukla esnek, değerleri bulunmayan, kendini ön plana çıkaran, gururlu ve yerleşik üstünlük hisleriyle donanımlı bireyler olarak nitelendirilmektedir.

- **Dışadönük Duygusal Tip:** Bu tip bireyler, kendisinden bahsedilmesinden hoşlanan, gösterişi seven ve çabuk değişme özelliği taşıyan kişiler olarak nitelendirilmektedir.
- **İçe Dönük Duygusal Tip:** Bu tip bireyler, duygularını gizleyen, bastıran, sessiz, ilgisiz, ilişki kurulması ve anlaşılması zor kişiler olarak nitelendirilmektedir.
- **Dışadönük Duyusal Tip:** Gerçekçilik özelliği gösteren bu tip bireyler, pratik ve kafasına koyduğu şeyi yapan kişilerdir.
- **İçe Dönük Duyusal Tip:** Dış dünyadan kopuk olan bu tip bireyler, kendi iç dünyasından yaşamaya eğilimli kişilerdir.
- **Dışa Dönük Sezgili Tip:** Bu kişilik tipi dengesiz ve kararsız, sürekli yenilik arayan bireylerden oluşmaktadır.
- **İçe Dönük Sezgili Tipler:** Gizemli ve anlaşılması zor olarak nitelendirilen bu tip bireyler, töreler ve dış gerçeklikle ilişkilerde zorlanan kişilerdir.

#### 1.2.2.5. Fromm'un Özgürlükten Kaçma Kuramı

Sigmund Freud ve Karl Marx'ın görüşlerinin etkisi bulunan Fromm'un kuramında, kişilik üstünde sosyolojik ve antropolojik, tarihsel, ekonomik faktörlerin etkileri odak noktasıdır. Fromm'a göre evrimsel süreç içinde doğa ve türdeşleriyle olan asal bağlarını kaybeden insanoğlu; kazandığı akıl, içgörü ve imgelem gibi nitelikler sebebiyle içinde hayatını sürdürdüğü dünyada tamamen farklı bir varlık olarak kendine has problemler ile karşı karşıya kalmaktadır. Fromm'un kuramı bir anlamda bu problemlerin tanımlanmasını ve çözüm önerilerini kapsamaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 113-114).

Fromm'a göre kapitalizmin bireye getirdiği yeni özgürlük, kişiyi daha yalnız ve soyutlanmış bir duruma sokmaktadır. Bu nedenle birey, kendi dışındaki ezici güçlerin elinde bir araca dönüşmektedir. Fromm'a göre kapitalizmle beraber insan bir "birey"e dönüşmektedir ancak ortaya çıkan bu birey şaşkın ve güvenlik duygusundan yoksun haldedir (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008 132-133). Birey böylelikle güven duygusunu kaybetmemek için toplumun değer ve normlarına sığınarak; otoriteye boyun eğip

toplumun beğendiği davranışları kendi becerileriyle birleştirip şekillendirerek kişiliğini geliştirmektedir (Başaran, 1991: 70).

Fromm, bireyin doğuştan gelen sağduyuyla beraber özgürlüğünü de kabul edebilmesi durumunu, sağlıklı bir gelişme olarak “üretken” özelliğiyle açıklamaktadır. Sağlıklı ilişkiler kuramamış bireyler içinse üretken olmayan iki kaçış yolu bulunmaktadır. Bunlar; boyun eğme ve başkaldırmadır. Diğer bir deyişle birey ya ilgisiz ya da yıkıcı bir kişilik geliştirmektedir. Fromm bu iki grubu daha sonra dörde çıkarmıştır. Bu tipler (Usal ve Kuşlvan, 2002: 97):

- Alıcı yönelimli kişiler
- Sömürücü yönelimli kişiler
- İstifçi yönelimli kişiler
- Pazarlayıcı yönelimli kişiler

#### **1.2.2.6. Eysenck’in Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı**

Eysenck (1990), temel kişilik boyutlarının (nevrotizm, dışadönüklük ve psikotizm) kalıtım vasıtasıyla ve biyolojik olarak belirlenmekte olduğunu ileri sürmüş ve kişilik gelişiminde, çevresel unsurların pek öneminin olmadığını belirtmiştir. Bu üç kişilik (nevrotizm, dışadönüklük ve psikotizm) boyutundaki değişkenliğin % 75’inin kalıtım ile izah edilebileceğini ileri süren Eysenck’e göre çevrenin bu değişkenlikteki oranı ise % 25 ile sınırlı kalmaktadır. Eysenck, kişiliğin gelişimiyle ilgili ayrıntılı açıklamalar yapmaktan ziyade temel kişilik boyutlarını tespit etmeye çalışmıştır ve bu üç kişilik boyutunun oluşumunda nedensel etkiye sahip olan en önemli unsurun kalıtım olduğunu ifade etmiştir. Eysenck, genel anlamda kişiliğin dörtte üçünün genetik unsurlar tarafından belirlendiğini ileri sürmüştür ve bireylerin davranışları üstünde çevresel ve durumsal unsurların etkilerine önem vermemektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 275).

Eysenck; kişiliği, dört düzeyde değerlendirmektedir. Bu düzeyler (Tombs, 1997: 381; Wortman, 1988: 359; Erdoğan, 1991: 248, Lloyd, 1990: 703 akt. Zel, 2001: 37-38):

- **Birinci Düzey:** Kişiliğin en altta bulunan düzeyidir ve çok özel olan tepkileri içermektedir. Belli uyaranlara belli biyolojik tepkilerin verilmesi ve kalıtımsal niteliklere göre insanların belli özelliklere sahip olması bu düzeyle alakalıdır.
- **İkinci Düzey:** Kişinin bulunduğu ortamdan edindiği ve alışkanlıklara dayalı özellikler ile alakalıdır. Bir takım bilgi ve tecrübeleri edinen kişinin benzer durumlara karşı benzer davranışları sergilemesi hali, bu düzeyle alakalıdır.
- **Üçüncü Düzey:** Eğilimler düzeyi olarak nitelendirilen bu düzey, kişinin pek çok alışılmış davranış içinden belirli eğilimleri edinmesi düzeyidir. Belli kalıtımsal nitelikler ve alışılmış davranışların neticesinde insanların eğilimleri ortaya çıkarak dar anlamıyla kişilik kalıpları belirlenecektir.
- **Dördüncü Düzey:** Tip aşaması olan bu düzeyde belirgin tipler ortaya çıkmaktadır. Eysenck'in yaklaşımına göre tipin ortaya çıkmasında her bir düzeyin baskın unsurunun etkisi bulunmaktadır.

Eysenck (1965) dört tip kişilik veya mizaçtan söz etmektedir (Can, Aşan ve Aydın, 2006: 65-66):

- **Canlı, Hareketli ve İyimser Tip:** Kaygısız, dertsiz ve umut dolu olarak nitelendirilen bu tip kişiler, o an her ne işle uğraşmakta ise onun için en mühim şeyin o olduğu kişilik tipidir.
- **Ağırkanlı Kişilik:** Soğuk, kolay kolay duygulanmayan ve tembellikten hoşlanmayan bu tip bireylerden oluşan kişilik tipidir.
- **Melankolik Kişilik:** Bariz bir nedeni olamadığı halde çöküntü durumuna girerek çevreden gelen uyarılara kendini kapatan, güçlü suçluluk ve günahkarlık duygularına kapılan tip kişiliktir.
- **Öfkeli Tip:** Çabuk kızan ama karşısındaki susunca hemen sakinleşen ve uzun süreli kin ve düşmanlıktan hoşlanmayan bu tip kişiler; gösterişi, tantana ve resmiyeti sevmektedirler.

### 1.2.2.7. Rank'ın Kişilik Kuramı

Freud'un ileri sürdüğü görüşlerin etkisi altında olan bir dizi öğrenciden biri olan Rank'a göre birey hem tepki vereceği uyarıcıları hem de tepki şeklini kendi seçmektedir. Dolayısıyla bireyin davranışları, güncel uyarıcılara karşı geliştirilmiş rastlantusal birer tepki olmayacaktır. Birey, korku veya sevgi gibi olumlu/olumsuz duygulara karşı tepkilerini doğumuyla beraber getirdiği eğilimler ile belirlemektedir. Bu nedenle Rank, üzerinde çalıştığı olaylarda geçmiş veya gelecek yerine "güncel denge" kavramına yer vermesine rağmen bu dengeyi sağlayan ana faktörün anne karnındaki güvenceyle doğum esnasındaki ayrılığın çatışmasının oluşturduğu bireye has bir duygu yumağı olduğunu ileri sürmektedir. Rank, güncel denge kavramı ise bireyin çevresiyle etkileşiminde henüz doğarken kaybettiği güvenliği tekrar nasıl sağlayacağına yönelik çabalar şeklinde açıklamaktadır. Bu çabalar esnasında birey ya kendi benliğini algılayarak hedefine ulaşmaktadır ya da isteminden vazgeçerek çevresine boyun eğecektir (Usal ve Kuşlivan, 2002: 93).

Rank'a göre kişilik tipleri (Topses ve Serin, 2012: 59):

- **Ortalama İnsan:** Çevreden saygı gören ve işlevsel bir bireydir.
- **Estetik İnsan:** Diğer bireylerle yaratıcı ilişkiler kurabilen kişilerdir.
- **Nevrotik İnsan:** Hayatın içindeki karşıt eğilimleri birleştirmeye çalışmış fakat bunda başarılı olamamış kişilerdir.

### 1.2.2.8. Beş Faktör Kişilik Kuramı (BFKK)

Psikoloji alanında tarihsel süreç içinde ortaya atılan kişilik teorilerinin; kimi zaman kendi aralarında etkileşim halinde uyum gösterdiği, kimi zaman ise ayrıştıkları görülmektedir. Kişilik psikolojisi alanında ortaya atılan bu teoriler arasında üzerinde tam bir uzlaşmanın olduğu bir model bulunmamaktadır. Ancak Beş Faktör Modeli günümüzde en yaygın şekilde kabul görmesinin yanında kültürler arası çalışmalarla desteklenen ve diğer modellere de ortak çatı oluşturma potansiyeli olan bir model olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilik özellikleri konusunda çalışan araştırmacılar, insanların sergiledikleri kişisel farklılıkların dünyadaki tüm dillerde kodlanmış olacağı ve kelimeler halinde yansımalarının bulunacağı varsayımından hareket ederek kişilik



yapısını içine alacak bir sınıflamanın oluşturulmasına çalışmışlardır (Korkmaz ve Somer, 2010: 256-257).

Kişiliğe karşı yüzeysel bir yaklaşımı temel alan araştırma odaklı ayırıcı özellik kuramları, bu alanda bilinen ilk çalışmaları yapan Gordon Allport öncülüğüyle 1921 yılında başlamıştır. Alport, sistematik olarak İngilizce sözlüğü tarayarak yaptığı çalışmada 18000'e yakın kişiliği tanımlayan ayırt edici ifade saptamıştır. Sonrasında ise bu ifade listesi eş anlamlıların elenmesiyle 4500 ayırt edici ifadeye indirgenmiştir. Cattell (1947) tarafından Alport ve Odbert'in kullanmış olduğu yaklaşık 4500 kişilik özelliğini tanımlayan sıfatla yapılan çalışma neticesinde 16 faktöre ulaşılmıştır fakat daha sonra Cattell'in değişkenlerini kullan bazı araştırmacılar bu faktörlere ulaşamayıp sadece beş faktör elde edebilmişlerdir. Benzer şekilde Norman (1963) beş temel faktör elde etmiştir (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 241; Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004: 4; Feldman, 1997: 382).

Bu disiplin içerisinde yürütülen çalışmalarda Allport'un kişiyi kendi içinde inceleme yaklaşımından oldukça farklı başka bir ayırıcı özellik yaklaşımı, faktör analizi olarak bilinen istatistik yöntem sayesinde ortaya çıkmıştır. Kişiliğin incelenmesinde faktör analizinden faydalanan teorisyenler, farklı kişilerde hangi farklı özelliklerin var olduğunu sayısal olarak ölçülebileceğine inanmışlardır. Ayırıcı özelliklerin sayısal ölçümü vurgusu, faktör-analitik yaklaşımın temelinde yer almaktadır. Raymond Cattell ve Hans Eysenck, bu yaklaşımın önde gelen temsilcileri olarak gösterilebilmektedir. Bu alanda daha yakın geçmişte yapılmış çalışmalar ise 'Büyük Beşli' olarak bilinen kuramın temsilcileri olan Robert R. MacCrea ve Paul T. Costa tarafından yapılmıştır (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 241).

Birçok araştırmacı, kişilik özelliklerinin anlaşılır bir sınıflandırmasının oluşturulması yönüyle beş faktör modeli çerçevesinde hem fikir olmasına karşın araştırmacılar bazı faktörlerin kapsamı konusunda tam bir uzlaşi içinde değillerdir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004: 13). Ancak yaygın olarak beş faktör kişilik kuramına göre kişilik boyutları aşağıda belirtildiği gibi tanımlanabilir (Robbins ve Judge, 2011: 172; Burger, 2006: 254-255):

- **Dışadönüklük:** Dışadönüklük kişilik boyutu, ilişkilerdeki rahatlık düzeyini belirlemektedir. Dışadönük bireyler; başkalarıyla beraber olmayı seven, kendine güvenen ve sosyal olma eğilimindedir. İçe dönük bireyler ise çekingen, içine kapanık ve sessiz olma eğilimindedir. Araştırmalar, dışa dönük bireylerin içe dönüklere göre daha fazla arkadaşının bulunduğunu ve sosyal ortamlarda daha fazla zaman harcadıklarını göstermektedir.
- **Uyumluluk:** Uyumluluk kişilik boyutu, bireyin başkalarının fikirlerine uyma eğilimini ifade etmektedir. Uyumluluk düzeyi yüksek bireyler; yardımsever, sıcak ve güvenilirdir. Bu kişilik boyutundan düşük puan alan bireyler ise soğuk, uyumsuz ve uzlaşmazdır.
- **Sorumluluk (Vicdanlılık - Özdisiplin):** Bu boyut güvenilir olmanın bir ölçüsüdür. Bu boyutta yüksek puan alan bireyler; sorumlu, düzenli, güvenilir ve ısrarcı insanlardır. Bu kişilik boyutundan düşük puan alanlar ise kolayca dikkati dağılan, dağınık ve güvenilirmez bireylerdir. Bazı araştırmacılar bu kişilik boyutuna “başarma isteği” adını vermektedirler.
- **Duygusal Denge:** Duygusal denge kişilik boyutu (sıklıkla tam tersi olan duygusal dengesizlik olarak sınıflandırılır.), bireyin strese dayanma yeteneğini ifade eder. Bu kişilik boyutunda yüksek puan alanlar; sakin, kendine güveni olan, aşırı ve uyumsuz duygusal tepkiler vermeye yatkın olmayan başkalarına karşı güven duymaya eğilimli bireylerdir. Düşük puan alanlar ise sinirli, gergin, depresif ve güvensiz olma eğilimindedir.
- **Deneyime Açıklık:** Bu kişilik boyutu, ilgi alanlarının genişliğini ve yenilikleri çekici bulmayı ifade eder. Bu kişilik boyutundan yüksek puan alan bireyler; meraklı, yaratıcı, sanatsal duyarlılığı olan insanlardır. Bu kişilik boyutunun diğer ucunda ise gelenekselci ve alışılmış olandan memnun olma durumu bulunmaktadır. Bazı araştırmacılar ise bu kişilik boyutuna “akıl” adını vermektedirler.

Kişilik konusunun ve kişilik ile ilgili öne sürülmüş kuramların, ikinci bölümde ele alınacak olan kariyer tercihleriyle ilgili kuramların bazılarında temel çıkış noktası

olduğu (örneğin psikanalitik kuram) görölmektedir. Ayrıca kişilik gelişimi ve kişiliği oluşturan bileşenler, kariyer tercihleriyle ilgili kuramlarda temel vurguların yapıldığı konular olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yönleriyle kariyer ve kişilik konularının birçok yönüyle bağlantılı konular olduğu söylenebilir. Hatta bireysel yaşam evreleri ve kariyer evrelerinin beraber ele alınan konular olduğu ve yine ikinci bölümde ele alınacak olan kariyer tercihlerini etkileyen faktörler ile kişiliği etkileyen faktörlerin oldukça benzer oldukları düşünöldüğünde kariyer konusunu anlamada kişiliğin önemi kendi göstermektedir.

## **BÖLÜM 2: KARIYER TERCİHLERİ VE KARIYER**

### **TERCİHLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER**

Bu çalışmanın ikinci bölümünü olan kariyer seçimi ve kariyer seçimini etkileyen faktörler bölümünde; mesleğe yönelme ve kariyer tercihi, kariyer tercihleri ile ilgili temel kuramsal yaklaşımlar, meslek seçimi ve kariyer tercihleriyle ilgili literatür incelemesi, kariyer gelişim sürecini ve kariyer tercihlerini etkileyen faktörler alt başlıklarına yer verilmiştir.

#### **2.1. Mesleğe Yönelme ve Kariyer Tercihi**

Meslek kavramı; bireyin yaşamını devam ettirmek, geçimini sağlamak için seçtiği sürekli uğraş alanı biçiminde tanımlanabilmektedir. Meslek, kendine has az veya çok bilgi ve beceri sahibi olmayı gerektiren bir hizmet ya da üretim alanıdır. Kimi zaman meslek kavramıyla birbirlerinin yerine kullanılan iş kavramı ise meslek gibi genel niteliklerine sahip bir etkinlik alanı olmakla beraber çalışılan örgüte has nitelikleri de bulunan özel bir çalışmadır. İş, kişilerin belli bir ürünü ya da sonucu elde etmek üzere güç sarf ederek yaptıkları etkinlikleri, görev ve sorumlulukları ifade etmektedir (Özgüven, 2003: 1, 57).

Meslek seçme ise kişinin olası meslek seçenekleri içinden kendisi için uygun olan mesleği belirlemesidir. Bir süreç olarak değerlendirildiğinde meslek seçiminde kişi, kendisi için açık olan meslekleri çeşitli yönleriyle değerlendirerek kendi ihtiyaçları açısından, istenir yönleri daha çok olan bir alana yönelmektedir (Özgüven, 2003: 57). Yine benzer bir tanıma göre meslek seçimi, kişinin çeşitli meslekler arasından en iyi şekilde yapabileceğine inandığı faaliyetleri içeren ve kendisine en üst seviyede tatmin sağlayacağını düşündüğü bir mesleğe yönelmesidir (Kök ve Halis, 2007: 24).

Başka bir tanıma göre ise meslek seçimi, kişinin meslekler arasından bir tercih yaparak gerekli olan eğitimi almasıdır. Kişinin meslek seçimi; onu, özel yaşamı da dahil olmak üzere, hayatı boyunca etkileyecek önemli bir karardır (Çalık ve Ereş, 2006: 51).

Kariyer seçimi (tercihi) uzunca bir zamandır, bireyin çalışmaya niyetlendiği iş alanı ya da mesleğe karar vermesi şeklinde yorumlanmaktadır. Bu seçimin iş yaşamı süresince devam etmesi artık beklenmese bile konunun odak noktası, hala hangi iş türünün tercih

edildiğidir. Kariyer seçimi konusuna ilişkin akademik yaklaşımlarda, iki noktadan birine odaklanma eğilimi bulunmaktadır. Bu noktalardan ilki seçimin içeriği yani bireyin hangi tür işi seçtiği ya da seçmek zorunda kaldığı ve ikincisi seçim sürecinin yani seçimlerin nasıl yapıldığı ya da nasıl yapılması gerektiğidir (Arnold, 2009: 141-142).

Kariyer seçimi (tercihi), kişilik ve içinde bulunulan çevrenin etkisi altındadır. Bu çerçevede ailenin mesleği, gelir durumu, ikamet ettiği yer meslek seçimine etki eden unsurlardandır. Bu unsurlara ek olarak, içinde bulunulan toplum, ekonomik koşullar ve teknolojideki gelişmeler de kariyer ve meslek seçiminde önemli bir rolle sahiptir. Kariyer seçimi konusuna teorik çerçeveden bakıldığında, başlangıçta bireyi temel alan, bireyler ve meslekleri doğru şekilde eşleştirme üzerinde duran kariyer kuramlarından özellik-faktör kuramı, bu yönüyle öncü bir kuram niteliğindedir ve kendisinden sonra gelen kuramların önemli bir bölümü de özellik-faktör geleneğinden gelmektedir. Özellik-faktör kuramı, Holland, Roe ve Bordin'in kuramları temellerini psikolojiden almaktadır. Bu kuramların dikkati çeken önemli noktaları; kişiliğin gelişiminde erken dönemin etkisi, meslek seçiminde psikolojik süreçlerin etkileri ve meslek seçiminin kişiliğin bir yansıması olarak değerlendirilmesidir. Kariyer seçimini bir karar verme süreci olarak değerlendiren kuramcılar da bireylerin alternatif meslekler arasından meslek tercihlerini nasıl yaptıkları üstünde durmuşlardır. Bireyi temel alan üçüncü grup kuramlar ise kariyeri belirli aşamalardan oluşan bir süreç olarak ele almışlardır ve kariyer seçimi bir gelişim süreci olarak değerlendirmektedir (Erdoğan, 2003: 60).

### **2.1.1. Uygun Meslek Seçiminin Önemi ve Yararları**

Meslek, bireyin hayatı boyunca tatmin kaynağı ve kendini gerçekleştirme aracıdır. Seçilen meslek; kişinin hayat boyu yapacağı meşguliyeti, başarılı ya da başarısız olmasını, sürekli temasta bulunacağı arkadaşlarının türünü, eş tercihini, yaşam boyu hayatını sürdüreceği çevre koşullarını, ailenin kazancını, geçim tarzını, işini severek yapıp yapmamasını ve dolayısıyla mutluluğunu da belirleyen önemli bir faktördür (Özgüven, 2003: 57).

Kişinin gelecekteki hayat tarzını belirlemesi konusunda dönüm noktası, kişinin kendi yeteneklerine, potansiyeline ve kişiliğine uygun olan bir mesleğe yöneltilmesi ve

devamında o mesleği seçerek hayatını sürdürmesidir. Bu dönemde bireyin uygun, doğru ve isabetli bir karar alması, kişinin tüm yaşamını etkileyecektir. Çünkü kişinin mutluluğunda direkt etkisi bulunan faktörlerin en önemlisi, çalışma yaşamıdır (Kök ve Halis, 2007: 21).

İş ve meslek seçimi, bireyin yaşamında alacağı önemli bir karardır. Bireyin kendisi için uygun, beceri ve yeteneklerini en iyi kullanabileceği, ilgi duyacağı, hayatında geleceğe ilişkin beklentilerini hayata geçirebileceği bir iş alanı seçmek, kişiye çeşitli açılardan önemli faydalar sağlamaktadır. Bu faydalardan bazıları özetle aşağıda belirtildiği gibidir (Özgüven, 2003: 59-60):

- Yetişkin bir birey, ortalama olarak uyanık olduğu zamanın en az yarısını iş ortamında geçirmektedir. Bu sebeple bireye her açıdan tatmin sağlamayan bir iş, gerginliğe, kaygıya, strese ve hatta bazı psikolojik rahatsızlıklarının zemininin oluşmasına neden olabilmektedir.
- Bireyin yeteneği olmayan ve ilgi duymadığı bir işi seçmesi halinde işinde başarılı olma olasılığı düşüktür.
- Bireyin kendisine uygun bir iş ve mesleği seçmiş olması kişiyi sonraki yıllarda iş değiştirme, başka bir iş ve mesleği yeniden öğrenme gibi zaman kayıplarından kurtarmaktadır.
- Birey için uygun bir iş alanı seçmiş olmak, kişinin motivasyonu, iş doyumunu ve verimliliği üzerinde etkilidir.
- Seçilen iş ve meslek, kişinin nerede yaşayacağı, sosyal ortamı ve çevresinin büyük ölçüde belirleyicisidir.
- İş ve mesleğin dikkatle ve uygun olarak seçilmesi kişinin benlik gelişimi konusunda bireye katkıda bulunmaktadır.

