

T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARIYER UYUM YETENEĞİNE ETKİSİ:
ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

TEZİ YAZAN
Hüseyin SARTIK

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ayşe İpek KOCA BALLI (Çukurova Üniversitesi)
Jüri Üyesi: Doç. Dr. Murat KOÇ
Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Soner ÇAKMAK (Çukurova Üniversitesi)

MERSİN / OCAK 2020

ONAY

T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ' NE

201710075 numaralı öğrencimiz olan Hüseyin SARTIK tarafından hazırlanan “**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARIYER UYUM YETENEĞİNE ETKİSİ: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**” başlıklı bu tez çalışması jüri üyelerimiz tarafından oybirliği ile Psikoloji Ana Bilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

Üniv. Dışı-Jüri Asıl Üyesi-Tez Danışmanı-Jüri Başkanı: Dr. Öğr. Uyesi Ayşe İpek KOCA BALLI
 (Çukurova Üniversitesi)

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

Üniv. İçi - Jüri Asıl Üyesi: Doç. Dr. Murat KOÇ

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

Üniv. Dışı - Jüri Asıl Üyesi: Dr. Öğr. Uyesi Savaş ÇAKMAK
 (Çukurova Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.

(Enstitü Müdürlüğünde evrak aslı imzalıdır.)

2020
 2020
 Doç. Dr. Murat KOÇ
 Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ÍTHAF



Anneme...

ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

20 / 01 / 2020

Hüseyin SARTIK

TEŞEKKÜR

Öncelikle tezimi hazırlarken desteğini ve yardımını esirgemeyen, gösterdiği sabır anlayış ve destek için değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Ayşe İpek KOCA BALLI ‘ya teşekkür etmek istiyorum.

Sonrasında, Çağ Üniversitesi psikoloji yüksek lisans programı ile tanışmama ve başvurmama vesile olan saygıdeğer Doç. Dr. Murat KOÇ hocama teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim süresince bana emeği geçen Prof. Dr. Şükrü UGUZ, Prof. Dr. Gülşah SEYDAOĞLU, Prof. Dr. Nurgül ÖZPOYRAZ, Dr. Öğr. Üyesi Soner ÇAKMAK, Doç. Dr. Binnaz KIRAN, Öğr. Gör. Kahraman Kıral, Öğr. Gör. Ufuk KOCATEPE, Öğr. Gör. Habibe ERDİŞ GÖKÇE hocalarıma teşekkür ediyorum.

Yüksek lisans programına başvuru aşamasından itibaren desteği ve anlayışı için okul müdürüm Sayın Seyyal CENGİZ’ e, manevi desteğiyle hep yanımda olan dostum Yusuf KORUR’A teşekkür ediyorum.

Son olarak, ilk günden son güne kadar hep yanımda olan desteğini esirgemeyen sevgili arkadaşım Bahar DEĞİRMENCİ’ ye teşekkür ediyorum.

Teşekkürün en büyüğü manevi desteklerini hep hissettiğim canım aileme.

ÖZET

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARIYER UYUM YETENEĞİNE ETKİSİ: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Hüseyin SARTIK

Yüksek Lisans Tezi, Psikoloji Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ayşe İpek KOCA BALLI

Ocak 2020, 89 Sayfa

Bu araştırma üniversite son sınıf öğrencilerinde kişilik özellikleri ile kariyer uyum yeteneği ve alt boyutlarının araştırılması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, üniversite son sınıf öğrencilerinin kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği üzerine etkileri belirlenmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmada veriler Çağ Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesi'nde öğrenim gören 412 öğrenciye uygulanan anket ile toplanmıştır. Anket, 30 maddelik Hızlı Büyük Beşli Kişilik Ölçeği, 24 maddelik Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği ve demografik bilgilere yönelik sorulardan oluşmaktadır. Elde edilen veriler, IBM SPSS Statistics 22.00 ile analiz edilmiştir.

Kariyer uyum yeteneği ve alt boyutlarında eğitim görülen üniversiteye göre ortalamaların anlamlı farklılıklar gösterdiği, kişilik özellikleri alt boyutlarında ise ortalamaların kısmen farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir.

Sonuç olarak kişilik özellikleri dışı dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık kişilik alt boyutlarının kariyer uyum yetenekleri üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizleri sonucunda; kişilik özellikleri bağımlı değişken olan kariyer uyum yeteneğini açıklama oranı $R^2=0,288$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç kariyer uyum yeteneği değişkeninin % 28,8'inin, kişilik özellikleri ile açıklanabileceğini göstermektedir. Ayrıca kişilik özellikleri alt boyutları dışı dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık alt boyutlarının kariyer uyum yeteneği üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kariyer uyumundaki değişimin %14,1'inin dışı dönüklükle, %25,9'unun sorumlulukla, %11,1'inin duygusal denge ile ve %26,7'sinin deneyime açıklık ile açıklanabileceğini göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Kişilik özellikleri, kariyer uyum yetenekleri, üniversite Öğrencileri.

ABSTRACT**EFFECT OF PERSONALITY TRAITS ON CAREER ADAPTATION SKILL:
A RESEARCH ON UNIVERSITY STUDENTS****Hüseyin SARTIK****Master's Thesis, Department of Psychology****Supervisor: Dr. Ayşe İpek KOCA BALLI****January 2020, 89 Pages**

This research was conducted in order to investigate the personality traits and career adaptation ability as well as sub-dimensions on senior year university students. In this study, it was attempted to determine the effect of personality traits of senior year university students on career aptitude ability.

In this research, the data were collected by a questionnaire applied to 412 students studying at Çağ University and Çukurova University. The questionnaire consists of a 30-item Quick Big Five Personality Scale, a 24-item Career Aptitude Ability Scale, and questions about demographic information. The data were analyzed with IBM SPSS Statistics 22.00.

It was observed that the averages of career adaptation skill and its sub-dimensions differed significantly among universities, and the averages differed partly in personality traits sub-dimensions.

As a result, it was determined that extraversion, responsibility, emotional balance and openness to experience sub-dimensions of personality traits had an effect on career adaptation skills. As a result of multiple linear regression analysis conducted, the rate of explaining career adaptation skill where personality traits are dependent variable, was found to be $R^2=0,288$. This result shows that 28,8% of career adaptation skill variable can be explained by personality traits. In addition, it was determined that extroversion, responsibility, emotional balance and openness to experience sub-dimensions of personality traits had an impact on career adaptation skill. It indicates that 14,1% of the change in career adaptation can be explained by extraversion, 25,9% with responsibility, 11,1% with emotional balance and 26,7% with openness to experience.

Keywords: Personality Traits, Career Aptitude Abilities, University Students.

ÖNSÖZ

Meslek ve kariyer iş hayatına girecek olan üniversite son sınıf öğrencileri için üzerinde düşünülen kavramlar olmaktadır. Bu çalışmada bireyin hayatının farklı alanlarında etkisini gördüğümüz, birçok alanını şekillendiren kişilik özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri değişkeni üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmanın amacı kişilik özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisini tespit ederek literatüre katkı sağlamaktır.

Çalışmanın ilk bölümünde, araştırmanın neden yapılmak istendiği ve nasıl yapılacağı hakkında bilgilendirme yapılmış; sonra kariyer uyumu, alt boyutları, kişilik ve beş faktör kişilik özellikleri kuramsal olarak incelenmiştir. Bağımsız değişken olan beş faktör kişilik özelliklerinin, kariyer uyumu ve alt boyutları ile ilişkisi analiz edildikten sonra etki düzeyi incelenmiştir.

Araştırma sonucunda kişilik özelliklerinin kariyer uyumu ve alt boyutları üzerinde etkili olduğu ve elde edilen bulguların başka araştırma sonuçlarını destekler özellikte olduğu görülmüştür.

İÇİNDEKİLER

KAPAK	i
ONAY	ii
İTHAF	iii
ETİK BEYANI	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
ÖNSÖZ	viii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
EKLER LİSTESİ	xvi

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Arka Planı	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Problemi.....	5
1.4. Araştırmanın Önemi.....	6
1.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	7
1.6. Araştırmanın Sayıtları.....	8
1.7. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları	9
1.8. Tanımlar	9

BÖLÜM II

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kariyer Yapılandırma Kuramı	11
2.1.1. Kariyer Yapılandırma Kuramının Varsayımları	11

2.1.2. Kariyer Yapılandırma Kuramında Temel Kavramlar	13
2.1.2.1. Mesleki Kişilik	13
2.1.2.2. Yaşam Alanları.....	13
2.1.2.3. Mesleki Benlik	14
2.1.2.4. Yaşam Temaları	14
2.1.2.5. Kariyer Evreleri.....	14
2.1.2.6. Kariyer Uyumu.....	15
2.1.2.7. Kariyer Uyum Yeteneği Yüksek Bireylerin Özellikleri.....	16
2.2. Kişilik Özellikleri.....	17
2.2.1. Kişilik Kavramı.....	17
2.2.2. Kişiliğin Gelişimi.....	18
2.2.3. Kişilik Üzerinde Etkili Olan Unsurlar	18
2.2.4. Kişilik Kuramları	19
2.2.4.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı	20
2.2.4.2. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı.....	20
2.2.4.3. Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı	21
2.2.4.4. Alfred Adler'in kişilik kuramı	21
2.2.4.5. Karen Horney'in Kişilik Kuramı	22
2.2.4.6. Eysenck'in Kişilik Kuramı	22
2.2.5. Beş Faktörlü Kişilik Modeli.....	22
2.3. Kişilik Özellikleri ve Kariyer Uyumu ile İlgili Araştırmalar.....	24

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı.....	26
3.2. Araştırmanın Modeli	26
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	27
3.4. Araştırmanın Yapılışı (Prosedür)	27
3.5. Veri Toplama Araçları	27
3.6. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri.....	28
3.6.1. Kişilik Özellikleri Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri.....	29
3.6.2. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri	32

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Frekans Dağılımı ve Yüzdeler..	35
4.2. Demografik Özelliklerden Kaynaklanan Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Kariyer Uyum Yetenekleri Farklılıklarının Analizi.....	36
4.2.1. Değişkenlerin Cinsiyete Göre Farklılıklarının Analizi.....	36
4.2.2. Değişkenlerin Eğitim Gördükleri Üniversiteye Göre Farklılıklarının Analizi	37
4.2.3. Değişkenlerin Büyüdükleri Çevreye Göre Farklılıklarının Analizi.....	38
4.2.4. Değişkenlerin Okunulan Bölüme Göre Farklılıklarının Analizi.....	40
4.2.5. Değişkenlerin Not Ortalamasına Göre Farklılıklarının Analizi.....	42
4.3. Değişkenler Arası Korelasyon Analizleri	44
4.4. Regresyon Analizleri.....	45
4.4.1. Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Etkisi.....	45
4.4.2. Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu Olan İlgi Üzerindeki Etkisi	47
4.4.3. Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu Olan Kontrol Üzerindeki Etkisi	48
4.4.4. Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu Olan Merak Üzerindeki Etkisi	49
4.4.5. Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu Olan Güven Üzerindeki Etkisi	50

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Tartışma ve Yorum	54
------------------------------	----

BÖLÜM VI

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç.....	58
6.2. Öneriler	59

7. KAYNAKÇA	60
8. EKLER	64
9. ÖZGEÇMİŞ	73



KISALTMALAR LİSTESİ

ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
KUYÖ	: Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği
KYK	: Kariyer Yapılandırma Kuramı



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.	Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları	30
Tablo 2.	Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Faktör Yükleri ve Cronbach's Alfa Katsayıları	31
Tablo 3.	Kariyer Uyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları	33
Tablo 4.	Kariyer Uyumu Ölçeğinin Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Katsayıları	34
Tablo 5.	Katılımcıların Demografik Özelliklerine ilişkin Frekans ve Yüzdeler.....	36
Tablo 6.	Katılımcıların Cinsiyete Göre Farklılıkların Tespiti İçin T Testi	37
Tablo 7.	Katılımcıların Eğitim Gördükleri Üniversiteye Göre Farklılıkların Tespiti İçin T Testi.....	38
Tablo 8.	Katılımcıların Büyüdükleri Çevreye Göre Farklılıkların Tespiti İçin T Testi.....	39
Tablo 9.	Kişilik Özellikleri ve Kariyer Uyum Yetenekleri Alt Boyutlarında Bölüm İçin ANOVA ve Post-hoc Analiz Sonuçları	41
Tablo 10.	Kişilik Özellikleri ve Kariyer Uyum Yetenekleri Alt Boyutlarında Not Ortalaması İçin ANOVA ve Post-hoc Analiz Sonuçları.....	43
Tablo 11.	Ölçekler Arası Korelasyon Analizi	45
Tablo 12.	Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisi	46
Tablo 13.	Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu İlgi Üzerindeki Etkisi	48
Tablo 14.	Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu Kontrol Üzerindeki Etkisi	49
Tablo 15.	Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu Merak Üzerindeki Etkisi	50
Tablo 16.	Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu Güven Üzerindeki Etkisi	51
Tablo 17.	Araştırma Kapsamındaki Hipotezlerin Sonuçları	51

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırmanın Modeli.....	26
Şekil 2. Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Yapısı.....	29
Şekil 3. Kariyer Uyumu Ölçeği Faktör Yapısı	32



EKLER LİSTESİ

8.1. Etik Kurul Onay Belgesi.....	64
8.2. Anket Formu	65
8.3. Anket Formu Uygulama İzin Belgeleri	68
8.4. Ölçek Uygulama İzinleri.....	71



BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın konusu, önemi, amacı, hipotezleri, kapsam ve sınırlılıklarına yer verilmektedir.

1.1. Araştırmanın Arka Planı

Bireyler geçmişten bugüne sosyallikleri gereği iş ve meslek hayatı içinde olmayı istemekte ve bu yönde harekete geçmektedirler. Günümüzde de okul öncesi dönemden başlayarak mesleklere ilgi duymaktadırlar. Bu ilgi özellikle bireylerin kendilerine yöneldiği orta ergenlik dönemine denk gelen ortaöğretim yılları ile birlikte üst düzeye çıkmaktadır. Bireyin bu dönemde kendine yönelmesi ergenlik dönemi gelişim görevlerindedir.

Bu dönemler arasında kritik olanlardan biri de yetişkinliğe geçiş olarak ifade edilen genç yetişkinlik dönemidir. Bu dönem Türkiye’de bireylerin üniversite öğrencisi oldukları döneme isabet etmektedir. Beliren yetişkinliğin özellikleri, bireyin geleceği ile ilgili gerçekçi tahminlere başlaması, iş ve romantik ilişkiler ile ilgili arayışta olma, geçicilik, kararsızlık olarak sıralanabilmektedir (Santrock, 2017). Genç yetişkinlik döneminin bir başka özelliği ise geleceğe dönük planlar yaparak hedef belirlemek ve bu hedef için kendini yetenek ve bilgi dahilinde hazır hale getirmektir (Sharf, 2016). Ekonomik koşullar nedeniyle lise döneminde ilgi yetenek ve kişisel özellikler gör ardı edilerek tercih edilen üniversite programları iş hayatına atılmadan önce bireyi zorlamaktadır.

Günümüz bilgi toplumu teknoloji ve dijital dönüşümle birlikte hızlı bir değişim içindedir. Bu durum kariyeri, kariyer gelişimi, kariyer uyumu gibi kavramları önemli hale getirmiştir Meslek ve kariyer kavramları zaman zaman birbirinin yerine kullanılır ve karıştırılır durumdadır. Meslek, belli bir eğitimle kazanılan hizmet veya ürün ortaya koymaya yönelik yetenek ve bilgiye dayanan etkinliklerdir. (Kuzgun, 2004) Kariyer ise mesleki gelişim olarak kullanılmasına karşın, kişilerin çalışırken yerine getirdiği rolleri değil hayat boyu deneyimlenen rolleri ve olayları içerir. (Kuzgun, 2004; Özyürek, 2013). Kariyer, bireyin hayatı boyunca yaptıklarının tamamı olarak açıklanmaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Ancak kariyer kavramını açıklarken yalnızca seçtiğimiz meslek veya yaptığımız iş bağlamında ele almak günümüzde yetersiz

kalmaktadır. Bir başka tanıma göre kariyer, bireyin deneyimlediği olayların toplamı ve mesleki rolleri ile yaşam rollerinin etkileşimiyle ortaya çıkan bir süreç olarak tanımlanabilmektedir (Niles ve Harris-Bowsbey, 2013). Kariyerle ilgili birçok çalışma yapan ve kuramsal temeller atmış olan Super (1953) kariyeri bireyin hayatını oluşturan bir kavram olarak açıklamaktadır (Yeşilyaprak, 2013).

Son zamanlarda gelişimsel yaklaşımların ortaya çıkmasıyla birlikte kariyerin sadece meslek seçimi olmadığı daha geniş ele alınması gereken bir kavram olduğu üzerinde durulmuştur. (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013; Ünsal, 2014; Yeşilyaprak, 2013). Bu doğrultuda, kariyer psikolojik danışmanları da kişinin mesleği ile kişisel yaşamını bir arada ele alarak kişinin kariyer gelişimine yönelmiştir (Karaca ve İkiz, 2014; Ünsal, 2014). Bireyin kariyerinde yaptıklarının gelişimsel ve psikososyal sonuçları kariyer gelişimidir. Karar verme yeteneği, problem çözme becerisi, kişisel ve mesleki özelliklerini fark etmek, ilgilerinin ve yapabileceklerinin farkında olarak bunları kullanmak ve kariyeriyle diğer sosyal rollerinin uyumlu olması gibi konular kariyer gelişiminin kapsamına girmektedir (Herr, Cramer ve Niles, 2004).

Günümüzde artık proje odaklı, mobil ya da süreli işlerde çalışan birey sayısı artarken, şirketler artık bireylere işlerinde kalıcılık garantisi vermemektedir (Savickas, 2011). Bu durum bireyler için esneklik, uyum ve yaşam boyu öğrenme kavramlarının giderek daha fazla önem kazanmasını sağlamaktadır (Savickas vd., 2009). Geleneksel kariyer psikolojik danışma kuramları bireylerin esneklik ve değişikliklere uyum sağlama özelliklerini üzerinde yeterince durmamaktadır. Dolayısıyla, sosyal ve ekonomik alanda yaşanan bu değişimler kariyer müdahalelerinde farklı bakış açılarını zorunlu kılmıştır (Maree, 2014). Postmodern kariyer danışma kuramlarında bireylerin yaşam boyu öğrenme, değişen çalışma ortamları, iş şartlarına adapte olmak için uyum sağlama yeteneklerinin önemi kabul edilmiştir (Stoltz, Wolff, Monroe, Farris ve Mazahreh, 2013). Başka bir deyişle geleneksel kariyer kuramlarından ziyade postmodern kariyer yaklaşımları günümüzde daha geçerlidir.

Bireylerin sürekli değişen iş ortamına ve farklı nitelikler talep eden iş dünyasına cevap vermesinde önemli hale gelen (Zacher, 2014) kariyer uyumu kritik bir öneme sahiptir. Kariyer uyumu üzerinde duran en önemli kuramların başında Kariyer Yapılandırma Kuramı (KYK) gelmektedir. Bu kuramda esneklik, yaşam boyu öğrenme ve bireyin kariyerini inşa etmesi vurgulanmaktadır (Savickas 1997; 2005). Bu kurama göre bireyler hayatlarının sorumluluğunu alarak kariyerlerini oluştururlar (Savickas, 2002). Kariyer uyum kuramı üzerinde duran KYK bireyin mesleğinin ve çalışma

koşullarının neden olabileceği değişimlere hazır olmasının ve bunlarla baş etmesinin önemi vurgulamıştır (Savickas, 2005). Savickas (1997; 2005) kariyer uyumunu, bireylerin tüm yaşamı boyunca karşılaştığı mesleki gelişim görevleri, mesleki geçişler ve beklenmedik olaylarla karşılaşıldığında yaşanan kişisel travmalar gibi değişikliklerle yüzleştiğinde bu sorunların üstesinden gelebilme potansiyeli olarak tanımlamaktadır. Bireyler yaşam akışı içerisinde okuldan işe geçiş, mesleğini ya da işini değiştirme, iş yerinde farklı bir pozisyona atanma ya da görev değişikliği gibi durumlarla karşı karşıya kalabilirler. Tüm bu durumlar bireyin uyum sağlamasını gerektirmektedir. Savickas (2002), bireylerin duruma alışma, araştırma, yerleşme, yönetme ve geri çekilme süreçlerini içeren uyum sağlama döngüsüyle yeni iş rollerine ya da görevlerine uyum sağladıklarını belirtmektedir. Uyum sağlama döngüsü, 21. yüzyılda kariyer konusunda yaşanan değişimlerle baş edebilmek için önemli bir kavramdır (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu baş döndürücü değişiklik silsilesinde bireyin kendini hazırlaması veya kariyer uyumunu geliştirmesi önemli görülmektedir.

Kariyer uyumluluğu dört alt boyuttan oluşmaktadır.

Kariyere yönelik ilgi, temel olarak gelecek odaklı olmak ve geleceğe yönelik hazırlık yapmanın önemini bilmeyi ifade etmektedir. Kariyer geleceğine ilgi duyan bireyler mesleki gelişim görevlerini bilen, karşılaşılabileceği mesleki geçişlerin farkında olan ve yakın veya uzak gelecekte karar vermek zorunda olduğunu bilen bireylerdir. Bu özelliğin az olması bireyin geleceğini daha az önemseydiğini göstermektedir. İlginin az olması bireyde geleceğe yönelik plansızlığın ve olumsuz bakış açısının oluşmasına neden olmaktadır(Savickas ve Porfeli, 2011).

Kariyer kontrolü, bireyin kendi kariyerini yapılandırırken sorumluluğunun farkında olması ve bu sorumluluk çerçevesinde davranmasıdır. Kariyer kontrolünün elinde olduğuna inanan bireyler, şansı kendine dayanak göstermeden, disiplinli bir şekilde, düşünerek, amaç odaklı ve organize bir şekilde mesleki gelişim görevlerini yerine getirmektedirler. Kariyer kontrolünün düşük olması bireyde kararsızlığın ve kafa karışıklığının, ertelemenin ve mükemmeliyetçiliğin oluşmasına neden olmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2011).

Kariyer merakı bireyin dünyayı keşfetmesini sağlayan özelliktir. Yeni deneyimlere açık bireyler, meraklı, keşfetmeyi seven ve bireyin kendisi ile kendisi dışındaki iş durumunu eşleştirebilen bireylerdir. Merakın eksikliği bireyin kariyeriyle ilgili gerçekçilikten uzaklaşmasına ve dünyadaki iş durumuyla ilgili kendisine yönelik gerçek olmayan düşüncelere kapılmasına neden olacaktır(Savickas ve Porfeli, 2011).

Kariyer güveni ise bireyin kariyeriyle ilgili kompleks sorunlar karşısında karar verirken ve mesleki seçim yaparken başarılı olacağına yönelik umudunu ifade etmektedir. Bu kavram bireyin çaba gerektiren zorlu bir görevi yerine getirmesiyle birlikte öz yeterlik hissinin yaşanmasıyla da ilgilidir. Kariyer güveninin azlığı bireyin kariyer engelleriyle sık karşılaşmasına ve bu engeller karşısında çözüm bulamamasına neden olmaktadır (Savickas ve Porfeli, 2011).

