

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARIYER UYUM YETENEĞİNE ETKİSİ: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

Geliş Tarihi: 27.05.2020

Hüseyin SARTIK²

Kabul Tarihi: 25.06.2020

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe İpek KOCA BALLI³

Makale Türü: Alan Araştırması

Özet

Bu araştırma, üniversite son sınıf öğrencilerinin kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada veriler Çağ Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesinde öğrenim gören 412 öğrenciye uygulanan anket ile toplanmıştır. Anket, 30 maddelik Hızlı Büyük Beşli Kişilik Ölçeği, 24 maddelik Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ve demografik bilgilere yönelik sorulardan oluşmaktadır. Sonuç olarak dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizleri sonucunda; kişilik özelliklerinin 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 dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin; kariyer uyum yeteneği üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar 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.

Anahtar kelimeler: Kişilik Özellikleri, Kariyer Uyum Yetenekleri, Üniversite Öğrencileri.

JEL Kodları: I20, M10.

THE EFFECT OF PERSONALITY TRAITS ON CAREER ADAPTATION SKILL: A RESEARCH ON UNIVERSITY STUDENTS

Abstract

This research was conducted in order to investigate the effect of personality traits on career adaptation skills on senior year university students. 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 Adaptabilities Scale, and questions about demographic information. 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-ix 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 Adaptation Skills, University Students.

JEL Codes: I20, M10

¹ Bu çalışma yüksek lisans tezinden uyarlanmıştır.

² hsartik@gmail.com

³ Çukurova Üniversitesi, Kozan İşletme Fakültesi, ikocaballi@cu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7808-5807

1. GİRİŞ

Günümüz bilgi toplumu teknoloji ve dijital dönüşümle birlikte hızlı bir değişim içindedir. Bu durum kariyer, kariyer gelişimi, kariyer uyumu gibi kavramları önemli hale getirmiştir. Kariyer, bireyin hayatı boyunca iş ile ilgili yaptıklarının tamamı olarak açıklanmaktadır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013). Kariyerle ilgili birçok çalışma yapan ve kuramsal temeller atmış olan Super (1953) de kariyeri bireyin hayatını oluşturan bir kavram olarak açıklamaktadır (Yeşilyaprak, 2013). Bu nedenle kariyer kavramını 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-Bowlsbey, 2013).

Son zamanlarda gelişimsel yaklaşımların ortaya çıkmasıyla birlikte kariyerin sadece meslek seçimi olmadığı, daha geniş ele alınması gereken bir kavram olduğu üzerinde durulmaktadır. Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013; Ünsal, 2014). Bu doğrultuda, kariyer psikolojik danışmanları da kişinin mesleği ile kişisel yaşamını bir arada ele alarak, kişinin kariyer gelişimini incelemişlerdir (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, 2013). Bireylerin sürekli değişen iş ortamına ve farklı nitelikler talep eden iş dünyasına cevap vermesinde (Zacher, 2014) kariyer uyumu önemli bir hale gelmektedir.

Savickas (1997, 2005) kariyer uyumunu, bireylerin tüm yaşamı boyunca karşılaştığı mesleki gelişim görevleri, mesleki geçişler ve beklenmedik olaylarla karşılaştığında 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 kalabilmektedirler. Tüm bu durumlar bireyin uyum sağlamasını gerektirmektedir. Uyum sağlama döngüsü, 21. yüzyılda kariyer konusunda yaşanan değişimlerle baş edebilmek için önemli bir kavram haline gelmiştir (Savickas ve Porfeli, 2012). Bu baş döndürücü değişiklik silsilesinde bireyin kendini hazırlaması veya kariyer uyumunu geliştirmesi önemli görülmektedir.

Literatüre bakıldığında kariyer uyumu ile ilgili araştırmaların çok fazla olmadığı, öte yandan bireysel etkenlerden olan kişilik özellikleri ile kariyer uyumu ilişkisini inceleyen çalışmaların da az olduğu görülmüştür. Bireyin kişiliğinin bir iş için uygun olması gerekliliğine paralel olarak, kişiliğin kariyer beklentisine uygun olması son derece önemlidir. Buna göre bireyin kişiliği, onun iş hayatında bir kariyer planlaması gerçekleştirmesi konusunda son derece yönlendirici olmaktadır. Bu şekilde ortaya çıkması muhtemel olan bir kariyer uyumu, çalışan 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 tayin etmede 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). Yukarıda 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 genç yetişkinlerin kariyer uyumlulukları, kariyer yapılandırma önemli rol oynayan bireysel etkenlerden kişilik özellikleri ile ilgili çok az çalışma bulunmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi incelenmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer Uyumu Kavramı

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 (2002), mesleki olgunluktan kariyer uyumuna bu geçişin sebebinin, Super’ın kuramında, çocukların, ergenlerin ve yetişkinlerin kariyer gelişimi ile ilgili bilgileri tek bir yapıda açıklaması olarak ifade etmektedir.