### **2.1.2. Kariyere Başlama**

Konuyla ilgili kuramcılardan Donald E. Super'e göre bireylerin farklı beceri, ilgi ve kişilik özellikleri vardır ve bu özelliklerin meslek tercihleri üzerine etkileri bulunmaktadır. Buna göre bireyler kendilerini tanıdıkları ölçüde beklentilerini ve

deneyimlerini yansıtan bir hayat ve mesleğe yönelmektedir. Konuyla ilgili önde gelen kuramcılardan Super, Ginzberg ve Havinghurst'un çalışmalarında meslek seçimi ve gelişimi konusunda farklı dönemlere işaret edilse de 15-25 yaş aralığının önemli konusunda fikir birliği bulunmaktadır. Birleştirici bir bakış açısıyla meslek seçimiyle ilgili olgunlaşmanın üç dönemde gelişmekte olduğu görülmektedir (Aytaç, 2005: 87-91):

- Çocukluk çağında hayal kurmayla başlamaktır. Aktif ve heyecanlı işler seçilmek istenmektedir.
- Ön ergenlik dönemiyle beraber genç bireyin ilgileri öne çıkmaktadır. Bireyler ilgilerini çeken işleri yapmaya ve bu işlerin kendi yeteneklerine ne derece uygun olduğunu araştırmaya başlamaktadır.
- Genç birey 17-18 yaşlarına geldiğinde gerçekçi seçimler yapma dönemine ulaşmaktadır. Bu dönem bireyin 25 yaş civarında iş ve kariyer konusunda belli bir kararlılığa ulaşmasıyla son bulmaktadır.

Kariyer seçim sürecinde yapılması gerekenler ise aşağıda belirtildiği gibi özetlenebilir (Keser, 2002; akt. Çalık ve Ereş, 2006: 51-52):

- **Kriterlerin Ortaya Konması:** Bireyler, kariyer seçimlerini yaparken öncelikli olarak ilgi duydukları alanları belirlemelidir. Sonrasında ise seçilen alan sınıflandırılarak alt basamaklara indirgenmelidir.
- **Bireyin Kendisini Tanıması:** Bireyin kendisine uygun olan mesleği seçmesinde kendini iyi tanıyabilmesi, ihmal edilmemesi gereken bir noktadır. Birey; kişilik yapısı, ilgi alanları ve becerilerini göz önünde tutarak bir mesleğe yönelimde bulunmalıdır. Bu noktada meslek seçimi ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi konu alan bilimsel çalışmalar bireye yol gösterebilmektedir.
- **Mesleklerin Tanınması:** Bireyin kişilik özelliklerinin yanında meslekleri de tanıması üçüncü aşamayı oluşturmaktadır. Kişinin kendine uygun mesleği seçebilmesinin oldukça zor bir karar olması nedeniyle öncelikli olarak iş ve mesleklerle ilgili bilgi edinilmesi ve mesleğe devam edilmesinde

karşılaşılabilecek meseleler veya mesleğin getirileri hakkında ön bilgiye sahip olunması gerekmektedir.

Bireylerin kariyer planlarını nasıl yapacağı konusundaki aşamalar ise aşağıda belirtildiği gibi sıralanabilir (Bayraktaroğlu, 2011: 140-141):

- **Genel Bakış:** Genel bakış olarak değerlendirebileceğimiz ilk aşamada kişi kendi için anlamlı bir sürede (6 ay, 3 yıl vb.) ulaşmak istediği hedefle ilgili olarak nereye ve ne zaman ulaşmak istediği konusunda kararlar almalıdır.
- **Sektör Belirleme:** Sonraki aşamada birey, hangi sektörlerin ve firmaların geleceği olduğunu ve bu firmalardan hangilerinin kendine ihtiyacı olabileceğini belirlemelidir.
- **Pazarlama Planı:** Bu aşamada birey, neler yapabileceğini ve nasıl bir yol takip etmesi gerektiğini yavaş yavaş kafasında oluşturmalıdır. Bununla beraber kişi, zayıf ve güçlü taraflarını saptamalıdır. Bu noktada önemli olan, zayıf tarafların en aza indirgenmesi ve güçlü tarafların artırılmasıdır.
- **Konulandırma:** Konulandırma ile kastedilen; bireyin kim olduğu, kendini nerede görmek istediğini, yeteneklerini, sektöre ve firmaya ne derece uygun olup olmadığını ifade eden bir paragraftır. Bir paragraf ile kariyer hedeflerinin açıklandığı bir yazı yazmak, hedefi netleştirmek ve gerçekleştirmek yönüyle önemli bir aşamadır.
- **Hareket Planı:** Bu aşama bireyin, birkaç sene içinde yapmak istediklerini gerçekleştirmek için gereken taktikleri belirlemesidir. Bu aşamada birey, konuyu araştırma, sektördeki uzmanlarla konuşma, yapmayı planladığı işte başarıya ulaşmış kişileri inceleme yollarına başvurabilir.
- **Finans Planı:** Kariyer planında yapılan değişikliklerin kişinin finansal durumunu etkilemesi muhtemeldir. Kişinin karşılaşılabilecekleri konusunda önceden düşünmesi ve çözüm yolları üretmesi yerinde olacaktır.



## **2.2. Kariyer Tercihleriyle İlgili Temel Kuramsal Yaklaşımlar**

Literatürde kariyer tercihleriyle ilgili olarak öne sürülmüş olan birçok kuramsal yaklaşım bulunmaktadır. Bu kuramsal yaklaşımların ise farklı dayanak noktalarının bulunduğu görülmektedir. İlerleyen bölümlerde değinileceği üzere kariyer tercihlerine etkide bulunan faktörlerin ne kadar geniş bir kapsama sahip olabileceği düşünüldüğünde hem alanda öne sürülmüş olan kuramların sayısındaki fazlalık hem de bahsi geçen bu dayanak noktalarının fazlalığının nedeni anlaşılabilir.

Araştırmanın bu kısmında, kariyer tercihleriyle ilgili temel kuramsal yaklaşımlardan psikanalitik kuram, Roe'nun kişilik gelişimi kuramı, Super'in gelişimsel benlik kuramı, Tiedeman ve Ohara'nın mesleki gelişim kuramı, Ginzberg'in mesleki gelişim kuramı, Schein'in kariyer değerleri kuramı, özellik faktör kuramı, Holland'ın mesleki tercih modeli, işe uyum kuramı, Gottfredson'un daraltma ve uzlaştırma kuramı, sosyal öğrenme kuramı ile ilgili tanımlamalara yer verilerek kariyer tercihleri konusunun kuramsal çerçevesi ortaya konmaya çalışılmıştır.

### **2.2.1. Psikanalitik Kuram**

Psikanalitik kuram, kişinin meslek seçimi, davranış ve tutumlarını bireyin bilinçdışı ihtiyaçlarını tatmin etme amacına yönelik olduğunu belirtmektedir ve kişinin bilinçdışı ihtiyaçları meslek seçimini, yüceltme ve özdeşleşme kavramlarıyla açıklamaktadır. Yüceltme, toplum tarafından kabul görmeyen kişisel davranışların, toplumsal olarak kabul gören davranışlara dönüştürülmesidir. Kişinin meslek seçiminde özdeşim süreci ise bireyin ilişkilerinde yakın oldukları veya duygusal olarak bağlandıkları bireylere bir benzeşim mekanizması olarak önemli rol oynamaktadır. Böylece kişinin bilinçaltı temel güdü ve ihtiyaçları toplumca kabul edilebilir nitelik ve mesleklere dönüşmektedir (Özgüven, 2003: 72).

Psikanalitik kuramcılara göre kişi, toplum tarafından uygun bulunan bazı etkinliklere katılarak libidosunu toplum tarafından kabul edilebilir bir şekilde ifade etmektedir. Bordin ve arkadaşlarına (1963) göre meslek kişiliğin bir yansımasıdır. Yaşamın ilk altı yılı kişiliğin oluştuğu dönemdir ve bu dönemde yemek yeme, yürüme, tuvalet eğitimi gibi çevreye uyum mekanizmaları ve daha karmaşık olan davranışların gelişimi için temeli oluşturmaktadır fakat yetişkinlerin davranışları da bebeklerde olduğu gibi aynı

içgüdüsel tatmin kaynaklarına yöneliktir. Bu alandaki kuramcılara göre normal bir insanın meslek seçmede rehberliğe gereksinimi bulunmamaktadır çünkü bilinç dışı dürtüleri onun hangi alanda tatmin sağlayacağını söyleyen en iyi rehberdir (Kuzgun, 2002: 108-109).

Bordin'e göre kişilik dinamiktir ve değişime açıktır. Kişilik değiştikçe gereksinimler değişecektir ve böylece kariyerde de değişiklik ortaya çıkacaktır (Erdoğan, 2003: 49).

### **2.2.2. Roe'nun Kişilik Gelişimi Kuramı**

Roe, kariyer seçim kararında psikolojik gereksinimleri önemine vurgu yapmaktadır. İnsanların çocukluk dönemlerindeki tecrübeleri, anne ve baba ile ilişkilerindeki tatmini, onun gelecekteki davranışlarında belirleyici olan iç uyarıcıları meydana getirmektedir. Bireyin gereksinimlerinin doyurulması için uygulanan yollar; onun, ilgi, tutum ve becerilerinden hangilerinin geliştirileceğini belirlemektedir. Hiç doyurulmayan veya az doyurulan gereksinimler zamanla birer güdü haline dönüşmekte ve bu güdüler kişinin mesleki yönelimini etkide bulunmaktadır. Örnek olarak sevgiden yoksun bir çevrede yetişen bir çocuğun, insanlar yerine nesnelere uğraşmayı tercih edeceği gösterilebilir (Erdoğan, 2003: 48). Tam aksi durumda ise Roe'ya göre, sevilme ihtiyacı yeteri kadar karşılanmamış olan ya da koşula bağlanmış bireyler, ileride insanlarla etkileşimde bulunmanın gerekli olmadığı mesleklere yönelmektedir (Roe, 1957: 212 akt. Pekaya ve Çolak, 2013: 801).

Başka bir ifade ile aşırı derecede koruyucu anne-babanın çocukları sosyal alandaki mesleklere (pazarlama, öğretmenlik vb.) yönelirken reddedici ve ihmalkar anne-babanın çocukları, mühendislik gibi teknik mesleklere yönelmektedir (Brown ve Brooks, 1990: 18-19 akt. Aytaç, 2005: 94). Roe'ya göre çocuk aile ilişkileri, temel gereksinimlerin karşılanması ve tatmin düzeyi meslek seçiminin temel belirleyicisidir (Özguven, 2003: 69).

### **2.2.3. Super'in Gelişimsel Benlik Kuramı**

Super (1958) meslek seçimini, kişi ile yaşanılan çevre arasındaki sürekli bir etkileşimin ürünü ve bu etkileşimin birey üzerinde bıraktığı öğrenme ve izlenimlerin bir sentezi olarak değerlendirmektedir. Super'in gelişimsel benlik kuramına göre bireyin benlik

algısı; bireyin gerçekte nasıl biri olduğundan ziyade bireyin kendini nasıl gördüğüdür ve bunu kişinin kendine olan bakış tarzı belirlemektedir. Bu kuramda vurgu, meslek seçiminin kişinin benlik tasarımı ile tutarlı gerçekleştiği ve kişinin mesleği seçtiği üzerindedir. Super; kişinin mesleki eğilimlerini, ailesinin sosyo-ekonomik seviyesi, kişinin zihinsel gücü, karşısına çıkan fırsat ve yaşantılar ve kişilik özellikleri tarafından belirginleştiğini ve bu süreç içinde kişinin benlik kavramıyla yaşam için benimsediği rollerin önemini belirtmektedir. Super'e göre mesleki benlik tasarımının oluşması ve mesleki tercihe dönüşmesi, hayat boyu devam eden bir gelişim süreci içinde gerçekleşmektedir ve belirli bir takım basamakları kapsamaktadır (Özgüven, 2003: 74).

Super'e göre gelişim süreci basamakları belirtildiği gibidir (Kuzgun, 2002: 111; Kuzgun, 2009: 156-157):

- **Büyüme (14 yaşa kadar):** Bireylerin geleceğiyle ilgilenme, hayatını git gide artan oranda kontrol edebilme, okulda ve iş hayatında başarılı biri olacağı inancını geliştirme, etkili çalışma tutumu ve alışkanlığı geliştirme gelişim görevlerini içeren basamaktır.
- **Araştırma (15-24 yaşları):** Bireylerin meslek hedeflerinin billurlaşma, belirleme ve uygulama gelişim görevleriyle karşılaştığı basamaktır.
  - **Geçici Dönem (15-17 yaşlar):** İlgi, ihtiyaç, yetenek ve değerlerin dikkate alınarak bazı geçici kararların alındığı ve hayali olarak tartışıldığı dönemdir.
  - **Geçiş Dönemi (18-21):** Kişinin bir işe veya profesyonel eğitime başladığı, gerçek olguları daha fazla dikkate aldığı dönemdir.
  - **Sınama Dönemi (22-24):** Uygun olan bir alanın bulunduğu ve bireyin ilk işe yerleştiği dönemdir.
- **Yerleştirme (25-44 yaşlar):** Bireyin bir mesleki pozisyonu sağlamlaştırma ve ilerleme gelişim görevlerini yerine getirdiği basamaktır.
- **Sürdürme (45-64 yaşlar):** Bireyin girdiği işte kalma ve o işe yenilikler katma gelişim görevlerini içine alan basamaktır.

- **Çöküş (65 ve sonrası):** Mesleki gelişimin son basamağı olan inişe geçme olarak da adlandırılan basamaktır.

#### 2.2.4. Tiedeman ve Ohara'nın Mesleki Gelişim Kuramı

Tiedeman ve Ohara'ya (1963) göre bireyin kariyer gelişimi, benliğiyle ilgili krizler çözüldükçe genel bilişsel gelişim sürecine paralel olarak gerçekleşmektedir. Bu da bireyin özünün farkına vardığı an itibariyle başlayıp bireyin yaşantılarını değerlendirme, geleceği tasarlama ve tecrübelerini belleğinde gelecek çerçevesinde depolama gücüne vardığı noktaya kadar devam etmektedir (Kuzgun, 2009: 180).

Bu kuram, Ericson'un sekiz psiko-sosyal gelişim kriziyle paralellik arz etmektedir. Buna göre kişi mesleki gelişiminde ayrışma ve bütünleşme olarak tarif edilen bir noktaya gelmektedir. Ayrışma, dünyada hayatını sürdüren bir varlık olarak kişinin, kendisini değerlendirmesi ve mesleklerin değişik yönlerini inceleme sürecidir. Bu sürecin bir hedefi de güven ve güvensizlik krizini çözmektedir. Tiedeman'a göre mesleki karar verme devamlılığı olan bir süreçtir. Kişinin sosyal ortamını değiştğinde mesleki kararları da değişebilmektedir (Tan ve Baloğlu, 2006: 128).

Tiedeman meslek seçimini problemini kavramsallaştıran bir paradigmayı oluşturmuştur ve bu paradigmanın başlıca iki boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar ise bekleme ve hazırlık, uygulama ve uyum dönemlerinden oluşmaktadır. Bekleme ve hazırlık döneminin aşağıda belirtilen dört alt basamağı bulunmaktadır (Kuzgun, 2009: 180-181):

- **Araştırma Dönemi:** Bu dönemde birey; çeşitli seçenekler üzerinde düşünmekte, kendini değişik etkinliklerde denemekte ve yetenekleri, ilgileri ve kariyer seçimlerinin toplumsal anlamı ve sonuçları üstünde düşünmektedir.
- **Billurlaşma Dönemi:** Bu dönemde birey; bazı seçenekleri erişilebilir, gerçekleştirilebilir şekilde değerlendirmekte ve benimsemeye başlamaktadır, bazı seçenekleri ise elemektedir.
- **Seçme Dönemi:** Bu dönemde birey, seçeneklerden birini izlenecek yol olarak benimsemektedir ve ona ulaşmak için gereken davranışlara yoğunlaşmaktadır.

Uygulama ve uyum dönemi ise mesleğe kabul edilme, kabul yeniden biçimleme ve bütünleşme olarak üç alt basamağa ayrılmaktadır (Kuzgun, 2009: 181).

### 2.2.5. Ginzberg'in Mesleki Gelişim Kuramı

İlk gelişimsel mesleki rehberlik kuramı olan Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma (1951) tarafınca geliştirilmiş olan bu kurama göre meslek seçimi yaklaşık 11 yaşında başlayıp 17 yaşına kadar süren ve üç ana evreden meydana gelen gelişimsel bir süreçtir. Bu evleler ise aşağıda belirtildiği gibi açıklanabilir (Tan ve Baloğlu, 2006: 125):

- **Fantezi Evresi:** 11 yaşına kadar olan evredir ve bu evrenin en belirgin özelliği, oyunların meslek eksenli olmaya başlaması ve oyunda pek çok farklı mesleki rolün denemesidir.
- **Geçici Evre:** Bu evre 11 ve 17 yaş arasını içine alır ve dört ana bölüme ayrılmaktadır. Bu bölümlerden ilki, genç bireyin hoşlandıkları ve hoşlanmadıkları daha kesin kararlara vardığı ilgi dönemidir. İkincisi, mesleki amaçlar için bireyin kendi yeteneklerinin farkına varma dönemi olan kapasite dönemidir. Üçüncüsü, genç bireyin meslek çeşitleriyle ilgili algılamaların netleştiği değer dönemidir. Dördüncüsü ise genç bireyin meslek seçme ihtiyacının belirginleşip ve bu seçime bağlı olarak belirlenen durumların getireceği sorumlulukların farkına varıldığı geçiş dönemidir.
- **Gerçekçi Evre:** bu evre 17 yaştan sonraki dönemi kapsamaktadır ve üç ayrı dönemi bulunmaktadır. Bu dönemlerden ilki olan üniversiteye giriş dönemine denk gelen inceleme döneminde meslek seçenekleri oldukça daralmaktadır ve kalan mesleklere arasında seçim konusunda kararsızlık söz konusudur. İkinci dönem ise billurlaşma dönemedir ve bu dönemde belirli bir meslekte karar kılınır. Üçüncü dönem olan kesinleşme döneminde ise saptanan mesleğe yönelik eğitim ve hazırlanma çalışmalarına başlanmaktadır.

### 2.2.6. Schein'in Kariyer Değerleri Kuramı

Kariyer değerleri dengesi kavramı; bireyin becerileri, temel değerleri ile güdü ve gereksinimlerinden oluşan bir benlik olarak tanımlanmıştır. Kariyer değerlerinin üç tamamlayıcı; çalışma başarısı kaynaklı kendi kendine algılanan beceriler, iş

ortamındaki kendini teşhis etme ve diğer insanlardan edinilen geri besleme kaynaklı kendi kendine algılanan güdü ve gereksinimler, kişi ve örgüt kültürü arasındaki etkileşime dayanan kendi kendine algılanan değer ve tutumlardır (Schein, 1978: 125-127 akt. Aytaç, 2005: 101).

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

- **Güvenlik / İstikrar:** Bu kariyer değeri (çapa), bireyin her zaman ve öncelikli olarak kendisini ekonomik olarak güvende ve istikrarda hissedeceği iş ve meslekle ilgilenmesi anlamına gelmektedir.
- **Özerklik / Bağımsızlık:** Bu kariyer değeri öncelikli olarak bireyin çalışma hayatının kendi kontrolü altında olmasını ifade etmektedir.
- **Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik:** Bu kariyer değeri, bireyin benlik kavramının belirli yetenek ve beceriler etrafına inşa edildiği anlamına gelmektedir ve bu yetenek ve deneyimlerin uygulamasıyla birey, kendisi olmanın en üst düzeyine ulaşacaktır.
- **Genel Yönetmel Yetkinlik:** Bu kariyer değeri ise bireyin kendi yetkinliklerini kendi yöneteceği bir örgütün performansı ile değerlendirebileceği bir organizasyonda üst düzeye yükselmek istemesini ifade etmektedir.
- **Girişimci Yaratıcılık:** Bu kariyer değeri, bireyin her zaman kendisinin eseri olan iş, ürün ya da hizmet yaratımıyla olmasını istemesini ifade etmektedir.
- **Bir Hizmete veya Olaya kendini Adama:** Bu kariyer değeri; bireyin kariyerini sahip olduğu, yaptığı iş ile ulaşmak istediği bazı temel değerleriyle ilgili olarak görmesini ifade etmektedir.
- **Saf Meydan Okuma:** Bu kariyer değeri ise bireyin, yapacağı işte aşılması çok zor engellerin, karşılaşılan çok ciddi zorlukların, sert rakiplerin bulunması gerektirdiğini ifade etmektedir.
- **Yaşam Tarzı:** Bu kariyer değeri, bireyin iş yaşamı ve kariyeri ile yaşamın diğer yönlerinin (aile yaşamı ve gelişim ihtiyaçları) entegre biçimde olmasını ifade etmektedir.

### 2.2.7. Özellik Faktör Kuramı

En genel ifadeyle özellik faktör kuramı; insanlarda farklı özelliklerinin bulunduğunu, bu özelliklerin ölçülebileceğini ve bunların mesleklerin gerekli kıldığı farklı niteliklerle eşleştirilebileceğini temel alan varsayımlara dayanmaktadır. Parsons ile 1908’de başlayan uygulamalar, daha sonra Minnesota grubu olarak anılan Paterson, Darley, Williamson ve diğerleri tarafından görgül metotlarla yürütülen araştırmalar neticesinde “Özellik-Faktör Kuramı” olarak isimlendirilmiştir (Yeşilyaprak, 2013: 3). Yaklaşımın temelindeki görüşler özetle aşağıda belirtildiği gibidir (Williamson, 1950 akt. Yeşilyaprak, 2013: 4):

- Her bireyin kendine has bir nitelikler örüntüsü vardır ve bu nitelikler, ergenlik döneminin sonlarına doğru kararlı ve tutarlı bir hale gelmektedir.
- Mesleklerinde başarılı olmuş bireyler incelendiği zaman; her meslekte, o mesleğe has bir takım özelliklere sahip olmanın gerektiği görülebilmektedir. Sahip oldukları özellikler bakımından her meslek grubu, diğer meslek gruplarından farklı bir yapı göstermektedir.
- Meslek seçimi, oldukça yalın ve mantıksal bir süreçtir.
- Bütün meslek alanları için o meslekte başarılı olan üyelerinin belli araçlarla ölçülen özelliklerine dayalı meslek profilleri oluşturmak mümkündür. Psikolojik danışmanlara başvuran bireylere aynı ölçüm araçları uygulanarak bu özellikler bakımından profilleri çıkartılması ve böylelikle danışanın profili ile meslek profilleri karşılaştırılarak uygun bir eşleştirme yapılması mümkündür.
- Bireyleri mesleklere hazırlayan farklı okul programları da birbirinden farklı olan ilgi ve yetenek örüntüleri gerektirmektedir.
- Mesleğin gerektirdiği özellikler ile kişinin özellikleri birbirine ne kadar yakın (uygun) olursa meslekte başarı olasılığı o kadar yüksektir.