Literatüre bakıldığında kariyer uyumu ile ilgili araştırmaların çok fazla olmadığı, öte yandan bireysel etkenlerden olan kişilik özellikleri ile kariyer uyumu ilişkisi ilgili çalışmalarda az olduğu görülmüştür. Bireylerin kişilikleri dahilinde hareket etmiş oldukları alanlardan belki de en önemlisi iş dünyası olmaktadır. Çalışma yaşamının içerisinde yer alan birçok birey yükselmeye, başarı elde etmek ve daha fazla gelire ulaşmak adına kişiliklerinin de etkisi ile yeteneklerini göstermeye çalışmaktadırlar. Fakat sürecin içerisinde en önemli olan konu, bireyin kişilik olarak karşısındakilere neler sunabildiğidir. Her ne kadar iş hayatı içerisinde bireyin yetenek kapasitesi büyük bir önem taşısa da aslında kişilik olarak taşıdığı değerler, onun kendisini kanıtlanması adına en önemli unsurların başında gelmektedir. Kimi görevler ve kimi işletmeler açısından bireyin kişiliği önem arz etmektedir (Sivri, 2018).

Bireyin kişiliğinin bir iş için önem arz etmesine paralel olarak bireyin kariyer konusuna, kişisel olarak bakış açısı da son derece önemlidir. Buna göre bireyin kişiliği, onun iş hayatında bir kariyer planlaması gerçekleştirilmesi konusunda son derece yönlendirici olmaktadır. Bu şekilde ortaya çıkması muhtemel olan bir kariyer uyumu, çalışan bireyler ya da iş dünyasına atılma konusunda yeni yeni kararlar alan bireyler açısından son derece yönlendirici olmaktadır. Bireyin kişisel değerleri, onun nasıl bir iş, nasıl bir iş hayatı, nasıl bir iş çevresi ve nasıl bir gelecek planlaması yapmak istediği konusunda, kendisine yön vermesine yardımcı olabilecektir. Her ne kadar bireyin kendi yetenekleri ya da almış olduğu eğitim onu kariyer konusunda bazı spesifik noktalara yönlendirse de bireyin kişilik olarak aramış olduğu unsurlar, sürece dair daha belirleyici olmaktadır (Sivri, 2018).

Yukarda da üzerinde durulduğu gibi Savickas (1997) tarafından ortaya konulan kariyer uyumluluğu, kariyer gelişimiyle ilgili literatürde ergenlerden daha çok genç yetişkinlerin yani bireylerin üniversite eğitimi yıllarına denk gelen dönemdeki kariyer gelişimini açıklamak için kullanılmaktadır. Türkiye’de kariyer uyumluluğuna ilişkin araştırmalara bakıldığında ise, kavramın ortaya çıktığı Amerika’da geliştirilen kariyer uyumluluğunu ölçme araçlarının Türkiye’deki üniversite öğrencilerine uyarlandığı

görülmektedir (Büyükgöze-Kavas, 2014; Erdoğan Zorver, 2011; Kalafat, 2014;). Kariyer uyumluluğunun yaşam doyumu (Bölükbaşı, 2017), cinsiyet rolü (Siyez ve Yusupu, 2015) çatışma stilleri (Balkan, 2018), sosyal destek (Karacan Özdemir, 2016; Bacanlı, 2018; Öztemel ve Yıldız Akyol, 2019), kariyer kararsızlığı (Yiğit, 2018), kariyer iyimserliği (Öztemel, 2018) psikolojik ihtiyaçlar (Ayaz, 2017), iyimserlik (Karacan Özdemir, 2016), umut (Bacanlı, 2018) ve eleştirel düşünme (Çelik, 2017) ile ilişkisi incelenmiştir. Yapılan çalışmalara bakıldığında kariyer uyumu literatür için eski bir kavram olmadığı üzerinde son yıllarda durulan yeni bir kavram olduğu görülmektedir.

Türkiye’de genç yetişkinlerin kariyer uyumlulukları, kariyer yapılandırma önemli rol oynayan bireysel etkenlerden kişilik özellikleri ile çok az çalışma bulunmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin kariyer uyumlulukları üzerinde kişilik özelliklerinin etkisi incelenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, Çağ Üniversitesinde ve Çukurova Üniversitesinde son sınıfta okuyan öğrenciler özelinde, kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisine dair bir değerlendirmede bulunulmuştur. Çalışmada genel olarak, kariyer kavramıyla birlikte kariyer uyum yeteneğinin ne olduğuna değinilirken farklı kişilik özelliklerin kariyer uyum yeteneği ve alt boyutlarındaki etkisi incelenmiştir.

Bu çalışmanın alt amaçları ise;

- Kariyer uyum yeteneklerini demografik özelliklere göre incelemek,
- Üniversite son sınıf öğrencilerinin akademik başarısının kariyer uyum yeteneklerine etkisini incelemek,
- Daha önce yapılan ve çalışmaları ve elde edilen bulguları karşılaştırmak,
- Bundan sonra yapılacak çalışmalara önerilerde bulunmaktır.

1.3. Araştırmanın Problemi

İş ve meslek hayatı bireyin yaşamının büyük bölümünü kapsamaktadır. Bireyin yaşamının önemli bir kısmını sağlıklı bir şekilde sürdürmesi açısından meslek hayatını ve kariyerini yönetmesi gerekmektedir. Günümüzde teknolojik ve bilişim alanındaki değişimler birçok alanda olduğu gibi iş ve meslek hayatında da önemli değişimlere yol

açmıştır Bu nedenle kariyer uyumu, çalışan ve çalışma hayatına girecek bireylerin meslek ve iş hayatı ile ilgili bize önemli bilgiler vermektedir. Ülkemizde de iş hayatına atılacak büyük çoğunluğu oluşturan, üniversite öğrencileri için de kariyer uyumu önemli hale gelmektedir.

Kişilik, psikoloji bilimi açısından, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir (Cüceloğlu, 1991, 404). Kişilik, kişinin zihinsel, bedensel ve ruhsal farklılıklarının hepsinin davranış biçimlerine ve yaşam tarzına yansımasıdır (Worthman, 1998, 345). Bu tanımlara kişiliği bireyin kendini ifade şekli olarak değerlendirmek mümkündür. Bireyin kişiliğinin kariyer hayatına da etki edeceği düşünülmektedir

Verilen bilgiler ışığında üniversite son sınıf öğrencilerinin, kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine üzerine etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu düşünce etrafında, üniversite son sınıf öğrencilerinin kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisi var mıdır?

Bu temel soru çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- Üniversite son sınıf öğrencilerinin kişilik özelliklerinin düzeyleri nedir?
- Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği düzeyleri nedir?
- Öğrencilerin kişilik özelliklerinin ve kariyer uyum yeteneği düzeyleri; cinsiyete, bölüme, üniversiteye, not ortalamasına, büyüdükleri çevreye göre farklılık göstermekte midir?
- Öğrencilerin kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği düzeylerine etkisi var mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Günümüzde teknolojik ve dijital dönüşümler, hem iş hayatındaki örüntüler üzerinde hem de sektörel değişiklikler üzerinde etkili olmuştur. Bu durum bireylerin iş hayatındaki konumlanmasını önemli hale getirmiştir, bu da bireylerin kariyerlerini yeniden değerlendirmeleri gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Çalışma hayatındaki bu değişimler bireyin uyum yeteneğini önemli kılmıştır.

Bu durumu kariyer kuramlarından olan Kariyer Yapılandırma Kuramı kariyer uyumluluğu olarak adlandırmıştır. Buna göre kariyer uyumu, bireyin şu anda ve gelecekte gerçekleştirmesi beklenen gelişim görevleri, mesleki geçişler ve kişisel krizler

ile başa çıkmada var olan kaynaklarını kullanması ve kullanmaya hazır oluşunu gösteren psikososyal yapı olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 2002).

Bu nedenle bu çalışma dahilinde birçok değişken üzerinde etkisi görülen kişilik özelliklerinin iş hayatına girecek üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerine olası etkisinin ve etki düzeyinin ortaya çıkarılacak olmasının bu çalışmayı önemli kıldığı düşünülmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde üniversite öğrencilerinde kariyer uyumu çeşitli değişkenlerden açısından incelenmiş fakat kişilik özellikleri ile ilgili çalışmaların çok az olduğu görülmüştür. Bu sebeple araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.5. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada ‘‘kişisel özelliklerin üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisini var mıdır?’’ sorusuna cevap aranacaktır.

İlgili literatür incelendiğinde kişisel özelliklerin kariyer uyum yeteneğine etkisi olduğunu gösteren birkaç çalışma olduğu görülmektedir. Eryılmaz ve Kara (2017), Sivri (2018) yaptıkları çalışmalarda kişisel özelliklerin kariyer uyum yeteneklerine etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. İlgili açıklamalar ve çalışmalara dayanılarak kişilik özellikleri ile öğrencilerin kariyer uyumuna etkisi ile ilgili aşağıdaki hipotezler üretilmiştir:

H₁:Öğrencilerin kişilik özellikleri kariyer uyumunu etkilemektedir.

H_{1a}:Öğrencilerin kişilik özelliklerinden uyumluluk, kariyer uyumunu etkilemektedir.

H_{1b}:Öğrencilerin kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, kariyer uyumunu etkilemektedir.

H_{1c}:Öğrencilerin kişilik özelliklerinden sorumluluk, kariyer uyumunu etkilemektedir.

H_{1d}:Öğrencilerin kişilik özelliklerinden duygusal denge, kariyer uyumunu etkilemektedir.

H_{1e}:Öğrencilerin kişilik özelliklerinden deneyime açıklık, kariyer uyumunu etkilemektedir.

H₂:Öğrencilerin kişilik özellikleri, kariyer uyumu yeteneklerinden ilgiyi etkilemektedir

H_{2a}:Öğrencilerin kişilik özelliklerden uyumluluk, ilgi yeteneğini etkilemektedir

H_{2b}:Öğrencilerin kişilik özelliklerden dışa dönüklük, ilgi yeteneğini etkilemektedir.

H_{2c}: Öğrencilerin kişilik özelliklerden sorumluluk, ilgi yeteneğini etkilemektedir.

H_{2d}:Öğrencilerin kişilik özelliklerden duygusal denge, ilgi yeteneğini etkilemektedir.

H_{2e}:Öğrencilerin kişilik özelliklerden deneyime açıklık, ilgi yeteneğini etkilemektedir.

H₃:Öğrencilerin kişilik özellikleri, kariyer uyumu yeteneklerinden kontrolü etkilemektedir

H_{3a}:Öğrencilerin kişilik özelliklerden uyumluluk, kontrol yeteneğini etkilemektedir

H_{3b}:Öğrencilerin kişilik özelliklerden dışa dönüklük, kontrol yeteneğini etkilemektedir.

H_{3c}:Öğrencilerin kişilik özelliklerden sorumluluk, kontrol yeteneğini etkilemektedir.

H_{3d}:Öğrencilerin kişilik özelliklerden duygusal denge, kontrol yeteneğini etkilemektedir.

H_{3e}:Öğrencilerin kişilik özelliklerden deneyime açıklık, kontrol yeteneğini etkilemektedir.

H₄:Öğrencilerin kişilik özellikleri, kariyer uyumu yeteneklerinden merakı etkilemektedir.

H_{4a}:Öğrencilerin kişilik özelliklerden uyumluluk merak yeteneğini etkilemektedir.

H_{4b}:Öğrencilerin kişilik özelliklerden dışa dönüklük, merak yeteneğini etkilemektedir.

H_{4c}:Öğrencilerin kişilik özelliklerden sorumluluk, merak yeteneğini etkilemektedir.

H_{4d}:Öğrencilerin kişilik özelliklerden duygusal denge, merak yeteneğini etkilemektedir.

H_{4e}:Öğrencilerin kişilik özelliklerden deneyime açıklık, merak yeteneğini etkilemektedir.

H₅:Öğrencilerin kişilik özellikleri, kariyer uyumu yeteneklerinden güveni etkilemektedir.

H_{5a}: Öğrencilerin kişilik özelliklerden uyumluluk, güven yeteneğini etkilemektedir.

H_{5b}:Öğrencilerin kişilik özelliklerden dışa dönüklük, güven yeteneğini etkilemektedir.

H_{5c}:Öğrencilerin kişilik özelliklerden sorumluluk, güven yeteneğini etkilemektedir.

H_{5d}:Öğrencilerin kişilik özelliklerden duygusal denge, güven yeteneğini etkilemektedir.

H_{5e}:Öğrencilerin kişilik özelliklerden deneyime açıklık, güven yeteneğini etkilemektedir.

1.6. Araştırmanın Sayıtları

Araştırmanın sayıtları şöyledir;

- Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin kendilerine verilen anketleri samimi bir şekilde doldurdıkları varsayılmıştır.

- Araştırmada kullanılan “Hızlı Beş Faktör Kişilik ”, “Kariyer Uyum Yeteneği” ölçeklerinin belirtilen amaçları ölçeceği varsayılmıştır.
- Örneklemin evreni temsil edeceği varsayılmıştır.

1.7. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıkları şu şekilde sıralanabilir:

- Araştırmanın sadece Çukurova Üniversitesi ve Çağ Üniversitesi son sınıf öğrencilerini kapsamaması.
- Öğrencilerin bir kısmının anketleri doldurmaktaki isteksizliği.
- Bir kısım öğrencilerin, soruları çeşitli nedenlerle samimiyetsiz cevaplama olasılığı.

1.8. Tanımlar

Araştırma kapsamında yer alan değişkenlerin tanımlamaları şöyledir;

Kariyer: Bireyin deneyimlediği olayların toplamı ve mesleki rolleri ile yaşam rollerinin etkileşimiyle ortaya çıkan bir süreç olarak tanımlanabilmektedir (Niles ve Harris-Bowsbey, 2013)

Kariyer uyumu: Kariyer uyumu, bireylerin yaşamı boyunca karşılaştığı tüm mesleki gelişim görevleri, yaşadıkları ani ve beklenmedik değişiklikler, mesleki geçişler ya da travmalarla başa çıkabilme potansiyelini ifade eden psikolojik bir yapıdır (Savickas, 2005).

Kişilik: Bireyin doğumu ile birlikte elde etmiş olduğu temel nitelikleri ve içerisinde barındığı çevrenin etkisini aynı anda yansıtan bir yapıya işaret etmektedir (Tiryaki ve Aykaç 2013, s. 607).

Beş Faktör Kişilik özellikleri: Mc Shane, ve Von Glinow (2011) tarafından kişilik özelliklerinin kategori haline getirilmesiyle oluşturulan beş faktör kişilik özellikleri, bu araştırmada öğretmenlerin kişilik özelliklerini incelemek için kullanılmıştır. Bu kişilik boyutları şunlardır: Deneyime açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk ve duygusal tutarlılık.

Deneyime Açıklık: Bu kişilik boyutu, insanların ne derece hassas, esnek, yaratıcı ve meraklı olduğuyula ilgilenir. Deneyime açıklık boyutu düşük olan insanlar

değişime direnmeye, yeni fikirlere kapalı olmaya ve kendi yöntemlerine bağlı kalmaya meyillidir (Mc Shane ve Von Glinow, 2011).

Sorumluluk: Sorumluluk boyutu dikkatli, güvenilir ve öz disiplinli insanları tanımlayan kişilik boyutudur. Bazı araştırmacılara göre, bu boyut başarıma isteğini de kapsamaktadır (Mc Shane ve Von Glinow, 2011).

Uyumluluk: Uyumluluk kişilik özelliği, kibar, iyi huylu ve şefkatli olma ile ilgilidir. Bazı araştırmacılar bu özelliği “arkadaşçı itaat” olarak adlandırır (Mc Shane ve Von Glinow, 2011).

Duygusal Dengesizlik: Duygusal dengesizlik, yüksek düzeyde endişe, düşmanlık, depresyon ve özbilinç taşıyan insanları tanımlamaktadır. Duygusal denge boyutu fazla olan insanlar ise dengeli, güvenilir ve sakinidir (Mc Shane ve Von Glinow, 2011).

Dışadönüklük: Dışadönüklük konuşkan, sosyalleşen ve iddialı insanları tanımlarken, bu kavramın zıttı olan içedönüklük; sessiz, utangaç ve temkinli insanları tanımlamaktadır. (Mc Shane ve Von Glinow, 2011).

BÖLÜM II

2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1.Kariyer Yapılandırma Kuramı

Savickas'a (2005) göre kariyerin, nesnel ve öznel olmak üzere iki farklı tanımı bulunmaktadır. Kariyerin nesnel tanımı; bireyin emekli oluncaya kadar işle ilgili yaptığı görevlerin birbiri ardına sıralanmasıdır. Kariyerin öznel tanımı ise; iş deneyimlerinin toplamından daha farklı bir anlam taşımaktadır. Bu tanıma göre kariyer; bireyin geçmiş anıları, şimdiki deneyimleri ve gelecek beklentilerine dayanarak oluşturduğu, iş yaşamını ortaya koyan yaşam öykülerinde yer alır.

2.1.1. Kariyer Yapılandırma Kuramının Varsayımları

Savickas (2002, 2005) kariyer yapılandırma kuramının temel varsayımlarını aşağıdaki biçimde sıralamıştır:

1. Toplum ve o topluma bağlı kurumlar, bireyin yaşam seyrini sosyal roller aracılığıyla yapılandırır. Bireyin yaşam biçimi, toplumsal cinsiyet gibi sosyal süreçler tarafından şekillendirilmektedir. Aile ve iş gibi temel roller arasında denge kurulması, istikrarı desteklemekte; roller arasında oluşacak olası dengesizlikler ise gerilime sebep olmaktadır.
2. Meslekler, insanların çoğu için temel bir rol ve kişilik örgütlenmesi sunmaktadır. Bazı bireyler için söz konusu rol ve kişilik örgütlenmesi tesadüfi olarak gerçekleşmiş ya da hiç gerçekleşmemiş olsa da çoğu birey için bu durum geçerlidir. Mesleki role sahip olmayan bireylerin; öğrenci, ebeveyn, ev hanımı, boş zaman ya da vatandaşlık kapsamındaki yaşam rollerinden biri merkezi konumdadır.
3. Bir bireyin kariyer örüntüsü; ebeveynlerinin sosyoekonomik düzeyi, bireyin eğitimi, yetenekleri, kişilik özellikleri, benlik kavramı, kariyer uyumu ve toplum tarafından sunulan fırsatlar ile biçimlenmektedir.
4. İnsanlar yetenek, kişilik özellikleri ve benlik kavramı gibi mesleki özellikler açısından farklılık göstermektedirler.

5. Her meslek, kendi içinde bireysel farklılıklara izin veren mesleki özellikler bakımından farklı bir örüntü gerekmektedir.
6. İşin gereklilikleri ve sahip olunan mesleki özellikler dikkate alındığında, her birey gerçekte pek çok mesleğin gerektirdiği niteliklere sahiptir.
7. Mesleki başarı; bireyde öne çıkan mesleki kişilik özellikleri ile icra edilen işin gerektirdiği rollerin uygunluk düzeyine bağlıdır.
8. İş doyumu; mesleki benlik kavramının ne derece uygulamaya aktarabildiği ile ilgilidir.
9. Kariyer yapılandırma süreci temel olarak mesleki benlik kavramının oluşturulması ve iş rolleri aracılığıyla uygulamaya konmasıdır. Bu aktarım bireysel ve sosyal faktörler arasında sentez ve uzlaşma sağlanmasını içermekte, rol oynama ya da geribildirimlerden elde edilen öğrenme yaşantıları aracılığıyla gelişmektedir. Bu süreç bireyin hayal kurması, danışma oturumlarına katılması, hobiler, kulüpler, yarı zamanlı işler gibi gerçek yaşam etkinliklerine katılması ile gerçekleştirilmektedir.
10. Geç ergenlik döneminden ileriye doğru mesleki benlik kavramının durağanlığının artmasına rağmen, benlik kavramı ve mesleki tercihler zaman içerisinde değişmekte; yaşam ve iş dünyasındaki çeşitli deneyimler sonucunda seçim ve uyum süreci devamlılık göstermektedir.
11. Mesleki değişim süreci büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme ve çöküş olmak üzere beş kariyer evresinin maksî-döngüsünü kapsamaktadır. Bu beş evre bireylerin sahip oldukları mesleki gelişim görevleri aracılığıyla alt bölmelere ayrılmaktadır.
12. Hastalık, kaza, işletmelerin kapatılması, geçici olarak işten çıkarılma, insan gücünden makinalara geçiş gibi kişisel ve sosyoekonomik faktörler nedeniyle; büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme ve çöküş evrelerinde dönemler arasındaki döngüler tekrarlanarak mini-döngüler meydana getirmektedir.
13. Mesleki olgunluk, bireyin büyüme evresinden çöküş evresine kadar olan süreç boyunca sahip olduğu mesleki gelişim düzeyini ifade eder. Bir bakıma, bireyin kronolojik yaşına uygun olarak kendisinden beklenen kariyer gelişim görevlerini yerine getirme düzeyi olarak tanımlanmaktadır.
14. Kariyer uyumu; bireyin içinde bulunduğu dönemde kendisinden beklenen kariyer gelişim görevleri ile başa çıkma kaynaklarını ve bu gelişim görevlerine hazır bulunuşunu ifade eden psikolojik bir yapıdır.

15. Kariyer yapısı; mesleki gelişim görevleri ve bu gelişim görevleri karşısında bireyin verdiği tepkiler aracılığıyla üretilmektedir.
16. Kariyer yapısı, herhangi bir evrede güçlendirilebilir. Kariyer gelişim görevlerinin açıklandığı görüşmeler, mesleki benlik kavramının ortaya konulduğu ya da onaylandığı etkinlikler, uyum becerilerinin arttırıldığı uygulamalar bu amaçla kullanılabilir.

2.1.2. Kariyer Yapılandırma Kuramında Temel Kavramlar

2.1.2.1. Mesleki Kişilik

Mesleki kişilik; bireyin kariyeriyle ilişkili yeteneklerini, ihtiyaçlarını, değerlerini ve ilgilerini tanımlayan bir kavramdır. Bireyin mesleki kişiliği aile içerisinde şekillenmeye başlamakta ve kariyer evrelerinde ilerledikçe çevreyle olan etkileşimlerle gelişmektedir. Savickas'a (2005) göre bu özellikler mesleki roller içerisinde ifade edilmeden önce ev işleri, hobiler, oyunlar gibi aktivitelerle prova edilmektedir.

