

Kariyer Planlaması Ve Kişilik Arasındaki İlişki: Bitlis Eren Üniversitesi Lisans Öğrencileri Örneği

Relation Between Career Planning And Personality: Example Of Undergraduate Student Of Bitlis Eren University

ÖZET

Ülkemizde genç nüfus kariyer planı yaparken kendi bilgi, yetenek ve kişilik özelliklerinden ziyade girmiş oldukları sınavlar sonucunda elde edilen puanlara göre kariyer seçimi yapmaktadırlar. Bu durum kısa vadede sorunmuş gibi görünmese de uzun vadede önemli sonuçlara sebep olacaktır. Bireylerde iş verimsizliği, çalışma isteksizliği, kariyer odaklı olmaktan çok günü kurtarma telaşıyla özenilmeyen işler gibi sonuçlar ortaya çıkabilir. Bu çalışmanın amacı, öğrencilerin kariyer planlaması ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin boyutunun belirlenmesidir. Araştırmanın çalışma grubunu 2019-2020 eğitim yılında Bitlis Eren Üniversitesi fakültelerinde okuyan 444 öğrenciyi kapsamaktadır. Veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu, Kariyer Planlaması Ölçeği ve Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde kişisel bilgiler için çeşitli istatistik analizler ve Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, kariyer planlaması ve kişiliğin alt boyutlarından biri olan nevroitiklik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca kariyer planlaması ve kişiliğin alt boyutlarından dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve vicdanlılık arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Planlaması, Kişilik

ABSTRACT

In our country, the young population makes career choices according to the scores obtained as a result of the exams they have entered rather than their own knowledge, talent and personality characteristics. Although this does not seem to be a problem in the short term, it will have significant consequences in the long term. Individuals may have consequences such as job inefficiency, unwillingness to work, and unresponsive jobs that save the day rather than being career-oriented. The aim of this study is to determine the relationship between career planning and personality traits. The study group of the study consists of 444 students studying at the faculties of Bitlis Eren University in 2019-2020 academic year. Personal Information Form, Career Planning Scale and Personality Scale were used as data collection tools. Various statistical analysis for personal information and Pearson Correlation analysis were used in the analysis of the data.. As a result of there search, there was a negative relationship between career planning and neuroticism which is one of the sub-dimensions of personality. In addition, there was a positive relationship between extra version, openness, harmony and conscientiousness among the sub- dimensions of career planning and personality.

Keywords: Career, Career Planning, Personality.

GİRİŞ

Küreselleşmenin etkisiyle beraber değişimin hızlanması ve teknolojinin sürekli gelişim göstermesi gelecek planlarının net bir şekilde öngörülememesine sebep olmaktadır. Sürekli değişen bu şartlara ayak uydurmaya çalışan örgütler var olan personelini en verimli şekilde kullanmak zorundadır. Buna ek olarak işletme sahiplerinin personelden istekleri de artmıştır. İşletme sahibinin personelinden daha fazla verim, gelişmeye açıklık, eğitimlere katılma, değişimlerden haberdar olma ve bu değişimlere hızlı bir şekilde ayak uydurabilme gibi beklentiler oluşmuştur.

Örgüt personelinin istediği kademedeki ve istediği ücretle çalışabilmesi için kendilerini çok iyi tanıyıp, kendi yetenek, bilgi birikimi ve kişiliği istikametinde devam etmesi ve bunları sürekli geliştirmesi gerekmektedir. Bunu yapabilmenin ilk koşulu da kendi ilgi, yetenek, bilgi birikimi ve kişiliğine uygun bir kariyer planı yapmasıdır. Çünkü kendisini iyi tanıyan birinin yapacağı kariyer planları kişileri olmak istedikleri yere getirmeye yarayacaktır. Bu sayede hem kendi bilgi ve yeteneğini doğru ve verimli kullanmış olacaktır hem de örgütün verimliliğini arttırmış olacaktır. Fakat bunun tersi durumda bireyler sadece iş sahibi olup maddi olarak bir tatmin sağlamayı amaçladıklarında ise hem kendi kaynaklarını verimli kullanamayacak, hem de örgüt için faydalı olamayacaktır. Kullanılacak kariyer planlaması bireyin ve örgütün kariyer planlarını birleştiren, sürekli dinamik ve gelişmeye açık olan bir yapıda olmalıdır. Birey kariyerinde hangi kademedeki olmak istediğine karar verdiği için ne kadar çalışması gerektiğinin, kendisinde olan eksiklikleri nasıl kapatabileceğinin farkında olacaktır. Bunu fark edebilmenin en doğru yolu da kişiliğine en uygun olan kariyer hedefini belirlemektir.

Gülşah Ayaz¹ 
Aysel Öztürkçü Akça² 

How to Cite This Article

Ayaz, G. & Öztürkçü Akça, A. (2023). "Kariyer Planlaması Ve Kişilik Arasındaki İlişki: Bitlis Eren Üniversitesi Lisans Öğrencileri Örneği" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:113; pp:7430-7442. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sss.68323>

Arrival: 13 February 2023
Published: 31 July 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Öğr. Gör., Bitlis Eren Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Yönetim Ve Organizasyon Bölümü, Bitlis, Türkiye, ORCID: 0000-0002-0582-6042

² Dr.Öğrt.Üyesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Van, Türkiye, ORCID: 0000-0001-9655-5673

* Bu makale birinci yazarın yüksek lisans tezinden derlenmiştir

Kişilik, sosyal alanda olduğu kadar çalışma hayatında da oldukça önemli bir yere sahiptir. Çünkü bireyler mesleklerini, hangi kurumda çalışmak istediklerini ve kimlerle çalışmak istediklerini kendi kişilik özelliklerine bakıp belirleyeceklerdir. Örgüt için de önemli olan kişilik özellikleri vardır. Örgütler çalışmayı seven, değişime ayak uydurabilen, sorun çözme odaklı çalışabilen, takım çalışmasına uyum sağlayabilen ve takım içinde sorumluluk almaktan kaçmayan bireylerle çalışmak isterler. Bunun aksi çalışma ortamına ayak uyduramayan, eğitime gitmekten kaçan, sorun çözmekten çok sorun yaratarak takım çalışmasına zarar veren bireylerle çalışmak istemezler. Bu yüzden örgütler personellerini iyi tanımak ve onların yetenek, bilgilerini anlayabilmek için insan kaynakları birimlerini oluştururlar. Bu birimlerle yapılan bireysel kariyer planları hem örgüt için hem de birey için çok faydalı olacaktır.

Bireyler daha küçük yaşlarda merak ettikleri alanlara yönelmeli, ilerde olmak istedikleri yer için kariyer planları yapmalıdırlar ve kendilerine uygun gördükleri alanda kendilerini geliştirmelidirler. Bu yolla oluşturulacak bir kariyer planı bireyleri istedikleri yere ulaşma konusunda teşvik edecek ve muhtemelen istedikleri hedefe de ulaştıracaktır. Ama bunun aksi yönde, kendisine uygun olmayan bir alanda sadece çevre, aile faktörü ya da maddi sebeplerle yapılmış bir kariyer planlaması bireyleri mutsuz edecek, bireyin verimi düşecek ve bu durum hem bireye hem de örgüte zarar verecektir. Buradan yola çıkılarak denilebilir ki; bireylerin hem iş hem de sosyal alanlarda başarılı ve mutlu olabilmeleri için en başta kendi bilgi, yetenek, kişilik özelliklerini bilmeleri ve kendilerini tatmin edecek kariyer planlaması yapmalıdırlar. Birey kendine uygun olan kariyer planlaması yolunda gelişime açık olmalı, bu doğrultuda eğitimler almalı, durağanlıktan uzak durup sürekli olarak kendini geliştirmelidir. Ne istediğini bilen, kişiliğine, yeteneklerine uygun bir kariyer planlamasıyla başlayıp devam eden birey istediği kariyer hedefine ve kariyer kademesine ulaşır.