### 2.2.8. Holland’ın Mesleki Tercih Modeli

Holland, kariyer seçimi ile kişilik yönelimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir ve bireylerin kendi kişilik yönelimine uygun olan işlere eğilimleri olduğunu ortaya koymuştur. Bu

alanda yapılmış en tanınmış çalışma olan Holland'ın mesleki tercih modeline göre altı kişilik türü tanımlanmaktadır ve bu kişilik türlerine eğilimli olan bireylerin kariyer eğilimleri belirlenmiştir. Holland'ın modeli üzerinde yapılan çalışmalar; hem kişilik yöneliminin kariyer seçiminde en iyi belirleyicisi olduğunu hem de kişilik türü ile kariyer arasında iyi bir uyumun olması halinde kişinin kariyerini değiştirme olasılığının da çok düşük seviyede olduğunu doğrulamıştır (Can, 2002: 346-348).

Holland'ın geliştirdiği modele göre kariyer seçiminde etkili olan temel kriterler (Kutunis, 2007: 81-82):

- Bireyler farklı meslekleri tercih etmektedir.
- Kişilikleriyle uyumlu olan işleri tercih eden bireyler daha başarılı ve mutlu olmaktadır.
- Kişilik farklılıkları, bireylerin mesleki tercihlerini etkilemektedir.

Holland'ın mesleki tercih modeline göre altı kişilik tipi (Holland, 1996; Ivancevich, 2003; Yılmaz, 2006 akt. Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 121-122):

- **Gerçekçi Tip:** Holland'ın tipolojisinde gerçekçi kişilik tipine sahip bu bireyler, daha çok mekanik işlerden hoşlanmakta ve çeşitli aletler ile tamirat yapmayı sevmektedir. Bu tip bireyler; marangozluk, araç sürücülüğü, pilotluk, çiftçilik, sporculuk, denizcilik, mühendislik, elektrikçilik ve makinistlik gibi işleri tercih etmektedirler.
- **Araştırmacı Tip:** Araştırmacı tip bireyler daha çok doğal ya da sosyal olayları anlamak, araştırmak, tahminlemek ve kontrol etmekten hoşlanmaktadır. Psikolog, mikrobiyolog, biyolog, bilim insanı, mühendis, kimyager olarak çalışabilecekleri gibi bir işletmenin AR-Ge biriminde de araştırmacılık yapmak bu kişilik tipine sahip bireyler için son derece uygundur.
- **Sanatçı Tip:** Sanatçı tip bireylerin edebiyata, sanata ya da müziğe ilgileri bulunmaktadır. Genellikle içe dönük, duygusal ve hassas olan bu tip bireylerin geniş bir hayal gücü bulunmaktadır. Bu çerçevede bu tip bireylerin severek yapabilecekleri işler arasında dekoratörlük, modelistlik, müzisyenlik, tiyatro sanatçılığı, iç mimarlık, kompozitörlük sayılabilmektedir.



- **Sosyal Tip:** Bu tip bireyler başkalarına yardım etmeyi, onlara bir şeyler öğretmeyi, hizmet etmeyi ve danışmanlık yapmayı sevmektedir. Danışmanlık, din adamlığı, rehber öğretmenlik gibi meslekler sosyal eğilimli kişiler için ideal işler olarak sayılabilmektedir.
- **Girişimci Tip:** Girişimci tip bireyler, insanları ikna etmeyi, yönetmeyi ve hatta kontrol ederek onları yönlendirmeyi sevmektedir. Dışa dönük, enerjik, gücü elinde tutmayı seven, hırslı bireylerdir. Avukatlık, politikacılık, satıcılık, ekonomistlik, bir işletmede yöneticilik gibi meslekler bu tip bireyler için uygun olabilecek işler arasında yer almaktadır.
- **Geleneksel Tip:** Bu tip bireyler, tekdüze işlerden hoşlanmaktadır. Standartlara uygunluğu istemektedirler ve belirsiz ortamlardan ise devamlı kaçınmaktadırlar. Sorumluluk sahibi, ağır başlı, dengeli ve güçlü bireylerdir. Muhasebe ve denetçilik, kamuda yöneticilik, vergi uzmanlığı bu tip bireyler için uygun olabilecek meslekler arasında sayılmaktadır.

### 2.2.9. İşe Uyum Kuramı

İşe uyum kuramı, kariyer seçimi ile iş çevresinin uyumu üstünde durmaktadır. Kurama göre, kişiler iş çevresine uyum sağlama ve bunu devam ettirme çabası içindedir. Kişilerin işe ilişkin beceri ve seçimlerinden oluşan iş kimliği, iş çevresine uyum sağlamada bireyin en belirgin yönünü oluşturmaktadır (Davis, England ve Lofquist, 1964: 38 akt. Erdoğan, 2003: 43-44).

İşe uyum kuramına göre çalışan bireyin çalışma ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlar ise iş çevresi ve iş ortamı tarafından karşılanabilir olan ücret ya da ilgi çekici bir iş gibi çalışma pekiştiricileri ile ilgilidir. Benzer şekilde iş ortamının da gereklilikleri vardır ve bu gereklilikler çalışma ortamının varlığını devam ettirebilmesi için karşılanması gereken bir örgütün temel iş görevleri ve diğer görevlerden oluşan isteklerdir. Bir iş çevresinin gereklerini karşılamak için bir işgörenin kullanabildiği davranışlar (bireyin olanakları, sahip olunan yeterlilikler), o işyerinin üyesi olarak bireyden beklenen becerilerdir. İş ortamının olanakları ise işgörenlerin gereksinimlerini karşılamak üzere kullanılmaktadır. Bunlar en önemlisi ücret olan iş-çalışma pekiştiricileridir. Ayrıca iyi bir çalışma ortamı, iyi yönetim ve uygun iş arkadaşları da iş pekiştiricileri arasındadır.

Birey ve iş çevresi karşılıklı biçimde birbirlerinin gereksinimlerini karşıladığında alışveriş doyum ile sonuçlanmaktadır (Kuzgun, 2009: 190-191).

İşe uyum kuramında çalışanın hoşnutluğu için “doyum” terimi kullanılırken “doyurucu” veya yeterli olma terimi işgörenden beklenenleri ifade etmekte kullanılmaktadır. Çalışma ortamı, çalışanların doyurucu bir şekilde iş görmeleriyle doyuma erişecektir. Hem çalışan bireyin hoşnut olduğu hem de yeterli, doyurucu iş üretimi çalışma ortamını hoşnut ettiği takdirde tam manasıyla alışveriş gerçekleşmiş olacaktır (Kuzgun, 2009: 191).

#### **2.2.10. Gottfredson’un Daraltma ve Uzlaştırma Kuramı**

Farklı sosyal sınıflar ve etnik grupların üyesi olan erkek ve kadınların birbirinden çok farklı olan seçimler yapması ve bu ayrışmanın çocukluk döneminin oldukça erken yaşlarında başlıyor olması, bazı bireylerin ilgi alanlarıyla uyumsuz alanlara yöneliyor olması Gottfredson tarafından ilgi çekici bulunmuş ve meslek seçiminde sosyal faktörlerin etkisine vurgu yapan görüşlerini geliştirmiştir (Kuzgun, 2009: 182). Daraltma ve uzlaştırma kuramına göre meslek seçimleri; fiziksel ve bilişsel gelişimin karmaşık yapısı içerisinde belirlemekte ve sosyal sınıfın, genel yeteneği, benlik imajı üstündeki etkisiyle bir mesleki tercih belirlenmektedir (Tan ve Baloğlu, 2006: 128).

Gottfredson’un kuramında benlik kavramı önemli bir konumdadır zira insanlar kendi benlik imajlarına uygun olan meslekleri seçmektedir. Ancak Gottfredson’a göre benlik gelişimi; sosyo-ekonomik faktörler, genel yetenek ve bireyin deneyimleri gibi unsurların etkisi altında oluşan bir yapıdır ve aşağıda belirtilen dört evreden geçmektedir (Tan ve Baloğlu, 2006: 128):

- **Büyüklik ve Güce Alışma Evresi (3-5 yaş):** Bu evrede çocuklar yetişkin olmanın ne anlama geldiği duygusunu geliştirmektedir.
- **Cinsiyet Rolüne Alışma Evresi (6-8 yaş):** Bu evre, cinsiyet gelişiminin benlik gelişimini etkilediği evredir.

- **Sosyal Değerlere Alışma Evresi (9-13 yaş):** Ait olunan sosyal sınıf ile ilgili bilgiler bireyin sosyal ortamdaki benlik gelişimine katkıda bulunmaktadır. Bu evrede bireyin hangi seviyede bir iş seçeceği bilinci gelişmeye başlamaktadır.
- **İçsel Benliğe Alışma Evresi (14 yaş ve üstü):** Kişinin kendini incelemesi, benlik gelişimi açısından önemlidir. Bu evrede kişi; benliği, cinsiyet rolü ve sosyal sınıf içinde kendisi için mesleki amaçları geliştirmektedir.

Gottfredson'un daraltma ve uzlaşma kuramında eşleştirme sürecinde oldukça önemli bir yeri bulunan aşağıda belirtilen dört gelişimsel süreçten bahsedilmektedir (Gottfredson, 2004: 71-100 akt. Siyez, 2012: 201):

- Yaşa bağlı olan bilişsel becerilerde gelişim (bilişsel büyüme)
- Kendine yöneliminde artış ve benlik gelişimi (öz yaratım)
- Kademeli biçimde en az tercihte bulunulan mesleki alternatiflerin elenmesi (daraltma)
- Meslek seçiminde dışsal sınırların fark edilmesi ve uyumun sağlanması (uzlaşma)

### **2.2.11. Sosyal Öğrenme Kuramı**

Sosyal öğrenme kuramı, var olan mesleki gelişim kuramlarının bütünleştirilmesi ve bu kuramların pratiğe daha etkili şekilde yansıtılması çabalarının bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. İki kısımdan oluşan sosyal öğrenme kuramında ilk kısım meslek seçiminin kaynağını, ikinci kısım ise meslek seçimine ilişkin problemlerle karşılaşan danışmanların neler yapabileceklerini izah etmektedir (Kuzgun, 2009: 184). Bu araştırma kapsamında ise sosyal öğrenme kuramının ilk kısmı olan meslek seçiminin kaynağına ilişkin bilgi verilmeye çalışılacaktır.

Sosyal öğrenme kavramı, kısaca, başkalarını seyrederek çevreden öğrenme şeklinde tanımlanabilir (Korkmaz, 2013: 246). Sosyal öğrenme kuramının kariyer kararı vermeye ilişkin cevabını aradığı temel sorular ise aşağıda belirtildiği gibidir (Erdoğan, 2003: 53):

- İnsanlar niçin belli bir mesleğe girmektedir?
- İnsanlar, yaşamlarının belli dönemlerinde niçin meslek değiştirmektedirler ya da değiştirmek istemektedirler?
- Bir mesleğin içinde insanların niçin değişik tercihleri bulunmaktadır?

Krumboltz ve arkadaşlarının (1976) ve Mitchell ve Krumboltz'un (1996) çalışmalarında açıkladıkları görüşlerinin bir sentezi olarak, özetle, bir bireyin meslek planının aşağıda belirtilen unsurların etkisi altında oluşmaktadır (Kuzgun, 2009: 185-186):

- **Genetik Donanım ve Özel Yetenekler:** İnsanlar bazı özelliklerle dünyaya gelmektedirler. Bu özellikler; bazı şeyleri öğrenebilme ve bir takım becerileri geliştirme gizil güçleridir.
- **Çevre Koşulları ve Olaylar:** Toplumda geçerli olan sosyal ve kültürel politikaların, doğal kaynaklar ve doğal afetler gibi bireyin kontrolü dışındaki olayların ve koşulların, meslek kararını etkilemede önemli rolleri bulunmaktadır.
- **Öğrenme Yaşantıları:** Her bireyin kendine has bir öğrenme yaşantısı bulunmaktadır. Bireyler bunların bir bölümünün bilincinde olmasalar bile bu birikimden genel bazı sonuçlar çıkarabilmektedirler.
- **Göreve Yaklaşım Becerileri:** Öğrenme yaşantıları, genetik nitelikler, çevrenin etkileri ve özel yetenekler arasında bulunan etkileşim göreve yaklaşım becerilerini (örneğin çalışma alışkanlıkları, algısal ve bilişsel süreçler) oluşturmaktadır.
- **Kendini Gözleme ve Genelleme:** İnsanların doğrudan yaşantılarına ya da diğer insanlardan duyduklarına dayandırarak iş dünyası ve meslekler ile ilgili genel yargıları içerir.

### 2.3. Meslek Seçimi ve Kariyer Tercihleriyle İlgili Literatür İncelemesi

Çalışmanın bu kısmında meslek seçimi ve kariyer tercihleriyle ilgili olarak literatürde bulunan, ağırlıklı olarak öğrencilerin bulunduğu örneklem üzerine yapılmış görgül çalışmalara yer verilmiştir. Hem kişilik hem kariyer hem de meslek seçimi ve kariyer

tercihleri konularının çok yönlülüğü nedeniyle literatür incelemesi ile konunun teorik çerçevesine görül çalışmalar ile derinlik kazandırılması amaçlanmıştır.

Yılmaz ve diğerlerinin (2012) üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları kariyer seçimlerini demografik özellikler açısından değerlendirdikleri çalışmalarında demografik özelliklere göre kariyer seçimlerinde bazı anlamlı farklılaşmalar saptanmıştır. Buna göre kız öğrenciler, sosyal kariyer seçimlerini erkeklere oranla daha fazla yapmaktadır. Ayrıca yine kız öğrencilerin erkeklere oranla daha fazla sanatçı kariyer hedefine sahip olduğu ancak ilgili çalışmada erkek öğrencilerin kız öğrencilere oranla daha fazla gerçekçi kariyer hedeflerine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Sarıkaya ve Khorshid'in (2009) üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenleri incelediği çalışmalarında katılımcılar, meslekler ile ilgili olumlu görüşlerinin, çeşitli nedenler ile çaresizlik içinde olmalarının, meslekle ilgili avantajları olduklarını düşünmelerinin ve başkalarının önerilerinin mezuniyet sonrasında sahip olacakları mesleği seçmelerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Ancak ilgili çalışmayla katılımcıların baba mesleğinin, liseden mezuniyet yılının, üniversite sınavına giriş sayısının, hayatlarında ilk üç sırada yer alan değerlerinin, seçtiği meslekte tanıdığı birinin olmasının meslek seçme nedenlerini etkilemediği tespit edilmiştir.

Dinç'in (2008) meslek seçiminde etkili faktörlerin incelendiği çalışmasında muhasebe programı öğrencilerinden elde ettiği veriler ile muhasebe mesleğini seçmede etkili olan beş faktörün önemli olduğu saptanmıştır. Bu faktörlerin ise yüksek kazanç ve sorumluluk beklentisi, kariyer beklentisi, mesleki bilgi ve becerisi, mesleki tecrübe ile sosyal statü olarak belirtilmiştir. Ancak aile çevresi ve eğitim çevresi faktörlerinin önemli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Seçer ve Çınar'ın (2011) kariyer yönelimlerini bireycilik çerçevesinde inceledikleri çalışmalarında bireycilik kavramı dikey ve yatay olarak, yeni kariyer yönelimleri ise sınırsız ve çok yönlü olarak ele alınmıştır. Araştırma sonucunda dikey bireycilik değerleriyle sınırsız kariyer zihniyeti arasında ve yatay bireycilikle özyönetimli kariyer arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır. Ayrıca yapılan regresyon analizi sonucunda bireycilik değerlerinin, değer odaklı kariyer yönelimini önemli ölçüde açıkladığı saptanmıştır.

Koca'nın (2009) üniversite öğrenci üzerinde yaptığı, katılımcıların değerleri ve bireysel özellikleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişki ele aldığı çalışmasında; kariyer boyutlarından “güvenlik” ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Buna göre bayan öğrenciler gelecekteki işlerinin garantili ve güvenli olmasını erkeklere oranla daha fazla istemektedirler. Kariyer boyutları ile değerler arasında yapılan araştırma sonuçlarında ise teknik, bağımsızlık, girişimcilik, rekabetçilik, yönetsel, özel yaşam ve saygınlık kariyer boyutlarını tercih eden öğrenciler için en önemli değer başarı; güvenlik kariyer boyutunu tercih eden öğrenciler için ise en önemli değer evrensellik olduğu saptanmıştır.

Sav'ın (2008) bireysel kariyer planlamalarına etkide bulunan faktörleri, İİBF öğrencilerinin katılımıyla incelediği çalışmada; öğrencilerin kariyer planlamasına etkileyen temel faktörlerin; kişisel özellikler ve yetenekler, ekonomik faktörler ve mesleğin saygınlığı olduğu ve bu faktörleri güncel gelişmeler, eğitim, yasal zorunluluklar, aile ve sosyal çevre faktörlerinin izlediği saptanmıştır. Cinsiyetlerine göre farklılaşmalar incelendiğinde ise; bayanların ailelerinden, mesleğin zorluk derecesinden ve ekonomik faktörlerden erkeklere oranla daha fazla etkilendiği tespit edilmiştir.

Merdan'ın (2013) uygulamasını bankacılar üzerine yaptığı, BFKK ile iş değerleri arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında; cinsiyete göre kişilik boyutlarında dışadönük haricinde tüm kişilik boyutlarında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Buna göre erkeklerin, bayarlardan uyumlu, nevrotik, gelişime açık oldukları ancak sorumluluk kişilik boyutunda daha düşük ortalamaya sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyete göre iş değerleri boyutlarında ise etkileme ve ilerleme düzeyi boyutlarında farklılık olmadığı ancak iş ilişkilerine, finansal koşullar ve çalışma koşulları ile özerklik ve yeteneklerin kullanımına bayanların erkeklerden daha fazla önem verdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Merdan'ın (2013) çalışmasında kişilik boyutları ve iş değerleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik olarak yapılan testlerde ise uyumluk kişilik boyutu ile iş ilişkilerine önem verme ile etkileme ve ilerleme düzeyine önem verme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu; nevrotiklik kişilik boyutu ile tüm iş değerleri boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu; sorumluluk kişilik boyutu ile özerklik ve

yeteneklerin kullanımı dışında diğer iş değerleri boyutları ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu; gelişime açıklık kişilik boyutu ile iş ilişkilerine önem verme arasında pozitif yönlü ancak etkileme ve ilerleme düzeyi, özerklik ve yeteneklerin kullanımı, finansal koşullar ve çalışma koşulları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu; dışı dönüklük kişilik boyutu ile tüm iş değerleri boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Adıgüzel'in (2008) üniversiteye hazırlık dönemindeki öğrenciler üzerine yaptığı, gençlerin kariyer planlamasını etkileyen faktörleri incelediği çalışmasının nicel bölümünde katılımcıların kariyer planında en fazla öneme sahip olan faktörlerin mesleğin farklılığı ve yakın çevre faktörleri olduğu ve bu faktörleri sırasıyla meslek öncesi eğitimin zorluğu, mesleğin zorluk derecesi, önyargılar, güncel gelişmeler ile mesleğin sağlayacağı güvenlik ve güç, mesleğin saygınlığı ve başarıma arzusu faktörlerinin takip ettiği saptanmıştır. Çalışmanın nitel kısmında ise yakın çevre, mesleğin farklılığı, mesleğin saygınlığı ve başarıma arzusu; katılımcıların kariyer planlamasını etki eden faktörler arasında daha ön planda iken mesleğin zorluk derecesi, güvenlik ve güç, meslek öncesi eğitimin zorluğu faktörleri ise orta derecede bir öneme sahip olduğu tespit edilmiştir. Güncel gelişmeler ve önyargılar faktörlerinin ise en az öneme sahip olan faktörler oldukları sonucuna varılmıştır.

Genç, Kaya ve Genç'in (2007) tıp fakültesi öğrencileri üzerine yaptıkları, meslek seçimlerini etkileyen faktörleri inceledikleri çalışmada katılımcıların meslek seçimindeki en önemli ilk beş faktör, sırasıyla; insanlara yardım isteği, okulda başarılı öğrenci olma, tıba ilgi duyma, hekimliğin saygın meslek olduğunu düşünme ve tıba yeteneği olarak saptanmıştır. Aile baskısının ya da öğretmenlerin tavsiyesi gibi geleneksel değerlerin ön planda olmadığı tespit edilmiştir.

Çimen'in (2008) turizm lisans öğrencilerinin mesleki yönelimleri üzerine yaptığı çalışmada katılımcıların benimsedikleri mesleklerin kendi işlerini yapma ve bağımsız çalışmayı istekleri; saygı gören, belirli seviyede bilgi gerektiren, güvencesi ve düşünsel yönü yüksek, rahat işleri tercih ettikleri saptanmıştır. Cinsiyete göre de mesleki tercihlerin incelendiği çalışmada; eğlence, marina, spor, demiryolları, karayolları, kat hizmetleri ve kurvaziyer gemilerde görev alma konularında kız öğrencilerin erkek

öğrencilere daha isteksiz olduğu saptanmıştır. Ancak kız öğrencilerin tercih ettikleri meslek grupları; eğitimlik, bankacılık, insan kaynakları ve halkla ilişkiler bölümleri olarak tespit edilmiştir.

Bayram, Gürsakal ve Aytacı'nın (2012) öğrenciler üzerine yaptıkları, kariyer değerlerini açıklamada kişiliğini incelediği çalışmalarında ulaştıkları bulgulara göre teknik/fonksiyonel, güvenlik/istikrar, girişimcilik/ yaratıcılık, kendini adama ve hayat tarzı kariyer değerlerinde kız öğrencilerin puan ortalamasının erkeklerden daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kişilik özellikleri ve cinsiyet arasında yapılan testlerde ise tüm temel kişilik özelliklerinin kız ve erkek öğrencilerde farklılık arz ettiği tespit edilmiştir. Buna göre dışadönüklük, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliklerinde kız öğrenciler, erkek öğrencilere göre daha yüksek puanlar almıştır. Duygusal dengesizlik ve gelişime açıklık kişilik boyutlarında ise erkek öğrencilerin daha yüksek puan altıkları saptanmıştır. Ayrıca araştırma kapsamında yapılan regresyon analizi neticesinde temel kişilik özelliklerinin teknik/fonksiyonel kariyer değerlerini açıklamada hiçbir etkiye sahip olmadığı; kendini adama ve hayat tarzı kariyer değerini açıklamada ise yalnızca sorumluluk temel kişilik özelliğinin anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Güvenlik/istikrar kariyer değerini açıklamada sorumluluk, uyumluluk, gelişime açıklık ve olumsuz değerlik kişilik özellikleri; özerklik/bağımsızlık kariyer değerini açıklamada duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık kişilik özellikleri; yönetsel yetkinlik ve meydan okuma kariyer değerlerini açıklamada dışadönüklük, sorumluluk, duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık kişilik özellikleri; girişimcilik/yaratıcılık kariyer değerlerini açıklamada sorumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kozak ve Dalkıranoglu'nun (2013) mezun öğrencilerin kariyer algılamaları ile ilgili yaptıkları çalışmalarında öğrencilerin; gelecek kaygısı sebebi ile maddi konuları, kariyer geliştirme olanakları konusunun önünde tutması, öğrencilerin bir an önce güvenilir/sürekli bir işe sahip olmayı amaçladıkları dikkat çekmektedir. Devlet memurluğu ve kamu sektörünün halen popüler olmasının bu neticeyi desteklediği sonucuna varılmıştır. Ayrıca kariyer planlamasına bayanların daha fazla ilgi göstermelerinin yanı sıra geleneksel kalıplar çerçevesinde meslek seçiminin daha çok cinsiyet temelli yapıldığı sonuçlarına ulaşılmıştır.