2.1.2.2. Yaşam Alanları

Savickas hocası olan Super' in yaşam alanı ile ilgili görüşlerine katılmaktadır. Savickas' a (2002) göre kariyerin geliştiği önemli bağlamlardan biri sosyal rollerle ilgilidir. Yaşam alanı kavramı birey tarafından sahnelenen sosyal rolleri ifade etmektedir. İşle ilgili roller, bireyin yaşamında kritik bir role sahip olsa da; pek çok rolden sadece biridir. Yaşam alanını oluşturan sosyal öğeler, bireyin temel ve çevresel bazı rollerini biçimlendirmektedir. Rollerin düzenlenmesi bireyin meslek seçimi de dâhil olmak üzere diğer bütün rollerini organize etmektedir. Genellikle iki ya da üç rol; bireyin yaşamında merkezi bir yer kaplamakta, diğer roller ise ya bulunmamakta ya da daha ikincil düzeyde kalmaktadır. Bireyin sahip olduğu temel roller, karşılıklı olarak etkileşim içerisindedir ve birbirlerini biçimlendirmektedirler. Bu nedenle bireyin kariyer gelişiminin anlaşılabilmesi için toplumla bağlantı kurmasını sağlayan yaşam rolleri ağının bilinmesi ve iş rolleri ile nasıl bir etkileşim gösterdiklerinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

2.1.2.3. Mesleki Benlik

Savickas (2002) da Super gibi mesleki benlik kavramının, kariyer yapısının oluşturulmasında önemli bir yere sahip olduğunu düşünmektedir. Savickas'a göre mesleki benlik kavramının şekillenmesinde aile, yakın çevre, okul gibi çevresel faktörler önemli bir yere sahiptir. Çünkü benlik kavramı bireyin çocukluk döneminden itibaren içinde bulunduğu sosyal çevre tarafından şekillenmektedir. Kariyer yapılandırma kuramına göre bireyin mesleki benlik kavramının gelişimindeki etkili unsurlardan biri de bireyin çocukluk yaşantıları sırasında, kendine rol model olarak aldığı kişilerdir. Çocukluk döneminde birey, benliğini yapılandırmak için istediği niteliklere sahip modeli örnek almakta ya da taklit etmektedir.

2.1.2.4. Yaşam Temaları

Yaşam hikâyeleri, mesleki kişilik ve kariyer uyumunu anlamlı hale getiren, bireyin geçmişte kendisini nasıl algıladığını, şimdi nasıl gördüğünü ve yarın ne olacağını düşündüğünü ortaya koymaktadır. Yaşam temaları, danışanın anlattığı yaşam öyküsündeki ana konular ya da noktalar. Danışma sürecinde, danışanın anlattığı hikayelerden yola çıkılarak “diğer insanlarla konuşmaktan hoşlanma”, “başkalarını yönetmeyi sevme”, “özgün olabilme”, “özerk olarak hareket edebilme” vb. bir çok tema belirlenebilmektedir. Bu temalar yardımıyla bireyin ne tür mesleklerden hoşlanabileceği konusunda bilgi alınabilmektedir (Savickas, 2005).

2.1.2.5. Kariyer Evreleri

Savickas'ın (2002) da tıpkı Super gibi bireylerin kariyer gelişimleri boyunca büyüme, keşfetme, yerleşme ve çöküş adı verilen yaşam dönemlerinden geçtiklerini ve her dönemde yerine getirmeleri gereken mesleki gelişim görevlerinin olduğunu kabul etmektedir. Super'in (1953) kuramından farklı olarak, sürdürme-koruma evresi, yaşam dönemini yönetme evresi olarak adlandırılmaktadır. Çünkü 21. yy. da kariyer kavramına bakış açısı değişmiştir. Değişken, bağlamsal ve birey tarafından yapılandırılan bir kavram olarak algılanmaya başlanmıştır. Ayrıca kurumlara ve iş gücü piyasasına yönelik bakış açısının da farklılaşması ile birlikte; bireylerin ihtiyaçları sahip olunan mesleğin sürdürülmesi ya da korunmasından ibaret olmamaya başlamıştır. “Kariyerin yönetilmesi” kavramı işlerlik kazanmış ve yılmazlık, meslek yaşamına baştan başlamaya karar verme gibi unsurların önemi artmıştır

2.1.2.6.Kariyer Uyumu

Super'ın kuramı üzerinde çalışan ve onun açıklamalarını genişleterek Kariyer Yapılandırma Kuramını ortaya atan Savickas (1997, 2002), Super ın kuramının merkez öğelerinden biri olan “kariyer olgunluğu kavramının yerine “kariyer uyumu” kavramının koyulabileceğini öne sürmüştür. Super (1980) kariyer olgunluğunu, kişinin biyolojik ve sosyal gelişiminin sonucu olarak içinde bulunduğu gelişim dönemine ait gelişimsel görevleri yerine getirmeye hazır olması olarak tanımlamaktadır.

Savickas (1997), mesleki olgunluktan kariyer uyumuna bu geçişin, Super'ın yaşam boyu kariyer gelişimi ve yaşam alanı kuramlarını, çocukların, ergenlerin ve yetişkinlerin kariyer gelişimi ile ilgili bilgileri tek bir yapıda açıkladığını ifade etmiştir. Savickas'a göre de kariyer uyumu kavramı daha geniş bir bakış açısına sahiptir; bireylerin tüm yaşlarda, tüm yaşam rollerinde meydana gelebilecek değişimlerle başa çıkmaya hazır olmasını amaçlamaktadır.

Kariyer uyumu özellikle günümüzde teknoloji ve ekonomide meydana gelen hızlı değişimler göz önüne alındığında, görece daha doğru bir kavram gibi görünmektedir. Kariyer uyumu, öte yandan bireyin gerçek problem çözme yöntemlerini ve başa çıkma yollarının şekillendirme için bazı özel tutumları, inançları ve becerileri açıklamaktadır (Savickas, 2006).

Savickas'a (1997) göre kariyer uyumluluğu kişinin gelecekteki kariyer durumu ile ilgili tahminlerde bulunabilmesi, karşılaşacağı engellerle etkin bir biçimde başa çıkacak becerilerini geliştirmesidir. Bireyler bu engelleri ne kadar doğru öngörebilir ve çözümler üretebilirlerse yeni kariyerlerine o derece kolay uyum sağlayabilirler.

Günümüzde yeni ve beklenmedik durumlara uyum sağlayabilmek oldukça önemli hale gelmiştir. Bu bağlamda “kariyer uyumu”; bireyin bir mesleki role hazırlanırken ya da o role girmek üzereyken karşılaşması muhtemel gelişimsel görevlerle başa çıkmaya hazır olmasının yanı sıra mesleğin kendisinden ya da çalışma şartlarından kaynaklanan beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücünü de açıklamaktadır. Savickas, 2002). Savickas (2005), kariyer uyumluluğunu “kariyer ilgisi”, “kariyer kontrolü”, “kariyer merakı” ve “kariyer güveni” gibi dört temel öğeyle açıklamaya çalışmıştır.

Kariyer Kaygısı(İlgisi): Bireyin gelecekteki yaşamı ve kariyer seçenekleri ile ilgili düşünmesini ve planlama yapmasını içermektedir. Kariyer kaygısı, bireyin mesleki geçmişini hatırlaması, şimdiki mesleğini düşünmesi ve gelecek mesleğini öngörmesinde

bireylere yardımcı olmakta, bireylerin geleceklere hakkında düşünmelerini sağlamaktadır. Kariyer kaygısının olmaması, bireyin kariyeri konusunda kayıtsız olması ve geleceği hakkında plan yapmaması veya olumsuz düşünmesi anlamına gelmektedir. Kariyer danışma sürecinde, kariyer danışmanları bireylerin kariyer farkındalığını arttırmalarına yardımcı olur (Pişkin, 2017).

Kariyer Kontrolü: Bireyin kariyerini oluşturmada sorumlu olduğunu kabul etmesi ve bu konuda yeterli olduğuna inanması anlamına gelmektedir. Kariyer yapılandırma kontrolün temel işlevini, karar verme becerisi, kendine güven, kendini düzenleme, disiplinli olma, istekli olma, etkin davranma oluşturmaktadır. Kariyer kontrolünün tersi, genellikle kariyer kararsızlığı olarak tanımlanmaktadır. Danışma sürecinde bireylere karar verme becerilerini artırmada yardımcı olmaktadır (Pişkin, 2017).

Kariyer Merakı: Bireyin iş hayatındaki kendine uyan seçenekleri değerlendirip araştırmasıdır. Kariyer danışmanlığında, bireylere yarı zamanlı işlerde çalışma, hedeflerini uygulamaya koyma, mesleklerle ilgili broşür, kitap vs. okumaya teşvik etme gibi etkinliklerle yardımcı olmaktadır (Pişkin, 2017).

Kariyer Güveni: Kariyer seçiminde kendi yapıp ettiklerine pozitif sonuçlar elde etmesidir. (Savickas, 2005). Kariyer seçimleri karmaşık problemleri çözmeyi gerektirmektedir. Bu problemler karşısında ne yapacağını bilmek bireyin kendine güvenmesini gerektirmektedir. Kariyer yapılandırma kapsamında güven kazandırmak için bireyin özsaygısını yükseltme, öz-yeterliliğini artırma ve cesaretlendirme üzerinde durulmaktadır. Kariyer danışma sürecinde, bireyin karşılaşacağı muhtemel problemlerle nasıl etkin başa çıkacağı ve bu problemlerin nasıl üstesinden geleceği öğretilmekte ve desteklenmektedir.

2.1.2.7.Kariyer Uyum Yeteneği Yüksek Bireylerin Özellikleri

Savickas'a (2005) göre; uyum sağlama becerisi yüksek olan kişi, iş yaşamına atılacak ya da çalışan biri olarak kendi geleceği hakkında düşünmekte ve plan yapmaktadır. Kariyeri hakkında neler yapabileceğinin sıralamakta ve kontrollü bir şekilde hangisini yapacağına karar vermektedir. Mesleki geleceği ve kendisini gelecekte nasıl gördüğünü merak etmekte ve bunla ilgili bilgi toplamaktadır. Karşılaşacağı problemleri çözüme yetisini beklentileri adına geliştirmekte ve bu şekilde özgüveni arttırmaktadır.

Savickas'ın kariyer uyumu ile ilgili açıklamaları dikkate alındığında, kariyer uyumu ile kast edilen şeyin kişinin gelecekteki kariyer durumu ile ilgili tahminlerde bulunabilmesi, karşılaşacağı engelleri etkin bir biçimde aşacak başa çıkma becerilerini geliştirmesi anlamına geldiği görülmektedir. Bireyler bu engelleri ne kadar doğru tahmin edebilir ve ne kadar gerçekçi çözümler üretebilirlerse, yeni kariyerlerine o derece kolay uyum sağlayabilirler (Pişkin, 2017).

2.2.Kişilik Özellikleri

2.2.1.Kişilik Kavramı

Köken olarak Latince'den gelen ve Roma dönemi tiyatro oyuncularının fark edilmek için kullandığı maske anlamında kullanılan 'persona' sözcüğünden türemiştir (Zel, 2011). Bundan dolayı kişilik bireyleri diğer insanlardan ayıran tutarlı olarak sergilediği özellikler olarak tanımlanmaktadır. (Yılmaz ve Eroğlu, 2012). Kişilik, psikolojinin ilgi alanına girmekte olup ve psikolojiye göre kişilik, bireysel farklılıklar temelinde, bireylerin ortaya koydukları, kolaylıkla gözlemlenebilen davranış biçimlerini ifade etmektedir (Tabak, Akif, Basım, Nejat, Tatar, İlker, Çetin ve Fatih ,2010, s. 543). Tınar'ın (1999) değerlendirmesine istinaden kişilik, bireyin duyuş, düşünüş ve davranış şekilleri üzerinde etkisi bulunan tüm unsurların kendisine özgü sahip olduğu görünümü ifade etmektedir. Sürekliliği olacak şekilde içten ve dıştan gelen uyarıcıların etkisi ile ortaya çıkan kişilik, bireylerin biyolojik ve psikolojik anlamda, kalıtsal ve sonradan edinilmiş tüm becerilerini, hislerini, beklentilerini ve tutumlarını içerisinde barındırmaktadır. Başka bir ifadeyle kişilik, bireyin doğumuyla getirdiği temel özellikleri ve içerisinde barındığı çevrenin etkisini aynı anda sergilediği bir psikolojik yapıya işaret etmektedir (Tiryaki ve Aykaç 2013, s. 607).

Carl Rogers'a göre kişilik, öznel bir şekilde algılanan deneyimlerin temelidir. Erik Erikson'un kişilik tanımında da yaşamın psiko-sosyal krizler etrafında şekillendiği görüşü hâkimdir. Bu nedenle de kişiliği, bu psiko-sosyal krizlerin sonucunda meydana gelen bir yapı olarak görmektedir. Freud ise kişiliği id, ego ve süper egodan meydana geldiğini savunmaktadır (Freud: 1923'ten akt. Hjelle ve Ziegler, 1981).

İnsanların düşünce şekilleri, davranış biçimleri, duyguları, dış görünüşleri, yetenekleri, olayları algılama biçimleri ve bu olaylara ve olgulara karşı tepkileri hep farklıdır. Bu farklılıklara çoğunlukla kişilik özellikleri neden olmaktadır. Farklı kişilerin aynı olaya farklı tepkiler vermesi kişiliğin bir sonucudur. Aynı eğiti mi alan aynı sosyal

çevrede büyüyen kültürel olarak aynı ortamda yetişen bireylerde bile aynı olaya farklı yaklaşımları görülmektedir. İnsanların çevresiyle ilişkilerine etki eden davranışlarına yol çizen yapıya kişilik denmektedir (Durna, 2005).

Buraya kadar kişilikle ilgili ifade edilenlerde hareketle kişiliğin bireyden bireye farklılık gösterdiği, doğuştan getirilen bazı özelliklerle beraber insanın içinde büyüdüğü çevreden etkilendiği, kendini davranışlarla gösteren bir yapıya sahip olduğu görülmektedir.

2.2.2.Kişiliğin Gelişimi

Kişilik, doğumla başlayan çevresel faktörlerden etkilenen ölüme kadar gelişim gösteren bir yapıdır. Kalıtımla gelmekte birlikte çevreyle her etkileşimde gelişim göstermektedir. Başka bir ifadeyle kalıtımsal aktarım kişinin var olan kapasitesini etkilemekteyken, çevre koşulları ise bu kapasiteyi nasıl değerlendirebileceğini etkilemektedir. Kalıtımsal aktarım kapasite açısından her ne kadar çok etkili olsa da çevresel koşulların etkileri de bireyin kişiliğinin nasıl şekilleneceğini büyük ölçüde etkileyecektir (Öz, 2018)

2.2.3 Kişilik Üzerinde Etkili Olan Unsurlar

Bireylerin kişiliklerinin birbirinden farklı olması, beraberinde farklı uygulamaları da getirmektedir. Fakat bu uygulamaların ortaya çıkışında, bireylerin çevrelerinin büyük bir etkisi bulunmaktadır. Sadece bireyin kendi iç dinamikleri değil, bireyin çevresinde devam eden hayatın da bireylerin yönlendirilmesi açısından büyük bir değeri bulunmaktadır. Bireyler kişiliklerinin oluşum sürecinde, çocukluklarından başlayan bir şekilde kendilerine etki eden unsurları göz önünde bulundurmakta, bu vesile ile de kendilerine, daha doğrusu kişiliklerine dair bir yol haritası belirlemektedirler. Bu yol haritası, onların gelecekte nasıl bir birey olacakları konusunda belirleyici olmakta veya çevrelerine benzemeleri ya da onlardan farklı olmaları durumunu ortaya çıkarmaktadır.

Şüphesiz, insanın iç ve çevresel dinamikleri, kişiliğin gelişim evresinde kendisini bir şekilde belli etmektedir. Kişilik bireyin zekâsı, eğitim seviyesi, duygu durumu, üzüntüleri, öfke duydukları, inançları, toplumla olan iletişimi, çıkarlarını gözetme şekli ve derecesi, ahlaki değerleri, çevresini algılama yetileri, onu yetiştiren ailevi unsurlar vb. zihinsel ve ruhsal eğilim ve becerilerden beslenmektedir. Bunun yanı

sıra bireyin fiziksel anlamda gelişim şekli de bireyin kişiliğine bir şekilde etki etmektedir (Kültür 2006, s. 63). Bu nedenle de bireyin kişiliği ele alınırken, sürecin içerisine birçok unsur girmekte, ancak bu unsurların hemen hepsi değerlendirme sürecinin içerisinde yer almamakta, sadece belli başlı bazı unsurlar diğerlerinden ön planda tutularak bireyin kişiliği oluşturulmaya çalışılmaktadır.

Bu vesile ile bireyin kişiliğine etki eden belli başlı unsurları aşağıdakiler ile değerlendirmek mümkündür (Selvi 2011, s. 4-8):

Biyolojik unsurlar: Bireyin irsi olarak taşıdığı, genlerinden gelen ve ailesi aracılığıyla kazanmış olduğu özelliklerdir ve çocukluğundan itibaren bireyin zihninde ve ruhunda, kişiliğinin oluşmasına yardımcı olmaktadır.

Kültürel unsurlar: İki aşamada gerçekleşen bir süreçte bireyler, öncelikle içerisinde büyümüş oldukları çevrenin kültürel değerlerinin etkisi altında kalarak, daha sonrasında ise yaşları ilerledikçe içerisine dahil oldukları topluluğun kültürel değerlerinden etkilenerek kişiliklerini oluşturmaktadırlar.

Ailesel unsurlar: Bireylerin aileleri, onların gelişimi açısından ilk adımı teşkil etmektedirler. Buna göre bir birey, ailesinde gördüğü ve edindiği izlenimlere göre onlara paralel ya da onlardan farklı olarak bir kişilik yapısı oluşturabilmektedirler.

Sosyal unsurlar: Bireyin bir yetişkin olarak hayatın içerisinde aktif olarak var olmasıyla, genellikle eğitim hayatının içerisinde bireyin var olmasıyla başlayan süreçte, sosyal çevre, bireyin kişiliğine doğrudan ya da dolaylı olarak etki edebilmektedir.

Anlık unsurlar: Bireylerin yetişkinlik dönemlerinde, anlık olarak karşılaştıkları olaylara dair vermiş oldukları reaksiyonlar, onların kişiliklerinin uzun vadeli ya da kalıcı olması adına değil, ancak anlık olarak karşılarındaki bireylerin onları tanımalarına izin verecek şekilde kişiliklerine etki etmektedir.

2.2.4. Kişilik Kuramları

Kişilik kavramının tanımı ve gelişimi başlıkları altında verilen tanımların çeşitliliği de göz önüne alınarak kişilik kavramı hakkında farklı fikir ve yorumların bulunduğu söylenebilecektir. Özellikle de psikoloji ve bu alan dallarında meydana gelen ilerlemeler de bu konudaki yorum ve fikirleri zenginleştirmektedir. Çalışmanın bu kısmında kişilik kuramları üzerinde belli başlı kuramcılarının kuramlarına yer verilecektir.

2.2.4.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Freud'a göre kişilik duygusal kaynaklı bir kavramdır (Freud: 1923'ten akt. Erdoğan, 1997). Bireylerin tutumlarında ise en belirgin şey bilinçaltıdır. Freud kişiliği üç bölüme ayırarak incelemiştir. Bunlardan ilki İd denilen ilkel benliktir. İlkel benlik kişinin toplumsal ve etik kurallardan bağımsız olduğunda nasıl bir davranış sergileyeceğini temel almaktadır. Sosyal düzenden bağımsız olan insan tamamen kendisini tatmin edecek bir yaşantıyı tercih edecektir. Ancak sosyal düzen ego kısmını devreye sokmaktadır. Ego ilkel benliğin toplumsal yaşantıya uygun olmayan arzularını bastırarak kişiyi toplumsal düzene uyumlu arzular ile yetinmesini sağlamaktadır. Süper ego ise idin zıddıdır. İmkanlar ne olursa olsun, kişiyi adil ve etik olmaya sevk eden yapıdır (Eren, 2001). Bu bakımdan insanlar yaşantısı boyunca ilkel benlikleri ve süper egoları arasındaki mücadele ile meşgul olmaktadır. Bu mücadelede arabulucu ise kişinin egosu olmaktadır. Ego ilkel benliğin arzularını belirli ölçüde tatmin etme yoluna giderken bir yandan da süper egonun sınırlarını aşmamaya çalışmaktadır. Kişilerde egonun bu görevi üstlenebilme kapasitesi, bireyin kişiliğini de belirleyen unsurlardan olmaktadır (Erdoğan, 1997)

2.2.4.2. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı

Berne'de kişiliği üç farklı kısım altında incelemiştir. Bunlar; çocukluk, olgunluk ve ebeveyn kısımlarıdır. Berne'in kişilik kuramına göre her insan biraz çocuktur. İnsanın yaşı kaç olursa olsun zaman zaman toplumsal, ailevi ya da bireysel görevlerinden kurtulma, kendini biraz şımartma ve eğlenme arayışına girebilmektedir. Fakat kişide bu tutum yaşantısının tüm anlarını kapsayacak bir hal alırsa olumsuz sonuçlara yol açacaktır. Bunun için çocuksu kişilik kısmı daha çok hayal gücünü destekleyici bir unsur olarak kalmalıdır. İnsanların çocuksu yapılarının yanı sıra olgun bir yanı da mevcuttur. Bu sosyal çevre içerisinde, toplumsal yapıda yer alabilme adına oldukça önemlidir. Kişinin içinde bulunduğu ortamı ve koşullarını doğru bir biçimde algılayabilmesi ve doğru tepkileri gösterebilmesi, kişinin olgunluk seviyesine bağlıdır. Olgun kişiler hayata daha nesnel bakabilen kişilerdir. Ebeveyn kısmı ise toplum içindeki tutum ve davranışları daha çok öğüt verme biçiminde ya da men etme şeklinde kontrol etmeye çalışmaktadır. Çevre koşullarını ve toplumsal yapıyı ananelere bağlamaktadır. Freud'un kişilik kuramı ile karşılaştırıldığında Berne'in kuramındaki çocukluk Freud'un id kavramı ile ebeveynlik ise süper ego ile benzerlik göstermektedir.

Aradaki arabulucu görevini ise olgunluk sağlamaktadır (Berne: 1961'den akt. Erdoğan, 1997).

Bu kurama göre kişinin toplum içinde rahat bir yaşantı sürebilmesi kişiliğin bu farklı kısımlarının da bir uyum içinde varlığını sürdürebilmesiyle mümkün olacaktır. Kişiliğinin çocukluk kısmı baskın biri bencil bir kişiliğe sahip olacaktır. Ebeveyn kısmı baskın olduğunda da sürekli insanlara öğüt veren, onları kontrol etmeye çalışan bir kişi olacaktır. Bu iki durumda da rahatsız edici biri olarak kabul edilebilecektir. Bu nedenle kişiliğin tüm kısımları bir ahenk içinde işleyebilmelidir.

2.2.4.3. Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı

Jung'a göre kişilik birbirleriyle etkileşimde bulunan ve bilinç, kişisel bilinçdışı ve kolektif bilinçdışı olarak adlandırılan üç farklı bilinçlilik düzeyinde işlevini sürdüren bir dizi sistemden oluşur. Bilinç ve bilinçdışı birbirinden farklı, ancak birbirini tamamlayan ve ruhsal yapıyı oluşturan yapılardır (Jung: 1992'den akt. İnanç ve Yerlikaya, 2018).