Yapılan literatür araştırmasında, kariyer planlaması ve kişilik arasındaki ilişkiyi turizm sektörüyle ilişkilendiren, kişilik özellikleri ve değerlerinin kariyer planlamasına etkisini inceleyen ve not ortalamasının kariyer planlamasına etkisini araştıran çalışmalar bulunmaktadır. Fakat sadece kariyer planlaması ve kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmuştur. Bu çalışma sonucunda elde edilen veriler aracılığıyla bireyler kendi kişiliklerinin hayatlarının her alanında olduğu gibi kariyer planlaması aşmasında da çok önemli bir mekanizma olduğunu bir kere daha anlamış olacaktırlar. Ayrıca bu çalışma ile işletmeler personel seçimi yaparken, işe alacağı bireylerin kişilik özelliklerine bakarak bireyleri bu özelliklere uygun pozisyonlara yerleştirmelerine yardımcı olacaktır. Yine bu çalışma ve literatürdeki diğer çalışmaların, ilerleyen süreçte kariyer planlaması ve kişilik tipleri çalışmak isteyecek araştırmacılar için de önemli bir kaynak olacağı düşünülmektedir.

KARİYER VE KARİYER PLANLAMASI

Kariyer kelimesinin kökü Fransızca "carriere" sözcüğüdür ve zamanla Türkçeye çevrilmiş olup, özellikle 1970'li yıllardan sonra, işletmelerde verimli ve etkili olma gibi durumların incelenmesi, küreselleşme ve teknoloji gibi etkenlerle kişilerin ve örgütün işe olan perspektifinin değişmeye başlamasıyla beraber çok fazla konuşulan bir kavram olmaya başlamıştır (Bayraktaroğlu, 2008, s. 137; Şimşek vd., 2004, s. 10). Bireyler açısından kariyer; sadece bir işe sahip olma demek değildir. Kariyer para, sorumluluk, saygınlık gibi kavramları ifade eder. Yani; bir kariyere sahip olmak, bir işe sahip olmaktan farklı bir özellik taşımaktadır (Demirbilek, 1994, s. 72). Örgüt açısından kariyer ise; çalışan personelin iş hayatları boyunca yaptıkları işleri, iş hayatı içerisindeki gelişmelerini ve hayatları boyunca elde ettikleri pozisyonları anlatır (Bingöl, 2006, s. 285). Bu iki tanımlı baz alarak kariyer, hem çalıştıkları işte başarılı olabilmek için uğraşan bireyler için, hem de çalışanlarının kariyer planlamasına destek olup örgütsel verimliliği hedefleyen yapılar için çok önemlidir.

Kariyer planlaması, kurum çalışanlarının belirli bir statüye gelmeleri için ihtiyaç duydukları fırsatların neler olduğunu anlamaları ve bu statüden kendileri adına ortaya çıkacak sonuçları öngörmenin yanında, planladıkları hedeflerin ulaşılabilirliğini tespit edebilmeleri ve bu durumların tümünün gerçekleşebilmesi için ihtiyaç duydukları yetkinliklerin neler olduğunu fark ettikleri bir süreçtir (Anafarta, 2001, s. 3). Kariyer planlaması hem organizasyonu hem de çalışanları direkt olarak etkilemektedir. Kariyer planlamasında hem çalışanlar hem organizasyon, farklı alanlardan mesuldür. Burada önemli olan husus ise hem örgütün hem de iş görenin ihtiyaçlarını karşılamak ve beklentiler arasında denge oluşturmaktır (Aytaç, 2005, s. 138-139).

Kariyer planlama, kişisel yeteneklerinin farkında olan bireylerin gelecekte olmak istedikleri yeri belirlemeleri ve hayatlarını o doğrultuda ilerletmeleri olarak adlandırılabilir. Kariyer planlamasındaki en önemli şey kişilerin hedefleri doğrultusunda elde ettikleri bilgi birikimi ve bu bilgiyi kendi kariyer planlamaları için ne kadar kontrollü kullandıklarıdır. Kariyer planlaması, bireylerin bireysel ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçlarını kariyer yaşam alanı içerisinde nasıl karşılayabileceğini göstermektedir (Sabuncuoğlu, 2016, s. 216). Kariyer planlaması kavramsal olarak şu aşamalardan oluşmaktadır (Yılmaz, 2010):

- ✓ İşgörenlerin kendi yeteneklerini, ilgi alanlarını değerlendirmeli ve güçlü, zayıf yönlerini ortaya koymalıdır,



- ✓ Organizasyondaki iç ve dış fırsatların belirlenmesi,
- ✓ Hedefleri belirleme ve karar verme,
- ✓ Planların hazırlanması ve uygulanmaya geçmesi.

Kariyer Planlamasının Amaçları

Günümüzde kariyer planlaması ile ulaşılmak istenen hem kişisel hem de organizasyon olarak birçok amaç vardır. Kariyer planlamasının asıl amacının kişilerin ve organizasyonun uyumlu bir şekilde çalışarak etkinliğin verimliliğin artırılması olduğu tanınımı yapmak mümkündür. Bu sayede kurumun gelecekte ihtiyaç duyabileceği nitelikli eleman da önceden eleman da önceden hazır hale getirilmiş olacaktır (Şimşek vd., 2004, s. 93). Tüm bu verilerden yola çıkarak kariyer planlamasının amaçlarını şöyle açıklamak mümkündür (Akat vd., 2004):

- ✓ İnsan kaynaklarının etkili kullanımı,
- ✓ Terfi gereksinimlerinin tatmini için iş görenlerin geliştirilmeleri,
- ✓ Yeni ve farklı bir iş alanına giren bireylerin değerlendirilmesi,
- ✓ Eğitim ve kariyer olanaklarının sonucu olarak iş başarısının yükseltilmesi,
- ✓ İş gören sadakatinin, iş tatmininin ve işe bağlılığın sağlanması,
- ✓ Bireysel eğitim ve gelişme gereksinimlerinin daha iyi belirlenmesi.

Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler

Bireylerin kariyer planlarını etkileyen birçok etken vardır ve bunların başında demografik özellikler gelir. Bireylerin aile ilişkileri, cinsiyetleri, yaşları, yetenek ve ilgileri, kişilik özellikleri, ekonomik faktörleri, kişilerin değerleri kariyer planlamasını etkileyen sebeplerdendir.

Aile İlişkileri

Bireylerin meslek seçimlerinde ailelerinin etkisi göz ardı edilemez. Aile yapısı, yaşanılan kültür, ailenin gelir seviyesi ve bireyleri yönlendirmesi kariyere etki eden önemli unsurlardandır. Özellikle ailenin gelir seviyesi kişinin kariyerinde önemli bir yere sahiptir. Gelir seviyesi iyi olan aileler çocuklarını yönlendirirken daha çok çocuğun istediği meslek ve kariyer alanlarına yönlendirip bu doğrultuda eğitim almalarını sağlamaktadırlar. Gelir seviyesinin düşük olduğu ailelerde ise çocuklar erken yaşta iş hayatına atılarak kariyer imkanlarını düşünmekten ziyade para kazanma istekleri olabilir. Bazı aileler de ise durum daha başkadır, çocuklarının kariyerlerini çocukların ilgi, yetenek, isteklerinden ziyade itibarlı meslek seçimine yönlendirmeye çalışmaktadırlar. Bu seçim kısa vadede çok sıkıntılı görünmese de ilerleyen zamanlarda yapılan bu yanlış yönlendirmeler kişilerde sorun yaratabilir. İş tatminsizliğine, işine odaklanamamasına, iş yapmak istemeyişlere neden olabilir. Halbuki bireyler kendi ilgi, yetenek ve birikimleriyle kariyer planlaması yapabilirlerse hem meslek hayatında mutlu olur hem de etkili ve verimli çalışabilirler.