Erdem ve Kayran'ın (2013) Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen unsurlar ve meslek seçiminde dikkate aldıkları öncelikler üzerine yaptıkları çalışmalarında; öğrencilerin meslek seçimini etkileyen en önemli faktörün kariyer beklentisi olduğu, en az etkili olan faktör ise aile ve çevre etkisi, olarak tespit edilmiştir.

Can ve Yazılıtaş'ın (2006) Polis Meslek Yüksek Okulu öğrencileri üzerine yaptıkları çalışmalarında; öğrencilerin polislik mesleğini seçmelerinde en önemli faktörün kısa yoldan meslek sahibi olarak hayatlarını kazanma olduğu saptanmıştır. Öğrencilerin önemli bir bölümünün ideallerindeki mesleği polislik olmadığı tespit edildiği çalışmada katılımcıların düşük gelir grubunda bulunan ailelerden geldiği saptanmıştır.

Sarışık'ın (2007) meslek yüksekokulu öğrencilerinin turizm sektöründe meslek sahibi olmaya yönelen etkenleri incelediği çalışmasında; öğrencilerin, “insanlarla sürekli iletişim içerisinde olmaktan hoşlanmalarının”, turizm sektöründe meslek sahibi olmalarında en önemli unsur olduğu saptanmıştır. Ayrıca yapılan istatistiki testler sonucunda öğrenim görülen sınıf, staj durumu, bölüm ve cinsiyet gibi değişkenler açısından öğrencilerin görüşleri arasında farklılıklar olduğu saptanmıştır. Bu çalışmaya da konu olan demografik değişkenlerden cinsiyet açısından Sarışık'ın (2007) çalışmasında bayan öğrencilerin insanlarla sürekli iletişim kurabilecekleri bir alan olması nedeniyle bu sektörü tercih etmelerine karşın erkek öğrencilerin gelecekte bu sektörde kendi işlerini kurabilme beklentisi içerisinde oldukları saptanmıştır.

Meslek seçimi ve kariyer tercihleriyle ilgili literatürde bulunan bahsi geçen bu çalışmalar, özellikle bu araştırma kapsamında ele alınan yönleri ön plana çıkarılarak Tablo 2'de belirtildiği gibi özetlenebilir.

**Tablo 2**  
**Meslek Seçimi ve Kariyer Tercihleriyle İlgili Görgül Çalışmalar**

Yazar ve Yıl	Araştırma Konusu	Örneklem	Temel Bulgular
Yılmaz ve diğerleri (2012)	Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği	280 Öğrenci	*Cinsiyete göre sosyal, sanatçı ve gerçekçi kariyer hedefleri farklılaşmaktadır.
Koca (2009)	Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma	192 Öğrenci	* Güvenlik kariyer boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. * Kariyer boyutları ile değerler arasında teknik, bağımsızlık, girişimcilik, rekabetçilik, yönetsel, özel yaşam ve saygınlık kariyer boyutlarını tercih edenler için en önemli değerler başarıya olduğu, güvenlik kariyer boyutunu tercihlerde en önemli değerler evrensellik olduğu saptanmıştır.
Sarıkaya ve Khorshid (2009)	Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi	1000 Öğrenci	*Katılımcılar; meslekler ile ilgili olumlu görüşler, çeşitli nedenler ile çaresizlik içinde olma, meslekle ilgili avantajları olma düşüncesi ve başkalarının önerileri mesleki seçimlerinde etkili olduğunu belirtmiştir.
Dinç (2008)	Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu-Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma	649 Öğrenci	*Muhasebe mesleğinin seçiminde etkili olan faktörler; yüksek kazanç ve sorumluluk beklentisi, kariyer beklentisi, mesleki bilgi ve becerisi, mesleki tecrübe ile sosyal statü olarak saptanmıştır.
Seçer ve Çınar (2011)	Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri	201 Öğrenci	* Dikey bireycilik değerleri ile sınırsız kariyer zihniyeti arasında ve yatay bireycilik ile özyönetimli kariyer arasında pozitif yönlü ilişki vardır. * Bireycilik değerlerinin, değer odaklı kariyer yönelimini önemli ölçüde açıklamaktadır

**Tablo 2 (Devam)**  
**Meslek Seçimi ve Kariyer Tercihleriyle İlgili Görgül Çalışmalar**

Sav (2008)	Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma	328 Öğrenci	* Katılımcıların kariyer planlamasına etkileyen temel faktörlerin; kişisel özellikler ve yetenekler, ekonomik faktörler ve mesleğin saygınlığı olduğu saptanmıştır. * Cinsiyete göre ise; bayanların ailelerinden, mesleğin zorluk derecesinden ve ekonomik faktörlerden daha fazla etkilendiği saptanmıştır.
Merdan (2013)	Beş Faktör Kişilik Kuramı ile İş Değerleri İlişkisinin İncelemesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma	153 Banka Çalışanı	* Cinsiyete göre kişilik ve iş değerleri boyutlarında farklılaşmalar saptanmıştır. * Tüm kişilik boyutları ile çeşitli iş değerleri arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır.
Adıgüzel (2008)	Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma	300 Öğrenci, 20 Öğrenci, 9 Okul Yöneticisi, 3 Özel Sektör Temsilcisi	* Çalışmanın nicel kısmında kariyer planlamada en fazla öneme sahip olan faktörlerin mesleğin farklılığı ve yakın çevre faktörleri olduğu saptanmıştır. * Çalışmanın nitel kısmında yakın çevre, mesleğin farklılığı, mesleğin saygınlığı ve başarıma arzusu; katılımcıların kariyer planlamasını etki eden faktörler arasında daha ön planda olduğu saptanmıştır.
Genç, Kaya ve Genç (2007)	İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler	364 Öğrenci	* Meslek seçimindeki en önemli faktörlerin; insanlara yardım isteği, okulda başarılı öğrenci olma, tıba ilgi duyma, hekimliğin saygın meslek olduğunu düşünme ve tıba olan yetenek olarak saptanmıştır.

**Tablo 2 (Devam)**  
**Meslek Seçimi ve Kariyer Tercihleriyle İlgili Görgül Çalışmalar**

Çimen (2008)	Turizm Lisans Öğrencilerinin Mesleki Yönelimleri: Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği	276 Öğrenci	* Katılımcıların kendi işlerini yapma istekleri; bağımsız çalışma, saygı gören, belirli seviyede bilgi gerektiren, güvencesi ve düşünsel yönü yüksek rahat işleri seçtikleri saptanmıştır. * Cinsiyete göre de mesleki tercihlerin farklılaştığı saptanmıştır.
Bayram, Gürsakal ve Aytaç (2012)	Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi	377 Öğrenci	* Cinsiyete göre kişilik özellikleri ve kariyer değerlerinde farklılaşmalar saptanmıştır. * Teknik/fonksiyonel haricindeki tüm kariyer değerlerinde kişilik özelliklerinin açıklayıcılığı ile ilgili bulgulara ulaşılmıştır.
Kozak ve Dalkıranoğlu (2013)	Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği	2901 Öğrenci	* Katılımcıların; gelecek kaygısı sebebi ile maddi konuları, kariyer geliştirme olanaklara göre ön planda tutması, öğrencilerin bir an önce güvenilir/sürekli bir işe sahip olmayı amaçladıkları saptanmıştır. * Kariyer planlamasına bayanların daha fazla ilgilendiklerinin yanında geleneksel kalıplar çerçevesinde meslek seçiminin daha çok cinsiyet temelli yapıldığı sonuçlarına varılmıştır.
Erdem ve Kayran (2013)	Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma	263 Öğrenci	* Katılımcıların meslek seçimini etkileyen en önemli unsur kariyer beklentisi olduğu saptanmıştır. * En az etkili olan faktör ise aile ve çevre etkisi olarak tespit edilmiştir.

**Tablo 2 (Devam)**  
**Meslek Seçimi ve Kariyer Tercihleriyle İlgili Görgül Çalışmalar**

Can ve Yazılıtaş (2006)	Polis Meslek Yüksek okulu Öğrencilerinin Meslek Seçimine Etki Eden Faktörler ve Okullarını Algılama Biçimleri	568 Öğrenci	* Katılımcıların polislik mesleğini seçmelerinde en önemli faktörün kısa yoldan meslek sahibi olarak hayatlarını kazanma olduğu saptanmıştır. * Katılımcıların düşük gelir grubunda bulunan ailelerden geldiği tespit edilmiştir.
Sarıışık (2007)	Turizm Sektöründe Meslek Sahibi Olmaya Yönelten Etkenler: Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Çalışma	702 Öğrenci	* Turizm sektöründe meslek sahibi olmanın en önemli unsurun “insanlarla sürekli iletişim içerisinde olmaktan hoşlanma” olduğu saptanmıştır. * Cinsiyet açısından ise bu alanda mesleki tercih yapan bayanlarda sosyal ilişkiler vurgusu, erkeklerde ise kendi işini kurabilme vurgusu dikkat çekmektedir.

Ağırlıklı olarak kariyerini keşfetme aşamasında olan öğrenciler üzerinde yapılan bu alanındaki çalışmalar incelendiğinde özellikle cinsiyete göre kariyer tercihlerinde önemli farklılaşmaların bulunduğu, kariyer ile ilgili kararlarda maddi konuların ve kariyer beklentilerinin ön planda tutulduğu, kişiliğin ve kariyerin birbirleriyle sıkı sıkıya bağlantılı konular oldukları, mesleklere karşı olan algının kariyer tercihlerinde oldukça fazla rol oynadığı sonuçlarına varılabilmektedir.

#### **2.4. Kariyer Gelişim Sürecini ve Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler**

Araştırmanın bu kısmında; kimi zaman beraber değerlendirilen, kariyer gelişim süreci ve kariyer tercihleri konularında etkileri bulunan faktörlere, literatürde bulunan çeşitli sınıflandırmalar ile değinilmeye çalışılacaktır.

Pişkin'e göre her insanın kariyer gelişimine etkide bulunan birçok faktör bulunsada bu faktörlerin ölçülebilir olanları göreceli olarak sınırlıdır ve bu faktörler alt başlıklarıyla beraber aşağıda belirtildiği gibidir (Pişkin, 2012: 44-71):

- **Psikolojik Faktörler**
  - Yetenek
  - İlgi
  - Kişilik Özellikleri
  - Meslek Değerleri
- **Sosyolojik Faktörler**
  - Aile
  - Sosyo-ekonomik Seviye
- **Cinsiyet**
- **Ekonomik ve Politik Faktörler**

Deniz'e göre ise kişinin meslek seçimini üzerine yoğunlaştığı her gelişim döneminde farklı kararlar almasında çeşitli unsurlar önemli rol oynamaktadır. Bu unsurları aşağıda belirtildiği gibi sıralanabilmektedir (Deniz, 2001: 4):

- Fiziksel özellikler ve cinsiyet
- Bireyin kendi istek ve hayalleri
- Mesleğin toplumdaki yeri, sağladığı gelir ve mesleğe olan talep
- Okul başarısı ve öğretmenlerin düşünceleri
- Ailelerin beklentileri ve bireyin kendisi hakkındaki düşünceleri
- Çalışma alışkanlıkları
- Benlik kavramı, ilgileri, özel yetenekleri ve zekası
- Yaştlarının etkisi ve düşünceleri
- Ailenin sosyo-ekonomik seviyesi
- Çevreden gelen etkiler, ülke ekonomisi ve teknolojideki gelişimler

- Meslek ile ilgili bilgi seviyesi
- Mesleki olgunluk seviyesi

Aytaç'a göre kişisel kariyer planlamasında oldukça fazla önem arz eden kariyer seçiminde birey, birçok unsurdan etkilenecektir. Bu unsurların en önemlileri; ailesinin sosyo-ekonomik seviyesi, toplumun etkisi, kişilik gelişimi ve kişisel beklentilerdir. Yapılan çalışmalarda kariyer seçimini dört temel faktörün etkilediği ortaya konmuştur. Bunlar (Aytaç, 2005: 91):

- **Kendini Tanıma:** Kariyer, bireyin kendi görüşünü yansıtmaktadır ve onu biçimlendirmektedir.
- **İlgi Alanları:** Bireyler, kendi ilgi alanına girdiğini düşündüğü mesleği, kariyeri olarak seçmektedir.
- **Kişilik:** Bireyin gereksinimleri olduğu kadar bireysel oryantasyonu da kariyer seçimini etkilemektedir.
- **Sosyal Ortam:** Bu faktör; eğitim ve mesleki düzey, ebeveynlerin sosyo-ekonomik statüleri ve bireyin içinde bulunduğu toplum gibi noktaları kapsamaktadır.

Can'a göre diğer bir sınıflandırmayla kariyer seçimini etkileyen unsurlar aşağıdaki biçimde sıralanabilir (Can, 2002: 346-348):

- **Sosyal Geçmiş:** Kariyer seçimine etkisi bulunan temel unsurlardan ilki bireyin sosyal geçmişidir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda, aile büyüklerinin kariyerleri ile çocuklarının arzuladıkları kariyer arasında güçlü bir bağlantının olduğu ortaya konmuştur. Örneğin eğitim seviyesi düşük ve yetenek gerektirmeyen işler yapan bireylerin çocuklarının benzer seviyedeki işleri yapma olasılıkları yüksek olurken yönetici ya da profesyonellerin çocukları ise daha çok yönetsel ve profesyonel işleri yapmaya eğilimlidir.
- **Kişilik Gelişimi:** Kariyer seçiminde kişiliğin de önemli rolü bir bulunmaktadır. Örneğin konuyla ilgili olarak yapılan bir araştırmada çocukluk dönemi boyunca

gelişen sosyal anlaşma arzusunun, kariyer seçiminde önemli bir etkisi olduğu ortaya konmaktadır.

- **Değerlerin Gelişimi:** İnsanlar, sahip olmayı istedikleri kariyer ve işlerle ilgili kimi düşünceler geliştirirken aynı zamanda kariyer ve işlerin getirdiği imkanlarla ilgili kimi değerler geliştirmektedir. Bu bireysel değerlerin gelişim sürecinde aile büyüklerinin ve öğretmenlerin davranışlarının ve toplumsal etkilerin rolü önemlidir. Diğer yandan toplumun değişik kariyerlere yönelik tutumları ve değerlendirmeleri kariyer seçiminde etkilidir.
- **Bireysel Beklentiler:** Genel anlamda insanlar bir işi elde etmeyi ummuyorsa veya elde etseler bile başarılı olamayacaklarını bekliyorsa o işi tercih etmeyeceklerdir. İnsanları kariyer seçimi kararları kendi değer ve hedeflerinin yanında örgüte yönelik kişisel beklentilerine bağlıdır. Bireyin kariyer önerileri arasından en fazla ödülü sağlayacağını düşündüğü öneriyi seçmesi muhtemeldir.

Özgüven'e göre ise mesleki tercihler ve meslek seçimi, belirli bir gelişim sürecinin sonrasında çok yönlü faktörlerin etkileşim süreci içerisinde belirlenmektedir. Karmaşık olarak nitelendirilen bu süreçte ise kişinin gereksinimleri, ilgileri, değerleri, genel ve özel yetenekleri, diğer kişilik özellikleri gibi psikolojik faktörler; bölge özellikleri, iş imkanları, rastlantılar, piyasanın arz ve talep durumu gibi çok çeşitli faktörlerin etkisi bulunmaktadır. Meslek seçimini etkileyen faktörlerin önemli olan bazıları ise aşağıda belirtildiği gibidir (Özgüven, 2007: 158-160):

- Bireysel Özellikler
- Rastlantılar
- Çevre Şartları
- Ailenin Tutum ve Özellikleri

Şimşek ve Öge'ye göre kariyer seçiminde ve bu sürecin oluşmasında kişiyi yönlendiren içsel ve dışsal çeşitli faktörler bulunmaktadır. Kişilik, kariyer sürecinin oluşmasında kişiye yön veren en önemli içsel faktördür. Dolayısıyla bireyin hayatı süresince kişiliğinin oluşumunda rolü bulunan duygular, düşünceler, başarılar ve sosyo-psikolojik öğeler ile bunları dayalı biçimde oluşmuş güdüler, kişiyi kariyer seçiminde ve sürecinde



etkilemektedir. Sonraki yıllarda ise kişinin daha çok etkisi altında bulunacağı “kendini gerçekleştirme güdüsü” kişi açısından kariyer sürecinde en etkili içsel itici güç olacaktır. Kişilik oluşumu sonucu ortaya çıkacak ilgi alanları ise birey açısından kariyer yönetiminin lokomotifini oluşturacaktır. Dışsal faktörlerde ise en belirleyici olan faktör, aile, çevre, eğitim, sosyo-ekonomik olgular gibi öğelerden oluşan bireyin sosyal geçmişidir (Şimşek ve Öge, 2009: 264-265).

Kariyer tercihleri ile ilgili birçok kuramsal yaklaşım olduğu gibi kariyer tercihlerine etkide bulunan faktörler açısından da literatürde birçok farklı sınıflandırma bulunmaktadır. Kariyer tercihlerine etkide bulunan faktörler, bireysel ve çevresel faktörler olarak iki ana başlık altında toplanmaya çalışılsa bile her ana başlık altında bulunacak olan faktörlerin yine birbirleriyle etkileşim halinde olacağı düşünüldüğünde konunun ne kadar girift bir yapı sergilediği görülmektedir. Ancak yine de bu araştırmada da yer verilen sınıflandırmalar üzerinden kariyer tercihlerine etkide bulunan faktörler açısından bir genelleme yapılacak olursa konu üzerindeki en temel vurgular; kişilik özellikleri, ilgi alanları ve yetenekler, ailesel faktörler ve sosyo-ekonomik faktörler üzerindedir.

## **BÖLÜM 3: BİREYLERİN KİŞİLİK TIPLARI VE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN KARIYER TERCİHLERİNDEKİ ROLÜNE İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA: SAKARYA ÜNİVERSİTESİ İŞLETME FAKÜLTESİ ÖRNEĞİ**

Araştırmanın bu bölümünde kariyer tercihlerinde kişilik tipleri ve demografik özelliklerinin rolünü belirlemeye yönelik olarak yapılmış olan araştırmayla ilgili; araştırmanın önemi ve amacına, kapsam ve kısıtlarına, yöntemine, araştırma kapsamında kullanılan ölçeğe ilişkin bilgilere, araştırmanın hipotezlerine ve bulgularına yer verilmiştir.

### **3.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı**

Bu araştırmanın amacı, kariyerinin keşfetme aşamasındaki işletme fakültesi son sınıftaki öğrencilerinin; özel sektörde çalışma, kamu sektöründe çalışma veya kendi işinin sahibi olma yönündeki kariyer tercihlerinde ve ayrıca işletme birimine (pazarlama, finans vb.) yönelik kariyer tercihlerinde kişilik tiplerinin ve demografik özelliklerin rolünün belirlenmesidir.

Kariyer konusunun bireyin yaşamındaki önemi ve bireyin yaşamına olan etkileri açısından bakıldığında kariyer, kariyer tercihleri ve kariyer tercihlerini etkileyen faktörler; literatürde üzerinde önemle durulan konular olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde bulunan birçok çalışmada farklı yönleriyle ele alınan kariyer tercihleri konusu, bu araştırmayla genelleyici bir bakış açısından ziyade işletme fakültesi öğrencileri örneği üzerinde; işletmelerin bulunduğu alan ve işletme birimi çerçevesinde incelenmeye çalışılmıştır.

### **3.2. Araştırmanın Kapsam ve Kısıtları**

Araştırma kapsamında son sınıfta öğrencisi bulunan Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi; İşletme, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Turizm İşletmeciliği bölümlerinin son sınıf öğrencilerinin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ve uygulanan anket formunun doldurulması istenmiştir. Yapılan çalışma sonucu, ilgili bölümlerdeki 874 son sınıf

öğrencisinden 454 anket formu elde edilmiştir (okulda bulunmama, anket formunun doldurulmasının istememesi gibi nedenlerle). Sekaran'a (1992) göre evren büyüklüğü 900 olan bir araştırma için 269 örneklem büyüklüğü yeterli olmaktadır (Altunışık ve diğerleri, 2005: 127).

Elde edilen bu anket formlarının her biri incelenerek; analize imkan tanımayacak kadar eksik bırakılan veya ters kodlu sorulara verilen tutarsız yanıtlar sayesinde gelişigüzel doldurulduğu tespit edilen 40 adet anket formu analizlerden çıkarılmıştır ve 414 katılımcının anket formu analiz kapsamına alınmıştır. Analize tabi tutulan anket formlarında kullanılan BFKÖ'ne ait işaretlenmemiş ifadeler için ilgili ifadenin aritmetik ortalaması alınmıştır, cevaplanmamış diğer sorular için ise herhangi bir işlem yapılmamıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizi için SPSS 17.0 programı kullanılmıştır.

Bu araştırmada üç tane kısıt olduğundan bahsedilebilir. Bu kısıtlardan ilki, araştırma kapsamında işletme fakültesi son sınıf öğrencileri örneği üzerinde ele alınan kariyer tercihleri konusunun; özel sektör, kamu sektörü veya kendi işinin sahibi olma seçimi ve ayrıca işletme birimi yönelik seçimi ile sınırlı tutulmasıdır.

İkinci kısıt, kariyer planlarını belirleme aşamasındaki bireylerin, kariyer tercihlerine etki eden pek çok faktörün bulunmasıdır (ekonomik konjonktür, revaçta olan meslekler vb.) fakat araştırma kapsamına sadece bireylerin kişilik tipleri ve demografik özellikleri dahil edilmiştir.

Diğer araştırma kısıtı ise araştırma evreninin, Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi son sınıf öğrencileri olarak seçilmesidir. Bu kısıt, araştırmayla elde edilen verilerin genellenebilirliğini güçleştirmektedir.

Araştırma kapsamında ele alınan kariyer tercihleri konusunun işletme fakültesi son sınıf öğrencileri örneği üzerinde incelenmesi ise hem bir kısıt hem de bir zorunluluk olarak değerlendirilebilir. Çünkü işletme fakültesi mezunları; kariyer tercihlerini, hem özel sektör hem kamu sektörü hem de kendi işinin sahibi olma yönünde yapabilecekleri ve ayrıca işletmelerin farklı birimlerinde görev almalarına olanak sağlayacak bir eğitim programından mezun olmaktadır.