Jung'un kişilik kuramının bir diğer dayanağı da hakim fonksiyondur. Tüm insanların sezi, feraset, tefekkür ve düşünme gibi dört temel fonksiyonu mevcuttur. Ancak bu fonksiyonların biri çok daha baskın durumdadır. Bu fonksiyon baskın fonksiyondur. Fonksiyonlardan biri ise diğerleri yanında daha yetersiz kalabilmektedir. Bu fonksiyona da zayıf fonksiyon denilmektedir. Bu fonksiyonlar, birincisi kişinin kendi dünyasında öznel yapıya dönmesine bir diğeri ise çevreye nesnel bir şekilde uyum sağlamasına yol açarak iki farklı yapı oluşturabilmektedir (Jung: 1992'den akt. Zel, 2001).

2.2.4.4. Alfred Adler'in kişilik kuramı

Adler kişiliği bir bütün olarak ele aldığı için yapısı hakkında varsayımlar öne sürmemiştir (Ewen: 2003'den akt. İnanç ve Yerlikaya, 2018). Adler, insanlar için en zor işin kendilerini tanımak ve değiştirmek olduğunu da kabul etmektedir. Adler'in bütün ve bölünmez kişilik anlayışı çerçevesinde bilinç ve bilinçdışı birbirinin karşıtı iki ayrı yapı olarak ele alınmamaktadır. Bu konudaki düşüncesini "bilinç ve bilinçdışını sanki bireyin varlığının birbirine düşman iki parçasıymış gibi, bilinçliliği, bilinçsizliğin karşıtıymış gibi göremeyiz. Bilinçli yaşam onu anlamamaya başlamamızla birlikte bilinçdışı olur ve bilinçdışı bir eğilim onu anlamaya başlamamızla birlikte bilinçli hale

gelir’’ diyerek ortaya koyan Adler’e göre bilinç ve bilinçdışı aynı yönde ilerlerler ve aralarında kesin bir ayırım yoktur(Adler: 1964’den akt İnanç ve Yerlikaya, 2018).

2.2.4.5. Karen Horney’in Kişilik Kuramı

Horney, (1937) bireyin gelişiminde ailenin ve özellikle de çocukluk döneminin değerini kabul etmekle birlikte bu konuda daha farklı yaklaşımlara sahiptir. Buna göre Horney, bireyin ailesinden ayrılarak, dışarıdaki hayatla tanışması sonucunda, gerek ailesinde edindiği bilgilere benzer gerekse de bundan farklı olarak toplumsal ve dönemsel kültürel etmenlerden kişiliğine alıntılar yapmaktadır. Söz konusu alıntılar, bireyin kendisine özgü bir kişilik yapısını inşa etmesini sağlamaktadır. Fakat bu kişilik gelişimi sürecinde birey tam bağımsız olarak hareket etmemektedir.

2.2.4.6. Eysenck’in Kişilik Kuramı

Eysenck, (1969) kişilik kuramını dört aşamalı bir biçimde açıklamıştır. Bunlardan ilki, bireyin kişiliğinin kendine has unsurlarını barındıran, irsi aktarım yoluyla gelen kişilik unsurlarını da taşıyan taban seviyesidir. Diğer seviyede ise kişinin çevre ile ilişkisinden davranış biçimleri söz konusudur. Kişinin birbirine yakın vaziyetlere birbirine yakın tepkiler vermesi kişiliğin bu seviyesi ile ilgilidir. Kişilikte tutarlılık ikinci seviye olan bu seviyede oluşmaktadır. Üçüncü seviyede ise kişinin belirli alan ve şeylere meyillerinin olduğu evredir. İrsi aktarım sonucu gelen tutumlar ile alışkanlıkların daha sınırlı biçimlere dönüştüğü evre de bu evredir. Bu seviyede devamlılık, kalıcılık, kişisel istikrarsızlık ve coşku gibi unsurlar kendini göstermektedir. Eysenck’in kuramının son seviyesi ise tipin olduğu aşamadır. Bu aşamada, diğer aşamalarında katkısı olmaktadır. Ancak hangi aşamanın daha baskın olduğu tipin özelliklerini belirlemede önemlidir (Eysenck: 1969’ dan akt. Karadağ, 2012).

2.2.5. Beş Faktörlü Kişilik Modeli

Yakın dönemde kişilik kavramı üzerinde uğraş veren araştırmacıların kişiliğin detaylı bir analizi diye düşündükleri paradigma beş faktör kişilik modelidir. Bu model kimi kaynaklarda da “büyük beşli” olarak geçmektedir. Detaylı biçimde tanımlanan beş boyuttan meydana gelmektedir. Bunlar; duygusal denge (nevrotiklik), dışa dönüklük, gelişime açıklık, yumuşak başlılık (uyumluluk) ve öz-denetimdir (sorumluluk). Beş faktör kişilik modeli, büyük bir alana yayılmış kişilik bünyelerinin uyumunu ve bu

sayede değişik amaçlardaki araştırmacılar için bir uzlaşma sağlamıştır. Kişiliğin özel unsurlarıyla tutumların alakası sistemli şekilde araştırıldığında kişilik tanımının büyük beşli modeli ile yapılması dikkat çekicidir. Bunun yanı sıra beş faktör kişilik modeli dil varsayımına dayanmaktadır. Sözü edilen dil varsayımının gerekçesi ise, kişilerde incelenen kişisel unsurların yeryüzünde konuşulan tüm lisanlarda kodlanacağı ve kelimeler aracılığıyla karşıya geçeceği ve bu şekilde kişinin kişilik unsurlarını içerecek bir sınıflama meydana getireceğidir. Bu nedenle modelin, kişilik unsurlarını detaylı biçimde sınıflandırdığı iddia edilebilecektir (Horzum, Ayas ve Padır, 2017).

Duygusal Denge: Duygusal dengesi iyi durumda olan kişiler hem kendilerine güvenen hem de çevresine güven veren kişiliklerdir. Duygusal dengesi yerinde olmayan kişiler sürekli bir gerginlik, endişe ve kaygı içerisinde, çevresel etkilere doğru tepkileri veremeyen, yanlış ölçümlerde bulunan kişilerdir. Dolayısıyla da sürekli bir stres ve çatışma halindedirler (Tatlıoğlu, 2014).

Dışa Dönüklük: Çoğunlukla çevresiyle barışık, arkadaşlarıyla ve diğer kişilerle zaman geçirmeyi seven, arzulu kişiler dışa dönük kişilerdir. Bunun tersi davranışlarda bulunan kişiler ise dışa dönük olmayan kişilerdir. Bu kişiler asosyal ve aşırı korumacı kişilerdir. Dışa dönük kişilerin kendilerine olan güvenleri yüksektir. Aktif ve baskın karakterlerdir. Bu kişiler hayata karşı pozitif bir bakış açısına sahiptirler. Dertlerini bile pozitif bir bakış açısı ile ele almaya çalışan ve bu şekilde bu dertlerinden kurtulma yolu arayan kişiliklerdir. Bu nedenle de dışa dönük kişiler, dışa dönük olmayan kişilere nazaran daha az stres yaşamaktadırlar (Bitlisli, Dinç, Çetinceli ve Kaygısız,2013).

Gelişime Açıklık: Zihinsel açıdan en baskın kişilik özelliği gelişime açıklıktır. Gelişime açık kişiler daha yaratıcı, düş kurmayı seven, daha kendine has fikirler üretebilen ve kişisel hislerine ve fikirlerine önem veren kişilerdir. Açık olmayan kişiler ise daha muhafazakâr, kapalı kişilerdir. Gelişime açık olan kişiler fikirlerini açıkça beyan edebildiklerinden, tartışmalardan da kaçınamayan ve bu tartışmalardan olumlu kazanımlar çıkartmayı bilen kişilerdir. Aynı zamanda uzlaşım ve ortaklaşa çalışma yetenekleri de gelişmiştir (Basım, Çetin ve Tabak, 2009).

Uyumluluk: Çoğunlukla iyi niyetli, empati yeteneğine sahip arkadaş canlısı ve mutabakata önem veren kişiliklerdir. Bu kişiler çoğunlukla çatışmaya girmekten çok diğer insanları mazur görmeyi tercih etmektedirler. Var olan çatışmaları ise ortadan kaldırmaya meyillidirler. Kibar ve saygılı insanlardır. Bu nedenle insanlar tarafından güvenilen, sevilen, sempatik bulunan kişilerdir. Bunun tersi kişiler ise çoğunlukla bencil ve kıskanç kişilerdir (Bitlisli vd, 2013).

Sorumluluk: Sorumluluk sahibi kişiler, disiplinli ve titiz, tertipli kişilerdir. Bu tip kişiler kazanma odaklı kişilerdir. Sorumluluk sahibi olamayan kişiler ise dağınık, ilgisiz ve plansız kişilerdir. Sorumluluk sahibi kişiler aynı zamanda başarı odaklı olmaları ve planlı çalışmalarını bakımından yeni şeyler öğrenmeye ve kendilerini geliştirmeye, sorumluluk sahibi olamayan kişilerden daha elverişli bir durumdadırlar. Çevresindeki insanlar sorumluluk sahibi kişilere daha fazla güvenmekte ve daha iyi ilişkiler kurabilmektedir (Basım vd, 2009).

2.3. Kişilik Özellikleri ve Kariyer Uyumu ile İlgili Araştırmalar

Literatür incelendiğinde kariyer uyum yeteneği ile ilgili araştırmaların dünyada 2012 yılı ve sonrası ülkemizde ise 2016 yılından sonra arttığı görülmektedir. Ülkemizde genel olarak bakıldığında kariyer uyumu yeteneği ile fazla çalışma yoktur Buna bağlı olarak kişilik özelliklerinin etkisinin incelendiği çalışma sayısı çok azdır. Çin 'de üniversite öğrencileri Yuhui Li ve diğerleri (2015) beşli kişilik özellikleri alt boyutları duygusal denge ile negatif, deneyime açıklık, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ile pozitif korelasyon gösterdiğini tespit etmiştir. Sivri (2018) amatör futbolcular ile yaptığı çalışmasında beşli kişilik özellikleri alt boyutları ve kariyer uyum yeteneği ve alt boyutları ile ilgili anlamlı sonuçlar bulmuştur.

Literatürde beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer kavramı ile ilgili farklı araştırmalara rastlanmıştır. Budak (2019) akademisyenlerde kişilik özelliklerinin kariyer planlamasına etkisini araştırmıştır. Kişilik özelliklerinin alt boyutları ile kariyer planlaması pozitif anlamlı ilişkiler olduğunu görmüştür.

Kayadibi (2019) lise öğrencilerinde kişilik özellikleri ile kariyer kaygısı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve kariyer kaygısı ile kişilik özellikleri alt boyutu duygusal denge arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler, uyumluluk kişilik özelliği ile kariyer kaygı arasında negatif ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Çakır (2019) üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile kariyer araştırması öz yeterliliği ile ilgili araştırmasında kişilik özelliklerinden dışadönüklük, gelişime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk ile pozitif yönde; nevroz ile negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Usta (2016) ise Y kuşağının kişilik özelliklerinin kariyer eğilimine etkisi üzerine bir araştırma yapmış ve kişilik boyutlarından duygusal denge ve dışadönüklük boyutlarının kariyer eğilimi üzerinde anlamlı; buna karşın uyumluluk değişkenin

açıklayıcı olduğu görülmüştür. Diğer yandan sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik boyutlarına göre ise kariyer eğilimleri açısından anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır

Öztemel’de (2013) lise öğrencilerinin kariyer kararsızlığını incelediği araştırmasında dışa dönüklük alt boyutu ile kariyer kararsızlığı arasında anlamlı ilişkiler olduğunu görmüştür.

Katic (2017) Sırbistan’da yaptığı çalışmada 30-55 yaş arası 462 kişi ile yaptığı kişilik özellikleri ile kariyer gelişimi araştırmasında sorumluluk ile kariyer gelişimi arasında ilişki olduğu tespit etmiştir.

Reed ve arkadaşları (2004) beş faktör kişilik özelliği ve kariyer keşfi arasında ki ilişkiyi incelemişler dışa dönüklük ve kariyer keşfi arasında olumlu ilişkilere rastlamışlardır.

De Jong ve arkadaşları (2019) Hollanda’da yaptıkları bir çalışmada kişilik özellikler alt boyutlarından dışa dönüklük, sorumluluk, deneyime açıklık bazı kariyer rolleri için gerekli özellikler olduğunu ve bu özelliklere sahip kişilerin bu özellikleri isteyen meslekleri tercih ettiğini görmüştür.

Özdemir (2019) proaktif kişiliğin kariyer uyum yeteneğine etkisini incelediği çalışmada proaktif kişiliğin kariyer uyum yeteneği üzerine etkisi pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulmuştur.

Literatürde kariyer uyum yeteneği ile ilgili farklı çalışmalarda ise Kalaycıoğlu (2018) Kariyer uyum yeteneğinin çalışanların iş performansına etkisine, Taş (2017) Kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ilişkisine dair bir saha araştırması, Ateş (2018) Çalışanların kariyer uyum yeteneği, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini ilişkisinin incelenmesi gibi araştırmalara rastlanmıştır.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, modeli, evren ve örneklemini, yapılışı, veri toplama araçları hakkında bilgiler verilmektedir. Ayrıca veri toplama amacıyla kullanılacak ilgili ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilikleri ortaya konmaktadır.

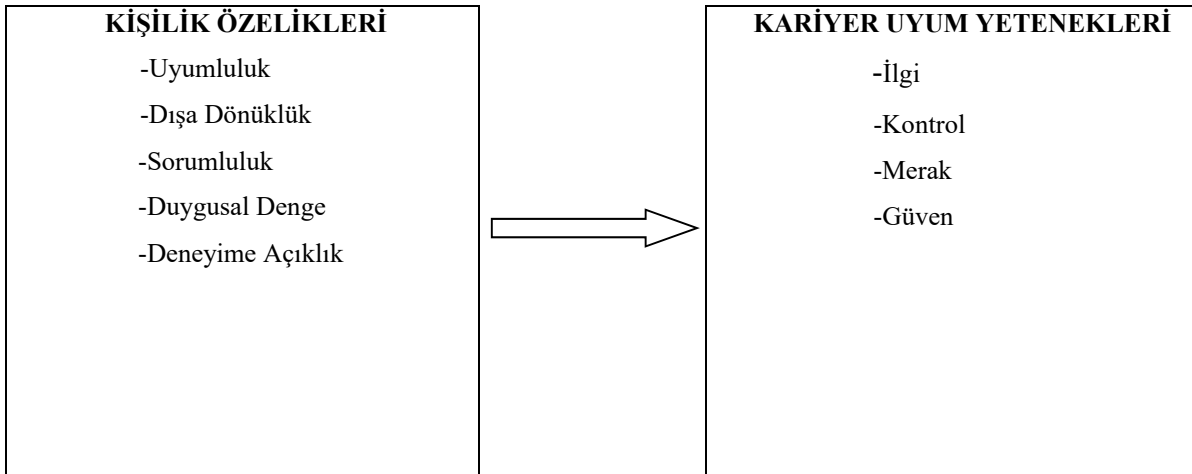
3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, üniversite son sınıfları öğrencileri özelinde, kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisine dair bir değerlendirmede bulunulmuştur. Çalışmanın ilk bölümünde, genel olarak kişilik özellikleri kavramı incelenirken, ikinci bölümde kariyer kavramıyla birlikte kariyer uyum yeteneğinin genel çerçevesine değinilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise üniversite son sınıf öğrencilerinin kişilik özellikleri ve kariyer uyum yeteneğine ilişkin yöntem ve bulgulara yer verilmiştir.

3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırma tanımlayıcı ve ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmada üniversite son sınıf öğrencilerinin kişilik özellikleri ve kariyer uyum yeteneklerini olduğu gibi ortaya koymak ve aralarındaki ilişkileri belirlemek amaçlanmıştır.

Araştırmanın bağımsız değişkenini kişilik özellikleri, bağımlı değişkenini kariyer uyum yeteneği oluşturmaktadır. Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri üzerinde belirleyici etkisinin bulunup bulunmadığına yönelik neden sonuç ilişkisi araştırılmıştır.



Şekil 1. Araştırmanın modeli

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın evreni Çağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İdari İktisadi Bilimler Fakültesi Öğrencileri ve Çukurova Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İdari İktisadi Bilimler ile Mühendislik Fakültesi'nden oluşmaktadır. Örneklem ise bu fakültelerde farklı bölümlerde öğrenim gören tesadüfi olarak seçilmiş 412 öğrenciden oluşmaktadır. Üniversite son sınıf öğrencilerinin lisans öğrenimlerinin sonunda olmaları bu nedenle kariyer ve kariyer rolleri hakkında daha yoğun düşündüğü varsayıldığı için bu araştırma son sınıf öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Yapılışı (Prosedür)

Gerekli kurumlardan izinler alınıp araştırmanın evreni belirlendikten sonra, katılımcılara toplam 54 ifade ve 7 sorudan oluşan anket uygulanmıştır. Bu çalışmada kullanılan anket formu, toplam üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde 30 maddelik kişilik ölçeği, ikinci bölümde 24 maddelik kariyer uyum yeteneği ölçeği, son bölümde ise 7 sorudan oluşan demografik bilgilere yönelik sorular bulunmaktadır.

3.5. Veri Toplama Araçları

Kişilik özelliklerini ölçmek için; daha önce farklı çalışmalarda da (Sivri 2018; Baş 2019) kullanılmış olan, Goldberg (1992) tarafından ortaya konulan, Verlmuts ve Geris (2005) tarafından geliştirilen Morsünbül (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 30 maddeden oluşan "Hızlı Büyük Beşli Kişilik Testi" kullanılmıştır. Ölçekte 5, 10, 15, 20, 22, 28 maddeler uyumluluk boyutunu, 4, 9, 13, 18, 21, 26 maddeler dışa dönüklük boyutunu, 3, 8, 12, 17, 25, 27 maddeler sorumluluk boyutunu, 2, 7, 11, 16, 24, 29 maddeler duygusal denge boyutunu, 1, 6, 14, 19, 23, 30 maddeler deneyime açıklık boyutunu ölçümlenmiştir. Öte yandan ölçekte 2, 3, 4, 7, 9, 11, 13, 16, 21, 24, 26, 29 maddeler ters kodlanmıştır. Bu ölçek 7'li likert tipinde derecelendirilmiştir ve cevap seçenekleri;(1) tamamen yanlış, (2) oldukça yanlış, (3) biraz yanlış, (4) ne doğru ne yanlış, (5) biraz doğru, (6) oldukça doğru, (7) tamamen doğru şeklinde puanlanacaktır.

Kariyer uyum yeteneğinin ölçülmesinde kullanılacak ölçek Kantan (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek literatürde "uluslararası kariyer uyum yetenekleri ölçeği" olarak adlandırılmakta ve 13 ülkeden 18 araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Ölçek Savickas ve Profeli (2012) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Ölçek dört farklı boyuttan oluşmaktadır. İlk altı madde kaygı boyutunu, ikinci altı

madde kontrol boyutunu, sonraki altı madde merak boyutunu son altı madde ise güven boyutunu ölçmektedir. Ölçek 5'li likert tipindedir ve seçenekleri; (1) güçlü değil, (2) biraz güçlü , (3) güçlü, (4) oldukça güçlü, (5) çok güçlü şeklindedir.

3.6. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Bilimsel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik en yaygın olarak kullanılan iki önemli ölçüttür. Geçerlilik; ölçmede kullanılan aracın hangi özelliği ölçmek için geliştirilmişse ona uygun olması ve ölçme aracının verinin ölçülmek istenen niteliğini tam olarak yansıtmasıdır. Daha önceki çalışmalarda kullanılmış ölçeklerin çalışmadaki örnekleme uygun olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir. Bu amaçla bilimsel araştırmalarda genellikle faktör analizi kullanılmaktadır (Kalaycı, 2010).

Bu araştırmada ölçeklerin geçerliliğini tespit etmek amacıyla sosyal bilimlerde yaygın olarak kullanılan doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) çok sayıda gözlenen veya ölçülebilen birbirleriyle ilişkili değişkenleri daha az sayıda, anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler elde etmeyi sağlayan bir istatistik tekniğidir. DFA, belirlenen faktörler arasında yeterli düzeyde ilişki olup olmadığını, faktörlerin birbirlerinden bağımsız olup olmadığını ve faktörlerin modeli açıklamakta yeterli olup olmadığını tespit etmek amacıyla kullanılmaktadır (Özdamar, 2004).

Araştırmalarda güvenilirlik, ölçüm aracının ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesidir. Diğer bir deyişle ölçüm aracının farklı zamanlarda, farklı yerlerde, aynı evrenden seçilen farklı örnekleme uygulandığında benzer sonuçları vermesidir. Ölçüm araçlarının güvenilirliğini tespit amacıyla en yaygın kullanılan yöntem cronbach alfa katsayısıdır. Cronbach Alfa katsayısına bağlı olarak bir ölçeğin güvenilirliği şu şekilde yorumlanmaktadır (Kalaycı, 2008):

1. $0,00 \leq \alpha \leq 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
2. $0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür,
3. $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
4. $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

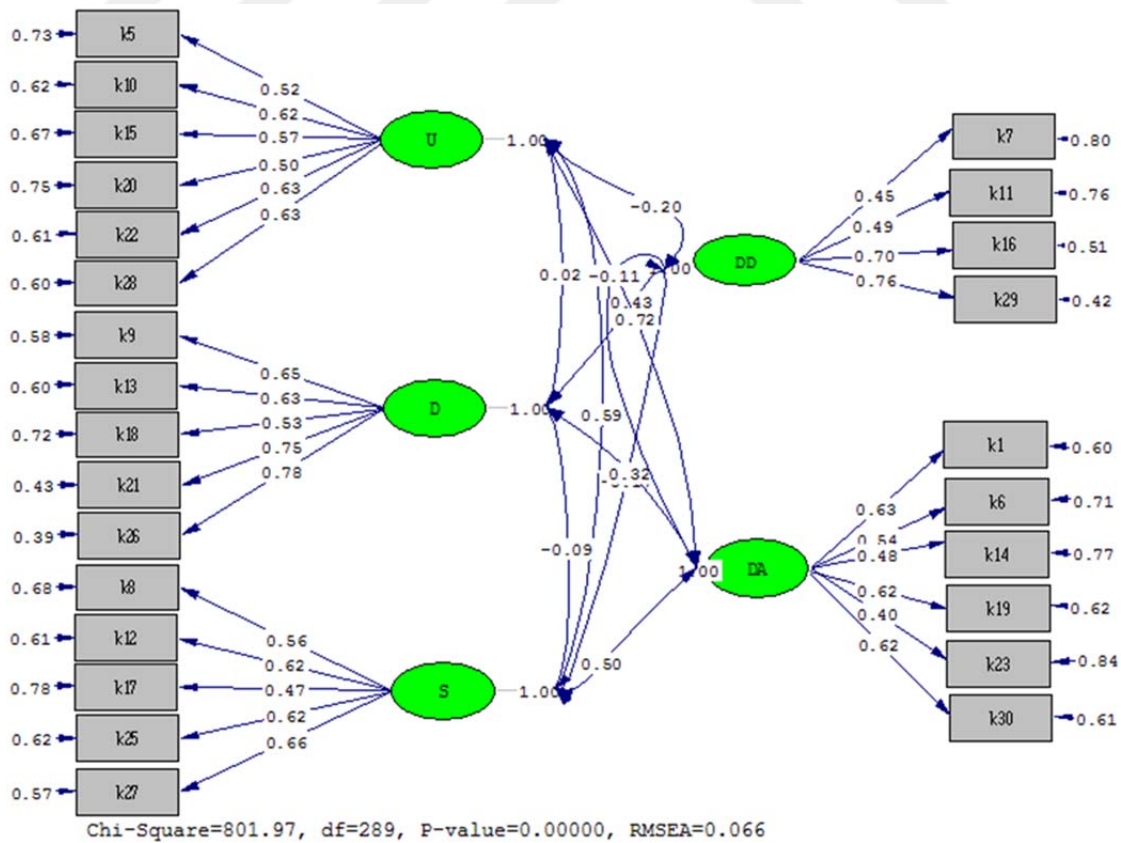
Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değerler almaktadır ve Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda alfa katsayısının .70 olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu

göstermektedir. Bu değerin keşifsel araştırmalar için .60'a kadar kabul edilebilir düzeyde olduğu belirtilmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994; Gürbüz ve Şahin, 2014).