Cinsiyet

Günümüzde bireylerin meslek seçimini etkileyen bir diğer faktör cinsiyettir. Kadın ve erkeklerin kendilerine ait yetenekleri arasındaki farklılıklar incelendiğinde erkeklerin soyut düşünme, sayısal düşünme, uzay ilişkilerini görebilme ve mekanik yeterlilikler yönünden üstün oldukları; kızların ise sözel yetenek, el göz koordinasyonu ve ayrıntılı algılama yönünden erkeklerden üstün olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kuzgun, 2006, s. 58). Bu yüzden cinsiyet kariyer tercihlerini etkilemektedir.

Yaş

Bireyler yaşamları süresince her dönemde farklı kariyer planlarına sahiptirler. Küçük yaşlarda yapılan kariyer planları daha hayali ve duygusal yapıdadır, yaşın ilerlemesiyle değişen ve zorlaşan yaşam şartları kişileri daha gerçekçi ve uygulanabilir kariyer planları yapmaya yönlendirir. Yaş faktörünün bireylerin işleriyle alakalı tutum, istek ve beklentilerini etkilemesinden dolayı, özellikle çalışma yaşamının başlarında olan bireyin eğitimiyle uyum içinde olan bir işte çalışma arzusu yüksek olabilmektedir (Çakır, 2001; Çolakoğlu vd., 2009, s. 79). İlerleyen yaşlarda hedeflenen kariyer planları daha çok var olan pozisyonu korumaya, organizasyonda daha etkin ve verimli olmaya, ilerlemeye ve başarıya dönüktür. Bireyler ihtiyarlık dönemlerinde ise, danışmanlık yaparak tecrübelerini anlatıp insanlara yardımcı olabileceği işlerle uğraşırlar.

Yetenek

İş yaşamında mutlu olmak ve hedeflenen kariyeri elde etmenin en önemli adımı, kişiliğe uygun bir kariyer seçimi yapmaktır (Pilavcı, 2007, s. 2). Bireyin iş yaşamında istediği başarıyı elde edebilmesi için, içerisinde olduğu örgüt ve kişilik yapısının birbirine uyum sağlaması gerekmektedir (Soysal, 2008, s. 9). Bireyler

hayal ettikleri, kendi yetenek ve bilgi birikimlerine uygun olan işlerde çalıştıkları zaman mesleklerinde ilerleme olacaktır. Kendilerini geliştirme istekleri artacak ve bu alanda uzmanlaşacaklardır.

Ekonomik Faktörler

Bireylerin kariyer planlarını etkileyen önemli faktörlerden biri de ekonomik faktörlerdir. Hayat şartlarının gittikçe zorlaşması bireylerin kariyer planlarında meslek seçimini daha çok ekonomik getirileri dikkate alarak yapmalarını zorunlu hale getirmiştir. Gelir seviyesi düşük olan ailelerde bireyler daha çok devlet memurluğu gibi sosyal güvencesi olan, alınan maaşın garanti ve sürekli olduğu işlere yönelirken; gelir seviyesi yüksek olan aileler çocuklarının kariyer planlarını onların isteklerine göre şekillendirmektedirler. Tüm bunlardan çıkan sonuç, gelir seviyesi yüksek olan bireyler meslek ve kariyer seçerken daha özgür, daha çok istediği mesleğe yönelebilmektedirler (Aytaç, 2005, s. 92), gelir seviyesi düşük bireyler için ise ekonomik faktörler daha fazla ön plandadır ve seçimlerinde isteklerinde ziyade bu faktörü önemserler.

Kişilik Özellikleri

Bireylerde zihinsel ve fiziksel farklılıklar olduğu gibi kişisel olarak da farklılıklar olduğu bilinmektedir. Kişiliği oluşumunu ebeveynlerden aktarılan kalıtsal özelliklerle başlar, yaşanılan sosyal ortamlarda desteklenir.

Kişiliklerin doğuştan kazanılan sadece tane bir karakteri vardır ve karakter kişilik için çok önemli bir unsurdur (Zel, 2001, s. 31). Bazı bireyler dışa dönük, konuşmayı seven, iletişim kabiliyeti yüksek bireylerdir, bazıları ise sorumluluk almayı sevmeyen, inisiyatif almada cesur davranamayan daha sönük karaktere sahiptir. Bundan dolayı bireylerin karakter modeline uygun bir kariyer planlaması yapması en doğru olanıdır. Bundan dolayı bireyler her zaman kendi kişilikleriyle uyumlu meslekleri seçmelidirler (Koca, 2009, s. 61).

Kişilik

Kişilik, bireylerin iç süreçlerini, nasıl davranacağını, hissettiklerini etkileyen ve bu yönüyle içimizde gelişen tüm duygusal, içsel ve bilişsel süreçleri kapsamaktadır (Burger, 2006, s. 23). Farklı ve daha geniş açıdan bakılan başka bir tanımda kişilik, şahısların düşünce, duygu ve davranış gibi psikolojik tepkilerindeki ve başlıkları belirleyen yalnız yaşanılan zamanın, içinde bulunulan genetiksel konum ya da sosyal ortam ile açıklanması zor biçimde devamlılık gösteren özellikler ve temayüller olarak açıklanabilir (Taymur ve Türkçapar, 2012, s. 155).

Bir bireyin kişiliği, kalıtsal, çevresel, sosyal ve kültürel faktörler tarafından önemli ölçüde şekillendirilen sabit olan karakteristiklerden, eğilimlerden ve huylardan oluşmaktadır. Bunlar, kişinin davranışlarının diğerleriyle olan ortaklıkları ve farklılıklarını belirler (Jain, 2005, s. 71). Yapılan tanımlardan ve bakılan birçok araştırmadan yola çıkılarak kişilik kavramının bireylerin hem sosyal hayatlarında hem de iş hayatlarındaki kariyerler planlamalarında önemli bir yeri olduğu söylenebilir. Bireylerin biyolojik özellikleri, kültürleri, yetenekleri gibi özellikler kişilik kavramını ortaya çıkarmaktadır.

Kişiliğin Özellikleri

Kişiliğin hareketli ve karışık bir hal içinde olması, diğer başka bilimlerden tarafından inceleme alanı bulması, kişilik hakkında bir tanım yapma konusunu zorlaştırmaktadır (Özsoy, 2013, s. 7). Kişilik kavramına ait birçok tanım, birçok açıklama bulunmaktadır. Bütün tanımlamaların sonucunda ortaya çıkan kişilik kavramının özelliklerini şu şekilde özetlemek mümkündür (Güney, 2000, s. 68-69):

- ✓ Kişilik, bireyin doğduğu andan itibaren mevcut olan ve sonradan elde edinilen temayüllerin toplamından ortaya çıkmıştır,
- ✓ Kişilik, bilişsel ve fiziksel özelliklerin bütününden oluşmaktadır,
- ✓ Kişilik, elde edinilen kazanımların tertip edilmesidir ve her bireyi diğer bireylerden ayıran birden çok özellik söz konusudur,
- ✓ Kişilik, şahısların temayüllerini ortama uydurur. Yani şahısların değişik şartlar altında değişik davranışlar ve tutumlar meydana getirmesine sebep olan sosyal uyum tanımını meydana getirir,
- ✓ Kişilik, sosyal çevrede meydana gelen bütün davranışlardır ve kasıtlı olarak belirlenen sosyal ortamın meydana getirdiği bir olgudur.

Kişiliğin Oluşumuna Etki Eden Faktörler

Kişiliğin oluşmasında ve gelişmesinde, farklı kişiliklerin ortaya çıkmasında etkili olan bazı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler altı ana başlık altında aşağıda açıklanmaktadır.