### 3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Kullanılan Ölçek

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada araştırma yöntemi olarak ise nicel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Kullanılan ölçeğin alt boyutlarına ilişkin ölçülen skewness ve kurtosis değerlerine bakılarak, verilerin normal dağılıma sahip olduğu kanısına varılmış ve bu nedenle kullanılan istatistiki testler, uygun veri türleri için parametrik analiz tekniklerinden seçilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan istatistik testler, aralarında anlamlı farklılıklar aranan değişkenlerin grup sayısına, bu gruplara ait verilerin türüne ve testin amacına bağlı olmak üzere Ki-Kare, one-way ANOVA ve Scheffe testleri olarak belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak kullanılmak istenen anket formuyla ilgili saha çalışması sırasında karşılaşılabilecek olası aksaklıkların (yazım ve çeviri hataları, anlaşılmayan ifadeler veya birden çok anlama gelebilecek ifadeler vb.) önüne geçebilmek amacıyla iki pilot uygulama yapılmıştır. İlk pilot uygulamada Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü ikinci sınıf öğrencilerinden oluşan 39 kişilik bir gruba ilk hazırlanan anket formu sunulmuş, anket formlarının doldurulması ve fark edilen hataların form üzerinde işaretlenmesi istenmiştir. İlk pilot uygulama sonucu yapılan düzeltmeler sonrasında ilgili anket formu, Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde görev yapan, ilgili konunun uzmanı öğretim üyelerinden ve çeşitli anabilim dallarında görev alan araştırma görevlilerinden oluşan 19 kişilik gruba sunulmuş ve kullanılmak istenen anket formuyla ilgili eleştirel görüşleri istenmiştir. İkinci pilot uygulama sonucu gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra anket formuna son şekli verilmiştir.

Uygulanan anket formu her biri ayrı sayfada bulunmak üzere iki ana bölümden oluşturulmuştur. Anket formunda birinci bölümünün bulunduğu ilk sayfada katılımcıların kariyer tercihlerine, demografik özelliklerine, katılımcıların anne ve babalarının çalıştıkları veya emekli oldukları alanlara (özel sektör, kamu sektörü, girişimcilik) ilişkin sorulara yer verilmiştir.

Araştırmada katılımcıların kişilik tiplerini belirlemeye yönelik kullanılan beş faktör kişilik ölçeğine (BFKÖ) ait ifadelerin bulunduğu ikinci bölüm ise anket formunun ikinci sayfasında yer almaktadır. Araştırmada katılımcıların ilgili ölçek kapsamında kişilik

boyutlarından aldıkları puanları belirlemek amacıyla John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilmiş olan (Aydoğmuş, 2011: 174) beş faktör kişilik ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin Türkçeye çevrilmesinde ise ölçeğin İngilizce halinin bulunduğu John ve Srivastava'nın (1999) çalışmasından ve ölçeğin Türkçe çevirisinin bulunduğu Gümüş (2009) ve Tomrukçu (2008) çalışmalarından faydalanılmıştır.

Kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik olarak BFKÖ'nin seçilmiştir. Çünkü beş faktör kişilik ölçeğinin farklı meslek gruplarına yönelik ortaya konan profillerine bakıldığı zaman genel faktörler ve alt ölçekler düzeyinde aralarında anlamlı farklılıkların bulunduğu saptanmıştır. Bu saptamalar, beş faktör kişilik ölçeğinin; mesleki rehberlik, işe alma ve örgüt içi kariyer yönlendirmesinde faydalanılabileceğine yönelik ipuçları sağlamaktadır (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004: 132).

Araştırmada kullanılan ölçek, 44 sorudan oluşmakta ve 5'li likert tipi olarak kullanılmaktadır. Kullanılan ölçeğin boyutları ise dışadönüklük (Extraversion), sorumluluk (Conscientiousness), uyumluluk (Agreeableness), deneyime açıklık (Openness to Experience), duygusal dengesizliktir (Neuroticism).

### **3.4. Araştırmanın Hipotezleri**

Yapılan araştırma ile ulaşılmak istenen amaç, Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi son sınıf öğrencilerinin kariyer tercihlerine etkiye bulunması muhtemel olan demografik özelliklerin ve kişilik tiplerinin rolünü ortaya koymaktır. Bu amaçla araştırma kapsamında 2 ana hipotez ve bu ana hipotezleri test etmek için 17 alt hipotez geliştirilmiştir. Bu hipotezler;

#### **3.4.1. Demografik Özellikler ve Kariyer Tercihlerine İlişkin Hipotezler**

Bu grupta bulunan hipotezler, katılımcıların çalışmak istedikleri alana (özel sektör, kamu sektörü, kendi işinin sahibi olma) yönelik ve ayrıca işletme birimine (muhasabe, insan kaynakları vb.) yönelik kariyer tercihlerinde demografik özelliklerin rolünün bulunup bulunmadığına ilişkin hipotezleri kapsamaktadır. Bu grup, aşağıda belirtilen Ha ana hipotezinden ve 7 tane alt hipotezden oluşmaktadır:

- Ha: Kariyer tercihleri, demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.
- Ha1: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.
- Ha2: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, kişinin babasının çalıştığı veya emekli olduğu alana göre farklılaşmaktadır.
- Ha3: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, kişinin annesinin çalıştığı veya emekli olduğu alana göre farklılaşmaktadır.
- Ha4: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, kişinin ailesinin ortalama gelirine göre farklılaşmaktadır.
- Ha5: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, kişinin ailesinin ikamet ettiği coğrafi bölgeye göre farklılaşmaktadır.
- Ha6: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, kişinin kardeş sayısına göre farklılaşmaktadır.
- Ha7: İşletme birimine yönelik kariyer tercihi, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

### **3.4.2. Kişilik Tipleri ve Kariyer Tercihlerine İlişkin Hipotezler**

Bu grupta bulunan hipotezler, katılımcıların çalışmak istedikleri alana (özel sektör, kamu sektörü, kendi işinin sahibi olma) yönelik ve ayrıca işletme birimine (muhasabe, insan kaynakları vb.) yönelik kariyer tercihlerinde kişilik tiplerinin bir rolü olup olmadığına ilişkin hipotezleri içermektedir. Bu grup, aşağıda belirtilen Hb ana hipotezinden ve 10 tane alt hipotezden oluşmaktadır:

- Hb: Kariyer tercihleri, kişilik boyutları açısından farklılaşmaktadır.
- Hb1: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, dışadönüklük kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.
- Hb2: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, uyumluluk kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

- Hb3: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, sorumluluk kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.
- Hb4: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, duygusal dengesizlik kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.
- Hb5: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, deneyime açıklık kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.
- Hb6: İşletme birimine yönelik kariyer tercihi, dışadönüklük kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.
- Hb7: İşletme birimine yönelik kariyer tercihi, uyumluluk kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.
- Hb8: İşletme birimine yönelik kariyer tercihi, sorumluluk kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.
- Hb9: İşletme birimine yönelik kariyer tercihi, duygusal dengesizlik kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.
- Hb10: İşletme birimine yönelik kariyer tercihi, deneyime açıklık kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

### **3.5. Araştırmanın Bulguları**

Araştırmanın bu kısmında kullanılan ölçeğe ilişkin güvenirlilik analizine, araştırmaya araştırma kapsamında kullanılan değişkenlere ait tanımlayıcı istatistiklere ve araştırma kapsamında oluşturulmuş hipotezlerin istatistikî testlerine yer verilmiştir<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Bu araştırma kapsamında 188 İşletme Bölümü son sınıf öğrencilerinden elde edilen veriler kullanılarak Cemal İyem ile birlikte hazırlanmış olan bir bildiri, "Mesleki Yönelimlerde Bireylerin Kişilik Ve Demografik Özelliklerinin Rolü; Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümü Örneği" başlığıyla 27 Nisan 2013 tarihinde Sosyal Bilimler Araştırmaları Konferansında (Sosbilko) sunulmuştur.

### 3.5.1. Araştırmada Kullanılan BFKÖ'ne İlişkin Veriler

Bir test veya ölçekten elde edilen verilerin güvenilirlik derecesi, o test veya ölçüğün güvenilirlik derecesi kadardır (Altunışık ve diğeri, 2005: 114). Güvenirlik kavramı, ölçmede temel ve basit olarak tutarlılığı ifade etmektedir (Punch, 2011: 95).

Güvenirlik analizi ise Kalaycı'ya göre ölçümde kullanılan test, anket veya ölçüğün özelliklerini ve güvenilirliklerini değerlendirmek için geliştirilmiş yöntemlere denmektedir. Güvenirlik analizi için kullanılan Alfa ( $\alpha$ ) modeli, bir ölçekte bulunan k sayıdaki sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütün olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini araştırır. 0 ve 1 arasında bir değer alan Cronbach Alfa katsayısının yorumu ise aşağıda belirtildiği gibi yapılabilmektedir (Kalaycı, 2010: 403-405):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise güvenilir değil,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise güvenilirliği düşük,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise oldukça güvenilir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$  yüksek derecede güvenilir.

Araştırma kapsamında kullanılan, anket formunun ikinci sayfasında 44 ifadeyle yer alan BFKÖ'nin boyutlara göre Cronbach Alfa değerleri Tablo 2'de belirtildiği gibidir.



**Tablo 3**  
**BFKÖ'ne Ait Boyutların Güvenilirlik Değerleri**

<b>Ölçek Boyutları</b>	<b>N</b>	<b>İfade Sayısı</b>	<b>Boyut Kapsamındaki İfadeler</b>	<b>Cronbach Alpha Katsayısı (<math>\alpha</math>)</b>
<b>Dışadönüklük Boyutu</b>	414	8	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36	0,819
<b>Sorumluluk Boyutu</b>	414	9	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43	0,725
<b>Uyumluluk Boyutu</b>	414	9	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42	0,663
<b>Deneyime Açıklık Boyutu</b>	414	10	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41, 44	0,748
<b>Duygusal Dengesizlik Boyutu</b>	414	8	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39	0,698
<b>Tüm Ölçek</b>	414	44	Tüm İfadeler	0,78

Tablo 3'de görüldüğü üzere kullanılan ölçeğin boyutlarından dışadönüklük boyutu, 0,819 değeriyle yüksek derecede güvenilirliği ifade eden bir aralıkta değer almıştır. Ölçeğin diğer boyutları ise sorumluluk boyutunda 0,725; uyumluluk boyutunda 0,663; deneyime açıklık boyutunda 0,748; duygusal dengesizlik boyutunda 0,698 değerleriyle oldukça güvenilir olarak nitelendirilen bir aralıkta bir değer almıştır. Kullanılan beş faktör kişilik ölçeğine ait 44 ifadenin de kapsama alınmasıyla yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ise 0,78 değeriyle kullanılan ölçeğin oldukça güvenilir olarak nitelendirilen bir aralıkta bir değer aldığı görülmektedir.

Parametrik hipotez testlerinin varsayımlarından biri olan, ölçülen skewness ve kurtosis değerlerinin, -1 ve +1 aralığında bulunması, verilerin normal dağılım sergilediği şeklinde değerlendirileceği için (Kalaycı, 2010: 73), araştırma kapsamında oluşturulmuş hipotezlerin testleri için uygun veri türlerinde parametrik testler kullanılmıştır (Bkz. Tablo 4).

**Tablo 4**  
**BFKÖ'ne Ait Boyutların Skewness ve Kurtosis Değerleri**

Ölçek Boyutları	N	İfade Sayısı	Boyut Kapsamındaki İfadeler	Skewness	Kurtosis
Dışadönüklük Boyutu	414	8	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36	-0,319	-0,275
Sorumluluk Boyutu	414	9	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43	0,038	-0,498
Uyumluluk Boyutu	414	9	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42	-0,351	-0,146
Duygusal Dengesizlik Boyutu	414	8	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39	-0,089	-0,071
Deneyime Açıklık Boyutu	414	10	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41, 44	0,244	-0,597

### 3.5.2. Araştırmada Kullanılan Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Yapılan saha araştırması ile saptanan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 5’de belirtildiği gibidir.

**Tablo 5**  
**Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

Değişkenler	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	165	39,9
	Kadın	249	60,1
<b>Medeni Durum</b>	Bekar	412	99,5
	Evli	2	0,5
<b>Kayıtlı Olunan Bölüm</b>	İşletme Bölümü	188	45,4
	İKY Bölümü	150	36,2
	Turizm İşletmeciliği Bölümü	76	18,4
<b>Yaş Ortalaması</b>	22,45 (Standart Sapma= 1,41)		
<b>Ortalama Aylık Gelir Dilimi</b>	1000 TL ve altı	51	12,3
	1001-2000 TL	166	40,1
	2001-3000 TL	106	25,6
	3001-4000 TL	47	11,4
	4001 TL ve üstü	41	9,9
	Geçersiz / Boş	3	0,7
<b>Kardeş Sayısı (Kendileri Dahil)</b>	1	62	15,0
	2	161	38,9
	3	103	24,9
	4	52	12,6
	5 ve üstü	30	7,2
	Geçersiz / Boş	6	1,4
<b>Katılımcı Ailelerinin İkamet Ettiği Coğrafi Bölge</b>	Akdeniz Bölgesi	29	7,0
	Doğu Anadolu Bölgesi	16	3,9
	Ege Bölgesi	24	5,8
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	6	1,4
	İç Anadolu Bölgesi	26	6,3
	Karadeniz Bölgesi	55	13,3
	Marmara Bölgesi	253	61,1
	Yabancı Ülke	4	1,0
	Geçersiz / Boş	1	0,2
<b>Katılımcıların Babalarının Çalıştıkları veya Emekli oldukları Alan</b>	Özel Sektör	140	33,8
	Kamu Sektörü	103	24,9
	Kendi İşinin Sahibi	126	30,4
	Diğer	41	9,9
	Geçersiz / Boş	4	1
<b>Katılımcıların Annelerinin Çalıştıkları veya Emekli oldukları Alan</b>	Özel Sektör	54	13,0
	Kamu Sektörü	42	10,1
	Kendi İşinin Sahibi	33	8,0
	Diğer	258	62,3
	Geçersiz / Boş	27	6,5

Araştırma kapsamında yapılan anket uygulamasına katılan işletme fakültesi son sınıf öğrencilerinin cinsiyete göre dağılımı ve yaşlarına ilişkin veriler Tablo 5’de verilmiştir. Tablo 5’de görüldüğü üzere yapılan saha araştırması, cinsiyete göre kadınların katılımdaki çoğunluğu ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yaşlara göre dağılımında ise yüzde 81,9’luk grup; 21, 22 ve 23 yaşlarındakilerden oluşmaktadır. Düşük sayılabilecek standart sapmadan da anlaşılabilceği gibi katılımcıların yaşlarının dar bir aralıkta bulunması nedeniyle yaş ve kariyer tercihlerine yönelik hipotezler, araştırma kapsamına dahil edilmemiştir. Ayrıca medeni durumuna göre dağılımına bakıldığında katılımcılar arasında sadece 2 evli kişi bulunduğu için bu değişkene ait hipotezler de araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

Tablo 5’de görüldüğü gibi araştırmaya olan katılımın bölümlere göre dağılımı incelendiğinde araştırmada en çok katılımın, işletme bölümü öğrencilerinden olduğu görülmektedir. İşletme bölümünü, katılım açısından, İKY bölümü ve Turizm işletmeciliği bölümleri takip etmektedir.

Araştırma kapsamında yapılan anket uygulamasına katılan öğrencilerin ailelerinin ortalama aylık gelirlerine göre dağılımları incelendiğinde Tablo 5’de görüldüğü üzere katılımcı ailelerinin aylık gelirlerine göre dağılımında en yüksek pay yüzde 40,1 ile 1001-2000 TL arasındadır. En düşük pay ise yüzde 9,9 ile 4001 TL ve üstü grubunda saptanmıştır.

Tablo 5’de belirtildiği gibi katılımcıların kardeş sayılarına göre dağılımı incelendiğinde katılımcıların yaklaşık yüzde 54’ü kardeşi olmayanlardan ve bir kardeşi olanlardan oluşmaktadır.

Katılımcıların ailelerinin ikamet ettiği coğrafi bölgeye göre dağılımları incelendiğinde Tablo 5’de belirtildiği gibi yüzde 61,1 ile ağırlığı en çok olan grubun Marmara bölgesi olduğu görülmektedir. Ağırlığı en az olan gruplar ise yüzde 1,4 ve yüzde 1 oranla Güneydoğu Anadolu bölgesi ve yabancı ülke yanıtlarından oluşmaktadır.

Tablo 5’de belirtildiği üzere katılımcıların babalarının çalıştıkları veya emekli oldukları alana göre dağılımlarında ağırlığı en düşük grubun kamu sektörü olduğu görülmektedir. Açık uçlu bırakılan diğer seçeneği ise yüzde 9,9 gibi önemli sayılabilecek bir ağırlığa

ulaşmıştır. Diğer seçeneğini işaretleyen 41 katılımcının verdikleri cevaplar incelendiğinde en çok ağırlığa sahip grubun, 9 kişi ile “çiftçi” cevabı verenlerden oluştuğu görülmüştür. “Diğer” seçeneğine verilen cevaplar ise gruplandırılabilir bir özellik sergilemediği için analizlere dahil edilmemiştir.

Katılımcıların annelerinin çalıştıkları veya emekli oldukları alana göre dağılımları ise Tablo 5’de belirtildiği gibidir. İlgili soruya verilen yanıt açısından en fazla ağırlığa sahip olan grup, “Diğer” yanıtı verenlerde oluşmaktadır. Açık uçlu bırakılan diğer seçeneğinde yüzde 62,3 gibi çok önemli bir ağırlığa ulaşılmıştır. Diğer seçeneğini işaretleyen 258 katılımcının verdikleri cevaplar incelendiğinde ise en çok ağırlığa iki sahip grubun, 167 kişi ile “ev hanımı” ve 20 kişi ile “çalışmıyor” cevabı verenlerden oluştuğu görülmüştür. “Diğer” seçeneğinde verilen cevaplar, analize olanak sağlar şekilde gruplandırılmadığı için analizlere dahil edilmemiştir.

**Tablo 6**  
**Katılımcıların Çalışma Alanına Yönelik Kariyer Tercihlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları**

Bölüm	Çalışma Alanlarına Yönelik Kariyer Tercihleri			Satır Toplamı
	Özel Sektör	Kamu Sektörü	Kendi İşinin Sahibi	
<b>İşletme</b>	74 (%39,6)	67 (%35,8)	46 (%24,6)	187 (%100)
<b>İnsan Kaynakları Yönetimi</b>	93 (%64,1)	37 (%25,5)	15 (%10,3)	145 (%100)
<b>Turizm İşletmeciliği</b>	36 (%48,6)	18 (%24,3)	20 (%27,0)	74 (%100)
<b>Sütun Toplamı</b>	203 (%50,0)	122 (%30,0)	81 (%20,0)	406 (%100)

Araştırma sonucu ulaşılan verilerin frekans dağılımlarına göre katılımcıların çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihlerine göre dağılımları Tablo 6’da belirtildiği gibidir. Tablo 6’da görüldüğü gibi en çok ağırlığa sahip grup, yüzde 50 ile özel sektördür. İlgili soruya “özel sektör” yanıtı verenlerde ise en yüksek ağırlık sahip grup, yüzde 64,1 ile İnsan Kaynakları Yönetimi bölümüne kayıtlı katılımcılar tarafından verilen cevaplardan oluşmaktadır.

**Tablo 7**  
**Katılımcıların İşletme Birimine Yönelik Kariyer Tercihlerine İlişkin Frekans ve Yü**

Bölüm	İşletme Birime Yönelik Kariyer Tercihleri						
	Satış, Pazarlama	İnsan Kaynakları	Üretim	Finans	Muhasebe	Halkla İlişkiler	Ar-G
<b>İşletme</b>	34 (%19,1)	47 (%26,4)	28 (%15,7)	15 (%8,4)	21 (%11,8)	11 (%6,2)	5 (%2,8)
<b>İnsan Kaynakları Yönetimi</b>	6 (%4,1)	130 (%89,7)	1 (%0,7)	0 (%0,0)	1 (%0,7)	4 (%2,8)	1 (%0,7)
<b>Turizm İşletmeciliği</b>	26 (%36,1)	17 (%23,6)	2 (%2,8)	4 (%5,6)	5 (%6,9)	7 (%9,7)	3 (%4,2)
<b>Sütun Toplamı</b>	66 (%16,7)	194 (%49,1)	31 (%7,8)	19 (%4,8)	27 (%6,8)	22 (%5,6)	9 (%2,3)

Katılımcıların işletme birimine yönelik kariyer tercihlerine göre dağılımları Tablo 7’de belirtildiği şekildedir. Edinilen verilere göre katılımcıların, işletme birimine yönelik kariyer seçimlerinde ağırlıklı olarak, insan kaynakları birimi (İnsan Kaynakları Yönetimi öğrencileri dahil edilmediğinde dahi) ve satış, pazarlama birimi olarak saptanmıştır. En az ağırlığa sahip cevabın ise Ar-Ge birimi olduğu görülmektedir. Açık uçlu bırakılan diğer seçeneği ise yüzde 6,8 ağırlığına sahiptir. “Diğer” seçeneğini işaretleyen 27 katılımcının verdikleri cevaplar incelendiğinde en çok ağırlığa sahip cevabın, 3 kişi ile “yönetim bilişim sistemleri” cevabı olduğu görülmüştür. Analizlere konu olacak bir gruplandırmaya izin vermediği için yapılacak istatistik testlerde “diğer” seçeneğine verilen cevaplar kapsam dışı tutulmuştur.

Yine Tablo 7’de görüldüğü gibi ilgili soruya verilen insan kaynakları yanıtının İnsan Kaynakları Yönetimi bölümünde kayıtlı olan katılımcılarda yüzde 89,7 olması, bu bölümün sadece bir işletme birimine yönelik eğitim vermesi ile açıklanabilir. Bu nedenle sağlıklı sonuçlara ulaşılmasını engellememesi için bazı istatistik testlere, bu bölümde kayıtlı olan katılımcıların anketlerinden elde edilen veriler dahil edilmemiştir.

**Tablo 8**  
**Dışadönüklük, Sorumluluk ve Uyumluluk Kişilik Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

Ölçek Boyutlara Göre İfadeler	Ortalama	Standart Sapma
<b>Dışadönüklük Boyutu</b>	<b>3,68</b>	<b>0,704</b>
1. Konuşkan biriyim.	3,76	1,010
2. İçine kapanık biriyim. (Ters kodlu soru)	3,81	1,218
3. Enerjik biriyim.	3,77	0,989
4. Diğer insanları heveslendiririm.	3,82	0,942
5. Suskun biriyim. (Ters kodlu soru)	3,72	1,129
6. Kendine güveni olan biriyim.	3,94	0,968
7. Bazen utangaç ve çekingenim. (Ters kodlu soru)	2,96	1,123
8. Dışa dönük, sosyal biriyim.	3,72	1,078
<b>Sorumluluk Boyutu</b>	<b>3,44</b>	<b>0,599</b>
1. Bir işi eksiksiz yaparım.	3,73	0,911
2. Bazen dikkatsiz davranabiliyorum. (Ters kodlu soru)	2,67	1,025
3. Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim.	4,19	0,940
4. Dağınık olmaya yatkın biriyim. (Ters kodlu soru)	3,27	1,373
5. Tembel olmaya eğilimliyim. (Ters kodlu soru)	3,49	1,170
6. Bir işi bitirene kadar azimle çalışan biriyim.	3,79	1,024
7. Verimli çalışan biriyim.	3,60	0,986
8. Plan yapar ve bu planları uygularım.	3,42	1,033
9. Dikkatim çabuk dağılır. (Ters kodlu soru)	2,85	1,111
<b>Uyumluluk Boyutu</b>	<b>3,82</b>	<b>0,542</b>
1. Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım. (Ters kodlu soru)	3,05	1,221
2. Yardımseverim.	4,32	0,785
3. Kavgacı biriyim. (Ters kodlu soru)	3,89	1,177
4. Bağışlayıcıyım.	3,83	1,116
5. Güvenilir biriyim.	4,34	0,945
6. Başka insanlara karşı soğuk ve ilgisizim. (Ters kodlu soru)	3,74	1,136
7. Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım.	4,01	0,890
8. Bazen diğer insanlara kaba davranırım. (Ters kodlu soru)	3,45	1,087
9. İşbirliği yapmayı seven biriyim.	3,84	0,939

Ters kodlu sorular düzeltildikten sonra dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk kişilik boyutları ve bu boyutlara ait ifadelere ilişkin tanımlayıcı istatistiklerden ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 8’de belirtildiği gibidir. Buna göre beş kişilik boyutu içinde en yüksek ortalama uyumluluk kişilik özelliğinde saptanmıştır. Ayrıca en yüksek



standart sapma dışadönüklük kişilik boyutunda gözlemlenirken en düşük standart sapma uyumluluk kişilik boyutuna aittir.