Ölçeklerin nitel ve nicel olmak üzere iki yolla kullanılması ve farklı kültürel ortamlarda değerlendirilmesi, kullanılması ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik kapsamında daha güvenilir ve daha genellenebilir sonuçlara ulaşmak açısından önem taşımaktadır.

3.6.1. Kişilik Özellikleri Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Ölçek yapı geçerliliğinin ve faktör yapısının elde edilen verilerle uyumlu olup olmadığı DFA ile tespit edilmiştir. DFA ile yapılan analizde daha önce faktör sayısı bilinen bir yapı analiz edilmiştir. Kişilik özellikleri ölçeğine uygulanan doğrulayıcı faktör analizi ile modelin anlamlılık düzeyi $p=.000$; $p<.05$ olarak elde edilmiştir. Faktör yükü düşük “k2. Hırçın”, “k3. Dağınık”, “k4. Mesafeli” ve “k24. Ürkek” maddeleri ölçekten çıkartılmıştır. Şekil 1’de görüldüğü gibi ölçeğin beş boyutlu faktör yapısı doğrulanmış olup, maddelerin faktör yüklerinin. 0.40 ile. 0.78 arasında değiştiği görülmektedir.



Şekil 2. Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Yapısı

Şekil 1’de görüldüğü gibi ölçekte yer alan 26 madde ile beş faktörlü yapı doğrulanmıştır. Tablo 2’de DFA’daki mükemmel uyum değerleri, kabul edilebilir uyum değerleri ve araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir

Tablo 1.

Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

İndeks (Uyum Ölçüleri)	Mükemmel Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Araştırma Bulguları	Sonuç
$\chi^2/df/df$	≤ 2	$2 \leq \chi^2/df \leq 5$	3,83	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$0.00 \leq RMSA \leq .05$	$0.05 \leq RMSA \leq 10$	0.066	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .08$	0.074	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$.95 \leq NFI \leq .100$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0.90	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$.95 \leq NFI \leq .100$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0,91	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$.95 \leq NFI \leq .100$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0,91	Kabul Edilebilir Uyum

χ^2/df :Kikare, RMSEA:Yaklaşık ortalamaların karekökü, SRMR:Uyum iyilik indeksi, NFI:Normlaştırılmış uyum indeksi, IFI:Artan uyum indeksi, CFI:Tahmin edilen kovaryans matrisi ile sıfır hipotezli modelin kovaryans matrisini karşılaştıran uyum indeksi

Tablo 1’deki uyum iyiliği değerleri incelendiğinde elde edilen ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 3,83 ($\chi^2=801,97$ $df=209$); SRMR değerinin 0,074, CFI değerinin 0,91; RMSEA değerinin 0,066, NFI değerinin 0,90, IFI değerinin 0,91 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ölçeğin son haliyle yeterli uyum değerlerine ulaştığını göstermektedir. Ölçek maddeleri, faktör yükleri ve cronbach alfa katsayıları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2.

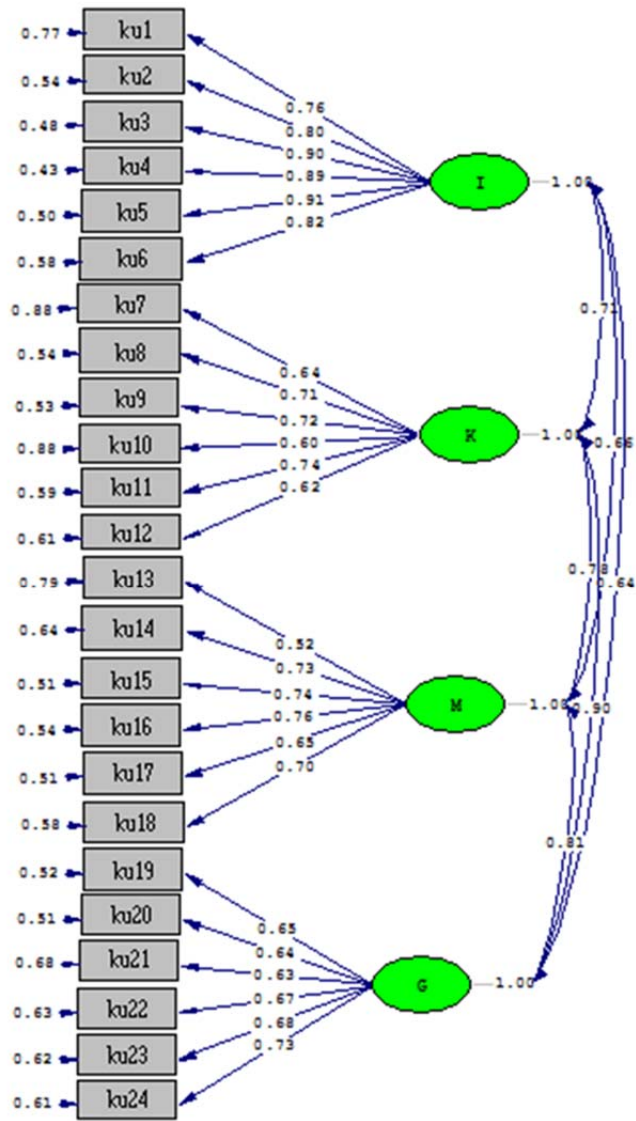
Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Faktör Yükleri ve Cronbach's Alfa Katsayıları

Sorular	Faktör Yüğü	Cronbach Alfa
Kişilik Özellikleri		0,79
Uyumluluk		0,74
5.Cana yakın	0,52	
10.Yardımsaver	0,62	
15.Nazik	0,57	
20.Birlikte çalışmayı seven	0,50	
22.Uyumlu	0,63	
28.Anlayışlı	0,63	
Dışa dönüklük		0,80
9.Sessiz	0,65	
13.İçe dönük	0,63	
18.Konuşkan	0,53	
21.Utangaç	0,75	
26.Çekingen	0,78	
Sorumluluk		0,72
8.Dikkatli	0,56	
12.Tertipli	0,62	
17.Dakik	0,47	
25.Düzenli	0,62	
27.Sistemli	0,66	
Duygusal denge		0,68
7.Gergin	0,45	
11.Alıngan	0,49	
16.Kaygılı	0,70	
29.Endişeli	0,76	
Deneyime açıklık		0,71
1.Hayal gücü geniş	0,63	
6.Meraklı	0,54	
14.Bilgili	0,48	
19.Yenilikçi	0,62	
23.Sanatçı ruhlu	0,40	
30.Yaratıcı	0,62	

Tablo 2'deki cronbach's alfa katsayısı incelendiğinde, elde edilen bulguların ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.6.2.Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Ölçek yapı geçerliliğinin ve faktör yapısının elde edilen verilerle uyumlu olup olmadığı DFA ile tespit edilmiştir. DFA ile yapılan analizde daha önce faktör sayısı bilinen bir yapı analiz edilmiştir. Ölçeğin dört boyutlu faktör yapısı doğrulanmış olup, maddelerin faktör yüklerinin. 0.52 ile. 0.91 arasında değiştiği görülmektedir.



Chi-Square=889.54, df=246, P-value=0.00000, RMSEA=0.080

Şekil 3. Kariyer Uyumu Ölçeği Faktör Yapısı

Şekil 2’de görüldüğü gibi ölçekte yer alan 24 madde ile dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. Tablo 4’de DFA’daki mükemmel uyum değerleri, kabul edilebilir uyum değerleri ve araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3.

Kariyer Uyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

İndeks (Uyum Ölçüleri)	Mükemmel Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Araştırma Bulguları	Sonuç
$\chi^2/df/df$	≤ 2	$2 \leq \chi^2/df \leq 5$	3,62	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$0.00 \leq RMSA \leq .05$	$0.05 \leq RMSA \leq 10$	0.080	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .08$	0.055	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$.95 \leq NFI \leq .100$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0.95	Mükemmel Uyum
IFI	$.95 \leq NFI \leq .100$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0,96	Mükemmel Uyum
CFI	$.95 \leq NFI \leq .100$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0,96	Mükemmel Uyum

χ^2/df :Kikare, RMSEA:Yaklaşık ortalamaların karekökü, SRMR:Uyum iyilik indeksi, NFI:Normlaştırılmış uyum indeksi, IFI:Artan uyum indeksi, CFI:Tahmin edilen kovaryans matrisi ile sıfır hipotezli modelin kovaryans matrisini karşılaştıran uyum indeksi

Tablo 3’deki uyum iyiliği değerleri incelendiğinde elde edilen ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df) 3,62 ($\chi^2=889.54$ $df=246$); SRMR değerinin 0,055, CFI değerinin 0,96; RMSEA değerinin 0,080, NFI değerinin 0,95, IFI değerinin 0,95 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ölçeğin son haliyle yeterli uyum değerlerine ulaştığını göstermektedir. Modelde ölçeğin dört boyutlu yapısı doğrulanmış olup, ölçek maddeleri, faktör yükleri ve cronbach alfa katsayıları Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 4.

Kariyer Uyumu Ölçeğinin Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Katsayıları

Sorular	Faktör Yüğü	Cronbach Alfa
Kariyer Uyumu		0,93
İlgi		0,89
1.Geleceğimizin nasıl olacağına dair düşünme	0,79	
2.Bugünkü seçimlerimizin geleceğimizi şekillendirdiğini görme	0,80	
3.Geleceğimize hazırlanma	0,90	
4.Yapmanız gereken eğitsel ve mesleki seçimlerimizin farkına varma	0,89	
5.Hedeflerinize nasıl ulaşacağımızı planlama	0,91	
6.Kariyeriniz ile ilgili olma	0,82	
Kontrol		0,80
7.Temponuzu ve neşeli olmayı sürdürme	0,64	
8.Kendinizle ilgili karar verme	0,71	
9.Davranışlarımızın sorumluluğunu alma	0,72	
10.İnançlarınıza sıkıca sarılma	0,60	
11.Kendinize güvenme	0,74	
12.Kendiniz için doğru olanı yapma	0,62	
Merak		0,82
13.Çevrenizi keşfetme	0,52	
14.Birey olarak gelişiminiz için fırsatlar arama	0,73	
15.Karar almadan önce seçenekleri araştırma	0,74	
16.Bir şeyleri yapmak için farklı yolları arama	0,76	
17.Kafanızdaki sorulara cevap bulmaya çalışma	0,65	
18.Yeni olanakları merak etme	0,70	
Güven		0,82
19.Görevlerinizi etkili şekilde yerine getirme	0,65	
20.İşlerinizi iyi yapmak için özen gösterme	0,64	
21.Yeni beceriler öğrenme	0,63	
22.Yeteneklerinizi geliştirme	0,67	
23.Engellerin üstesinden gelme	0,68	
24.Problemleri çözme	0,73	

Tablo 4'deki cronbach's alfa katsayısı incelendiğinde, elde edilen bulguların ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında yapılan analizler sonucunda ulaşılan bulgulara yer verilmektedir.

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Frekans Dağılımı ve Yüzdeler

Anket uygulanan 412 üniversite son sınıf öğrencisinin cinsiyet, not ortalaması bölümü, öğrenim gördüğü üniversite, aylık harcaması ve büyüdüğü çevreye ait durumu kişisel bilgiler ve frekans dağılımları Tablo 5’de gösterilmektedir.

Ankete dahil olan 412 öğrencilerin % 48,5’i (200) erkek, % 51,5’i (212) kadındır. Katılımcıların cinsiyetine bakıldığında erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılan 412 öğrencilerin %46,4’ü (191) idari bilimler, % 19,7’i (81) mühendislik, %34’ü (140) hukuk öğrenimi almaktadır. Katılımcıların öğrenim gördükleri bölümlere bakıldığında idari bilimler daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Katılım gösteren öğrencilerin %57,8’i (238) Çukurova Üniversitesi,% 42,2’i (174) Çağ Üniversitesinde okumaktadır. Öğrenim görülen üniversiteye bakıldığında Çukurova Üniversitesindeki öğrenci sayısı daha fazladır.

Katılımcıların büyüdüğü çevre %28,2’si (116) ilçe, %71,8’, (296) ildir. İlde büyüyen katılımcı sayısı daha fazladır.

Ankete katılan 412 öğrencinin not ortalamaları %21,1’i (87), 2 ve altı, % 44,2 ‘si (182) 2,01 -2,50 arası, %25,7’si (106) 2,51-3,00 arası, % 9’u (37) 3,01 ve üstüdür. Not ortalamasına bakıldığında not ortalaması en fazla olan aralık 2,01-2,50 aralığıdır.

Araştırmaya dahil olan öğrencilerin %17,2’si (71) 0-500 tl aralığında, %36,7’si (151) 501-1000 tl aralığında, %24,5’i (101) 1001-1500 tl aralığında, %,3’ü (30) 1501-2000 tl aralığında, %6,3’ü (26) 2001-2500 aralığında, %8’i 2501 tl ve üstü aylık harcama yaptığı tespit edilmiştir. Katılımcıların aylık harcadığı paraya bakıldığında en 501-1000 tl aralığında katılımcı vardır.

Tablo 5.

Katılımcıların Demografik Özelliklerine ilişkin Frekans ve Yüzdeler

Cinsiyet	n	%	Ortalama	n	%
Kadın	200	48,5	2 ve altı	87	21,1
Erkek	212	51,5	2,01-2,50	182	44,2
Bölüm	n	%	2,51-3,00	106	25,7
İdari bilimler	191	46,4	3,01 ve üstü	37	9
Mühendislik	81	19,7	Aylık harcama(TL)	n	%
Hukuk	140	34,0	0-500	71	17,2
Üniversite	n	%	501-1000	151	36,7
Çukurova	238	57,8	1001-1500	101	24,5
Çağ	174	42,2	1501-2000	30	7,3
Çevre	n	%	2001-2500	26	6,3
İlçe	116	28,2	2501 ve üstü	33	8
İl	296	71,8			

4.2. Demografik Özelliklerden Kaynaklanan Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Kariyer Uyum Yetenekleri Farklılıklarının Analizi

Kişilik özelliklerinin, katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinin cinsiyetlerine, eğitim gördükleri üniversiteye göre ve büyüdüğü çevreye göre farklılık gösterip göstermedikleri ortaya koymak için t-testi analizleri yapılmıştır. Ayrıca kişilik özelliklerinin, katılımcıların kariyer uyum yeteneklerinin okudukları bölüme, aylık harcamalarına ve not ortalamalarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak için Anova testleri yapılmıştır. Anova testlerinde anlamlı farklılık gösteren değişkenlerdeki farklılığın, hangi gruplar arasında olduğunu ortaya koymak amacıyla da Tukey ve Post-hoc testleri yapılmıştır.

4.2.1. Değişkenlerin Cinsiyete Göre Farklılıklarının Analizi

Katılımcıların kişilik özellikleri düzeyleri ve kariyer uyum yetenekleri düzeylerinde cinsiyete göre farklılıkların analizi Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların cinsiyete göre kişilik özellikleri, dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık alt boyutlarında farklılaşmadığı ($p>0,05$) sadece uyumluluk alt boyutunda farklılaştığı tespit edilmiştir. Kadın katılımcıların uyumluluk alt boyutu düzeyi erkek katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Katılımcıların cinsiyete göre kariyer uyum yetenekleri alt boyutları ilgi, merak, güvene göre farklılaşmadığı ($p>0,05$) fakat kontrol alt boyutunda farklılaştığı tespit edilmiştir. Kadın katılımcıların kontrol düzeyi erkek katılımcılar göre daha yüksektir ($p<0,05$).

Tablo 6.

Katılımcıların Cinsiyete Göre Farklılıkların Tespiti İçin T Testi

	cinsiyet	N	\bar{X}	S.S.	t	p
Uyumluluk	erkek	200	5,129	,9126	-2,629	0,009
	kadın	212	5,374	,9755		
Dışa dönüklük	erkek	200	4,244	1,217	-1,736	0,083
	kadın	212	4,457	1,276		
Sorumluluk	erkek	200	4,625	1,135	-1,844	0,666
	kadın	212	4,825	1,070		
Duygusal denge	erkek	200	3,708	1,096	1,183	0,237
	kadın	212	3,570	1,259		
Deneyime açıklık	erkek	200	4,907	,989	-0,258	0,796
	kadın	211	4,932	,940		
Kariyer uyumu	erkek	200	3,630	,686	-0,968	0,333
	kadın	212	3,693	,642		
İlgi	erkek	200	3,599	,926	-0,645	0,520
	kadın	212	3,656	,877		
Kontrol	erkek	200	3,565	,731	-1,978	0,49
	kadın	212	3,711	,761		
Merak	erkek	200	3,651	,783	-0,405	0,686
	kadın	212	3,681	,715		
Güven	erkek	200	3,704	,787	-0,284	0,776
	kadın	212	3,724	,687		

n=412, n:sayı, :ortalama, t:iki farklı değişkenin karşılaştırılması, $p<0,05$ düzeyinde anlamlılık.

4.2.2.Değişkenlerin Eğitim Gördükleri Üniversiteye Göre Farklılıklarının Analizi

Katılımcıların kişilik özellikleri düzeyleri ve kariyer uyum yetenekleri düzeylerinde eğitim gördükleri üniversiteye farklılıkların analizi tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7 incelendiğinde eğitim gördükleri üniversiteye göre kişilik özellikleri alt boyutlarından dışa dönüklük ve duygusal dengeye göre farklılaşmadıkları ($p>0,05$)

ancak uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık alt boyutlarında farklılaştığı görülmektedir. Çağ Üniversitesinde eğitim görenlerin uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık alt boyutları düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Katılımcıların eğitim gördükleri üniversiteye göre kariyer uyum yetenekleri ve ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarında farklılaştığı Çağ Üniversitesi'nde eğitim görenlerin düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 7.

Katılımcıların Eğitim Gördükleri Üniversiteye Göre Farklılıkların Tespiti İçin T Testi

	Üniversite	N	\bar{X}	S.S.	t	p
Uyumluluk	Çukurova	238	5,093	,95728	-4,119	0,000
	Çağ	174	5,477	,90196		
Dışa dönüklük	Çukurova	238	4,306	1,21976	-0,895	0,372
	Çağ	174	4,418	1,29387		
Sorumluluk	Çukurova	238	4,598	1,03557	-2,810	0,005
	Çağ	174	4,905	1,175		
Duygusal denge	Çukurova	238	3,674	1,141	0,734	0,463
	Çağ	174	3,587	1,241		
Deneyime açıklık	Çukurova	237	4,726	,985	-4,888	0,000
	Çağ	174	5,183	,867		
Kariyer uyumu	Çukurova	238	3,535	,671	-4,677	0,000
	Çağ	174	3,837	,613		
İlgi	Çukurova	238	3,460	,920	-4,528	0,000
	Çağ	174	3,858	,821		
Kontrol	Çukurova	238	3,529	,790	-3,675	0,000
	Çağ	174	3,793	,662		
Merak	Çukurova	238	3,572	,745	-3,039	0,003
	Çağ	174	3,796	,736		
Güven	Çukurova	238	3,578	,726	-4,493	0,000
	Çağ	174	3,901	,712		

n=412, n:sayı, :ortalama, t:iki farklı değişkenin karşılaştırılması, $p<0,05$ düzeyinde anlamlılık.

4.2.3.Değişkenlerin Büyüdükleri Çevreye Göre Farklılıklarının Analizi

Katılımcıların kişilik özellikleri düzeyleri ve kariyer uyum yetenekleri düzeylerinde büyüdükleri çevreye farklılıkların analizi tablo 8'te yer almaktadır.

Tablo 8 incelendiğinde katılımcıların büyüdüğü çevreye göre kişilik özellikleri uyumluluk, sorumluluk ve duygusal denge alt boyutlarında farklılaşmadığı ($p>0,05$) fakat dışa dönüklük ve deneyime açıklık alt boyutlarında farklılaştığı görülmektedir. İlde büyüyenlerin ilçede büyüyenlere göre dışa dönüklük ve deneyime açıklık düzeyleri daha yüksektir. ($p<0,05$).

Katılımcıların büyüdüğü çevreye göre kariyer uyum yetenekleri ve ilgi, kontrol, merak, güven alt boyutlarında farklılaştığı ve ilde büyüyenlerin kariyer uyum yetenekleri düzeyleri ve alt boyutlarının düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 8.