- ✓ ***Biyolojik Faktörler***

Kişilik oluşumunu etkileyen önemli faktörlerden biri biyolojik faktörlerdir. Biyolojik faktörler bizlere ailemizden geçmektedir ve bizi diğer bireylerden ayıran özellikleri meydana getirmektedir. Kalıtım, bireylerin anne rahminde oluşmaya başlar. Fiziki duruş, yüz güzelliği, cinsiyet, huy (mizaç), kas yapısı, refleks, güç durumu ve biyolojik durum olarak ya tamamı ile ya da çoğunluk bir şekilde ebeveynlerimizin kimler olduğunu biyolojik, fizyolojik, psikolojik olarak yaratılışlarından etki eder (Robbins ve Judge, 2016, s. 135).

Biyolojik faktörlerin kişinin ten rengi, saç rengi, zeka ve sinir sistemi gibi yapılarının fiziksel özelliklerini etkilediği ve bu etki ile kişinin kişilik gelişimine ancak içsel bir etki yarattığı fakat bireyin toplumla olan ilişkisinde, aile yapısı ile sosyal ve kültürel faktörlerin de etkili olduğu anlaşılmaktadır (Tekin, 2012, s. 95). Örneğin; atletik insanların kendilerine daha çok güvenmeleri; kısa boylu insanların daha sevimli, sıcak olduğu; uzun boylu insanların genel olarak mesafeli bir yapılarının olması fiziksel özelliklerin kişilik yapısının oluşmasında etkili olduğunu göstermektedir.

✓ *Aileye ve Çevreye İlişkin Faktörler*

Bireylerin doğumdan hemen sonra ilk karşılaştığı sosyal grup ailedir. Bireylerin kişilikleri kendi ailelerinin gelenek, görenek, yaşam tarzına göre şekillenmektedir. Bu sosyal grup içinde çocukların duyduğu takdir sözleri, beğenilme, övülme gibi olumlu kalıplar çocuğun kendini sevmesini ve kendine güvenmesini sağlarken; sürekli eleştirilen ve beğenilmeyen bir çocuğu içine kapanık, güvensiz bir çocuk haline getirmektedir. Çocuklar en çok kendi anne babalarının yaptığı hareket, seslenme sözlerini taklit etmeye meyillidirler. Bundan dolayı erkek çocukları rol model olarak baba ve ağabeylerini örnek alıp taklit ederken; kız çocukları ise annelerini örnek alırlar. Tüm bu bilgiler, toplumsallaşma açısından önemli verilerdir. Bu çerçevede, toplumsallaşma, çocuğun ailesi içinde bulunduğu sosyal grubunda kabul gören standart, gelenek, kültür ve beklentilere göre davranışlarını geliştirme süreci olarak tanımlanır (Teğin, 1983, s. 313).

✓ *Coğrafi ve Fiziki Faktörler*

Kişilik oluşumu gelişiminde, insanın doğduğu ve yaşadığı yerin etkisi her zaman bilinen bir gerçektir. Bundan dolayı, kişinin yaşadığı coğrafi çevrenin bileşenleri olan iklim, bitki örtüsü, yeryüzü şekilleri kişilik üzerinde önemli etkenler durumundadır (Eroğlu, 1998, s. 147). Soğuk iklim koşullarında yetişen insanların daha donuk mizaçlı ve sert oldukları bilinirken, sıcak iklim koşullarında yetişenlerin ise daha yumuşak mizaçlı oldukları bilinmektedir (Girgin, 2007, s. 46).

✓ *Kültürel Güçler*

Kişiliği etkileyen önemli faktörlerden bir diğeri de kültürel güçlerdir. Bireyler ailelerini ve doğacakları çevreyi seçemedikleri için doğdukları ortamın gelenek, görenek, örf, adet gibi normları istemeseler de almak zorunda kalırlar. Bireyler toplumda farklı durumda düşüp dışlanmamak için yaşadıkları topluma göre hareket ederler. Fakat bireyi toplumdan ayıran bazı özellikler olabilir bu da kişinin kişilik özelliği olarak tanımlanır. Yani her birey belirli bir toplum içinde yetişir ve toplumdaki kültürel güçlerden ölene dek etkilenir (Zel, 2001, s. 78). Bu güçler, barınma, giyim, yenilen yemek ile toplumlar arasındaki davranış farklılıklarına kadar uzanmaktadır.

✓ *Sosyal Faktörler*

Bireylerin kişiliğinin oluşmasında birçok faktör etkilidir ve bunlardan bir diğeri de sosyal faktörlerdir. Kalıtsal faktörlere ilave olarak çevresel faktörler ile bireylerin etkileşimi sonucunda kişilik olgusu meydana gelir (Eroğlu, 1998, s. 142). Kişiler, buldukları sosyal çevrede şekil alırlar ve o çevredeki pozisyona göre dostlarını, eşlerini, hatta mesleklerini bile sosyal çevre yardımı ile bulurlar (Goldstein, 1981, s. 233). Öğrenme, pekiştirilmiş tekrarlanma ve tecrübe sonucunda beyinde çok sayıda bilginin oluşması veya davranışta sürekli değişimin meydana gelmesi sonucu tamamlanır (Goldstein, 1981, s. 233). Bu bilgiler doğrultusunda, kişilerin öğrenme eylemini yaşadıkları sosyal çevrede pekiştirdikleri anlamı çıkarılabilir. Ve bireyler bu öğrenme sürecinde yaşadıkları alt sosyal sınıflardan ve sosyal grup kimliğinden etkilenirler.

✓ *Diğer Faktörler*

Kişiliğin oluşumunda biyolojik, ailevi, sosyal, kültürel, coğrafi ve fiziksel özelliklerin yanı sıra başka faktörlerinde etkili olduğu bilinmektedir. Bunları kitle iletişim araçları, yetişkinler grubu, doğum sırası olarak düşünebiliriz (Erdoğan, 1991, s. 242-244). Teknolojinin gelişmesiyle beraber ortaya çıkan sosyal medya kullanımının artması kişiliği etkileyen faktörlerden bir diğerdur. Özellikle genç kuşağın daha çok kullandığını bildiğimiz internet kullanımı yeni davranışların öğrenilmesinde etkilidir. İnternetin yanı sıra kitap, dergi, televizyon da kişiliği etkileyen araçlar arasında sayılabilir.

Temel Kişilik Modelleri

A Tipi ve B Tipi Kişilik Modeli

A ve B tipi kişilik modeli 1974 yılında iki kardiyolog olan Meyer Freidman ve Rosenman tarafından bulunmuştur. Freidman ve Rosenman kalp hastası kişilerin birçoğunun zor zamanlar geçirdiklerini, endişeli bir yapıya sahip olduklarını ve kaygılı olduklarını fark ettiler. Ve bu durumu temel alarak Freidman ve Rosenman hastaların iki farklı davranış modeli gösterdikleri sonucunu elde ettiler. Ve bu çalışmalar ile farklılıkların nedeninin kişilik kavramından kaynaklandığı neticesine vardılar (Moorhead ve Griffin, 1992, s. 463; Durna, 2005, s. 276-277). Bu iki kişilik tipi A tipi ve B tipi kişilik olarak adlandırılır. A tipi kişiliğin özellikleri şu şekilde özetlenebilmektedir (Robbins ve Judge, 2016):

- ✓ Genellikle çok hareketlidirler, hızlı ve seri çalışırlar, hızlı yürürler, hızlı konuşurlar ve hızlı yemek yerler,
- ✓ Sabırsızdırlar ve işleri erken bitirmeyi isterler,
- ✓ Aynı anda birden fazla iş yapmayı tercih ederler,
- ✓ Boş zamanları yoktur çünkü boş zaman kavramını sevmeyizler,
- ✓ Azimlidirler ve başarılarının önünde olabilecek engelleri kaldırma konusunda gayretlidirler,
- ✓ Matematiksel hesaplamalar onlar için önemlidir,
- ✓ Girişkendirler ve kendilerini motive etme noktasında başarılıdırlar,
- ✓ Diğer kişilik özelliklerine göre daha başarılıdırlar,
- ✓ Biraz yoğun strese sahiptirler.