**Tablo 9**  
**Deneyime Açıklık ve Duygusal Dengesizlik Kişilik Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

<b>Ölçek Boyutlara Göre İfadeler</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
<b>Duygusal Dengesizlik Boyutu</b>	<b>2,89</b>	<b>0,654</b>
1. Karamsar, hüzünlü biriyim.	2,36	1,140
2. Rahatım, strese girmem. (Ters kodlu soru)	3,07	1,230
3. Gergin olabilirim.	3,25	1,021
4. Endişeli biriyim.	2,85	1,103
5. Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam. (Ters kodlu soru)	2,89	1,099
6. Ruhsal durumu çabuk değişen biriyim.	3,10	1,218
7. Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim. (Ters kodlu soru)	2,67	1,184
8. Kolayca sinirlenen biriyim.	2,94	1,225
<b>Deneyime Açıklık Boyutu</b>	<b>3,64</b>	<b>0,588</b>
1. Orjinal biriyim, yeni fikirler üretirim.	3,50	1,027
2. Pek çok farklı konuda merakım vardır.	3,80	0,945
3. Zeki, derin düşünebilen biriyim.	3,83	0,899
4. Hayal gücüm yüksek biriyim.	3,82	1,049
5. Yaratıcıyım.	3,62	0,956
6. Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir.	3,56	1,126
7. Rutin, tek düze işleri yapmayı tercih ederim. (Ters kodlu soru)	3,62	1,181
8. Fikirler üzerinde düşünmeyi ve onları dile getirmeyi seven biriyim.	3,83	0,968
9. Sanata karşı pek ilgili değilim. (Ters kodlu soru)	3,70	1,167
10. Sanat, müzik ve edebiyat alanlarında kendini geliştirmiş biriyim.	3,14	1,256

Ters kodlu sorular düzeltildikten sonra deneyime açıklık ve duygusal dengesizlik kişilik boyutları ve bu boyutlara ait ifadelere ilişkin tanımlayıcı istatistiklerden ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 9’da belirtildiği gibidir. Buna göre beş kişilik boyutu içinde en düşük ortalama duygusal dengesizlik kişilik özelliğinde saptanmıştır.

### 3.5.3. Araştırmanın Hipotez Testleri

Araştırmanın bu bölümünde katılımcıların kariyer tercihlerinde demografik özelliklerin ve kişilik tiplerinin rolünü belirlemeye yönelik oluşturulmuş hipotez testlerine yer

verilmiştir. Yapılan hipotez testleri ise veri türü, grup sayısı ve test amacına bağlı olarak Ki-Kare, one-way ANOVA ve Scheffe testleri olarak belirlenmiştir.

### 3.5.3.1. Kariyer Tercihleri ve Demografik Özelliklere İlişkin Hipotez Testleri

Araştırmanın bu başlığı altında katılımcıların kariyer tercihlerinde demografik özelliklerin rolünü saptamaya yönelik olarak oluşturulmuş Ha1, Ha2, Ha3, Ha4, Ha5, Ha6, Ha7 hipotezlerinin ve Ha ana hipotezinin test ve değerlendirmelerine yer verilmiştir. Kullanılan test tekniği ise Ki-Kare testi olarak belirlenmiştir.

**Tablo 10**  
**Ha1 Hipotezi Ki- Kare Test Sonucu**

Cinsiyet	Çalışma Alanlarına Yönelik Kariyer Tercihleri			Satır Toplamı	$\chi^2$ Testi
	Özel Sektör	Kamu Sektörü	Kendi İşinin Sahibi		
<b>Erkek</b>	67 (%41,9)	42 (%26,3)	51 (%31,9)	160 (%100)	$\chi^2= 23,575$ P= <b>0,000</b>
<b>Kadın</b>	136 (%55,3)	80 (%32,5)	30 (%12,2)	246 (%100)	
<b>Sütun Toplamı</b>	203 (%50,0)	122 (%30,0)	81 (%20)	406 (% 100)	

- Ha1: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Tablo 10'da görüldüğü üzere araştırmada elde edilen bulgulara göre kadınlar, erkeklere oranla özel sektörde ve kamu sektöründe çalışmayı oransal olarak daha fazla tercih etmektedir fakat kendi işinin sahibi olmayı tercih edenlerin oranı erkeklerde daha fazladır. Gözlemlenen bu farklılıklar ise yapılan ki-kare testine göre anlamlıdır ( $\chi^2= 23,575$ ;  $P<0,05$ ). Ha1 hipotezi kabul edilmektedir.

**Tablo 11**  
**Ha2 Hipotezi Ki- Kare Test Sonucu**

Kişinin Babasının Çalıştığı veya Emekli Olduğu Alan	Çalışma Alanlarına Yönelik Kariyer Tercihleri			Satır Toplamı	χ <sup>2</sup> Testi
	Özel Sektör	Kamu Sektörü	Kendi İşinin Sahibi		
Özel Sektör	83 (%60,1)	33 (%23,9)	22 (%15,9)	138 (%100)	χ <sup>2</sup> = 11,963 P= <b>0,018</b>
Kamu Sektörü	48 (%47,1)	37 (%36,3)	17 (%16,7)	102 (%100)	
Kendi İşinin Sahibi	55 (%44,7)	34 (%27,6)	34 (%27,6)	123 (%100)	
Sütun Toplamı	186 (%51,2)	104 (%28,7)	73 (%20,1)	363 (%100)	

- Ha2: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, kişinin babasının çalıştığı veya emekli olduğu alana göre farklılaşmaktadır.

Tablo 11’de görüldüğü gibi araştırmada elde edilen bulgular ile katılımcıların babalarının çalıştığı veya emekli olduğu alana göre kişilerin çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihlerinde oransal farklılıklar tespit edilmiştir. Gözlemlenen bu farklılıklar ise yapılan ki-kare testine göre istatistiki olarak anlamlıdır (χ<sup>2</sup>= 11,963; P<0,05). Saptanan farklılıklar arasında belirli bir örüntü dikkat seçmese de katılımcılar tarafından ilgili anket sorusuna verilen “Diğer” yanıtı analizden hariç tutularak yapılan ki-kare testi sonucunda Ha2 hipotezi kabul edilmektedir.

**Tablo 12**  
**Ha3 Hipotezi Ki- Kare Test Sonucu**

Kişinin Annesinin Çalıştığı veya Emekli Olduğu Alan	Çalışma Alanlarına Yönelik Kariyer Tercihleri			Satır Toplamı	χ <sup>2</sup> Testi
	Özel Sektör	Kamu Sektörü	Kendi İşinin Sahibi		
Özel Sektör	33 (%64,7)	10 (%19,6)	8 (%15,7)	51 (%100)	χ <sup>2</sup> = 1,944 P= 0,746
Kamu Sektörü	23 (%54,8)	11 (%26,2)	8 (%19,0)	42 (%100)	
Kendi İşinin Sahibi	17 (%51,5)	8 (%24,2)	8 (%24,2)	33 (%100)	
Sütun Toplamı	73 (%57,9)	29 (%23,0)	24 (%19,0)	126 (%100)	

- Ha3: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, kişinin annesinin çalıştığı veya emekli olduğu alana göre farklılaşmaktadır.

Tablo12’de görüldüğü üzere araştırmada ulaşılan bulgular ile katılımcıların annelerinin çalıştığı veya emekli olduğu alana göre kişilerin çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihlerinde oransal farklılıklar saptanmıştır fakat bu farklılıklar yapılan ki-kare testine göre istatistiki olarak anlamlı değildir ( $\chi^2= 1,944$ ;  $P>0,05$ ). Katılımcılar tarafından ilgili anket sorusuna verilen “Diğer” yanıtı analiz dışında tutularak yapılan ki-kare testi sonucunda Ha3 hipotezi ret edilmektedir.

**Tablo 13**  
**Ha4 Hipotezi Ki- Kare Test Sonucu**

Kişinin Ailesinin Ortalama Geliri	Çalışma Alanlarına Yönelik Kariyer Tercihleri			Satır Toplamı	$\chi^2$ Testi
	Özel Sektör	Kamu Sektörü	Kendi İşinin Sahibi		
1000 TL ve altı	20 (%39,2)	24 (%47,1)	7 (%13,7)	51 (%100)	$\chi^2= 32,119$ $P= 0,000$
1001-2000 TL	83 (%51,2)	56 (%34,6)	23 (%14,2)	162 (%100)	
2001-3000 TL	58 (%55,8)	26 (%25,0)	20 (%19,2)	104 (%100)	
3001-4000 TL	24 (%52,2)	9 (%19,6)	13 (%28,3)	46 (%100)	
4001 TL ve üstü	16 (%40,0)	6 (%15,0)	18 (%45,0)	40 (%100)	
Sütun Toplamı	201 (%49,9)	121 (%30,0)	81 (%20,1)	403 (%100)	

- Ha4: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, kişinin ailesinin ortalama gelirine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 13’de belirtildiği gibi araştırmada elde edilen bulgular ile katılımcıların ailelerinin ortalama aylık gelirlerine göre kişilerin çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihlerinde oransal farklılıklar tespit edilmiştir. Bu farklılıklar, gelir düzeyi arttıkça kendi işinin sahibi olmak isteyen katılımcıların oranının artması ve gelir düzeyi azaldıkça kamu sektöründe çalışmak isteyenlerin oranının artması şeklinde özetlenebilir. Tespit edilen bu farklılıklar ise yapılan ki-kare testine göre istatistiki olarak anlamlıdır ( $\chi^2= 32,119$ ;  $P<0,05$ ). Ha4 hipotezi kabul edilmektedir.

**Tablo 14**  
**Ha5 Hipotezi Ki- Kare Test Sonucu**

Kişinin Ailesinin İkamet Ettiği Coğrafi Bölge	Çalışma Alanlarına Yönelik Kariyer Tercihleri			Satır Toplamı	χ <sup>2</sup> Testi
	Özel Sektör	Kamu Sektörü	Kendi İşinin Sahibi		
<b>Akdeniz</b>	14 (%50,0)	7 (%25,0)	7 (%25,0)	28 (%100)	χ <sup>2</sup> = ... P= ...
<b>D. Anadolu</b>	7 (%46,7)	7 (%46,7)	1 (%6,7)	15 (%100)	
<b>Ege</b>	12 (%52,2)	5 (%21,7)	6 (%26,1)	23 (%100)	
<b>GD. Anadolu</b>	3 (%50,0)	3 (%50,0)	0 (%0)	6 (%100)	
<b>İç Anadolu</b>	15 (%60,0)	7 (%28,0)	3 (%12,0)	25 (%100)	
<b>Karadeniz</b>	23 (%41,8)	21 (%38,2)	11 (%20,0)	55 (%100)	
<b>Marmara</b>	127 (%51,0)	69 (%27,7)	53 (%21,3)	249 (%100)	
<b>Sütun Toplamı</b>	201 (%50,1)	119 (%29,7)	81 (%20,2)	401 (%100)	

- Ha5: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, kişinin ailesinin ikamet ettiği coğrafi bölgeye göre farklılaşmaktadır.

Tablo 14’de görüldüğü üzere araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcıların ailelerinin ikamet ettikleri coğrafi bölgeye göre kişilerin çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihlerinde oransal farklılıklar bulunmaktadır. Ancak tespit edilen bu farklılıkların anlamlılığı, tablodaki her bir hücrede bulunması gereken asgari gözlem sayısının bazı hücrelerde bulunmaması nedeniyle istatistiksel olarak test edilememektedir. Bu yüzden Ha5 hipotezi kabul ya da ret edilememiştir.

**Tablo 15**  
**Ha6 Hipotezi Ki- Kare Test Sonucu**

Kişinin Kardeş Sayısı (Kendisi Dahil)	Çalışma Alanlarına Yönelik Kariyer Tercihleri			Satır Toplamı	$\chi^2$ Testi
	Özel Sektör	Kamu Sektörü	Kendi İşinin Sahibi		
1	36 (%58,1)	16 (%25,8)	10 (%16,1)	62 (%100)	$\chi^2= 11,339$ P= 0,183
2	81 (%51,6)	40 (%25,5)	36 (%22,9)	157 (%100)	
3	53 (%52,5)	27 (%26,7)	21 (%20,8)	101 (%100)	
4	20 (%38,5)	23 (%44,2)	9 (%17,3)	52 (%100)	
5 ve üstü	11 (%39,3)	12 (%42,9)	5 (%17,9)	28 (%100)	
<b>Sütun Toplamı</b>	201 (%50,3)	118 (%29,5)	81 (%20,3)	400 (%100)	

- Ha6: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, kişinin kardeş sayısına göre farklılaşmaktadır.

Tablo 15’de belirtildiği gibi araştırmada elde edilen bulgular ile kardeş sayılarına göre kişilerin çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihlerinde oransal farklılıklar bulunsa da bu farklılıklar yapılan ki-kare testine göre istatistiki olarak anlamlı değildir ( $\chi^2= 11,339$ ,  $P>0,05$ ). Yapılan ki-kare testi sonucunda Ha6 hipotezi ret edilmektedir.

**Tablo 16**  
**Ha7 Hipotezi Ki- Kare Test Sonucu**

İşletme Birime Yönelik Kariyer Tercihleri	Cinsiyet		Satır Toplamı	$\chi^2$ Testi
	Erkek	Kadın		
<b>Satış, Pazarlama</b>	37 (%61,7)	23 (%38,3)	60 (%100)	$\chi^2= 35,261$ P= <b>0,000</b>
<b>İnsan Kaynakları</b>	10 (%15,6)	54 (%84,4)	64 (%100)	
<b>Üretim</b>	18 (%60,0)	12 (%40,0)	30 (%100)	
<b>Finans</b>	9 (%47,4)	10 (%52,6)	19 (%100)	
<b>Muhasebe</b>	16 (%61,5)	10 (%38,5)	26 (%100)	
<b>Halkla İlişkiler</b>	10 (%55,6)	8 (%44,4)	18 (%100)	
<b>Sütun Toplamı</b>	100 (%46,1)	117 (%53,9)	217 (%100)	

- Ha7: İşletme birimine yönelik kariyer tercihi, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Ha7 hipotezinin testleri yapılırken İnsan Kaynakları Yönetimi öğrencilerinin verdikleri cevaplar, bu bölümün sadece bir işletme birimine yönelik eğitim vermesi nedeniyle kapsam dışında tutulmuştur. Ayrıca katılımcıların verdikleri “diğer” yanıtının bir gruptandırmaya izin vermemesi ve verilen Ar-Ge yanıtının ise analiz için gereken hücredeki yeterli eleman sayısına ulaşamaması nedeniyle analizden çıkarılmıştır.

Ki-kare testi için yukarıda belirtilen düzenlemeler yapıldıktan sonra Tablo 16’da görüldüğü üzere araştırmada elde edilen bulgular ile cinsiyete göre işletme birimine yönelik kariyer tercihlerinde oransal farklılıklar tespit edilmiştir ve bu farklılıklar yapılan ki-kare testine göre istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ( $\chi^2= 60,765$ ,  $P<0,05$ ). Yapılan ki-kare testi sonucunda Ha7 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 16’da görüldüğü gibi cinsiyete göre en ciddi farklılık, ilgili soruya “insan kaynakları” yanıtı veren grupta görülmektedir. Bu grupta kadınlar ve erkekler arasındaki oransal farklılığın beş kattan fazla oluşu dikkat çekicidir. Cinsiyete göre bir diğer önemli farklılaşma ise “satış, pazarlama” tercihinde bulunanlarda erkeklerin kadınlardan oransal olarak önemli ölçüde fazla oluşudur.

- Ha: Kariyer tercihleri, demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

Ha ana hipotezinin değerlendirilmesine Tablo 17’de yer verilmiştir.

**Tablo 17**  
**Ha Ana Hipotezinin Değerlendirilmesi**

<b>Hipotezler</b>		<b>Kabul / Ret</b>
<b>Ha1</b>	Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.	Kabul
<b>Ha2</b>	Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, kişinin babasının çalıştığı veya emekli olduğu alana göre farklılaşmaktadır.	Kabul
<b>Ha3</b>	Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, kişinin annesinin çalıştığı veya emekli olduğu alana göre farklılaşmaktadır.	Ret
<b>Ha4</b>	Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, kişinin ailesinin ortalama gelirine göre farklılaşmaktadır.	Kabul
<b>Ha5</b>	Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, kişinin ailesinin ikamet ettiği coğrafi bölgeye göre farklılaşmaktadır.	Test Edilememiştir
<b>Ha6</b>	Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, kişinin kardeş sayısına göre farklılaşmaktadır.	Ret
<b>Ha7</b>	İşletme birimine yönelik kariyer tercihi, cinsiyete göre farklılaşmaktadır.	Kabul
<b>Ha</b>	<b>Kariyer tercihleri, demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.</b>	<b>Kabul</b>

Tablo 17’de görüldüğü gibi Ha3 ve Ha6 hipotezlerinin ret edilmesine ve Ha5 hipotezinin ise araştırma kapsamında edinilen verilerin analize olanak tanımadığı için test edilememiş olmasına rağmen Ha1, Ha2, Ha4, Ha7 hipotezlerinin kabul edilmesi; kariyer tercihlerinin bazı demografik özelliklere göre farklılık arz ettiğini göstermektedir. Bu nedenle Ha ana hipotezi kabul edilmektedir.

### 3.5.3.2. Kariyer Tercihleri ve Kişilik Tiplerine İlişkin Hipotez Testleri

Araştırmanın bu başlığı altında katılımcıların kariyer tercihlerine göre kişilik boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını araştırmaya yönelik olarak oluşturulmuş Hb1, Hb2, Hb3, Hb4, Hb5, Hb6, Hb7, Hb8, Hb9, Hb10 hipotezlerinin ve Hb ana hipotezinin testlerine ve değerlendirmelerine yer verilmiştir. Kullanılan test tekniği ise one-way ANOVA testi ve bu test sonucu ulaşılan anlamlı farklılıkların kaynağını öğrenmek amacıyla Scheffe testi olarak belirlenmiştir.



**Tablo 18**  
**Hb1, Hb2, Hb3, Hb4, Hb5 Hipotezlerinin one-way ANOVA Test Sonuçları**

Kişilik Boyutu	Gruplar	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	F	P
<b>Dışadönüklük</b>	Özel Sektör	203	3,742	0,694	8,633	<b>0,000</b>
	Kamu Sektörü	122	3,470	0,694		
	Kendi İşinin Sahibi	81	3,842	0,686		
<b>Uyumluluk</b>	Özel Sektör	203	3,842	0,587	0,408	0,666
	Kamu Sektörü	122	3,816	0,470		
	Kendi İşinin Sahibi	81	3,779	0,535		
<b>Sorumluluk</b>	Özel Sektör	203	3,456	0,610	0,283	0,754
	Kamu Sektörü	122	3,422	0,596		
	Kendi İşinin Sahibi	81	3,485	0,555		
<b>Duygusal dengesizlik</b>	Özel Sektör	203	2,8645	0,665	0,711	0,492
	Kamu Sektörü	122	2,9539	0,644		
	Kendi İşinin Sahibi	81	2,8997	0,640		
<b>Deneyime açıklık</b>	Özel Sektör	203	3,696	0,588	14,065	<b>0,000</b>
	Kamu Sektörü	122	3,415	0,545		
	Kendi İşinin Sahibi	81	3,809	0,556		

- Hb1: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, dışadönüklük kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 18’de görüldüğü üzere araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcıların çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihleri, dışadönüklük kişilik boyutu bakımından farklılık göstermektedir. Tespit edilen bu farklılık ise yapılan one-way ANOVA testine göre istatistiki olarak anlamlıdır (F= 8,633, P<0,05). Hb1 hipotezi kabul edilmektedir.

**Tablo 19**  
**Hb1 Hipotezinin Scheffe Test Sonucu**

Grup I	Grup II	Ortalamalar Arası Fark	P
<b>Özel Sektör</b>	Kamu Sektörü	0,27171	<b>0,003</b>
	Kendi İşinin Sahibi	- 0,10060	0,544
<b>Kamu Sektörü</b>	Özel Sektör	- 0,27171	<b>0,003</b>
	Kendi İşinin Sahibi	- 0,37231	<b>0,001</b>
<b>Kendi İşinin Sahibi</b>	Özel Sektör	0,10060	0,544
	Kamu Sektörü	0,37231	<b>0,001</b>

Tablo 19’da belirtildiği gibi yapılan one-way ANOVA testi sonucu saptanan istatistiksel olarak anlamlı farklılığın kaynağı öğrenilmek için yapılan Scheffe testi sonucunda ise istatistiki farklılığın, dışadönüklük boyutunda 3,438 ortalamaya sahip kamu sektörünü tercih edenler ile 3,742 ortalama sahip özel sektörü tercih edenler ve 3,801 ortalamaya sahip kendi işinin sahibi olmayı tercih edenler arasında olduğu anlaşılmıştır. Özel sektörü tercih edenler ile kendi işinin sahibi olmayı tercih edenler arasında dışa dönüklük kişilik boyutu açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

- Hb2: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, uyumluluk kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 18’de görüldüğü gibi araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcıların çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihleri, uyumluluk kişilik boyutu açısından düşük de olsa bir farklılık arz etmektedir. Saptanan bu farklılık, yapılan one-way ANOVA testine göre istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır ( $F= 0,408, P>0,05$ ). Yapılan one-way ANOVA testi sonucunda Hb2 hipotezi ret edilmektedir.

- Hb3: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, sorumluluk kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 18’de görüldüğü üzere araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcıların çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihleri, sorumluluk kişilik boyutu bakımından düşük bir farklılık göstermektedir. Saptanan bu farklılık, yapılan one-way ANOVA testine göre istatistiki olarak anlamlı değildir ( $F= 0,283, P>0,05$ ). Yapılan one-way ANOVA testi sonucunda Hb3 hipotezi ret edilmektedir.

- Hb4: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, duygusal dengesizlik kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 18’de belirtildiği üzere araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcıların çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihleri, duygusal dengesizlik kişilik boyutu bakımından oldukça düşük bir farklılık göstermektedir. Saptanan bu farklılık, yapılan one-way ANOVA testine göre istatistiki olarak anlamlı değildir ( $F= 0,711, P>0,05$ ). Yapılan one-way ANOVA testi sonucunda Hb4 hipotezi ret edilmektedir.