Katılımcıların Büyüdükleri Çevreye Göre Farklılıkların Tespiti İçin T Testi

	Çevre	N	\bar{X}	S.S.	t	p																																																																																																
Uyumluluk	ilçe	116	5,158	,986	-1,298	0,195																																																																																																
	il	296	5,293	,937			Dışa dönüklük	ilçe	116	4,127	1,321	-2,310	0,021	il	296	4,442	1,213	Sorumluluk	ilçe	116	4,624	1,045	-1,196	0,233	il	296	4,768	1,127	Duygusal denge	ilçe	116	3,642	1,197	0,048	0,962	il	296	3,636	1,180	Deneyime açıklık	ilçe	115	4,756	1,009	-2,156	0,032	il	296	4,983	,938	Kariyer uyumu	ilçe	116	3,500	,657	-3,149	0,002	il	296	3,726	,656	İlgi	ilçe	116	3,446	,893	-2,582	0,010	il	296	3,699	,895	Kontrol	ilçe	116	3,449	,785	-3,276	0,001	il	296	3,715	,723	Merak	ilçe	116	3,523	,750	-2,460	0,014	il	296	3,723	,741	Güven	ilçe	116	3,580	,756	-2,328	0,020	il
Dışa dönüklük	ilçe	116	4,127	1,321	-2,310	0,021																																																																																																
	il	296	4,442	1,213			Sorumluluk	ilçe	116	4,624	1,045	-1,196	0,233	il	296	4,768	1,127	Duygusal denge	ilçe	116	3,642	1,197	0,048	0,962	il	296	3,636	1,180	Deneyime açıklık	ilçe	115	4,756	1,009	-2,156	0,032	il	296	4,983	,938	Kariyer uyumu	ilçe	116	3,500	,657	-3,149	0,002	il	296	3,726	,656	İlgi	ilçe	116	3,446	,893	-2,582	0,010	il	296	3,699	,895	Kontrol	ilçe	116	3,449	,785	-3,276	0,001	il	296	3,715	,723	Merak	ilçe	116	3,523	,750	-2,460	0,014	il	296	3,723	,741	Güven	ilçe	116	3,580	,756	-2,328	0,020	il	296	3,767	,724								
Sorumluluk	ilçe	116	4,624	1,045	-1,196	0,233																																																																																																
	il	296	4,768	1,127			Duygusal denge	ilçe	116	3,642	1,197	0,048	0,962	il	296	3,636	1,180	Deneyime açıklık	ilçe	115	4,756	1,009	-2,156	0,032	il	296	4,983	,938	Kariyer uyumu	ilçe	116	3,500	,657	-3,149	0,002	il	296	3,726	,656	İlgi	ilçe	116	3,446	,893	-2,582	0,010	il	296	3,699	,895	Kontrol	ilçe	116	3,449	,785	-3,276	0,001	il	296	3,715	,723	Merak	ilçe	116	3,523	,750	-2,460	0,014	il	296	3,723	,741	Güven	ilçe	116	3,580	,756	-2,328	0,020	il	296	3,767	,724																			
Duygusal denge	ilçe	116	3,642	1,197	0,048	0,962																																																																																																
	il	296	3,636	1,180			Deneyime açıklık	ilçe	115	4,756	1,009	-2,156	0,032	il	296	4,983	,938	Kariyer uyumu	ilçe	116	3,500	,657	-3,149	0,002	il	296	3,726	,656	İlgi	ilçe	116	3,446	,893	-2,582	0,010	il	296	3,699	,895	Kontrol	ilçe	116	3,449	,785	-3,276	0,001	il	296	3,715	,723	Merak	ilçe	116	3,523	,750	-2,460	0,014	il	296	3,723	,741	Güven	ilçe	116	3,580	,756	-2,328	0,020	il	296	3,767	,724																														
Deneyime açıklık	ilçe	115	4,756	1,009	-2,156	0,032																																																																																																
	il	296	4,983	,938			Kariyer uyumu	ilçe	116	3,500	,657	-3,149	0,002	il	296	3,726	,656	İlgi	ilçe	116	3,446	,893	-2,582	0,010	il	296	3,699	,895	Kontrol	ilçe	116	3,449	,785	-3,276	0,001	il	296	3,715	,723	Merak	ilçe	116	3,523	,750	-2,460	0,014	il	296	3,723	,741	Güven	ilçe	116	3,580	,756	-2,328	0,020	il	296	3,767	,724																																									
Kariyer uyumu	ilçe	116	3,500	,657	-3,149	0,002																																																																																																
	il	296	3,726	,656			İlgi	ilçe	116	3,446	,893	-2,582	0,010	il	296	3,699	,895	Kontrol	ilçe	116	3,449	,785	-3,276	0,001	il	296	3,715	,723	Merak	ilçe	116	3,523	,750	-2,460	0,014	il	296	3,723	,741	Güven	ilçe	116	3,580	,756	-2,328	0,020	il	296	3,767	,724																																																				
İlgi	ilçe	116	3,446	,893	-2,582	0,010																																																																																																
	il	296	3,699	,895			Kontrol	ilçe	116	3,449	,785	-3,276	0,001	il	296	3,715	,723	Merak	ilçe	116	3,523	,750	-2,460	0,014	il	296	3,723	,741	Güven	ilçe	116	3,580	,756	-2,328	0,020	il	296	3,767	,724																																																															
Kontrol	ilçe	116	3,449	,785	-3,276	0,001																																																																																																
	il	296	3,715	,723			Merak	ilçe	116	3,523	,750	-2,460	0,014	il	296	3,723	,741	Güven	ilçe	116	3,580	,756	-2,328	0,020	il	296	3,767	,724																																																																										
Merak	ilçe	116	3,523	,750	-2,460	0,014																																																																																																
	il	296	3,723	,741			Güven	ilçe	116	3,580	,756	-2,328	0,020	il	296	3,767	,724																																																																																					
Güven	ilçe	116	3,580	,756	-2,328	0,020																																																																																																
	il	296	3,767	,724																																																																																																		

n=412, n:sayı, :ortalama, t:iki farklı değişkenin karşılaştırılması, $p<0,05$ düzeyinde anlamlılık.

4.2.4. Değişkenlerin Okunulan Bölüme Göre Farklılıklarının Analizi

Bu araştırmada okunulan bölüm, aylık harcama, not ortalaması demografik özelliklerine göre farklılıkları tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve gruplar arasındaki farklılığı gösteren Scheffe ve Tamhane's T2 testi sonuçları aşağıda detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Katılımcıların kişilik özellikleri ölçeği ve alt boyutları ile kariyer uyum yeteneği ve alt boyutlarına verdiği cevapların okudukları bölüme göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 9'da gösterilmektedir.

Katılımcıların okudukları bölüme göre kişisel özellikler özellikler alt boyutlarından dışadönüklük ve duygusal denge açısından farklılaşmadıkları ($p>0,05$); ancak uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık alt boyutlarında farklılaştıkları görülmektedir. Katılımcılardan hukuk bölümünde okuyanların kişilik özellikleri ölçeği alt boyutu uyumluluk puan ortalamaları ($5,41\pm 0,89$), mühendislik fakültesinde okuyanların puan ortalamasından ($5,03\pm 0,98$) daha yüksektir. Hukuk bölümünde okuyanların sorumluluk alt boyutunda puan ortalamaları ($4,95\pm 1,11$), mühendislik fakültesinde okuyanların puan ortalamasından ($4,53\pm 0,95$) daha yüksektir. Hukuk bölümünde okuyanların deneyime açıklık alt boyutunda puan ortalamaları ($5,08\pm 0,92$), mühendislik fakültesinde okuyanların puan ortalamasından ($4,79\pm 0,98$) daha yüksektir ($p<0,05$).

Katılımcıların okudukları bölüme göre kariyer uyum yetenekleri ve alt boyutlarından kontrol, merak ve güven açısından farklılaşmadıkları ($p>0,05$) fakat ilgi boyutunda farklılaştıkları tespit edilmiştir. Katılımcılardan hukuk bölümünde okuyanların kariyer uyum yetenekleri alt boyutlarından ilgi puan ortalamaları ($3,77\pm 0,83$), mühendislik fakültesinde okuyanların puan ortalamasından ($5,03\pm 0,98$) daha yüksektir ($p<0,05$).

Tablo 9.

Kişilik Özellikleri ve Kariyer Uyum Yetenekleri Alt Boyutlarında Bölüm İçin ANOVA ve Post-hoc Analiz Sonuçları

	Bölüm	N	\bar{X}	S.S.	Minim um	Maks imum	F	p	Farklılık
Uyumluluk	A.İdari iktisadı	191	5,23	0,97	2,33	7,00	4,139	0,017	C>B
	B.Mühendislik	81	5,03	0,98	3,17	7,00			
	C.Hukuk	140	5,41	0,89	2,33	7,00			
Dışa dönüklük	A.İdari iktisadı	191	4,28	1,26	1,00	7,00	1,213	0,298	
	B.Mühendislik	81	4,30	1,12	2,20	7,00			
	C.Hukuk	140	4,49	1,31	1,00	7,00			
Sorumluluk	A.İdari iktisadı	191	4,65	1,14	1,00	7,00	4,502	0,012	C>B
	B.Mühendislik	81	4,53	0,95	1,80	6,80			
	C.Hukuk	140	4,95	1,11	1,00	7,00			
Duygusal denge	A.İdari iktisadı	191	3,70	1,21	1,00	7,00	0,715	0,490	
	B.Mühendislik	81	3,66	0,98	1,50	5,50			
	C.Hukuk	140	3,54	1,25	1,25	6,75			
Deneyime açıklık	A.İdari iktisadı	191	4,86	0,97	2,17	6,83	3,193	0,042	C>B
	B.Mühendislik	81	4,79	0,98	2,83	7,00			
	C.Hukuk	139	5,08	0,92	2,50	7,00			
Kariyer uyumu	A.İdari iktisadı	191	3,68	0,65	1,79	5,00	2,673	0,070	
	B.Mühendislik	81	3,52	0,71	1,42	5,00			
	C.Hukuk	140	3,72	0,64	2,00	5,00			
İlgi	A.İdari iktisadı	191	3,65	0,88	1,33	5,00	6,376	0,002	
	B.Mühendislik	81	3,33	0,99	1,17	5,00			
	C.Hukuk	140	3,77	0,83	1,50	5,00			
Kontrol	A.İdari iktisadı	191	3,66	0,75	1,67	5,00	1,614	0,200	C>B
	B.Mühendislik	81	3,51	0,83	1,67	5,00			
	C.Hukuk	140	3,69	0,71	1,67	5,00			
Merak	A.İdari iktisadı	191	3,67	0,72	1,67	5,00	0,285	0,752	
	B.Mühendislik	81	3,62	0,78	1,67	5,00			
	C.Hukuk	140	3,69	0,77	1,83	5,00			
Güven	A.İdari iktisadı	191	3,74	0,73	1,50	5,00	1,082	0,340	
	B.Mühendislik	81	3,61	0,79	1,17	5,00			
	C.Hukuk	140	3,75	0,72	1,83	5,00			

n=260, n:sayı, :ortalama, ss:standart sapma ,f:üç veya daha fazla değişkenin karşılaştırması, p<0,05 düzeyinde anlamlılık

4.2.5. Değişkenlerin Not Ortalamasına Göre Farklılıklarının Analizi

Katılımcıların kişilik özellikleri ölçeği ve alt boyutları ile kariyer uyum yeteneği ve alt boyutlarına verdiği cevapların not ortalamasına göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular Tablo 10'da gösterilmektedir.

Katılımcıların not ortalamasına göre kişisel özellikler özellikler alt boyutlarından uyumluluk, dışadönüklük, duygusal denge ve deneyime açıklık açısından farklılaşmadıkları ($p>0,05$), sorumluluk alt boyutunda farklılaştıkları görülmektedir. Katılımcılardan, 3,01 ve üstü not ortalaması olanların kişilik özellikleri alt boyutu sorumluluk puan ortalaması ($5,21\pm 1,04$), not ortalaması 2,51-3,00 arası olanların sorumluluk puan ortalaması ($5,02\pm 1,15$) ve not ortalaması 2,01-2,50 arası olanların sorumluluk puan ortalaması ($4,69\pm 1,01$); not ortalaması 2 ve altı olanların sorumluluk boyutu puan ortalamasından ($4,26\pm 1,10$) daha yüksektir ($p<0,05$).

Çalışmaya katılım gösteren öğrencilerin not ortalamasına göre kariyer uyum yetenekleri ve alt boyutları olan ilgi, kontrol, merak ve güven açısından farklılaştıkları tespit edilmiştir. Katılımcılardan, not ortalaması 3,01 ve üstü olanların kariyer uyum yetenekleri puan ortalaması ($3,95\pm 0,64$) ve not ortalaması 2,51-3,00 arası olanların kariyer uyum yetenekleri puan ortalaması ($3,77\pm 0,65$), not ortalaması 2 ve altı olanların kariyer uyum yeteneği ölçek puan ortalamasından ($3,45\pm 0,66$) yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Katılımcılardan, not ortalaması 3,01 ve üstü olanların kariyer uyum yetenekleri alt boyutu ilgi puan ortalaması ($4,01\pm 0,71$) ve not ortalaması 2,51-3,00 arası olanların kariyer uyum yetenekleri alt boyutu ilgi puan ortalaması ($3,76\pm 0,88$), not ortalaması 2 ve altı olanların kariyer uyum yetenekleri alt boyutu ilgi ölçek puan ortalamasından ($3,32\pm 0,93$) yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Katılımcılardan, not ortalaması 2,51-3,00 arası olanların kariyer uyum yetenekleri alt boyutu kontrol puan ortalaması ($3,74\pm 0,76$), not ortalaması 2 ve altı olanların kariyer uyum yetenekleri alt boyutu kontrol puan ortalamasından ($3,43\pm 0,69$) yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Katılımcılardan, not ortalaması 3,01 ve üzeri olanların kariyer uyum yetenekleri alt boyutu merak puan ortalaması ($3,92\pm 0,68$), not ortalaması 2 ve altı olanların kariyer uyum yetenekleri alt boyutu merak puan ortalamasından ($3,51\pm 0,77$) yüksek bulunmuştur ($p<0,05$). Katılımcılardan, not ortalaması 3,01 ve üstü olanların kariyer uyum yetenekleri alt boyutu güven puan ortalaması ($4,06\pm 0,68$) ve not ortalaması 2,51-3,00 arası olanların kariyer uyum yetenekleri alt boyutu güven puan ortalaması ($3,76\pm 0,88$), not ortalaması 2 ve altı olanların kariyer uyum yetenekleri alt boyutu ilgi ölçek puan ortalamasından ($3,80\pm 0,69$) yüksek bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 10.

Kişilik Özellikleri ve Kariyer Uyum Yetenekleri Alt Boyutlarında Not Ortalaması İçin ANOVA ve Post-hoc Analiz Sonuçları

Ortalama	N	\bar{X}	S.S.	Mini mum	Maks imum	F	p	Farklılık
Uyumluluk	A. 2,00 ve altı	87	5,18	0,96	2,33	0,809	0,490	
	B.2,01-2,50	182	5,23	0,92	3,17			
	C.2,51-3,00	106	5,29	1,03	3,00			
	D.3,01 ve üzeri	37	5,45	0,84	3,67			
Dışa dönüklük	A. 2 ve altı	87	4,61	1,32	1,00	1,703	0,166	
	B.2,01-2,50	182	4,28	1,18	1,20			
	C.2,51-3,00	106	4,33	1,25	1,40			
	D.3,01 ve üzeri	37	4,17	1,38	1,40			
Sorumluluk	A. 2 ve altı	87	4,26	1,10	1,00	10,670	0,000	D>A C>A B>A
	B.2,01-2,50	182	4,69	1,01	1,80			
	C.2,51-3,00	106	5,02	1,15	1,00			
	D.3,01 ve üzeri	37	5,21	1,04	3,20			
Duygusal denge	A. 2 ve altı	87	3,69	1,17	1,00	0,465	0,707	
	B.2,01-2,50	182	3,59	1,20	1,00			
	C.2,51-3,00	106	3,72	1,24	1,00			
	D.3,01 ve üzeri	37	3,52	0,95	1,50			
Deneyime açıklık	A. 2 ve altı	87	4,94	1,06	2,17	1,388	0,246	
	B.2,01-2,50	182	4,86	0,93	2,17			
	C.2,51-3,00	106	4,91	0,97	2,67			
	D.3,01 ve üzeri	36	5,22	0,81	3,50			
Kariyer uyumu	A. 2 ve altı	87	3,45	0,66	2,04	6,365	0,000	D>A C>A
	B.2,01-2,50	182	3,64	0,65	1,42			
	C.2,51-3,00	106	3,77	0,65	2,00			
	D.3,01 ve üzeri	37	3,95	0,64	2,46			
İlgi	A. 2 ve altı	87	3,32	0,93	1,33	6,614	0,000	D>A C>A
	B.2,01-2,50	182	3,62	0,89	1,17			
	C.2,51-3,00	106	3,76	0,88	1,33			
	D.3,01 ve üzeri	37	4,01	0,71	2,00			
Kontrol	A. 2 ve altı	87	3,43	0,69	1,83	3,625	0,013	C>A
	B.2,01-2,50	182	3,65	0,74	1,67			
	C.2,51-3,00	106	3,74	0,76	1,67			
	D.3,01 ve üzeri	37	3,81	0,80	2,33			
Merak	A.2 ve altı	87	3,51	0,77	2,00	3,787	0,011	D>A
	B.2,01-2,50	182	3,63	0,75	1,67			
	C.2,51-3,00	106	3,78	0,72	1,83			
	D.3,01 ve üzeri	37	3,92	0,68	2,67			
Güven	A. 2 ve altı	87	3,56	0,75	1,83	4,748	0,003	D>A C>A
	B.2,01-2,50	182	3,67	0,75	1,17			
	C.2,51-3,00	106	3,80	0,69	2,00			
	D.3,01 ve üzeri	37	4,06	0,68	2,83			

n=260, n:sayı, :ortalama, ss:standart sapma ,f:üç veya daha fazla değişkenin karşılaştırması, p<0,05 düzeyinde anlamlılık

4.3.Değişkenler Arası Korelasyon Analizleri

Çalışmadaki değişkenler ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizleri yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Kişilik özellikleri ölçeği alt boyutları ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişki incelendiğinde; uyumluluk ($r=0,341$, $p<0,001$), dışa dönüklük ($r=0,240$, $p<0,001$), sorumluluk ($r=0,371$, $p<0,001$) ve deneyime açıklık ($r=0,435$, $p<0,001$) ile kariyer uyum yeteneği arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer uyum yeteneği alt boyutları ile kişilik özellikleri alt boyutu olan uyumluluk arasındaki ilişki incelendiğinde; ilgi ($r=0,216$, $p<0,001$), kontrol ($r=0,384$, $p<0,001$), merak ($r=0,222$, $p<0,001$) ve güven ($r=0,346$, $p<0,001$) ile uyumluluk arasında pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur.

Dışa dönüklük alt boyutu ve kariyer uyum yeteneği alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; ilgi ($r=0,223$, $p<0,001$), kontrol ($r=0,225$, $p<0,001$), merak ($r=0,203$, $p<0,001$) ve güven ($r=0,157$, $p<0,001$) ile dışadönüklük arasında pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur.

Sorumluluk alt boyutu ve kariyer uyum yeteneği alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; ilgi ($r=0,306$, $p<0,001$), kontrol ($r=0,352$, $p<0,001$), merak ($r=0,237$, $p<0,001$) ve güven ($r=0,336$, $p<0,001$) ile sorumluluk arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur.

Duygusal denge alt boyutu ve kariyer uyum yeteneği alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; kontrol ($r=0,100$, $p<0,05$) ile duygusal denge arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur.

Deneyime açıklık alt boyutu ile kariyer uyum yeteneği alt boyutları incelendiğinde; ilgi ($r=0,313$, $p<0,001$), kontrol ($r=0,357$, $p<0,001$), merak ($r=0,400$, $p<0,001$) ve güven ($r=0,415$, $p<0,001$) ile deneyime açıklık arasında pozitif yönden ilişkiler tespit edilmiştir.

Tablo 11.

Ölçekler Arası Korelasyon Analizi

	Uyum luluk	Dışadö nüklük	Sorum luluk	Duygusal denge	Deneyime açıklık	Kariyer uyumu	İlgi	Kontrol	Merak	Güven
Uyumluluk	r 1									
	p									
Dışadönü klük	r ,052	1								
	p ,295									
Sorumlulu k	r ,428**	-,053	1							
	p <0,001	,285								
Duygusal denge	r -,119*	,341**	-,142**	1						
	p ,016	<0,001	,004							
Deneyime açıklık	r ,530**	,259**	,356**	-,103*	1					
	p <0,001	<0,001	<0,001	,037						
Kariyer uyumu	r ,341**	,240**	,371**	,083	,435**	1				
	p <0,001	<0,001	<0,001	,091	<0,001					
İlgi	r ,216**	,223**	,306**	,030	,313**	,816**	1			
	p <0,001	<0,001	<0,001	,543	<0,001	<0,001				
Kontrol	r ,384**	,225**	,352**	,100*	,357**	,870**	,593**	1		
	p <0,001	<0,001	<0,001	,042	<0,001	<0,001	<0,001			
Merak	r ,222**	,203**	,237**	,072	,400**	,848**	,563**	,655**	1	
	p <0,001	<0,001	<0,001	0,147	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		
Güven	r ,346**	,157**	,363**	,089	,415**	,860**	,543**	,726**	,686**	1
	p <0,001	0,001	<0,001	,072	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	

** p< 0,01 *p< 0,05 n=412

4.4. Regresyon Analizleri

Korelasyon analizinde bulgularında üzere kişilik özellikleri alt boyutlarının kariyer uyum yeteneği ve alt boyutları değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu aşamada kişilik özellikleri ve alt boyutlarının kariyer uyum yeteneğini ve alt boyutları üzerindeki etkilerinin düzeyinin tespit edilmesi için çalışma kapsamında üretilen hipotezlerin test edilmesi için çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır.

4.4.1. Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Etkisi

Kişilik özellikleri alt boyutları olan uyumluluk, dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık bağımsız değişken, kariyer uyum yeteneği bağımlı

değişken olarak belirlenmiş ve çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile H1 ve H1a, H1b, H1c, H1d, H1e, hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 12’de özetlenmektedir.

Model incelendiğinde kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği üzerinde etkisi olduğu söylenebilmektedir. Kişilik özellikleri ile kariyer uyum yeteneği arasında pozitif bir ilişki vardır. ($R= 0,536$). Kişilik özellikleri bağımlı değişken olan kariyer uyum yeteneği açıklama oranı $R^2= 0,288$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç kariyer uyum yeteneği değişkeninin % 28,8’inin, kişilik özellikleri ile açıklanabileceğini göstermektedir. Bu anlamda yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre **H1 hipotezi kabul edilmiştir.**

Ayrıca model incelendiğinde kişilik özellikleri ölçeği alt boyutlarından dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık istatistiksel açıdan anlamlı saptanmıştır. Bu anlamda dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutlarının kariyer uyum yeteneği üzerinde etkisi olduğu söylenebilmektedir. Bu sonuç kariyer uyumundaki değişimin %14,1’inin dışa dönüklükle, %25,9’unun sorumlulukla, %11,1’inin duygusal denge ile ve %26,7’sinin deneyime açıklık ile açıklanabileceğini göstermektedir. Bu anlamda yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre **H1b, H1c, H1d ve H1e hipotezleri kabul edilmiş ve H1a hipotezi reddedilmiştir.**

Tablo 12.

Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisi

	Standardize Edilmemiş		Standardize	t	p	Tolerans	VIF
	Katsayılar		Katsayılar				
	B	Std. Error	Beta				
(sabit)	1,123	0,215		5,224	0,000		
Uyumluluk	0,066	0,036	0,094	1,817	0,070	0,651	1,536
Dışadönüklük	0,075	0,025	0,141	2,967	0,003	0,782	1,278
Sorumluluk	0,156	0,029	0,259	5,445	0,000	0,778	1,286
Duygusal denge	0,062	0,026	0,111	2,421	0,016	0,841	1,189
Deneyime açıklık	0,184	0,037	0,267	5,035	0,000	0,625	1,599

Bağımlı değişken: Kariyer uyumu

R:0,536; R^2 :0,288; Düzeltilmiş R^2 :0,279; Model için F: 32,698, $p<0,001$; D-W: 1,798

4.4.2. Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu Olan İlgü Üzerindeki Etkisi

Kişilik özellikleri alt boyutları olan uyumluluk, dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık bağımsız değişken kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan ilgi bağımlı değişken olarak belirlenmiş ve çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile H2 ve H2a, H2b, H2c, H2d, H2e, hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 13’de özetlenmektedir.