B tipi kişilik sahipleri ise, sabırlıdırlar ve zamanla yarışmak gibi bir sorunun içinde olmazlar. Bundan dolayı, B Tipi kişilerin stres düzeyi düşüktür ve genellikle rahat kişilerdir. Süre olarak A tipi insanlardan daha çok çalıştıkları durumlar olabilir fakat onlar gibi stres içinde olmazlar. B tipi özellikteki kişilerde rekabet daha azdır ve öfke kontrolünü kolay sağlarlar. Saldırgan değildirler ve sert tepkiler vermezler; bu tavırlarından dolayı iletişim konusunda sorun yaşamazlar, ikili ilişkileri güçlüdür. Yeteneklerinin ne olduğunu bildikleri için yapabildikleri işlerde başkalarının ne düşündüğünü önemsemezler (Akçamete vd., 2001, s. 13).

Beş Faktör Kişilik Kuramı

Beş faktör kişilik kuramı dışadönüklük / içedönüklük, yumuşak başlılık – uyumluluk/ antagonizm – uyumsuzluk, sorumluluk-güvenilirlik/ sorumsuzluk, duygusal denge / nevroitiklik ve deneyime açıklık-zeka / tutuculuk gibi kişilik tiplerinden meydana gelmektedir (Somer, 1998, s. 18 – 19). Beş faktör ve tam zıttı faktörlerin davranışlarının belirli özellikleri şunlardır (Goldberg, 1993, s. 27):

- ✓ Dışadönüklük; konuşkanlık, çekingen olmama, aktif olmadır bunun zıttı olan kavramlar; sessizlik, içine kapanıklık, pasifliktir.
- ✓ Uyumluluk; kibar olma, güven verme ve sıcak olmadır; bunun zıttı olan kavramlar; düşmanlık, nefret, bencilliktir.
- ✓ Sorumluluk; organize olma, örgütlenme, bütünleştirme ve güvenilirliktir; bunun zıttı olan kavramlar; dikkatsiz olma, özen göstermeme, güvenilmezliktir.
- ✓ Duygusal dengesizlik; sinirli olma durumu ve huysuzluk, huzursuzluktur.
- ✓ Deneyime açık olma veya zeka; hayal gücü yüksek olan, meraklı olan, araştırmayı seven ve yaratıcı olan bunun zıttı olan kavramlar; sığlık düşünce, yeni fikirlere açık olmama, değişimi sevmeme ve anlayışsızlık olarak açıklanmaktadır.

Myers-Briggs Kişilik Tipolojisi (MBTG)

Myers-Briggs kişilik tipleri aslında Jung tarafından, dünya sübjektif ve objektif olarak birbirinden ayıran içedönüklük ve dışadönüklük ayırımına ilaveten, bireyin dünya ile ilişki kurma; his ve düşünmenin rasyonel fonksiyonları ya da sezgi ve duyumun rasyonel olmayan şekilde ayrılması hipotezine dayanmaktadır. Bu tanıma göre bireylerin; enerjilerinin kaynağına göre dışadönük/içedönük, bilgi toplama durumuna göre duyumsal/sezgisel, karar verme şekline göre düşünsel/hissel ve kişisel yaşamlarına göre yargısal/algısal şeklinde öncelikleri vardır (Çetin ve Basım, 2013: 115-116). Bu tipoloji, kullanım açısından en çok tercih edilen kişilik değerlendirme araçlarından. Dört ana özelliği birbiriyle ilişkilendirerek kişileri on altı kişilik tipinden en uygun olana birine yerleştirmekte, bu yolla kişiliği farklı sınıflara ayırmaktadır (Robbins ve Judge, 2016).

Myers-Briggs Kişilik Tiplerini ve özelliklerini on altı grup halinde şu şekilde sıralayabiliriz: Sezgisel (N), Duygusal (S), Hisseden (F), Düşünen (T), Dışadönükler (E),İçedönükler (İ), Algılayıcı (P), Yargılayıcı (J) olmak üzere;

- ✓ İSTJ: Sakin, , pragmatik ve ciddi şekilde bağımlıdırlar. Bu kişiliktekiler için gelenekler ve sadakat önemlidir. Sorumluluk duyguları yüksektir.
- ✓ İSFJ: Sorumluluk duygusuna sahip, arkadaş canlısı, sakin, nazik ve detaycıdırlar. Uyum ve düzen oluşturma peşindedir.
- ✓ İNFJ: Fikirlerde anlamı ve kapsamı araştırır. Firma değerlerine bağlı, vizyon uygulamasında kararlıdırlar. Düzenli bir yapıları vardır. Hep işe odaklıdır, diğer çalışanlara model olurlar.
- ✓ İNTJ: Orijinal fikirlere vardır. Fikirlerini yapabilmek için motivasyonları vardır. Bağımsız, şüpheli, ve mükemmeliyetçi yapıdadırlar. Kendini geliştirebilmek için hedefleri yüksektir. Bağımsızlığı severler.
- ✓ İSTP: Esnek yapıda ve toleranslıdırlar. Sebep ve sonuç arasında ilişki kurarlar. Pragmatik yapıdadırlar. Her yeniliği ilk kez denemeye hazırdırlar.
- ✓ İSFP: Arkadaş canlısı, sakin ve hassastır. Bu tipteki bireyler için mahremiyet önemlidir. Çatışmaları ve anlaşmazlıkları sevmezler. Her şeyi iyi gözlemler, ancak paylaşımı sevmezler.
- ✓ İNFP: İdealisttir. Kendi değerlerine bağlıdır. İnsanları anlamaya uğraşır ve potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardım eder. Gönüllü işler yapar.
- ✓ İNTP: Mantıklı açıklama ister. Sosyal etkileşimlerde soyut ve teorik yaklaşır. Analitik, şüpheli ve eleştiriseldir. Problem çözmei severler.
- ✓ ESTP: Esnek ve toleranslıdırlar. Yapararak öğrenirler.
- ✓ ESFP: Arkadaş canlısı ve sempattir. Başka insanlarla çalışmayı sever. Yeni bir becerilerini başkalarıyla deneyimleyerek öğrenir. Cömerttir. İçten davranırlar.
- ✓ ENFP: Hayalperest ve heveslidir. Sürekli onay bekler. Gelişime açık ve konuşkandır. İyimserdir.
- ✓ ENTP: Dahi, çabuk ve motive edici yapıdadır. Kavramsal olanakları meydana getirmede ve stratejik analiz yapma konusunda çeviktir. Rutin işlerden sıkılan, İcatları seven yapıdadır. Her güçlüğün ardından yenisinin gelmesini ister.
- ✓ ESTJ: Gerçekçi, pratik ve karardır. Etkili sonuçlar elde etmeye odaklıdır. Planların uygulaması noktasında zorlayıcıdır. Sürekli çalışırlar, yılmayan yapıları vardır.
- ✓ ESFJ: Sıcakkanlı yapıları vardır ve işbirlikçidir. Yaptığı katkılardan dolayı teşekkür bekler, uyumlu yapıdadır.
- ✓ ENFJ: Hazır cevaptır. Sıcaktır. Sorumluluk duygusu vardır. Başkalarının ihtiyaçlarını düşünür. Kolaylaştırıcıdır ve sosyal yönü vardır. liderlik tarzı, İlham vericidir. İkna kabiliyetleri yüksektir.
- ✓ ENTJ: Arkadaşça yaklaşır. Liderliği sever. Karardır. Uzun dönemli hedef ve planları belirlemeyi sever. Fikirlerini anlatmakta ısrarcıdır, yönlendirme yaparlar.