- Hb5: Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, deneyime açıklık kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 18’de görüldüğü gibi araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcıların çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihleri, deneyime açıklık kişilik boyutu açısından farklılık arz etmektedir. Tespit edilen bu farklılık ise yapılan one-way ANOVA testine göre istatistiksel olarak anlamlıdır ( $F= 8,633$ ,  $P<0,05$ ). Hb5 hipotezi kabul edilmektedir.

**Tablo 20**  
**Hb5 Hipotezinin Scheffe Test Sonucu**

<b>Grup I</b>	<b>Grup II</b>	<b>Ort. Farkı</b>	<b>P</b>
<b>Özel Sektör</b>	Kamu Sektörü	0,28098	<b>0,000</b>
	Kendi İşinin Sahibi	- 0,11332	0,319
<b>Kamu Sektörü</b>	Özel Sektör	- 0,28098	<b>0,000</b>
	Kendi İşinin Sahibi	- 0,39430	<b>0,000</b>
<b>Kendi İşinin Sahibi</b>	Özel Sektör	0,11332	0,319
	Kamu Sektörü	0,39430	<b>0,000</b>

Tablo 20’de görüldüğü gibi yapılan one-way ANOVA testi sonucunda belirlenen istatistiksel olarak anlamlı farklılığın kaynağı öğrenilmek için yapılan Scheffe testi sonucunda istatistiki farklılığın, deneyime açıklık boyutunda 3,415 ortalamaya sahip kamu sektörünü tercih edenler ile 3,696 ortalama sahip özel sektörü tercih edenler ve 3,809 ortalamaya sahip kendi işinin sahibi olmayı tercih edenler arasında olduğu saptanmıştır. Özel sektörü tercih edenler ile kendi işinin sahibi olmayı tercih edenler arasında deneyime açıklık kişilik boyutu bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Hb6, Hb7, Hb8, Hb9 ve Hb10 hipotezinin testleri yapılırken İnsan Kaynakları Yönetimi öğrencilerinin verdikleri cevaplar, bu bölümün sadece bir işletme birimine yönelik eğitim vermesi ve bu bölümde okuyan katılımcıların yaklaşık yüzde 90’nın işletmelerin insan kaynakları birimlerine yönelik kariyer tercihlerinin bulunması sebebiyle analiz kapsamı dışında tutulmuştur (Bkz. Tablo 7). Ayrıca katılımcıların verdikleri “diğer” yanıtı, bir gruptandırmaya imkan vermemesi nedeniyle analiz kapsamına alınmamıştır.

**Tablo 21**  
**Hb6, Hb7 Hipotezlerinin one-way ANOVA Test Sonuçları**

<b>Kişilik Boyutu</b>	<b>Gruplar</b>	<b>N</b>	<b>Aritmetik Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
<b>Dışadönüklük</b>	Satış, Pazarlama	60	3,858	0,702	2,622	<b>0,018</b>
	İnsan Kaynakları	64	3,664	0,694		
	Üretim	30	3,604	0,722		
	Finans	19	3,625	0,559		
	Muhasebe	26	3,254	0,620		
	Halkla İlişkiler	18	3,770	0,637		
	Ar-Ge	8	3,890	0,843		
<b>Uyumluluk</b>	Satış, Pazarlama	60	3,777	0,608	0,929	0,475
	İnsan Kaynakları	64	3,904	0,510		
	Üretim	30	3,718	0,519		
	Finans	19	3,777	0,621		
	Muhasebe	26	3,846	0,576		
	Halkla İlişkiler	18	3,654	0,580		
	Ar-Ge	8	4,027	0,459		

- Hb6: İşletme birimine yönelik kariyer tercihi, dışadönüklük kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 21’de görüldüğü üzere araştırmada elde edilen bulgulara göre işletme birimine yönelik kariyer tercihlerinde dışa dönüklük kişilik boyutu açısından farklılık bulunmaktadır. Tespit edilen bu farklılık ise yapılan one-way ANOVA testine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F= 2,622, P<0,05). Yapılan one-way ANOVA testi sonucunda Hb6 hipotezi kabul edilmektedir.

**Tablo 22**  
**Hb6 Hipotezinin Scheffe Test Sonucu**

<b>Grup I</b>	<b>Grup II</b>	<b>Ort. Farkı</b>	<b>P</b>
<b>Satış, Pazarlama</b>	İnsan Kaynakları	0,19427	0,867
	Üretim	0,25417	0,837
	Finans	0,23333	0,946
	Muhasebe	0,60353	<b>0,032</b>
	Halkla İlişkiler	0,08750	1,000
	Ar-Ge	- 0,03229	1,000
<b>İnsan Kaynakları</b>	Satış, Pazarlama	- 0,19427	0,867
	Üretim	0,05990	1,000
	Finans	0,03906	1,000
	Muhasebe	0,40925	0,361
	Halkla İlişkiler	- 0,10677	0,999
	Ar-Ge	- 0,22656	0,992
<b>Üretim</b>	Satış, Pazarlama	- 0,25417	0,837
	İnsan Kaynakları	- 0,05990	1,000
	Finans	- 0,02083	1,000
	Muhasebe	0,34936	0,725
	Halkla İlişkiler	- 0,16667	0,995
	Ar-Ge	- 0,28646	0,981
<b>Finans</b>	Satış, Pazarlama	- 0,23333	0,946
	İnsan Kaynakları	- 0,03906	1,000
	Üretim	0,02083	1,000
	Muhasebe	0,37019	0,780
	Halkla İlişkiler	- 0,14583	0,999
	Ar-Ge	- 0,26563	0,990
<b>Muhasebe</b>	Satış, Pazarlama	- 0,60353	<b>0,032</b>
	İnsan Kaynakları	- 0,40925	0,361
	Üretim	- 0,34936	0,725
	Finans	- 0,37019	0,780
	Halkla İlişkiler	- 0,51603	0,419
	Ar-Ge	- 0,63582	0,509
<b>Halkla İlişkiler</b>	Satış, Pazarlama	- 0,08750	1,000
	İnsan Kaynakları	0,10677	0,999
	Üretim	0,16667	0,995
	Finans	0,14583	0,999
	Muhasebe	0,51603	0,419
	Ar-Ge	- 0,11979	1,000
<b>Ar-Ge</b>	Satış, Pazarlama	0,03229	1,000
	İnsan Kaynakları	0,22656	0,992
	Üretim	0,28646	0,981
	Finans	0,26563	0,990
	Muhasebe	0,63582	0,509
	Halkla İlişkiler	0,11979	1,000

Tablo 22’de belirtildiği gibi yapılan one-way ANOVA testi sonucu saptanan istatistiksel olarak anlamlı farklılığın kaynağı öğrenilmek için yapılan Scheffe testi sonucunda ise istatistiki farklılığın, dışadönüklük boyutunda 3,254 ortalamaya sahip olan “muhasabe” cevabını verenler ile 3,858 ortalamaya sahip olan “satış/pazarlama” cevabını verenler arasında olduğu saptanmıştır. Diğer gruplar arasında ise dışadönüklük kişilik boyutu açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

- Hb7: İşletme birimine yönelik kariyer tercihi, uyumluluk kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 21’de görüldüğü üzere araştırmada elde edilen bulgulara göre işletme birimine yönelik kariyer tercihlerinde uyumluluk kişilik boyutu açısından çeşitli farklılıklar görülmekle beraber saptanan bu farklılıklar yapılan one-way ANOVA testine göre istatistiksel olarak anlamlı değildir (F= 0,929, P>0,05). Yapılan one-way ANOVA testi sonucunda Hb7 hipotezi ret edilmektedir.

**Tablo 23**  
**Hb8, Hb9, Hb10 Hipotezlerinin one-way ANOVA Test Sonuçları**

Kişilik Boyutu	Gruplar	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	F	P
<b>Sorumluluk</b>	Satış, Pazarlama	60	3,403	0,561	0,406	0,875
	İnsan Kaynakları	64	3,463	0,611		
	Üretim	30	3,337	0,533		
	Finans	19	3,555	0,527		
	Muhasebe	26	3,397	0,581		
	Halkla İlişkiler	18	3,333	0,580		
	Ar-Ge	8	3,444	0,940		
<b>Duygusal Dengesizlik</b>	Satış, Pazarlama	60	2,706	0,653	1,762	0,108
	İnsan Kaynakları	64	2,982	0,630		
	Üretim	30	2,925	0,631		
	Finans	19	3,000	0,603		
	Muhasebe	26	2,706	0,553		
	Halkla İlişkiler	18	3,090	0,603		
	Ar-Ge	8	2,843	1,095		
<b>Deneyime Açıklık</b>	Satış, Pazarlama	60	3,765	0,649	2,135	0,051
	İnsan Kaynakları	64	3,568	0,623		
	Üretim	30	3,687	0,595		
	Finans	19	3,573	0,533		
	Muhasebe	26	3,380	0,470		
	Halkla İlişkiler	18	3,466	0,523		
	Ar-Ge	8	3,962	0,337		

- Hb8: İşletme birimine yönelik kariyer tercihi, sorumluluk kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 23’de belirtildiği gibi araştırmada elde edilen bulgulara göre işletme birimine yönelik kariyer tercihlerinde sorumluluk kişilik boyutu açısından düşük seviyede farklılıklar görülmekle beraber tespit edilen bu farklılıklar yapılan one-way ANOVA testine göre istatistiksel olarak anlamlı değildir (F= 0,406, P>0,05). Yapılan one-way ANOVA testi sonucunda Hb8 hipotezi ret edilmektedir.

- Hb9: İşletme birimine yönelik kariyer tercihi, duygusal dengesizlik kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 23’de görüldüğü gibi araştırmada elde edilen bulgulara göre işletme birimine yönelik kariyer tercihlerinde duygusal dengesizlik kişilik boyutu açısından farklılıklar bulunmasına rağmen saptanan bu farklılıklar yapılan one-way ANOVA testine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F= 1,762, P>0,05). Yapılan one-way ANOVA testi sonucunda Hb9 hipotezi ret edilmektedir.

- Hb10: İşletme birimine yönelik kariyer tercihi, deneyime açıklık kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.

Tablo 23’de görüldüğü üzere araştırmada elde edilen bulgulara göre işletme birimine yönelik kariyer tercihlerinde deneyime açıklık kişilik boyutu açısından bazı farklılıklar görülmekle beraber saptanan bu farklılıklar yapılan one-way ANOVA testine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (F= 2,135, P>0,05). Yapılan one-way ANOVA testi sonucunda Hb10 hipotezi ret edilmektedir.

- Hb: Kariyer tercihleri, kişilik boyutları açısından farklılaşmaktadır.

Hb ana hipotezinin değerlendirilmesine Tablo 23’de yer verilmiştir.

**Tablo 24**  
**Hb Ana Hipotezinin Değerlendirilmesi**

<b>Hipotezler</b>		<b>Kabul / Ret</b>
<b>Hb1</b>	Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, dışadönüklük kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.	Kabul
<b>Hb2</b>	Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, uyumluluk kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.	Ret
<b>Hb3</b>	Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, sorumluluk kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.	Ret
<b>Hb4</b>	Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, duygusal dengesizlik kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.	Ret
<b>Hb5</b>	Çalışma alanlarına yönelik kariyer tercihi, deneyime açıklık kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.	Kabul
<b>Hb6</b>	İşletme birimine yönelik kariyer tercihi, dışadönüklük kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.	Kabul
<b>Hb7</b>	İşletme birimine yönelik kariyer tercihi, uyumluluk kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.	Ret
<b>Hb8</b>	İşletme birimine yönelik kariyer tercihi, sorumluluk kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.	Ret
<b>Hb9</b>	İşletme birimine yönelik kariyer tercihi, duygusal dengesizlik kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.	Ret
<b>Hb10</b>	İşletme birimine yönelik kariyer tercihi, deneyime açıklık kişilik boyutu açısından farklılaşmaktadır.	Ret
<b>Hb</b>	<b>Kariyer tercihleri, kişilik boyutları açısından farklılaşmaktadır.</b>	<b>Kabul</b>

Tablo 24’de görüldüğü gibi Hb2, Hb3, Hb4 ve Hb7, Hb8, Hb9 ve Hb10 hipotezlerinin ret edilmesine rağmen Hb1, Hb5, Hb6 hipotezlerinin kabul edilmesi; kariyer tercihlerinin kişilik boyutlarına göre farklılaşabildiğini göstermektedir. Bu nedenle Hb ana hipotezi kabul edilmektedir



## SONUÇ VE ÖNERİLER

Kariyer ve kariyer tercihleri konuları, birey ve örgüt açısından oldukça fazla önem arz etmektedir. Bu sebeple kariyer, kariyer tercihleri ve bunlara etkide bulunan unsurlar, literatürde bulunan pek çok teorik ve ampirik çalışmada üzerinde önemle durulan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürdeki birçok çalışmada farklı yönleriyle ve bakış açılarıyla incelenen kariyer tercihleri ve kariyer tercihlerini etkileyen unsurlar, günümüzde de önemini korumaktadır ve çeşitli akademik çalışmalar ile incelenmeye devam edilmektedir.

Bu konuyla ilgili literatürde bulunan çalışmalar incelendiğinde bu çalışmaların odak noktasında mesleklerin ve bireylerin kişilik özelliklerinin olduğu görülmektedir. Bu çalışmada ise kariyer tercihleri ve kariyer tercihlerinde rolü bulunan unsurlar, işletme fakültesi dördüncü sınıf öğrencileri örneği üzerinde; katılımcıların çalışma alanına (özel sektör, kamu sektörü veya kendi işinin sahibi olma) yönelik kariyer tercihleri ve işletme birimine (muhasabe, pazarlama vb.) yönelik kariyer tercihleri ile demografik özellikler ve kişilik tipleri çerçevesinde ele alınmıştır.

Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesinde eğitim gören 414 son sınıf öğrencisinin iştiraki ile yapılmış olan saha araştırmasında katılımcıların çalışma alanına yönelik kariyer tercihlerinin yanı sıra işletme birimine yönelik kariyer tercihlerinde BFKK'na göre kişilik boyutlarının ve bazı demografik özelliklerin rolünün ortaya konması amaçlanmıştır.

Yapılan saha çalışması sonucu elde edilen veriler ışığında demografik özelliklerin (cinsiyet, ailenin ortalama geliri, ebeveynlerin meslekleri) kariyer tercihleri üzerinde önemli bir rolü olduğu tespit edilmiştir.

Buna göre çalışma alanına yönelik kariyer tercihlerinde yüzdesel olarak erkeklerde kendi işinin sahibi olma tercihi, kadınlara oranla önemli ölçüde fazladır. İşletme birimine yönelik kariyer tercihlerinde ise erkekler, kadınlara oranla işletmelerin satış/pazarlama, üretim ve muhasabe birimlerini daha fazla tercih etmektedirler. Ancak işletmelerin insan kaynakları birimlerini tercih edenlerde kadınların oranının, erkeklerin yaklaşık beş katı gibi önemli ölçüde fazla olduğu tespit edilmiştir.

Kişinin ailesinin ortalama geliri ile çalışma alanına yönelik tercihlerde ise gelir seviyesi arttıkça kamu sektörünü tercih edenlerin oranın azaldığı ancak kendi işinin sahibi olmayı tercih edenlerin oranının arttığı saptanmıştır. Özel sektörü tercih edenlerinde ise kişinin ailesinin ortalama geliri göre bir örüntü saptanamamıştır.

Yine katılımcıların babalarının mesleklerine göre çalışma alanına yönelik kariyer tercihleri konusunda bir örüntü dikkat çekmese de yapılan ki-kare testi sonucu çapraz tablo hücreleri arasında anlamlı bir farkın olduğu anlaşılmıştır. Katılımcıların anne mesleklerine göre çalışma alanına yönelik kariyer tercihlerinde ise anlamlı bir farklılığa ulaşılamamıştır.

BFKK'na göre kişilik boyutları ile kariyer tercihleri arasında bazı kişilik boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Ulaşılan bulgulara göre kariyer tercihleri, dışadönüklük ve deneyime açıklık kişilik boyutları açısından farklılaşmaktadır. Diğer kişilik boyutları açısından ise anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Buna göre dışadönüklük kişilik boyutu ve deneyime açıklık kişilik boyutu ile çalışma alanına yönelik tercihlerde (özel sektör, kamu sektörü, kendi işinin sahibi olma) anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Saptanan bu farklılıkların kaynağını öğrenilmek için ek olarak yapılan Scheffe testi sonucunda; dışadönüklük boyutunda farklılığın, kamu sektörünü tercih edenler ile kendi işinin sahibi olmayı ve özel sektörü tercih edenler arasında olduğu anlaşılmıştır. Buna göre kamu sektörünü tercih edenler, dışadönüklük kişilik boyutuyla diğer alanları tercih edenlerden daha düşük bir puan aldığı görülmektedir. Benzer şekilde deneyime açıklık kişilik boyutunda tespit edilen bu anlamlı farklılığın kaynağı öğrenilmek üzere yapılan Scheffe testi neticesinde; farklılığın, kamu sektörünü tercih edenler ile özel sektörü tercih edenler ve kendi işinin sahibi olmayı tercih edenler arasında olduğu anlaşılmıştır. Kamu sektörünü tercih edenlerin deneyime açıklık kişilik boyutuyla diğer alanları tercih edenlerden daha düşük bir puan aldığı anlaşılmıştır.

Uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik kişilik boyutlarında ise katılımcıların çalışma alanına yönelik tercihlerinde anlamlı bir istatistiki farklılık bulunmamaktadır. Ayrıca tüm kişilik boyutları açısından özel sektörünü tercih edenler ile kendi işinin sahibi olmayı tercih edenler arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Yine BFKK'na göre kişilik boyutları ile işletme birimine yönelik kariyer tercihleri arasında dışadönüklük kişilik boyutuyla istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ulaşılan bu farklılıkların kaynağını öğrenmek için ek olarak yapılan Scheffe testi sonucunda; dışadönüklük boyutunda işletmelerin muhasebe birimini tercih edenler ile pazarlama birimini tercih edenler arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Scheffe testi sonucuna göre işletmelerin muhasebe birimi tercih edenler, satış/pazarlama birimini tercih edenlere göre dışa dönüklük kişilik boyutunda daha düşük puan aldıkları görülmektedir. Diğer işletme birimleri arasında ise anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık kişilik boyutları ile işletme birimine yönelik kariyer tercihleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Yapılan araştırmayla ulaşılan sonuçlar özetlenecek olursa kariyer tercihlerinin özellikle cinsiyete ve sosyo-ekonomik değişkenlere göre önemli farklılıklar arz ettiği anlaşılmaktadır. Bu farklılıkların ise katılımcıların çalışma alanlarına ve işletme birimlerine yönelik algılarından ve kariyer beklentilerinden (gelir, statü vb.) kaynaklanıyor olması mümkündür. Örneğin; kadınların, kadınlar için kendi işinin sahibi olmanın uygun çalışma alanı olmadığı veya işletmelerin insan kaynakları birimlerinde diğer birimlerden daha fazla başarılı olabileceğine ilişkin algıları olabilir ve –rasyonel algılar olup olmadığı bir kenara bırakılarak düşünüldüğünde- bu durumun doğrudan kariyer tercihlerini etkilemesi beklenebilir. Aynı şekilde özellikle gelir düzeyinin kariyer beklentileri üzerindeki olası doğrudan etkilerinin kariyer tercihlerine de dolaylı olarak yansıtacağı muhtemeldir.

Kişilik boyutlarına göre ise dışadönüklük ve deneyime açıklık kişilik boyutları açısından kariyer tercihlerinin farklılaştığı saptanmıştır. Benzer şekilde katılımcıların çalışma alanlarına ve işletme birimlerine yönelik algılarının ve kariyer beklentilerinin kariyer tercihlerinde bu farklılığın kaynağı olabileceği düşünülmektedir. Örneğin içe dönük bireyler, kamu sektöründe veya işletmelerin muhasebe birimlerinde çalışmanın kendileri açısından daha uygun olduğu veya bu alanlarda daha başarılı olabilecekleri düşüncesinde olabilir. Aynı şekilde bu algıların rasyonel olup olmadığı bir kenara

bırakılarak düşünülduğünde bu durumun kariyer tercihlerinde belirleyici rol oynayabileceği söylenebilir.

Yapılan bu araştırma sonucunda demografik özelliklerin, birçok yönüyle kariyer tercihleri üzerinde doğrudan rolü bulunduğu söylenebilir. Buna mukabil kişilik boyutlarına göre kariyer tercihlerinde saptanan anlamlı farklılıkların, farklılığa ulaşılan kişilik boyutlarının sadece iki ile kısıtlı kalması ve ayrıca bu farklılıkların bulunduğu grupların sınırlılığı dikkat çekicidir. Ancak hem eldeki verilerin istatistiki bir karşılaştırmaya izin vermemesi hem de demografik özelliklerin, kişilik boyutlarına oranla daha fazla yönüyle kariyer tercihlerinde rolünün bulunması nedeniyle kariyer tercihlerinde kişilik tiplerinin rolüne yönelik bulgulara tam olarak ulaşılammıştır. Kişilik tiplerinin kariyer tercihleri üzerindeki rolünün tam anlamıyla saptanabilmesi için bu tip çalışmaların, katılımcıların demografik farklılıklarının olabildiğince az olduğu homojen gruplar içinde yapılması gereklidir.

Bu araştırma kapsamında ulaşılan sonuçların doğrultusunda bu alanda yapılabilecek araştırmalara yönelik öneriler ise aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Kariyer tercihlerinde önemli ölçüde rolü bulunan demografik özelliklerin, bu alanda daha sonra yapılacak çalışmalarda mümkün olduğunca fazla yönüyle katılımcılara yöneltilen sorular ile incelenmesi gereklidir.
- Kişilik ve kariyer tercihleri konusunda yapılacak araştırmaların daha homojen demografik özelliklerin (cinsiyet, ortalama aylık gelir vb.) bulunduğu gruplar üzerinden yapılarak kariyer tercihlerinde kişilik özelliklerinin rolüne yönelik bağlantıların daha net görülmesinin ve karşılaştırılabilir sonuçların alınmasının sağlanabileceği düşünülmektedir.
- Homojen demografik özelliklerin bulunduğu örneklemeler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkları saptayabilmek ve karşılaştırmalı verilere ulaşabilmek için araştırmaya olan katılım, örneklemdeki grup sayısına bağlı olarak binler ile ifade edilen sayılarda olmalıdır. Çünkü hem alt grupların temsil yeteneği açısından hem de anlamlı farklılıklara daha kolay ulaşabilme açısından örneklemin büyüklüğü olabildiğince ön planda tutulmalıdır.

- Kariyer tercihleri konusunda kişilik tipleri açısından saptanan anlamlı farklılıkların nedenlerini bulmaya yönelik olarak yapılacak olan nitel araştırmalar ise ancak bahsedilen bu araştırma önerilerinin göz önünde tutulduğu nitel araştırmalar dayanak alınarak yapılmalıdır.

Bu alanda yapılabilecek nitel çalışmaların sonuçları temel alınarak bu sonuçların nedenlerini anlamaya yönelik olarak bireylerin algı ve beklentileri açısından kariyer tercihleri üzerine yapılacak nitel çalışmaların bahsi geçen araştırma önerileri değerlendirilerek yapılmasıyla konunun daha iyi anlaşılabilceği düşünölmektedir.