Model incelendiğinde kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan ilgi üzerinde etkisi olduğu söylenebilmektedir. Kişilik özellikleri ile ilgi alt boyutu arasında pozitif bir ilişki vardır. ($R = 0,418$). Kişilik özellikleri bağımlı değişken olan ilgi alt boyutu açıklama oranı $R^2 = 0,175$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç ilgi alt boyutu değişkeninin % 17,5’inin, kişilik özellikleri ile açıklanabileceğini göstermektedir. Bu anlamda yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre ***H2 hipotezi kabul edilmiştir.***

Ayrıca model incelendiğinde kişilik özellikleri ölçeği alt boyutlarından dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık istatistiksel açıdan anlamlı olarak saptanmıştır. Bu anlamda dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının kariyer uyum yeteneği üzerinde alt boyutu olan ilgi üzerine etkisi olduğu söylenebilmektedir. Bu sonuç ilgi alt boyutundaki değişimin %18,5’inin dışa dönüklükle, %25,1’inin sorumlulukla, %ile ve %1,3’ünün deneyime açıklık ile açıklanabileceğini göstermektedir. Bu anlamda yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre ***H2, H2b, H2c, ve H1e hipotezleri kabul edilmiş ve H2a ile H2d hipotezi reddedilmiştir.***

Tablo 13.

Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu İlgisi Üzerindeki Etkisi

	Standardize Edilmemiş		Standardize	t	p	Tolerans	VIF
	Katsayılar		Katsayılar				
	B	Std. Error	Beta				
(sabit)	1,176	,314		3,747	0,000		
Uyumluluk	,009	,053	,010	,173	,863	,651	1,536
Dışadönüklük	,133	,037	,185	3,623	0,000	,782	1,278
Sorumluluk	,205	,042	,251	4,910	0,000	,778	1,286
Duygusal denge	,017	,037	,022	,441	,659	,841	1,189
Deneyime açıklık	,162	,053	,173	3,024	,003	,625	1,599

Bağımlı değişken: İlgisi

R:0,418; R²:0,175; Düzeltmiş R²:0,165; Model için F: 17,171, p<0,001; D-W: 1,921**4.4.3. Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu Olan Kontrol Üzerindeki Etkisi**

Kişilik özellikleri alt boyutları olan uyumluluk, dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık bağımsız değişken kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan kontrol bağımlı değişken olarak belirlenmiş ve çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile H3 ve H3a, H3b, H3c, H3d, H3e, hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 14’de özetlenmektedir.

Model incelendiğinde kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan kontrol üzerinde etkisi olduğu söylenebilmektedir. Kişilik özellikleri ile kontrol alt boyutu arasında pozitif bir ilişki vardır. (R= 0,512). Kişilik özellikleri bağımlı değişken olan kontrol alt boyutu açıklama oranı R²= 0,262 olarak bulunmuştur. Bu sonuç kontrol alt boyutu değişkeninin % 26,2’sinin, kişilik özellikleri ile açıklanabileceğini göstermektedir. Bu anlamda yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre **H3 hipotezi kabul edilmiştir.**

Ayrıca model incelendiğinde kişilik özellikleri ölçeği alt boyutlarından uyumluluk, dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık istatistiksel olarak anlamlı saptanmıştır. Bu anlamda uyumluluk, dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutlarının kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan kontrol üzerine etkisi olduğu söylenebilmektedir. Bu sonuç kontrol alt boyutundaki

değişimin % 22,3'ü uyumlulukla % 14,8'inin dışa dönüklükle , %24'ünün sorumlulukla, %12,3'ü duygusal denge ile ve %12,7'sinin deneyime açıklık ile açıklanabileceğini göstermektedir. Bu anlamda yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre **H3, H3a, H3b, H3c, H3d, H3e hipotezleri kabul edilmiştir.**

Tablo 14.

Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu Kontrol Üzerindeki Etkisi

	Standardize Edilmemiş		Standardize	t	p	Tolerans	VIF
	Katsayılar		Katsayılar				
	B	Std. Error	Beta				
(sabit)	,796	,247		3,226	,001		
Uyumluluk	,175	,042	,223	4,208	0,000	,651	1,536
Dışadönüklük	,089	,029	,148	3,072	,002	,782	1,278
Sorumluluk	,163	,033	,240	4,956	0,000	,778	1,286
Duygusal denge	,078	,029	,123	2,650	,008	,841	1,189
Deneyime açıklık	,099	,042	,127	2,359	,019	,625	1,599

Bağımlı değişken: Kontrol

R:0,512; R²:0,262; Düzeltilmiş R²:0,253; Model için F: 28,768, p<0,001; D-W: 1,836

4.4.4. Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu Olan Merak Üzerindeki Etkisi

Kişilik özellikleri alt boyutları olan uyumluluk, dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık bağımsız değişken kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan merak bağımlı değişken olarak belirlenmiş ve çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile H4 ve H4a, H4b, H4c, H4d, H4e, hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 15'te özetlenmektedir.

Model incelendiğinde kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan merak üzerinde etkisi olduğu söylenebilmektedir. Kişilik özellikleri ile merak alt boyutu arasında pozitif bir ilişki vardır. (R= 0,439). Kişilik özellikleri bağımlı değişken olan merak alt boyutu açıklama oranı R²= 0,193 olarak bulunmuştur. Bu sonuç merak alt boyutu değişkeninin %19,3'ünün, kişilik özellikleri ile açıklanabileceğini göstermektedir. Bu anlamda yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre **H4 hipotezi kabul edilmiştir.**

Ayrıca model incelendiğinde kişilik özellikleri ölçeği alt boyutlarından sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık istatistiksel olarak anlamlı saptanmıştır. Bu anlamda sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutlarının kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan merak üzerine etkisi olduğu söylenebilmektedir. Bu sonuç merak alt boyutundaki değişimin, %14,2'inin sorumlulukla, %9,6'sının duygusal denge ile ve %34,3'ünün deneyime açıklık ile açıklanabileceğini göstermektedir. Bu anlamda yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre ***H4c, H4d, H4e hipotezleri kabul edilmiş kabul edilmiş, H4a ve H4b hipotezleri reddedilmiştir.***

Tablo 15.

Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu Merak Üzerindeki Etkisi

	Standardize Edilmemiş		Standardize	t	p	Tolerans	VIF
	Katsayılar		Katsayılar				
	B	Std. Error	Beta				
(sabit)	1,507	,258		5,850	,000		
Uyumluluk	-,009	,043	-,011	-,205	,838	,651	1,536
Dışadönüklük	,052	,030	,087	1,718	,087	,782	1,278
Sorumluluk	,095	,034	,141	2,787	,006	,778	1,286
Duygusal denge	,060	,031	,096	1,968	,050	,841	1,189
Deneyime açıklık	,267	,044	,343	6,084	0,000	,625	1,599

Bağımlı değişken: Merak

R:0,439; R²:0,193; Düzeltilmiş R²:0,183; Model için F: 19,386, p<0,001; D-W: 1,886**4.4.5. Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu Olan Güven Üzerindeki Etkisi**

Kişilik özellikleri alt boyutları olan uyumluluk, dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık bağımsız değişken kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan güven bağımlı değişken olarak belirlenmiş ve çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile H5 ve H5a, H5b, H5c, H5d, H5e, hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 16'da özetlenmektedir.

Model incelendiğinde kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan güven üzerinde etkisi olduğu söylenebilmektedir. Kişilik özellikleri ile güven alt

boyutu arasında pozitif bir ilişki vardır. ($R= 0,510$). Kişilik özellikleri bağımlı değişken olan merak alt boyutu açıklama oranı $R^2= 0,260$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç güven alt boyutu değişkeninin %26'sının, kişilik özellikleri ile açıklanabileceğini göstermektedir. Bu anlamda yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre ***H5 hipotezi kabul edilmiştir.***

Ayrıca model incelendiğinde kişilik özellikleri ölçeği alt boyutlarından uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık istatistiksel olarak anlamlı saptanmıştır. Bu anlamda uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutlarının kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan güven üzerine etkisi olduğu söylenebilmektedir. Bu sonuç güven alt boyutundaki değişimin, %11,4'ü uyumlulukla %23,9'unun sorumlulukla, %15'inin duygusal denge ile ve %27,4'ünün deneyime açıklık ile açıklanabileceğini göstermektedir. Bu anlamda yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre ***H5, H5a, H5c, H5d, H5e hipotezleri kabul edilmiş, H5b hipotezi reddedilmiştir.***

Tablo 16.

Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu Güven Üzerindeki Etkisi

	Standardize Edilmemiş		Standardize	t	p	Tolerans	VIF
	Katsayılar		Katsayılar				
	B	Std. Error	Beta				
(sabit)	1,014	,243		4,168	,000		
Uyumluluk	,088	,041	,114	2,151	,032	,651	1,536
Dışadönüklük	,025	,029	,043	,882	,378	,782	1,278
Sorumluluk	,160	,032	,239	4,939	0,000	,778	1,286
Duygusal denge	,093	,029	,150	3,220	,001	,841	1,189
Deneyime açıklık	,210	,041	,274	5,065	0,000	,625	1,599

Bağımlı değişken: Güven

R:0,510; R^2 :0,260; Düzeltilmiş R^2 :0,251; Model için F: 28,461, $p<0,001$; D-W: 1,629

Yukarıda belirtilen değişkenler arasındaki etki düzeyini belirlemek üzere oluşturulan hipotezlerin test edilmesine yönelik yapılan analiz sonuçları toplu olarak Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17.

Araştırma Kapsamındaki Hipotezlerin Sonuçları

<i>H1:Öğrencilerin kişilik özellikleri kariyer uyumunu etkilemektedir.</i>	<i>Kısmen Kabul</i>
<i>H1a:Öğrencilerin kişilik özelliklerinden uyumluluk kariyer uyumunu etkilemektedir.</i>	<i>Red</i>
<i>H1b:Öğrencilerin kişilik özelliklerinden dışa dönüklük kariyer uyumunu etkilemektedir.</i>	<i>Kabul</i>
<i>H1c:Öğrencilerin kişilik özelliklerinden sorumluluk kariyer uyumunu etkilemektedir.</i>	<i>Kabul</i>
<i>H1d:Öğrencilerin kişilik özelliklerinden duygusal denge kariyer uyumunu etkilemektedir.</i>	<i>Kabul</i>
<i>H1e:Öğrencilerin kişilik özelliklerinden deneyime açıklık kariyer uyumunu etkilemektedir.</i>	<i>Kabul</i>
<i>H2:Öğrencilerin kişilik özellikleri kariyer uyumu yeteneklerinden ilgiyi etkilemektedir</i>	<i>Kısmen Kabul</i>
<i>H2a:Öğrencilerin kişilik özelliklerden uyumluluk ilgi yeteneğini etkilemektedir</i>	<i>Red</i>
<i>H2b:Öğrencilerin kişilik özelliklerden dışa dönüklük ilgi yeteneğini etkilemektedir.</i>	<i>Kabul</i>
<i>H2c: Öğrencilerin kişilik özelliklerden sorumluluk ilgi yeteneğini etkilemektedir.</i>	<i>Kabul</i>
<i>H2d:Öğrencilerin kişilik özelliklerden duygusal denge ilgi yeteneğini etkilemektedir.</i>	<i>Red</i>
<i>H2e:Öğrencilerin kişilik özelliklerden deneyime açıklık ilgi yeteneğini etkilemektedir.</i>	<i>Kabul</i>
<i>H3:Öğrencilerin kişilik özellikleri kariyer uyumu yeteneklerinden kontrolü etkilemektedir</i>	<i>Kabul</i>
<i>H3a:Öğrencilerin kişilik özelliklerden uyumluluk kontrol yeteneğini etkilemektedir</i>	<i>Kabul</i>
<i>H3b:Öğrencilerin kişilik özelliklerden dışa dönüklük kontrol yeteneğini etkilemektedir.</i>	<i>Kabul</i>
<i>H3c:Öğrencilerin kişilik özelliklerden sorumluluk kontrol yeteneğini etkilemektedir.</i>	<i>Kabul</i>
<i>H3d:Öğrencilerin kişilik özelliklerden duygusal denge kontrol yeteneğini etkilemektedir.</i>	<i>Kabul</i>
<i>H3e:Öğrencilerin kişilik özelliklerden deneyime açıklık kontrol yeteneğini etkilemektedir.</i>	<i>Kabul</i>
<i>H4:Öğrencilerin kişilik özellikleri kariyer uyumu yeteneklerinden merakı</i>	<i>Kısmen</i>

<i>etkilemektedir.</i>	Kabul
<i>H4a:Öğrencilerin kişilik özelliklerden uyumluluk merak yeteneğini etkilemektedir.</i>	<i>Red</i>
<i>H4b:Öğrencilerin kişilik özelliklerden dışa dönüklük merak yeteneğini etkilemektedir.</i>	<i>Red</i>
<i>H4c:Öğrencilerin kişilik özelliklerden sorumluluk merak yeteneğini etkilemektedir.</i>	Kabul
<i>H4d:Öğrencilerin kişilik özelliklerden duygusal denge merak yeteneğini etkilemektedir.</i>	Kabul
<i>H4e:Öğrencilerin kişilik özelliklerden deneyime açıklık merak yeteneğini etkilemektedir.</i>	Kabul
<i>H5:Öğrencilerin kişilik özellikleri kariyer uyumu yeteneklerinden güveni etkilemektedir.</i>	Kısmen Kabul
<i>H5a: Öğrencilerin kişilik özelliklerden uyumluluk güven yeteneğini etkilemektedir.</i>	Kabul
<i>H5b:Öğrencilerin kişilik özelliklerden dışa dönüklük güven yeteneğini etkilemektedir.</i>	<i>Red</i>
<i>H5c:Öğrencilerin kişilik özelliklerden sorumluluk güven yeteneğini etkilemektedir.</i>	Kabul
<i>H5d:Öğrencilerin kişilik özelliklerden duygusal denge güven yeteneğini etkilemektedir.</i>	Kabul
<i>H5e:Öğrencilerin kişilik özelliklerden deneyime açıklık güven yeteneğini etkilemektedir.</i>	Kabul

BÖLÜM V

5. TARTIŞMA VE YORUM

5.1. Tartışma ve Yorum

Bu araştırmada meslek ve çalışma hayatına girmeye hazırlanan ve üniversite son sınıfta okuyan öğrencilerin kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisini incelemek amaçlanmıştır. Aynı zamanda kişilik özelliklerinin ve kariyer uyumunun sosyodemografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Bu çalışma Çukurova Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler, hukuk, mühendislik fakülteleri ve Çağ Üniversitesi, iktisadi ve idari bilimler ve hukuk fakültelerinde okuyan son sınıf öğrencilerinde yapılması tasarlanmış ve gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt boyutlarının ortalamalarına bakıldığında, kariyer uyumu yeteneği ortalaması 3,66; ilgi alt boyutu için 3,62; kontrol boyutu için 3,64; merak boyutu için 3,66; güven boyutu için 3,71 olarak saptanmıştır. Kişilik özellikleri alt boyutlarına bakıldığında, uyumluluk için 5,25; dışa dönüklük için 4,35; sorumluluk boyutu için 4,72; duygusal denge boyutu için 3,63 ve deneyime açıklık boyutu için 4,92 olarak saptanmıştır.

Çalışmada kullanılan değişkenlerin sosyo demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığı incelendiğinde kişilik özellikleri uyumluluk alt boyutunda kadın katılımcıların ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. (Çakan, 2019) “Bilgeliğin Yordayıcıları Olarak Entellüktüel Tevazu Ve Beş Faktör Özellikleri” isimli çalışmasında katılım gösteren üniversite öğrencilerinin uyumluluk alt boyutunda kadınların ortalamasının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Kaleli (2019) çalışmasında uyumluluk alt boyutunda kadınların ortalamasının yüksek olduğunu saptamıştır. Baştemur (2018) çalışmasında duygusal denge alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı farklar bulmuştur.

Yapılan analiz sonucu incelendiğinde eğitim alınan üniversiteye göre kişilik özellikleri dışa dönüklük ve duygusal denge alt boyutunda farklılaşmadıkları fakat uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık alt boyutlarında farklılaştıkları tespit edilmiştir. Bir vakıf üniversitesi olan Çağ Üniversitesi öğrencilerinin sorumluluk, uyumluluk ve deneyime açıklık puanları daha yüksek olarak saptanmıştır.

Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde not ortalamasına göre kişilik özellikleri sorumluluk alt boyutunda farklılaşma tespit edilmiştir. Katılımcılardan, 3,01 ve üstü not

ortalaması olanların, not ortalaması 2,51-3,00 arası olanların ve not ortalaması 2,01-2,50 arası olanların sorumluluk puan ortalaması, not ortalaması 2 ve altı olanların sorumluluk boyutu puan ortalamasından daha yüksektir. Sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireylerin akademik başarılarının daha iyi olduğunu söyleyebiliriz. Gürbüz ve Sıgır (2011) çalışmalarında sorumluluk alt boyutunun akademik başarıyı en çok yordayan alt boyut olarak tespit etmişlerdir.

Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde kariyer uyum yeteneği, ilgi, merak ve güven alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaşmadıkları, ancak kontrol alt boyutunda farklılaşma tespit edildiği görülmüştür. Kadınların ortalamasının kontrol alt boyutunda yüksek olduğu görülmektedir. Sarsıkoğlu (2019) çalışmasında kariyer uyumunun cinsiyete göre farklılaştığını saptamış ve kadınların ölçek ortalamasının erkeklerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Yiğit (2018) araştırmasında kariyer uyum yeteneği ve alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaşmadığını saptamıştır. Gül, Maksüdünov, Yamaltdinova, Abdildaev (2019) yaptıkları çalışmada cinsiyete göre bir farklılaşma olmadığı saptamışlardır.

Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde kariyer uyum yeteneği, ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutlarında eğitim alınan üniversiteye göre önemli farklılaşma görülmüştür. Bir vakıf Üniversitesi olan Çağ Üniversitesi öğrencilerinin devlet üniversitesi olan Çukurova Üniversitesi öğrencilerine göre hem kariyer uyum yeteneği puanları hem de alt boyutları puanları daha yüksek bulunmuştur.

Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde kariyer uyum yeteneği ve alt boyutlarında öğrencilerin büyüdüğü çevreye göre önemli farklar olduğu görülmüştür. Sosyal, kültürel ve eğitim şartları bakımından daha iyi imkânlarla sahip ilde büyüyen öğrencilerin kariyer uyumu yeteneği ile ilgi, kontrol, merak ve güven alt boyutları puan ortalamaları daha yüksektir.

Analiz sonuçları okunulan bölüme göre incelendiğinde, hukuk bölümünden okuyan öğrencilerin mühendislik öğrencilerine göre kontrol alt boyutunda farklılaştığı, hukuk bölümü öğrencilerinin puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde akademik olarak başarısız olan 2 ve altı not ortalamasına sahip öğrencilerin, kariyer uyum yeteneği ile ilgi, kontrol, merak, güven alt boyutları ölçek puanları daha yüksek not ortalamasına sahip öğrencilerden daha düşüktür.

Yapılan analiz sonuçları öğrencilerin aylık harcamalarına göre incelendiğinde kariyer uyum yeteneği ile ilgi, merak ve güven alt boyutlarında farklılaştıkları

görülmüştür. Aylık harcaması daha yüksek olanların kariyer uyum yeteneği ile ilgi, merak ve güven ölçek puan ortalamaları daha yüksektir. Gül, Maksüdünov, Yamaltdinova, Abdildaev (2019)'in çalışmalarında harcamaya göre farklılaşma saptanmamıştır.

Kişilik özellikleri alt boyutları ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişki incelendiğinde; dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık ile kariyer uyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ancak uyumluluk alt boyutu ile kariyer uyumu arasında bir ilişki bulunamamıştır. Bu durum uyumlu bireylerin bulunduğu konumu korumak istemesi, çatışmayı sevmemesi ile açıklanabilir. Sivri (2018) çalışmasında kişilik özellikleri sorumluluk ve deneyime açıklığın kariyer uyum yeteneği üzerine etkisini olduğu saptamış fakat uyumluluk, dışa dönüklük ve duygusal denge ile arasında olumlu ilişki olmadığını saptamıştır.

Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde kişilik özellikleri dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık ile kariyer uyum yeteneğinin ilgi alt boyutu arasında ilişki olduğu, fakat uyumluluk ve duygusal denge boyutlarının ilgi boyutu ile ilişkili olmadığı saptanmıştır. Duygusal Sivri (2018) çalışmasında kişilik özellikleri alt boyutları sorumluluk ve deneyime açıklık ile kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan ilgi arasında ilişkiyi tespit etmiş fakat uyumluluk, dışadönüklük ve duygusal denge arasında fark bulamamıştır. Özler, Mercan ve Yeni (2016) de y kuşağının kişilik özelliklerine etkisini inceledikleri çalışmalarında dışa dönüklük alt boyutu ile kariyer uyum yeteneği ilgi alt boyutu ilişkisini bulgulamıştır. Sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerine sahip bireylerin kariyerleri ile daha çok ilgili olduğu ve kariyerleri ile ilgili olumlu düşüncelere sahip olduğunu söyleyebiliriz.

Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde kişilik özellikleri uyumluluk, dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık alt boyutları ile kariyer uyum yeteneği kontrol alt boyutunda pozitif bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Sivri (2018) kişilik özelliklerinin ve kariyer uyum yeteneklerini etkisini incelediği araştırmasında kişilik özellikleri uyumluluk ve deneyime açıklık alt boyutları ile kariyer uyum yeteneği kontrol alt boyutu ile anlamlı ilişkiler saptamıştır. Özler, Mercan ve Yeni (2016) de kişilik özellikleri uyumluluk, dışa dönüklük, duygusal denge, deneyime açıklık alt boyutu ile kariyer uyum yeteneği kontrol alt boyutu olan kontrol arasında ilişki bulgulamış fakat sorumluluk alt boyutu ile anlamlı ilişkiler saptamamıştır. Kişilik özelliklerinin bir çok alt boyutunun kariyer yer uyum yeteneği kontrol boyutuyla ilişkili bulunması bireylerin kariyerlerini önemseydiği sorumlu hissettiklerini söyleyebiliriz

Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde kişilik özellikleri sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık ile kariyer uyum yeteneği merak alt boyutu arasında pozitif anlamlı sonuçlar tespit edilmiştir. Sivri (2018) de çalışmasında kişilik özellikleri sorumluluk ve deneyime açıklık alt boyutları ile kariyer uyum yeteneği merak alt boyutunda olumlu anlamlı ilişkiler bulgulamıştır. Özler, Mercan ve Yeni (2016) ise çalışmalarında kişilik özellikleri uyumluluk, sorumluluk, dışa dönüklük ve kariyer uyum yeteneği merak alt boyutu arasında anlamlı ilişkiler bulgulamış fakat duygusal denge alt boyutunda bir ilişkiye rastlamamıştır.

Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde kişilik özellikleri alt boyutları uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık ile kariyer uyum yeteneği güven alt boyutu arasında anlamlı ilişkiler bulgulanmıştır, fakat dışa dönüklük alt boyutu ile güven boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Sivri (2018) çalışmasında kişilik özellikleri deneyime açıklık alt boyutu ile kariyer uyum yeteneği alt boyutu güven arasında pozitif anlamlı ilişki bulgulamış; fakat uyumluluk, dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge boyutlarında ilişki tespit etmemiştir. Özler, Mercan ve Yeni (2016) çalışmalarında kişilik özellikleri sorumluluk, dışa dönüklük, deneyime açıklık ile kariyer uyum yeteneği alt boyutu güven arasında anlamlı ilişkiler bulgulamış fakat uyumluluk ve duygusal denge ile uyum arasında ilişki saptamamıştır.

Yapılan analiz sonucunda kişilik özellikleri alt boyutlarının kariyer uyum yeteneği ve alt boyutları üzerinde etkileri olduğu söylenebilmektedir. Bu anlamda dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutlarının kariyer uyum yeteneği ve alt boyutlarına etkisi olduğu gözlenmektedir. Çalışmanın kariyere atılma öncesi son adım olacağını söyleyebileceğimiz üniversite son sınıf öğrencilerinde yapılmış olması kişilik özellikleri birçok alt boyutun kariyer uyum yeteneği ve alt boyutlarıyla ilişkili olabileceği söylenebilir. Özler, Mercan ve Yeni'nin (2016) kişilik özelliklerin kariyer uyumu yeteneğini ve alt boyutlarını test etmek amacıyla yaptığı regresyon analizi sonucunun istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak kişilik özellikleri kariyer uyum yeteneği üzerinde etkilidir denilebilmektedir. Sivri (2018), "Amatör Futbolcuların Kişilik Özellikleri İle Kariyer Uyum Yeteneklerinin Araştırılması" adlı çalışmasında da kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

BÖLÜM VI

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde yapılan analizler sonucu elde edilen bulgularla ilgili sonuç kısmında değerlendirilmelerde bulunulacaktır. Daha sonra ise bu değerlendirmeleri destekleyen önerilere yer verilecektir.

6.1. Sonuç

İş ve meslek hayatı üniversite eğitiminin sonuna doğru üniversite öğrencilerinin kafasını meşgul etmektedir. Kariyer uyum yeteneği de bireyin kariyerini araştırması, kariyeri ile ilgili değişimleri takip etmesi kendini kariyerine hazır olduğunu hissetmesidir. Bireyin kişilik özellikleri hayatının farklı alanlarına olduğu gibi kariyerini oluşturan ve zamanının büyük kısmını geçirdiği iş ve meslek hayatını etkilemektedir.

Bu araştırma sonuçları kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğini etkilediğini göstermiştir. Özellikle dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutlarının kariyer uyum yeteneğine etkisinin daha fazla olduğu görülmüştür. Bu alanda daha önceki araştırmalardan farklı olarak beş faktör kişilik özelliklerinin dört alt boyutunun kariyer uyumu üzerine etkisinin olmasının kariyere atılma öncesi son üniversite son sınıf öğrencilerinde yapılmış olması olabilir. Bu durum, çalışma hayatına atılma öncesi bireylerin çalışan bireylere göre kariyerleri ile daha ilgili olması, kariyeri ile araştırma daha fazla araştırma yapması, hangi sektörlerde çalışma alanı olduğu üzerinde durması ile açıklanabilir. Ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik sıkıntılar da öğrencileri kariyerleri konusunda kaygılandırdığı bu nedenle öğrencileri daha ilgili olmasını sağladığı söylemek söylenebilir.

Araştırma sonucunda kariyer uyum yeteneği üzerinde etkili olan kişilik özelliklerinden dışa dönüklüğün, bu özelliğe sahip olan öğrencilerin çevresi ile uyumlu arkadaşlık ilişkilerinin iyi olması ile açıklanabilir. Sorumluluk alt boyutunun kariyer uyum yeteneğini etkilemesi ile ilgili ise bu özellikteki öğrencilerin, öz disiplinli olması ve başarıya isteği içinde olması söylemek mümkündür. Kariyer uyum yeteneğini etkileyen bir başka kişilik özelliği olan duygusal dengenin ise bu özelliği taşıyan öğrencilerin kendine güvenen ve çevresine güven veren kişiler olması ile açıklanabilir. Son olarak deneyime açık öğrencilerin kariyer uyum düzeyinin yüksek olması bu öğrencilerin gelişime açık olmaları ve yenilikler konusunda meraklı olmaları ve bunu

kariyerlerin gelişimi ve kariyerleri ile daha ilgili olmaları için de kullandıklarını söylemek mümkündür.

Bu çalışma sonucunda kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği boyutlarından ilgi, kontrol, merak ve güveni etkilediği görülmüştür.

Çalışma sonucunda öğrencilerin büyüdüğü yerin kariyer uyum yeteneğini etkilediği görülmüştür. İilde büyüyen öğrencilerin kariyer uyum yeteneği daha yüksek görülmüştür. Bunu ilde büyüyen öğrencilerin ilçe büyüyenlere sosyo-kültürel ve ekonomik olarak daha fazla imkâna sahip olmaları ile açıklanabilir.

Bu çalışma sonucunda eğitim görülen üniversitenin de kariyer uyum yeteneğini etkilediği görülmüştür. Çağ Üniversitesi öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği ve boyutlarının yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonucu kuruluş amaçları arasında öğrencilerinin kariyer planlamalarına yardımcı olan Çağ üniversitesi bünyesinde bulunan Kariyer Geliştirme, Uygulama ve Araştırma Merkezinin varlığı ile açıklanabilir. Öte yandan öğrencilerin yetenekleri ve ilgileri doğrultusunda dahil oldukları öğrenci kulüplerinin aktif olarak varlıklarını sürdürmeleri ile de açıklanabilir.

6.2. Öneriler

Üniversite birinci sınıf ve son sınıf öğrencilerinin kariyer uyum yeteneğini karşılaştıran araştırmalar yapılabilir.

Üniversite öğrencilerine kariyerlerine atılmadan önce kendilerini fark edecek, ilgi, yeteneklerine yön verecek beceriler kazandırabilir.

Okudukları bölümlerle ilişkili meslekleri ve kariyerler tanıtılabilir ve bunları deneyimlemeleri sağlanabilir.

Bu çalışmada olmayan bölümler ile ilgili araştırmalar yapılabilir. Fen bilimleri bölümleri ile sosyal bilimler bölümleri karşılaştırabilir.

Vakıf ve devlet üniversitelerindeki öğrencilerin kişilik özellikleri ile kariyer uyum yeteneklerini karşılaştıran farklı araştırmalar yapılabilir.

Devlet üniversitelerinde yoksa kariyer merkezlerinin kurulması, var ise farklı çalışmaların yapılması, daha işlevsel olması sağlanabilir.

7. KAYNAKÇA

- Ateş, M. (2018) Çalışanların kariyer uyum yeteneği, birey iş uyumu, işe bağlanma ve yaşam tatmini ilişkisinin incelenmesi: Antalya'daki konaklama işletmelerinde bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Basım, N. , Çetin, F. ve Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(63), 20-34.
- Bitlisli, F. , Dinç, M. , Çetinli, E. ve Kaygısız, Ü. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ile akademik güdülenme ilişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(18), 459-480.
- Budak, S. B. (2019) Temel kişilik özelliklerinin (beş faktör kuramının) akademisyenlerin kariyer beklenti ve tercihlerine etkisi. Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve davranış*. Ankara: Remzi Kitabevi.
- Çakan, O. (2019). Bilgelğin yordayıcıları olarak entelektüel tevazu ve beş faktör kişilik özellikleri. Yüksek lisans tezi, Gazi Osman Paşa Üniversitesi, Tokat
- Çakır, F.(2019) Üniversite Öğrencilerinin kişilik özellikleri ve akademik motivasyonları ile kariyer araştırma öz-yeterlikleri arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi, Trabzon Üniversitesi, Trabzon.
- De Jong, N., Wisse, B., Heesink, J. A. M. ve van der Zee, K. (2019) personality traits and career role enactment: career role preferences as a mediator. *Frontiers in psychology*.
- Durna, U.(2005) A tipi ve b tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 275-290.
- Erdoğan, İ., (1997), *İşletmelerde davranış*, İstanbul: Dönence Yayınları.
- Eren, E., (2001), *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi (7.Bs)*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Glavin, K. ve Berger, C. A. (2012) Using career constructi ont heory in employment counseling for sales and office and administrative support occupations 49 (4), 185-191.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014) *Sosyal bilimler araştırma yöntemleri (2.Bs)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Herr, E. L., Cramer S. H. ve Niles S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the life-span*. (6th Ed.). Boston: Pearson Education
- Horney, K. (1937). The neurotic personality of our time.
- Horzum, M. B. , Ayas, T. ve Padır, M. A. (2017). Beş faktör kişilik ölçeğinin türk kültürüne uyarlanması, *Sakarya University Journal of Education*, 7, (2), 398-408.
- İnanç, Y.B. ve Yerlikaya, E. E (2018). *Kişilik kuramları (14 Bs)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Kalaycı, Ş. (2010), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (5. Bs)*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım
- Kalaycıoğlu, E. (2018) Kariyer uyum yeteneğinin çalışanların iş performansına etkisi. Yüksek lisans tezi. Bartın Üniversitesi, Bartın.
- Kanten, S. (2012) Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16
- Karaca, R. ve İkiz, E. (2014). *Psikolojik danışma ve rehberlikte çağdaş bir anlayış (3. Bs)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karadağ, M. (2012). örgütlerde çalışanların kişilik özellikleri ve motivasyon ampirik bir araştırma, Yüksek lisans tezi. Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Katic, I., Ivanisevic, ., Grubic-Nesic, L., Penezic, N. (2017) Effects of sociodemographic characteristics and personality traits on career development, *The International Journal of Aging and Human Development*
- Kayadibi, S. (2019) Lise öğrencilerinin kariyer kaygıları ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Korkut-Owen, F. & Niles, S. P. (2013). *Yeni yaklaşım ve modeller. Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya*. (Ed. B. Yeşilyaprak) Ankara: Pegem Akademi.
- Kuzgun, Y. (2004). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kültür, Y. Z., Ortaöğretim kurumlarındaki yöneticilerin liderlik stilleri ve kişilik özelliklerinin karşılaştırılması. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Morsünbül, Ü. (2014) Hızlı büyük beşli kişilik testi türkçe versiyonu geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences* 2014, 27, 316-322
- Niles, S. G. ve Harris-Bowlbey, J. (2013). *21. Yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri*. (Çev. Ed. Fidan Korkut Owen). Ankara: Nobel.
- Öz, H.(2018) Üniversite okuyan genç yetişkinlerin mobil telefon yoksunluğu korkusu (nomofobi) ile kişilik tipleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yeni Medya Elektronik Dergi*, eJNM ISSN: 2548-0200, 2 (3), 146-159.
- Özdemir, S. (2019) Proaktif kişiliğin kariyer uyum yeteneğine etkisinde kendini yetiştirmenin rolü, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*.
- 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), 145-162.
- Öztemel, K. (2013). An investigation of career indecision level of high school students: Relationships with personal indecisiveness and anxiety. *The Online Journal of Counseling and Education*.
- Özyürek, R. (2013). *Kariyer psikolojik danışmanlığı kuramları: Çocuk ve ergenler için kariyer rehberliği uygulamaları* (1. Bs.). Ankara: Nobel Akademi.
- Pişkin, M.(2017). Gelişen insan kaynakları. *Kariyer Gündemi Dergisi*, 5, 4-13.
- Reed, M. B., Bruch, M. A. ve Haase, R. F.(2004) Five-Factor model of personality and career exploration. *Journal of Career Assessment*
- Santrock, J. W. (2017). *Yaşam Boyu Gelişim-Gelişim Psikolojisi* (13. Bs.). Çev. Galip Yüksel. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- Sarsıkoğlu, A.F. (2019). Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluğunu açıklayan faktörler. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Savickas, M. L. (2002). *Careerconstruction: A development al theory of vocational behavior*. D. Brown and Associates (Ed.), Career choice and development (4. edition). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M.L. (2011). New Questions for vocational psychology: premises, paradigms and practices. *Journal of CareerAssessment*, 19 (3), 251-258
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19 (4), 355-374.

- Savickas, M.L. (2005). The Theory and Parctice of Career Construction. In Brown, S.D &Lent, R.W. (Eds.). (2005). *Career Development and Counselling: Putting Theoryand Researchto Work*. New Jersey: John Wiley&Sons.
- Savickas, M. L. (2013). The 2012 Leona tyler awardaddress: constructing careers actors, agents, and authors. *The Counseling Psychologist*, 41 (4), 648-662.
- Sharf, R. S. (2016). *Applying career development theory to counseling*. Ontario: Nelson Education.
- Selvi, C. (2011)Astrolojik kişilik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Sivri, E. (2018). Amatör futbolcularda kişilik özellikleri ile kariyer uyum yeteneklerinin araştırılması. Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Tabak, A. (2010). İzlenim yönetimi taktiklerinde beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: savunma sanayiinde bir araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 10 (2), 539-557.
- Tatlıoğlu, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramına göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 17, 939-971.
- Taş, M. A. (2019).kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği ilişkisine dair bir saha araştırması. Yüksek lisans tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Tiryaki, F. ve Aykaç, M. (2013) Farklı kişilik tiplerinin incelenmesinde yaratıcı drama yönteminin kullanımına ilişkin katılımcı görüşleri. *Tarih Okulu Dergisi*, 6 (16), 605-626.
- Usta, İ. (2016).Y kuşağının kişilik özelliklerinin kariyer eğilimine etkisi üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi. Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Yeşilyaprak, B. (2013). *Mesleki Rehberlik Ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Yılmaz, A. ve Eroğlu, E. (2012). *Davranış bilimleri ve örgütsel davranış (4.Bs.)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yuhu, L. (2013) Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior* , Pages 561-570
- Worthman, C. (1998). *Psychology*. New York: USA
- Zacher, H.(2014).*Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations*
- Zel, U. (2011). *Kişilik ve Liderlik (3.Bs)*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.

8. EKLER

8.1. Etik Kurul Onay Belgesi



8.2. Anket Formu

Sayın katılımcı, elinizdeki bu anket formu, “Kişisel Özelliklerin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma” konulu bir araştırmaya veri tabanı oluşturmak amacıyla hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacak ve başka bir amaç için kullanılmayacaktır. Zaman ayırdığınız ve değerli görüşlerinizi paylaşma nezaketinde bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

BİRİNCİ BÖLÜM: KİŞİLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda sizin kendinizi tanımlamanıza ilişkin 30 ifade bulunmaktadır. Lütfen her bir ifadenin sizi ne kadar tanımladığını, ifadenin yanında verilen kutucuğu işaretleyerek belirtiniz. Her ifade için yalnızca bir kutucuğu işaretleyiniz.		Tamamen Yanlış	Oldukça Yanlış	Biraz Yanlış	Ne Doğru Ne Yanlış	Biraz Doğru	Oldukça Doğru	Tamamen Doğru
1	Hayal gücü geniş	1	2	3	4	5	6	7
2	Hırçın	1	2	3	4	5	6	7
3	Dağınık	1	2	3	4	5	6	7
4	Mesafeli	1	2	3	4	5	6	7
5	Cana yakın	1	2	3	4	5	6	7
6	Meraklı	1	2	3	4	5	6	7
7	Gergin	1	2	3	4	5	6	7
8	Dikkatli	1	2	3	4	5	6	7
9	Sessiz	1	2	3	4	5	6	7
10	Yardımsözer	1	2	3	4	5	6	7
11	Alıngan	1	2	3	4	5	6	7
12	Tertipli	1	2	3	4	5	6	7
13	İçe dönük	1	2	3	4	5	6	7
14	Bilgili	1	2	3	4	5	6	7
15	Nazık	1	2	3	4	5	6	7
16	Kaygılı	1	2	3	4	5	6	7
17	Dakik	1	2	3	4	5	6	7
18	Konuşkan	1	2	3	4	5	6	7
19	Yenilikçi	1	2	3	4	5	6	7
20	Birlikte çalışmayı seven	1	2	3	4	5	6	7
21	Utangaç	1	2	3	4	5	6	7
22	Uyumlu	1	2	3	4	5	6	7
23	Sanatçı ruhlu	1	2	3	4	5	6	7
24	Ürkek	1	2	3	4	5	6	7
25	Düzenli	1	2	3	4	5	6	7
26	Çekingen	1	2	3	4	5	6	7
27	Sistemli	1	2	3	4	5	6	7
28	Anlayışlı	1	2	3	4	5	6	7
29	Endişeli	1	2	3	4	5	6	7
30	Yaratıcı	1	2	3	4	5	6	7


İKİNCİ BÖLÜM: KARIYER UYUM YETENEĞİ ÖLÇEĞİ

Farklı insanlar kariyerlerini geliştirmek için çeşitli güçlü yönlerle sahiptir. Herkes her şeyde iyi değildir. Bazılarımız bir kısım güçlü yönleri diğerlerine tercih eder. Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.		Güçlü değil	Biraz güçlü	Güçlü	Oldukça güçlü	Çok güçlü
1	Geleceğinizin nasıl olacağına dair düşünme	1	2	3	4	5
2	Bugünkü seçimlerinizin geleceğinizi şekillendirdiğini görme	1	2	3	4	5
3	Geleceğinize hazırlanma	1	2	3	4	5
4	Yapmanız gereken eğitsel ve mesleki seçimlerinizin farkına varma	1	2	3	4	5
5	Hedeflerinize nasıl ulaşacağınızı planlama	1	2	3	4	5
6	Kariyeriniz ile ilgili olma	1	2	3	4	5
7	Temponuzu ve neşe olmayı sürdürme	1	2	3	4	5
8	Kendinizle ilgili karar alma	1	2	3	4	5
9	Davranışlarınızın sorumluluğunu alma	1	2	3	4	5
10	İnançlarınıza sıkıca sarılma	1	2	3	4	5
11	Kendinize güvenme	1	2	3	4	5
12	Kendiniz için doğru olanı yapma	1	2	3	4	5
13	Çevrenizi keşfetme	1	2	3	4	5
14	Birey olarak gelişiminiz için fırsatlar arama	1	2	3	4	5
15	Karar almadan önce seçenekleri araştırma	1	2	3	4	5
16	Bir şeyleri yapmak için farklı yolları araştırma	1	2	3	4	5
17	Kafanızdaki sorulara cevap bulmaya çalışma	1	2	3	4	5
18	Yeni olanakları merak etme	1	2	3	4	5
19	Görevlerinizi etkili bir şekilde yerine getirme	1	2	3	4	5
20	İşlerinizi iyi yapmak için özen gösterme	1	2	3	4	5
21	Yeni beceriler öğrenme	1	2	3	4	5
22	Yeteneklerinizi geliştirme	1	2	3	4	5
23	Engellerin üstesinden gelme	1	2	3	4	5
24	Problemleri çözme	1	2	3	4	5

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM :KİŞİSEL BİLGİLER

CİNSİYETİNİZ	<input type="checkbox"/> Erkek	<input type="checkbox"/> Kadın	
YAŞINIZ		
OKUDUĞUNUZ BÖLÜM		
NOT ORTALAMANIZ		
ÖĞRENİM GÖRDÜĞÜNÜZ ÜNİVERSİTE		
AYLIK HARCAMANIZ	<input type="checkbox"/> 0-500 TL	<input type="checkbox"/> 501-1000 TL	<input type="checkbox"/> 1001-1500
	<input type="checkbox"/> 1501-2000 TL	<input type="checkbox"/> 2001-2500 TL	<input type="checkbox"/> 2501 TL üzeri
BÜYÜDÜĞÜNÜZ ÇEVRE	<input type="checkbox"/> KÖY	<input type="checkbox"/> İLÇE	<input type="checkbox"/> İL

8.3. Anket Formu Uygulama İzin Belgeleri





**TC
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ**
Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı

Sayı : 20224117-444
Konu : Erci Çelikkaya (Hüseyin SARTIK)

ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
M. Akın Menteşe Bulvarında Özceviz PK.33800 Yenice/Tarsus/MERSİN

İlgi : 0110.26.9/teklif ve 103265 sayılı yazınız.

Üniversiteniz bünyesindeki Tedi Yüksek Lisans programı öğrencisi Hüseyin SARTIK'ın "8.5111 Dönemlerinin Kayıtlı Olarak Yatırımlarına Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma" başlıklı tez çalışması kapsamında Üniversitenizde öğrencilerinizden 500 kişi 8.5111 öğrencilerine anket uygulanmasını talep etmiş olmanızla ilgili olarak yazınıza cevap olarak bilgilerinize ve gereğini arz ederim.

e-İmza ile
 Prof.Dr. Şeref ERDOĞAN
 Rektör
 R. K. O. Yarılmaz



T.C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
ÇAĞ UNIVERSITY

SAYI : 8899855767/ **627**
KONU : Tez Danışmanlığı Ataması hk.

22.10.2019

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İLGİ: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 23867972/1002-650 sayılı yazısı.



T. C.
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
HUKUK FAKÜLTESİ

Sayı : 82356537/ 76
Konu : Tez Çalışması İzni

09/10/2019



8.4. Ölçek Uygulama İzinleri

'Hızlı Büyük Beşli Kişilik Testi 'Kullanma İzni Hakkında > Gelen K



Huseyin Sartik

Merhaba Ümit bey, Ben Hüseyin Sartik .Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilin



Umit morsunbul <morsunbulumit@gmail.com>

Alıcı: ben ▾

Merhaba Hüseyin,

Ölçeği çalışmada kullanabilirsin. Ölçeği ve puanlamasını ekte gönderiyorum.

Çalışmada başarılar dilerim

Huseyin Sartik <hsartik@gmail.com>, 21 Nis 2019 Paz, 20:32 tarihinde şunu yazdı:



KARİYER UYUM YETENEĞİ ÖLÇEĞİ İZİN ONAYI

Gelen Kutusu x



Huseyin Sartik

20 Nis 2019

HOCAM MERHABA, ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ , PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI YÜKSEK LİSANS PROGF



AHMET AKIN <ahmet.akin@medeniyet.edu.tr>

20 Nis 2019 Cmt 15:58

Alıcı: ben ▾



9. ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Hüseyin SARTIK
Doğum Tarihi : 01.02.1980
Doğum Yeri : Adana
Medeni Durum : Bekar
E-Mail : hsartik@gmail.com

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : Dicle Üniversitesi-Sosyoloji (2004)
Yüksek Lisans Öğrenimi : Çağ Üniversitesi- Psikoloji (2020)

İŞ DENEYİMİ

2006 Yılından beri MEB'e bağlı özel kurum olarak faaliyet gösteren kurumlarda Rehber Öğretmen olarak görev aldım.