METODOLOJİ

Araştırmanın Amacı

Çalışmanın temel amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi bulmaktır. Bireylerin kişilik özellikleri (a) nevroitiklik, (b) dışa dönüklük, (c) açıklık, (d) uyumluluk, (e) vicdanlılık özellikleri dikkate alınarak ölçülmektedir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Bitlis Eren Üniversitesinde, önlisans ve lisans programlarında okuyan tüm öğrenciler oluşturmaktadır. Örneklem ise bu öğrenciler arasından amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilen 444 (136 erkek, 308 kadın) lisans öğrencisidir. Araştırmanın yeterli büyüklükte örnekleme ulaşabilmesi için amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Büyüköztür, vd., 2012). Amaçlı rastgele örnekleme sistematik ve rastgele seçilen durum örneklerinin araştırmanın amacı doğrultusunda amaçlı bir şekilde tasnif edilmesidir (Marshall & Rossman, 2014). Bu yeni örnekleme, rasgele örnekleme ile belirlenen durumlardan daha zengin verilere ulaşabilmek ve araştırmanın inanılrlığını arttırabilmek için yapılmaktadır (Flick, 2014).

Veri Toplama Süreci

Araştırma verileri, araştırmacı tarafından 20.09.2019-20.10.2019 tarihleri arasında, deneklerle yüz yüze görüşülerek üniversitede dersliklerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı tarafından, toplam 444 adet anket hazırlanmış ve öğrencilere yaptırılmıştır. Yapılan anketler sonucunda elde elden bilgiler bu çalışmanın veri tabanını oluşturmaktadır. Araştırmanın kariyer planlamasını ölçmek için Rottinghaus vd. (2005) tarafından geliştirilen “Kariyer Geleceği Ölçeği” (Career Futures Inventory) tercih edilmiştir. Ölçek Türkçe diline Kalafat (2012) tarafından üç boyut ve 25 ifade olarak geçirilmiştir. Ölçek 25 ifadeden meydana gelmektedir ve bu ölçekte boyutlar kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi olmak üzere üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Anketteki ilk 11 ölçekteki ifade kariyer uyumluluğu boyutunu, 12-22 arasında bulunan ölçekteki ifadeler kariyer iyimserliği boyutunu, 23-25 arasında bulunan ölçekteki ifadeler iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi boyutunu ölçmektedir. Ölçek, 5’li Likert ölçeği olarak yapılandırılmış ve (5= Tamamen katılıyorum,

4=Katılıyorum, 3=Fikrim Yok, 2=Katılmıyorum, 1=Kesinlikle katılmıyorum) şeklinde puanlandırılmıştır. Fakat boyutların kendi içinde tutarlılığının sağlanabilmesi için kariyer planlaması ölçeğindeki 10., 11., 14., 15., 16., 19., 20. Ve 24.ölçekler ters kodlanmıştır (1= Tamamen katılıyorum, 2= Katılıyorum, 3= Fikrim Yok, 4= Katılmıyorum ve 5= Kesinlikle Katılmıyorum).

Araştırmanın kişilik özellikleri bölümünde kişilik ölçeği olarak Beş Büyük Faktör Kuramı (Big Five Factor) ölçeği tercih edilmiştir (Oliver ve Srivastava, 1999). Ölçeğin Türkçe kullanımı için, ölçeği Türkçe' ye kazandıran Tomrukçu' nun (2008) çalışmasından yararlanılmıştır. Ölçek 44 ifadeden ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçekteki boyutlar, nevroitiklik, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk, vicdanlılıktır. İlk 8 ölçekteki ifade nevroitiklik boyutunu, 9-16 arasında bulunan ölçekteki ifadeler dışa dönüklük boyutunu, 17- 26 arasında bulunan ölçekteki ifadeler açıklık boyutunu, 27- 35 arasında bulunan ölçekteki ifadeler uyumluluk boyutunu ve 36- 44 arasında bulunan ölçekteki ifadeler vicdanlılık boyutunu ölçmektedir. Ölçek, 5'li Likert ölçeği olarak yapılandırılmış ve (5=Tamamen katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3=Fikrim Yok, 2=Katılmıyorum, 1=Kesinlikle katılmıyorum) şeklinde puanlandırılmıştır. Fakat boyutların kendi içinde tutarlılığının sağlanabilmesi için kişilik ölçeğindeki, 2., 5., 7., 10., 13., 15., 23., 25., 27., 29., 32., 34.,37., 39., 40. ve 44. ölçekler ters olarak kodlanmıştır (1= Tamamen katılıyorum, 2= Katılıyorum, 3= Fikrim Yok, 4=Katılmıyorum ve 5= Kesinlikle Katılmıyorum).

Yapılan araştırma, Bitlis Eren Üniversitesi Etik Komisyonu 04.10.2019 tarihli ve 66073261/050.03/ sayılı yazı ve ile onaylanmış olup, etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oy birliği ile karar verilmiştir.

Araştırma Hipotezler

Çalışmanın bu bölümünde, literatür taraması sonucunda elde edilen verilerden yola çıkılarak oluşturulan hipotezlere yer verilmiştir. Çalışmada, kariyer planlamasını oluşturan üç boyut (Kariyer uyumu boyutu, kariyer iyimserliği boyutu, iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi) ile kişiliği oluşturan alt boyutlar (nevroitiklik, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk, vicdanlılık) arasındaki ilişkiye ait aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Kariyer planlaması ile nevroitiklik arasında ilişki vardır.

H1a: Kariyer uyumu boyutu ile nevroitiklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Kariyer iyimserliği boyutu ile nevroitiklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ile nevroitiklik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Kariyer planlaması ile dışa dönük kişilik arasında ilişki vardır.

H2a: Kariyer uyumu boyutu ile dışa dönük kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Kariyer iyimserliği boyutu ile dışa dönük kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ile dışa dönük kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Kariyer planlaması ile açık kişilik arasında ilişki vardır.

H3a: Kariyer uyumu boyutu ile açık kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3b: Kariyer iyimserliği boyutu ile açık kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3c: İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ile açık kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Kariyer planlaması ile uyumlu kişilik arasında ilişki vardır.

H4a: Kariyer uyumu boyutu ile uyumlu kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4b: Kariyer iyimserliği boyutu ile uyumlu kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4c: İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ile uyumlu kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Kariyer planlaması ile vicdanlı kişilik arasında ilişki vardır.