## KAYNAKÇA

### **KİTAPLAR**

- Adler, A. (2012). *Yaşamın Anlam ve Amacı*. K. Şipal (çev.). 10. Baskı. Ankara: Say Yayınları.
- Altunışık, R., R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu, E. Yıldırım. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamaları*. 4. Baskı. Sakarya: Sakarya Kitapevi.
- Arnold, J. (2009). Kariyer ve Kariyer Yönetimi. N. Anderson, D. S. Öneş, H. K. Sinangil, C. Viswesvaran (Ed.). *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı 2. Cilt* içinde. 1. Baskı. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Atkinson, R. L., R. V. Atkinson, E. E. Smith, D. J. Bem ve S. Nolen - Hoeksema (2002). *Psikolojiye Giriş*. Y. Alogan (çev.). 2. Baskı. Ankara: Arkadaş Yayınları.
- Aytaç, S. (2000). *İnsanı Anlama Çabası*. 1. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetim Planlaması Gelişimi ve Sorunları*. 2. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Aytaç, S. (2010). İş Yaşamında Kariyer Yönetimi. A. Yelboğan (Ed.). *Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları* içinde. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1. Baskı. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Başaran, E. İ. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Bayraktaroğlu, S. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 4. Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Bedük, A. (2007). Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Temel Boyutları. M. Ş. Şimşek, A. Çelik, A. Akatay (Ed.). *Kariyer Yönetimi İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları* içinde. 2. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 6. Baskı. İstanbul: Arıkan Yayınevi.

- Buchanan, D ve A. Huczynski. (1997). *Organizational Behaviour, An Introductory Text*. 3. Baskı. UK: Prentice Hall Europe.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri*. İ. D. E. Sarılıoğlu (çev.) 1. Baskı. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Can, H. (2002). *Organizasyon ve Yönetim*. 6. Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H., Ö. Aşan ve E. M. Aydın. (2006). *Örgütsel Davranış*. 1. Baskı. İstanbul: Arıkan Yayınevi.
- Cüceloğlu, D. (2011). *İnsan ve Davranış Psikolojisinin Temel Kavramları*. 22. Baskı: İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çalık, T. ve F. Ereş. (2006). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çelik, A. (2007). Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Temel Boyutları. M. Ş. Şimşek, A. Çelik, A. Akatay (Ed.). *Kariyer Yönetimi İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları içinde*. 2. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Dündar, G. (2010). Kariyer Geliştirme. *İnsan Kaynakları Yönetimi içinde*. 5. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 8. Baskı. İstanbul: Beta Basım.
- Eroğlu, F. (2006). *Davranış Bilimleri*. 7. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Ertürk, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Feldman, R. S. (1997). *Essentials of Understanding Psychology*. 3. Baskı. New York: The McGraw-Hill.
- Fındıkçı, İ. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 7. Baskı. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Güney, S. (2006). *Davranış Bilimleri*. 3. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Hough L. M. Ve D. S. Öneş (2009). Kişilik Değişkenlerinin Yapısı, Ölçümü, Geçerliliği ve Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisindeki Kullanımı. N. Anderson, D. S. Öneş, H. K. Sinangil, C. Viswesvaran (Ed.). *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı 1. Cilt* içinde. 1. Baskı. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- İşçi, M. (1996). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Der Yayınları.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. 5. Baskı. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karataş, A. (2010). *Bireysel Kariyer Geliştirme ve Kariyer Yönetimi*. 1. Baskı. İstanbul: Etap Yayınevi.
- Korkmaz, İ. (2013). Sosyal Öğrenme Kuramı. Yeşilyaprak, B. (Ed.). *Eğitim Psikolojisi Gelişim-Öğrenme-Öğretim* içinde. 10. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Kormaz, M. ve O. Somer (2010). İş Yaşamında Kişilik ve Beş Faktör Kişilik Modeli. A. Yelboğa (Ed.). *Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları* içinde. Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları
- Kök, S. B. ve M. Halis. (2007). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Orion Yayınevi.
- Kutanis, R. Ö. (2009). *Örgütlerde Davranış Bilimleri (Ders Notları)*. 4. Baskı. Sakarya: Sakarya Kitapevi.
- Kuzgun, Y. (2002). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. 8. Baskı. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. 3. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Noe, R. A. (2009). *İnsan Kaynakları Eğitimi ve Geliştirilmesi*. C. Çetin ( ed. ve çev.). 1. Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık (orijinal baskı tarihi 2008)
- Okakın, N. ve M. Şakar. (2011). *İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Özer, A. (2008). *21. Yüzyılda Yönetim ve Yöneticiler*. 1. Basım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.



- Özgen, H. ve A. Yalçın (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri Psikolojisi*. Ankara: Pdrem Yayınları.
- Özgüven, İ. E. (2007). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Ankara: Pdrem Yayınları.
- Özkalp, E. ve Ç. Kirel. (20001). *Örgütsel Davranış*. 2. Baskı. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Vakfı Yayınları.
- Pişkin, M. (2012). Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler. Yeşilyaprak, B. (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı* içinde. 3. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Punch, K. P. (2001). *Sosyal Araştırmalara Giriş Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*. D. Bayrak, H. B. Arslan, Z. Akyüz (çev.). 2. Baskı. Ankara: Siyasal Kitapevi. (orijinal baskı tarihi 2005)
- Robbins, S. P., ve T. A. Judge. (2011). *Organizational Behavior*. 14. Baskı. New Jersey: Pearson Education.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1.Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Saruhan Ş. C. ve M. L. Yıldız. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sayar, K. ve M. Dinç. (2011). *Psikolojiye Giriş*. 3. Baskı. İstanbul: Dem Yayınları.
- Schermerhorn, J.R., Jr., Hunt, J.G. ve Osborn, R.N. (1997). *Organizational Behaviour*. 6. Baskı. ABD: John Wiley & Sons, Inc.
- Seyyar, A. ve C. S. Öz. (2007). *İnsan Kaynakları Terimleri Ansiklopedik Sözlük*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Siyez, D. M. (2012). Gelişimsel Yaklaşımlar. Yeşilyaprak, B. (Ed.). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı* içinde. 3. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.

- Somer, O., M. Korkmaz ve A. Tatar. (2004). *Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE)*. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları No: 128.
- Şimşek, M. Ş. ve H. S. Öge. (2009). *Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi*. 2. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek, M. Ş. (2005). *Yönetim ve Organizasyon*. 8. Baskı. Konya: Günay Ofset
- Şimşek, M. Ş., T. Akdemci, A. Çelik. (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. 2. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tan, H. ve M. Baloğlu. (2006). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Teori ve Uygulama*. 1. Basım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Topses, G., N. B. Serin. (2012). *Psikolojik Danışma ve Kişilik Kuramları*. 1. Baskı. Ankara: Nobel Yayın.
- Tutar, H. (2013). *Davranış Bilimleri Kavramlar ve Kuramlar*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Usal, A. ve Z. Kuşluvan. (2002). *Davranış Bilimleri (Sosyal Psikoloji)*. 4. Baskı. İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.
- Uysal, G. (2008). Kariyer Planlama ve Yönetimi. B. Z. Erdoğan (Ed.). *Bireyden Profesyonele Kariyere İlk Adım* içinde. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Yanbastı, G. (1996). *Kişilik Kuramları*. 2. Baskı. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları No: 53.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

### **TEZLER**

- Adıgüzel, O. (2008). Türkiye'de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi SBE.

- Aydoğmuş, C. (2011). Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE.
- Gümüş, Ö. (2009). Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürler Arası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD). *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE.
- Koca, A. İ. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi SBE.
- Sav, D. (2008). Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi SBE.
- Tomrukçu, B. (2008). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi SBE.

### ***İNTERNET KAYNAKLARI***

- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. (E-Kitap). [http://monizaharie.files.wordpress.com/2009/12/armstrong\\_hrmpractice.pdf](http://monizaharie.files.wordpress.com/2009/12/armstrong_hrmpractice.pdf) (30 Ocak 2013)
- Bayram, N., S. Gürsakal ve S. Aytaç. "Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 12.2 2012: 181-190 <http://asosindex.com/journal-article-fulltext?id=21971&part=1> (11 Mayıs 2013)
- Can, Y. ve A. Yazılıtaş. "Polis Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin Meslek Seçimine Etki Eden Faktörler ve Okullarını Algılama Biçimi (Geleceğin Polis Memurları Kimler?)", *Polis Bilimleri Dergisi*. 8.2 2006: 73-96 [http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt/index.php?cwid=9&vtadi=TPRJ%2CTTAR%2CTTIP%2CTMUH%2CTSOS%2CTHUK&c=google&ano=96670\\_f037a3698e83b070b5c185c02f988f31](http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt/index.php?cwid=9&vtadi=TPRJ%2CTTAR%2CTTIP%2CTMUH%2CTSOS%2CTHUK&c=google&ano=96670_f037a3698e83b070b5c185c02f988f31) (11 Mayıs 2013)

- Çimen, H. “Turizm Lisans Öğrencilerinin Mesleki Yönelimleri: Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 19.2 2008: 194-202 [http://www.anatoliajournal.com/atad/depo/dergiler/Cilt19\\_Sayi2\\_Yil2008\\_1304877393.pdf](http://www.anatoliajournal.com/atad/depo/dergiler/Cilt19_Sayi2_Yil2008_1304877393.pdf) (12 Mayıs 2013)
- Deniz, S. “Bireyin Meslek Seçimini Etkileyen Kaynaklar: Yeni Teknolojilerden İnternet”. *SBE Dergisi Bahar*. 6 2001: 1-9. <http://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=6&ved=0CE0QFjAF&url=http%3A%2F%2Fwww.sbed.mu.edu.tr%2Findex.php%2Fasd%2Farticle%2Fdownload%2F81%2F86&ei=nEaOUeHdB-Kj4gT744HoCA&usg=AFQjCNF2e2-wJhYXX5s0ij0Rvzm14O82gA&sig2=XkMQJE1aXADTp3zKPDMxpQ> (11 Mayıs 2013)
- Dinç, E. “Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu- Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16.2 2008: 90-106 <http://kosbed.kocaeli.edu.tr/sayi16/dinc.pdf> (12 Mayıs 2013)
- Erdem, B. ve M. F. Kayran “Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 14.1 2013: 81-106 <http://iibfd.ergu.cumhuriyet.edu.tr/archive/balkesiruniversitesiturizmletmeciliiveotelcilikyksekokulurencilerininmeslekseiminietkileyenfaktrlerzerinebiraratrma.pdf> (12 Mayıs 2013)
- Genç, G., A. Kaya ve M. Genç “İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 8.14 2007: 49-63 <http://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/47987-2009042516356-05inonu-universitesi-tip-fakultesi-ogrencilerinin-meslek.pdf> (12 Mayıs 2013)
- İnanç, Y. B. ve E. E. Yerlikaya (2012). *Kişilik Kuramları*. (E-Kitap). 6. Baskı. Ankara: Pegem Akademi. <http://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/11102012145314Kisilik%20Kuramlair%206.%20Baski.pdf> (6 Mayıs 2013)
- John, O. P., S. Srivastava. “The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives”, 1999, University of California at Berkeley, <http://pages.uoregon.edu/sanjay/pubs/bigfive.pdf> (5 Kasım 2012)

- Kamaşak, R. ve F. Bulutlar. “Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2.2 2010: 119-126 [http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi\\_YBD/arsiv/2010\\_2/14rifat\\_kamasak.pdf](http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi_YBD/arsiv/2010_2/14rifat_kamasak.pdf) (14 Mart 2013)
- Kozak, M. A. ve T. Dalkıranoglu. “Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 13.1 2013: 41-52 <http://www.anadolu.edu.tr/sites/default/files/files/2013-01-04.pdf> (14 Mayıs 2013)
- Merdan, E. “Beş Faktör Kişilik Kuramı ile İş Değerleri İlişkisinin İncelemesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*. 7 2013: 140-159 <http://sbedergi.gumushane.edu.tr/belgeler/sbe-cilt4-sayi7/sayi7-913EthemMerdan-KisilikKurami.pdf> (14 Mayıs 2013)
- Ofluoğlu, G. ve O. Büyükyılmaz. “Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 10.1 2008: 113-144 <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1015.pdf> (27 Nisan 2013)
- Pekkaya, M. ve N. Çolak. “Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecelerinin AHP ile Belirlenmesi”, *The Journal of Academic Social Science Studies*. 6.2 2013: 797-818 [http://www.jasstudies.com/Makaleler/1131143843\\_42pekkayamehmet\\_T.pdf](http://www.jasstudies.com/Makaleler/1131143843_42pekkayamehmet_T.pdf) (5 Mayıs 2013)
- Sarışık, M. “Turizm Sektöründe Meslek Sahibi Olmaya Yönelten Etkenler: Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Çalışma”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 18.2 2007: 143-160 [http://www.anatoliajournal.com/atad/depo/dergiler/Cilt18\\_Sayi2\\_Yil2007\\_1304875575.pdf](http://www.anatoliajournal.com/atad/depo/dergiler/Cilt18_Sayi2_Yil2007_1304875575.pdf) (14 Mayıs 2013)
- Sarıkaya, T. ve L. Khorshid “Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etkenlerin İncelemesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 7.2 2009: 393-423 [http://www.tebd.gazi.edu.tr/arsiv/2009\\_cilt7/sayi\\_2/393-423.pdf](http://www.tebd.gazi.edu.tr/arsiv/2009_cilt7/sayi_2/393-423.pdf) (14 Mayıs 2013)

- Seçer, B. ve E. Çınar “Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 18.2 2011: 49-62 [http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/pdf/C18S22011/49\\_62.pdf](http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/pdf/C18S22011/49_62.pdf) (14 Mayıs 2013)
- Schein, E. H. “Career Anchors and Job/Role Planning: The Links Between Career Pathing and Career Development”, 1990, MIT Sloan School of Management, <http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2315/SWP-3192-22603401.pdf> (6 Mayıs 2013)
- TDK. (2012). *Büyük Türkçe Sözlük*. <http://tdkterim.gov.tr/bts> (10 Aralık 2012 ve 22 Aralık 2012).
- Yelboğa, A. “Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. “İşGüç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 8.2 2006: 196-211. <http://www.hrm.gen.tr/dosyalar/isgucdergi.pdf> ( 23 Nisan 2013)
- Yeşilyaprak, B. “Özellik-Faktör ve Holland’ın Kuramları” (t.y.) [www.binnuryesilyaprak.com/file/meslekgelisimkuramlari.doc](http://www.binnuryesilyaprak.com/file/meslekgelisimkuramlari.doc) (7 Mayıs 2013)
- Yılmaz, İ., B. Dursun, K. Pektaş ve A. Altay “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*. 1.1 2012: 9-21 <http://www.kirklareli.edu.tr/download//by-files/53949027.html> (14 Mayıs 2013)

## EKLER

### EK 1: Kullanılan Anket Formu:

#### Mesleki Yönelimlerde Bireylerin Kişilik Tipleri ve Demografik Özelliklerinin Rolü; Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi Örneği

Değerli Katılımcı;  
Mesleki yönelimlerde kişilik özelliklerinin ve demografik özelliklerin rolünü ortaya koymak amacıyla hazırlanmış bu çalışma tamamen akademik amaçlıdır. Katılımcıların isimlerini belirtmelerine gerek yoktur. Anket sorularının her birine vereceğiniz cevaplar araştırma sonuçlarının doğru analizi için son derece önemli ve değerlidir.  
Katılımınız için teşekkür ederiz...

Yrd.Doç.Dr. Cemal İYEM & Arş.Gör. Emre EROL

Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Erkek	<input type="checkbox"/> Kadın			
Medeni Durumunuz	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar			
Yaşınız	(.....)				
Bölümünüz	<input type="checkbox"/> İşletme	<input type="checkbox"/> İKY	<input type="checkbox"/> Turizm İşletmeciliği		
Ailenizin Ortalama Aylık Geliri	<input type="checkbox"/> 1000 TL ve altı	<input type="checkbox"/> 1001-2000 TL	<input type="checkbox"/> 2001-3000 TL	<input type="checkbox"/> 3001-4000 TL	<input type="checkbox"/> 4000 TL ve üstü
Kardeş Sayınız (Siz Dahil)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5 ve Üstü
Ailenizin İkamet Ettiği Coğrafi Bölge	<input type="checkbox"/> Akdeniz Bölgesi <input type="checkbox"/> Doğu Anadolu Bölgesi <input type="checkbox"/> Ege Bölgesi <input type="checkbox"/> Güneydoğu Anadolu Bölgesi	<input type="checkbox"/> İç Anadolu Bölgesi <input type="checkbox"/> Karadeniz Bölgesi <input type="checkbox"/> Marmara Bölgesi <input type="checkbox"/> Yabancı Ülke			

- Babanızın çalıştığı veya emekli olduğu alan hangisidir?  
 Özel Sektör     Kamu Sektörü     Kendi İşinin Sahibi     Diğer (.....)
- Annenizin çalıştığı veya emekli olduğu alan hangisidir?  
 Özel Sektör     Kamu Sektörü     Kendi İşinin Sahibi     Diğer (.....)
- Mezun olduktan sonra ..... (cümleyi tamamlayınız.)  
 özel sektörde çalışmak istiyorum.  
 kamu sektöründe çalışmak istiyorum.  
 kendi işimin sahibi olmak istiyorum.
- İş yaşamında size en uygun olacağını düşündüğünüz işletme birimi hangisidir?  
(Lütfen sadece bir seçim yapınız.)  
 Pazarlama     Muhasebe  
 İnsan Kaynakları     Halkla İlişkiler  
 Üretim     AR-GE  
 Finans     Diğer (.....)

5. Aşağıdaki tablodaki ifadelere katılım derecenizi ilgili kutucukları işaretleyerek belirtiniz. Lütfen Aşağıdaki ifadelerin başına "Ben" kelimesini getirerek cevaplayınız. Seçenekler:

- 1: Hiç Katılmıyorum      2: Çok az katılıyorum      3: Biraz katılıyorum  
4: Oldukça katılıyorum      5: Çok fazla katılıyorum

İFADELER		1	2	3	4	5
<b>Ben,</b>						
1	Konuşkan biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Bir işi eksiksiz yaparım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Karamsar, hüzünlü biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Orjinal biriyim, yeni fikirler üretirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	İçine kapanık biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Yardımseverim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Bazen dikkatsiz davranabiliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Rahatım, strese girmem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Pek çok farklı konuda merakım vardır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Enerjik biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Kavgacı biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Gergin olabilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Zeki, derin düşünebilen biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Diğer insanları heveslendiririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Bağışlayıcıyım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Dağınık olmaya yatkın biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Endişeli biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Hayal gücüm yüksek biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Suskun biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Güvenilir biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Tembel olmaya eğilimliyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Yaratıcıyım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Kendine güveni olan biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Başka insanlara karşı soğuk ve ilgisizim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Bir işi bitirene kadar azimle çalışan biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Ruhsal durumu çabuk değişen biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Bazen utangaç ve çekingenim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Verimli çalışan biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Rutin, tek düze işleri yapmayı tercih ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Dışa dönük, sosyal biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Bazen diğer insanlara kaba davranırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	Plan yapar ve bu planları uygularım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Kolayca sinirlenen biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Fikirler üzerinde düşünmeyi ve onları dile getirmeyi seven biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41	Sanata karşı pek ilgili değilim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	İşbirliği yapmayı seven biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43	Dikkatim çabuk dağılır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	Sanat, müzik ve edebiyat alanlarında kendini geliştirmiş biriyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## **EK 2: BFKÖ'ne Ait İfadelerin Boyutlara Göre Ayrımı**

### **Dışadönüklük Boyutuna İlişkin İfadeler:**

- İfade 1: Konuşkan biriyim.
- İfade 6: İçine kapanık biriyim. (Ters kodlu soru)
- İfade 11: Enerjik biriyim.
- İfade 16: Diğer insanları heveslendiririm.
- İfade 21: Suskun biriyim. (Ters kodlu soru)
- İfade 26: Kendine güveni olan biriyim.
- İfade 31: Bazen utangaç ve çekingenim. (Ters kodlu soru)
- İfade 36: Dışa dönük, sosyal biriyim.

### **Sorumluluk Boyutuna İlişkin İfadeler:**

- İfade 3: Bir işi eksiksiz yaparım.
- İfade 8: Bazen dikkatsiz davranabiliyorum. (Ters kodlu soru)
- İfade 13: Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim.
- İfade 18: Dağınık olmaya yatkın biriyim. (Ters kodlu soru)
- İfade 23: Tembel olmaya eğilimliyim. (Ters kodlu soru)
- İfade 28: Bir işi bitirene kadar azimle çalışan biriyim.
- İfade 33: Verimli çalışan biriyim.
- İfade 38: Plan yapar ve bu planları uygularım.
- İfade 43: Dikkatim çabuk dağılır. (Ters kodlu soru)

### **Uyumluluk Boyutuna İlişkin İfadeler:**

- İfade 2: Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım. (Ters kodlu soru)
- İfade 7: Yardımseverim.
- İfade 12: Kavgacı biriyim. (Ters kodlu soru)
- İfade 17: Bağışlayıcıyım.
- İfade 22: Güvenilir biriyim.
- İfade 27: Başka insanlara karşı soğuk ve ilgisizim. (Ters kodlu soru)
- İfade 32: Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım.
- İfade 37: Bazen diğer insanlara kaba davranırım. (Ters kodlu soru)
- İfade 42: İşbirliği yapmayı seven biriyim.

### **Deneyime Açıklık Boyutuna İlişkin İfadeler:**

- İfade 5: Orjinal biriyim, yeni fikirler üretirim.
- İfade 10: Pek çok farklı konuda merakım vardır.
- İfade 15: Zeki, derin düşünebilen biriyim.
- İfade 20: Hayal gücüm yüksek biriyim.
- İfade 25: Yaratıcıyım.
- İfade 30: Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir.
- İfade 35: Rutin, tek düze işleri yapmayı tercih ederim. (Ters kodlu soru)
- İfade 40: Fikirler üzerinde düşünmeyi ve onları dile getirmeyi seven biriyim.
- İfade 41: Sanata karşı pek ilgili değilim. (Ters kodlu soru)
- İfade 44: Sanat, müzik ve edebiyat alanlarında kendini geliştirmiş biriyim.

### **Duygusal Dengesizlik Boyutuna İlişkin İfadeler:**

- İfade 4: Karamsar, hüzünlü biriyim.
- İfade 9: Rahatım, strese girmem. (Ters kodlu soru)
- İfade 14: Gergin olabilirim.
- İfade 19: Endişeli biriyim.
- İfade 24: Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam. (Ters kodlu soru)
- İfade 29: Ruhsal durumu çabuk değişen biriyim.
- İfade 34: Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim. (Ters kodlu soru)
- İfade 39: Kolayca sinirlenen biriyim.

## **ÖZGEÇMİŞ**

Emre EROL, 1981 yılında Tokat'ın Zile ilçesinde doğdu. Lisans diplomasını 2004 yılında Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nden aldı. Yüksek lisans diplomasını 2008 yılında Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Finansal Piyasalar ve Yatırım Yönetimi bilim dalından aldı. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim dalında 2011 yılında başladığı yüksek lisans eğitimine halen devam etmektedir.