H5a: Kariyer uyumu boyutu ile vicdanlı kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5b: Kariyer iyimserliği boyutu ile vicdanlı kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5c: İş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ile vicdanlı kişilik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Geçerlilik, Güvenilirlik ve Veri Analizi



Çalışmada ölçme araçlarının geçerlilik sorununu yok etmek, oluşabilecek yeterlilikleri sağlamak amacıyla literatürde geçerliliği olan ölçeklerden faydalanılmıştır. Buradan hareketle, hem “Kariyer Geleceği Ölçeği” nin hem de “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” nin ölçme aracı olarak geçerliliği olan araçlar olduğu söylenebilir.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini belirleyebilmek için Cronbach alfa değerlerine bakılmış ve analiz sonuçları Tablo 1’ de gösterilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayıları

ARAŞTIRMANIN ÖLÇEKLERİ	ALPHA (α)
Kariyer Geleceği Ölçeği	0,864
Kişilik Ölçeği	0,721

BULGULAR

Araştırma bulguları iki başlık halinde açıklanmaktadır. Birinci başlıkta, örneklemin demografik özelliklerine ait bilgi verilmektedir. İkinci başlıkta, araştırmanın temel sorularına yanıt olabilecek değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve derecesinin belirlenmesinde Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Örneklemin Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Fakültelerde eğitim gören öğrencilerin demografik özellikler tanımlayıcı istatistikler aracılığıyla incelenmiştir (N, %). Elde edilen bulgular Tablo 4’te detaylı olarak gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

	N	%
Cinsiyet		
Erkek	136	30,6
Kadın	308	69,4
Fakülte		
İİBF	97	21,8
İslami İlimler Fakültesi	73	16,4
Beden Eğitimi ve Spor bölümü	35	7,9
Sağlık Meslek Yüksek Okulu	98	22,1
Fen Edebiyat Fakültesi	102	23,0
Mühendislik- Mimarlık Fakültesi	93	8,8
Sınıf		
1	104	23,4
2	122	27,5
3	130	29,3
4	88	19,8
Ailenin ikamet ettiği yer		
() Büyük Şehir	96	21,6
İl Merkezi	102	23,0
İlçe Merkezi	150	33,8
Köy	96	21,6
Annenin Eğitim Durumu		
Okuma-yazma bilmiyor	191	43,0
İlköğretim	222	50,0
Lise	25	5,6
Üniversite	6	1,4
Babannın Eğitim Durumu		
Okuma-yazma bilmiyor	38	8,6
İlköğretim	259	58,3
Lise	102	23,0
Üniversite	45	10,1

Öğrencilerin %30,6 erkeklerden, %69,4 ise kadınlardan oluşmaktadır. Okudukları fakültelere incelendiğinde %21,8 İİBF, %16,4 İslami Bilimler, %7,9 Beden Eğitimi ve Spor Bölümü, %22,1 Sağlık Meslek Yüksek Okulu, %23 Fen Edebiyat Fakültesi ve %8,8 Mühendislik ve Mimarlık Fakültesinde eğitim alan öğrencilerden oluştuğu görülmektedir. Devam edilen sınıf bazında bakıldığında sırasıyla %23,4 oranında 1.sınıf, %27,5 oranında 2. Sınıf, %29,3 oranında 3. Sınıf ve %19,8 oranında 4. Sınıf öğrencilerinin olduğu görülmektedir. Katılımcıların ailelerinin ikamet ettiği yer göz önüne alınırsa %21,6 büyük şehirde, %23 il merkezinde, %33,8 ilçe merkezinde ve %21,6 köyde yaşadıkları görülmektedir. Katılımcıların annelerinin eğitim durumu %43 okuma-yazma bilmiyor, %50

ilköğretim mezunu, %5,6 lise mezunu, %1,4 ise üniversite mezunu olarak görülmektedir. Katılımcıların babalarının eğitim durumuna bakıldığında ise %8,6 okuma-yazma bilmiyor, %58,3 ilköğretim mezunu, %23 lise mezunu, %10,1 üniversite mezunu olduğu sonuçları elde edilmiştir.

Kişilik-Kariyer Planlaması İlişkisine Ait Bulgular

Kişilik ile kariyer planlaması arasındaki ilişki belirlemek ve bu ikili ilişkinin derecesini bulmak için korelasyon analizi uygulanmıştır. Tablo 7' de kişilik ile kariyer planlaması arasındaki ilişki ve bu ilişkinin derecesine ait bilgiler bulunmaktadır.

Tablo 3. Kariyer Planlaması- Kişilik İlişkisine Ait Korelasyon Analizi Tablosu

	Ort	S.S.	P1	P2	P3	K1	K2	K3	K4	K5
Kariyer Uyumluluğu	3,88	0,58	-							
Kariyer İyimserliği	3,73	0,60	,59**	-						
İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi			,30**	,41**	-					
Nevrotiklik	2,77	0,69	-,24**	-,33**	-,25**	-				
Dışa Dönüklük	3,40	0,78	,37**	,4**8	,26**	-,50**	-			
Açıklık	3,50	0,53	,41**	,37**	,32**	-,31**	,43**			
Uyumluluk	3,61	0,54	,34**	,36**	,19**	-,23**	,30**	,38**		
Vicdanlılık	3,68	0,67	,41**	,45**	,30**	-,25**	,31**	,35**	,47**	-

** 0,01 düzeyinde ve N=444

Korelasyon analizi sonucunda, araştırmanın hipotezlerinde ileri sürülen kariyer planlaması ölçeğinin boyutları ve kişilik ölçeğinin boyutları arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğu görülmektedir. Bu bilgilerden yola çıkarak kariyer planlaması alt boyutları ile kişilik alt boyutu olan nevrotiklik arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Kariyer planlaması alt boyutları ile kişilik alt boyutlarından olan dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk, vicdanlılık arasında ise pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Korelasyon katsayılarına bakıldığında, kariyer planlaması ölçeğinin alt boyutlarının tüm değişkenleri ile kişilik ölçeğinin alt boyutlarının tüm değişkenleri arasındaki ilişkinin aynı düzeyde olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda, nevrotiklik ile kariyer uyum arasında ($r = -0,24$) düzeyinde; nevrotiklik ile kariyer iyimserliği arasında ($r = -0,33$) düzeyinde ve nevrotiklik ile iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi arasında ($r = -0,25$) düzeyinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Dışa dönüklük ile kariyer uyumluluğu arasında ($r=0,37$) düzeyinde, dışa dönüklük ile kariyer iyimserliği arasındaki ($r=0,48$) düzeyinde ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi ile dışa dönüklük arasında da ($r=0,26$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Açıklık ile kariyer uyumluluğu arasında ($r=0,41$) düzeyinde, açıklık ile kariyer iyimserliği arasındaki ($r=0,37$) düzeyinde ve açıklık ile iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi arasında da ($r=0,32$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Uyumluluk ile kariyer uyumluluğu arasında ($r=0,34$) düzeyinde, uyumluluk ile kariyer iyimserliği arasındaki ($r=0,36$) düzeyinde ve uyumluluk ile iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi arasında da ($r=0,19$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Vicdanlılık ile kariyer uyumluluğu arasında ($r=0,41$) düzeyinde, vicdanlılık ile kariyer iyimserliği arasındaki ($r=0,45$) düzeyinde ve vicdanlılık ile iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi arasında da ($r=0,30$) pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Küreselleşmenin, rekabetin arttığı günümüzde hem iş görenin verimliliği, başarısı, iş hayatındaki memnuniyeti açısından; hem de örgüt verimliliği, karlılığı, iş sürekliliği açısından kariyer ve kariyer planlaması kavramlarının önemi artmaktadır. İşgörenlerin buldukları örgüt yapıları içerisinde; örgütlerin ise buldukları sektörde fark yaratabilmeleri için kariyer ve kariyer planlaması kavramlarını doğru anlamaları ve doğru şekilde hayata geçirmeleri gerekmektedir. Bireylerin kişiliklerine, yeteneklerine uygun kariyer hedefleri belirleyip bu doğrultuda hareket etmesi ve örgütlerin de personelinin özelliklerinden haberdar olup bireyleri bu yönde yönlendirmesi faydalı olacaktır.

Yapılan literatür taramasında kariyer planlaması ve kişilik, bireysel kariyer ve kişilik olgusu üzerine çalışmaların yapıldığı görülmektedir (Şeyhanlıoğlu, 2018; Kıyak, 2015; Bal, 2017). Fakat üniversite öğrencileri üzerinde kariyer planlaması ve kişilik ilişkisine yönelik çalışma sayısının yetersizliğinden dolayı mevcut çalışmanın birçok

araştırmaya katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma kariyer planlamasının kişilik ile ilişkisini ve bu ilişkinin üniversite öğrencileri açısından durumunu incelemek üzere yapılmıştır.

Araştırma verileri analiz edilirken çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçeklere ilişkin Cronbach's Alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin 0,70' in üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç çalışmanın güvenilirliğinin iyi bir seviyede olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2019). Araştırmanın çıkış noktası olan "Kariyer planlaması ve kişilik arasındaki ilişki"yi inceleyebilmek için değişkenler arası korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analizde kariyer planlaması alt boyutlarından uyumluluk, iyimserlik ve bilgi ile kişilik alt boyutlarından olan nevroitiklik, dışa dönüklük, uyumluluk, açıklık ve vicdanlılık bulunmaktadır. Korelasyon analizi sonucunda, kariyer planlaması alt boyutları ile nevroitiklik alt boyutu arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buradan nevroitiklik düzeyi yüksek bireylerin kariyer planlaması yapma eğilimlerinin düşük olduğu ve bu bireylerle çalışmanın başarı sağlamayacağı sonucuna varılabilir. Bunun nedenlerinin bazılarının nevroitiklik düzeyi arttıkça bireylerin kariyer planlamasından daha çok kendi duygusal gelgitlerine yoğunlaşmaları, kendilerine güvensiz, karamsar olmalarından dolayı olaylara doğru açılardan bakamamaları, sinirli ve sabırsız olmalarından dolayı grup içi etkinliklerine dahil olamamaları gösterilebilir. Elde edilen bu bulguyu destekleyen çalışmalar, literatür taraması incelemesi sonucunda ortaya çıkarılmıştır (Temeloğlu ve Aksu, 2016; Özler vd., 2016). Öte yandan, kariyer planlaması boyutları (uyumluluk, iyimserlik, bilgi) ile dışa dönüklük, uyumluluk, açıklık ve vicdanlılık boyutları arasında ise pozitif yönlü olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca bakılarak, işe alım sürecinde bireylerde dışa dönüklük, uyumluluk, açıklık ve vicdanlılık alt boyutlarının pozitif yönde olduğu bireylerle çalışıldığında verim ve başarı açısından olumlu dönüşler olabileceği söylenebilir. Çünkü bu alt boyutlar ve kariyer planlaması arasındaki ilişki doğru orantılıdır ve birinin artış gösterdiği yerde diğeri de artış gösterecektir. Ortaya çıkan bu sonucu destekler nitelikte çalışmalar literatür taramasında bulunmuştur (Şeyhanlıoğlu, 2018; Kıyak, 2015).

ÖNERİLER

Mevcut çalışmadan elde edilen verilerden yola çıkarak birtakım önerilerde bulunulabilir. Bireylerin iş yaşamına atılmadan önce kendilerinin farkına varmaları çok önemlidir. Bireyler, hangi alanda yetenekli olduklarını, hangi iş alanlarının kişiliklerine uygun olduğunu önceden belirlemeli ve bu yönde bir kariyer hedefi belirlemelidirler. Belirlenen bu hedef doğrultusunda yapılacak bir kariyer planlaması bireyleri hem başarıya götürecektir hem de bireylerin mutlu bir çalışma hayatlarının olmasını sağlayacaktır. Bireylerin yetenek, bilgi, beceri ve kişiliklerine uygun işlerde çalışmaları onlarda iş tatmini sağlayacak, bu durumda bireylerin enerjisi ve verimi artacaktır. Kendisinin farkında olan birey, yapamayacağını bildiği işlerden uzak durarak örgütün performansını ve verimini düşürmeyecektir. Sadece kendi bilgi, yetenek ve kişiliğine uygun işleri seçerek daha faydalı işler yapabilecektir. Doğru yapılan tercihler bireylerin hem kendilerine olan güvenlerini arttırıp daha verimli çalışmalarını sağlayacak hem de örgüt içinde daha kaliteli ve faydalı işer yapmalarını sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akat, İ., Budak-Solakoğlu, G. ve Budak, G. (2004). İşletme Yönetimi. İzmir: Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Anafarta, N. (2001). "Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif", Akdeniz İİBF Dergisi, (2),1-17.
- Aytaç, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi ve Sorunları. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bal, G. (2017). Bireysel Kariyer Planlamasında Kişisel Özelliklerin Kamu Sektöründe Çalışmaya Yönelik Etkisi: Bir Pilot Araştırma. Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Bingöl, D. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi. Denizli: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.
- Burger, J. (2006). Kişilik. (Çev. İ.D. Sarıoğlu). (1.Baskı). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2019). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. (Geliştirilmiş 11. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çakır, Ö. (2008). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2015). “Örgütte Bireysel Farklılıklar, Kişilik ve Değerler”, İçinde: Der. Sıgri, Ü. ve Gürbüz, S. Örgütsel Davranış. İstanbul, Beta Yayınları, 94-135.
- Çolakoğlu Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2009). “Çalışanların Demografik Özelliklerin Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası’ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği”, Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 20(1),77-89.
- Demirbilek, T. (1994). “Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, 9(2),71- 85.
- Durna, U. (2005). “A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 19(1), 275-290.
- Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde Davranış. İstanbul: İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını.
- Eroğlu, F. (1998). Davranış Bilimleri. (4.Baskı). İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.
- Eroğlu, F. (2000). Davranış Bilimleri. (5. Basım). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Flick, U. (2014). An Introduction To Qualitative Research. New York: Sage.
- Girgin, B. (2007). Beş Faktör Kişilik Modelinin İş Yerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Goldberg, L. R. (1993). “The Structure of Phenotypic Personality Traits”, American Psychologist, 48(1),26-34.
- Goldstein, H. (1981). Social Learning and Change, Newyork: Tavistock Publications.
- Güney, S. (2000). Davranış Bilimleri. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Jain, N. K. (2005). Organizational Behaviour. New Delhi: Atlantic Publishers and Distributors.
- Kalafat, T. (2012). “Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi”. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4 (38), 169-179.
- Kıyak, M., F. (2015). Lisans Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin ve Değerlerinin Bireysel Kariyer Planlaması Sürecine Etkisi: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Koca, A. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi’nde Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kuzgun, Y. (2006). Meslek Rehberliği ve Danışmanlığı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Marshall, C. & Rossman, G. B. (2014). Designing Qualitative Research. New York: Sage.
- Moorhead, G. ve Griffin, R.W. (1992). Organizational Behavior. (3. Baskı). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Özler, D. E., Mercan, N. ve Yeni, Z. (2016). “Y Kuşağının Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 18 (4),149-162.
- Özsoy, E. (2013). A ve B Tipi Kişilik ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sakarya.
- Pilavcı, D. (2007). Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2013). Örgütsel Davranış. (Çev. İnci Erdem). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Robbins, S. P., ve Judge, T. (2016). Essentials of Organizational Behavior. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Sabuncuoğlu, Z. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi. Bursa: Alfa Aktüel Yayıncılık. Soysal, A. (2008). “Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Çalışması”, Çimento İşveren Dergisi, 22(1),4-19.
- Şeyhanlıoğlu, H. Ö. (2018). Bireysel Kariyer Planlaması Ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Turizm Çalışanları Örneği. Sıtkı Koçman Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., Soysal, A. (2004). Kariyer yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Taymur, İ. ve Türkçapar, M. H. (2012). “Kişilik: tanımı, sınıflaması ve değerlendirmesi”, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2),154-177.
- Teğin, B. (1983). *Davranış Bilimlerine Giriş*. (2.Baskı). Ankara: Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Tekin, Ö. A. (2012). *Yabancılaşma Ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer' deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerindeki Uygulama*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Temeloğlu, E., Aksu, M. (2016), “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Turizmde Kariyer Yapma İstekleri Üzerindeki Etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(43),1512-1521.
- Yılmaz, A. (2010). *Meslek Yüksekokulları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Zel, U. (2001). *Yönetimde Kişilik Özellikleri*. Ankara: Nobel Yayınları.