Savickas’a göre de kariyer uyumu kavramı daha geniş bir bakış açısına sahiptir ve kariyer uyumu ile 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 yollarını şekillendirmek için bazı özel tutumları, inançları ve becerileri açıklamaktadır (Savickas, 2005). Savickas’a (1997) göre kariyer uyumluluğu kişinin gelecekteki kariyer durumu ile ilgili tahminlerde bulunabilmesi, karşılaşacağı engellerle etkin bir biçimde başa çıkacak beceriler geliştirmesidir. Bireyler bu engelleri ne kadar doğru öngörebilir ve çözümler üretebilirlerse yeni kariyerlerine o derece kolay uyum sağlayabilmektedirler. 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, Briddick ve Watkins (2002), bireylerin görevleri başarılı bir şekilde yerine getirebilme ihtiyacının küçük döngüler halindeki geçişlerde saklı olduğunu söylemektedir. Büyük döngüsel aşamalar ise kariyer uyumunu oluşturmaktadır. Uyum mesleki gelişimsel görevlere, mesleki geçişlere ve kişisel travmalara genellikle tanıdık olmayan problemlerin çözümü yoluyla uyum sağlanmasını içermektedir.

Savickas (2005), kariyer uyumluluğunu “kariyer ilgisi”, “kariyer kontrolü”, “kariyer merakı” ve “kariyer güveni” gibi dört temel öğeyle açıklamaya çalışmıştır. *Kariyer kaygısı* bireyin gelecekteki yaşamı ve kariyer seçenekleri ile ilgili düşünmesini ve planlama yapmasını içermektedir. *Kariyer kontrolü* bireyin kariyerini oluşturmada sorumlu olduğunu kabul etmesi ve bu konuda yeterli olduğuna inanması anlamına gelmektedir. *Kariyer merakı*, bireyin iş hayatındaki kendine uyan seçenekleri değerlendirip araştırmasıdır. *Kariyer güveni* ise bireyin kariyer seçiminde karşılaşacağı problemler karşısında ne yapacağını bileceğine olan inancıdır (Pişkin, 2017).

2.2. Kişilik Kavramı ve Beş Faktör Kişilik Kuramı

Kişilik, kişilerarası ilişkileri, zorlu hayat şartlarına karşı uyumu, mesleki başarıları, toplumsal katılımı, mutluluğu ve sağlığı yordayan en önemli değişkenlerden biridir (McAdams ve Olson, 2010). Kişilik bireyleri diğer insanlardan ayıran, tutarlı olarak sergilediği özellikler olarak tanımlanmaktadır. (Yılmaz ve Eroğlu, 2012). Kişilik, bireyin çevresiyle etkileşim biçimini tanımlayan duygu, düşünce ve davranışın ayırt edici ve karakteristik örüntüleridir (Atkinson & Hilgart, 2016: 454). 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 eğitimi alan aynı sosyal çevrede büyüyen kültürel olarak aynı ortamda yetişen bireylerin bile aynı olaya farklı yaklaşımları görülmektedir. İnsanların çevresiyle ilişkilerine etki eden davranışlarına yol çizen yapıya kişilik denmektedir (Durna, 2005).

Allport ve Odbert, 1936 yılında sözlük taraması yaparak kişilik özelliği denilebilecek yaklaşık 18.000 kelimelik bir liste oluşturmuşlardır. Eş ve yakın anlamlı, birbirine benzeyen kelimeler listeden çıkarıldıktan sonra bu sayı 200'e düşmüştür. Raymond Cattell, faktör analizi kullanarak insanları bu 200 özellik açısından derecelendirdiğinde çeşitli özelliklerin gruplar oluşturduğunu görmüş ve 16 kişilik özelliği belirlemiştir (Morris, 2002). Eysenck, (2007) içe dönüklük – dışadönüklük ve nevrozizm – stabilite olarak tasnif ettiği iki kişilik faktörüne, daha sonra üçüncü faktör olarak psikotiklik – dikbaşlılık faktörünü eklemiştir. Eysenck'in son eklediği faktöre, 5 faktör kişilik özelliklerindeki 'Uyumculuk ve 'Sorumluluk' faktörlerinin sentezi de denebilir (Bozkurt, 2018: 19). Mc Crea ve Costa ise 1980'lerde kişiliğin dışa dönüklük ve duygusal denge boyutu ile ilgilenmiş ve araştırmaları sırasında yeniliğe açıklık boyutunu bulmuşlardır. 1985' ten sonra ise yaptıkları çalışmalarda kişilik özelliklerinin beş faktörlü olduğunu belirtmişlerdir (Feist ve Feist, 2002).

Bireylerin duygu düşünce ve davranışların farklı durumlarda görece istikrar göstermesi ve kişilik özelliklerinin sayısal olarak ölçülebilmesi gibi ayırıcı özellik kuramının temel varsayımlarını içeren (McCrae ve John, 1992) beş faktör kişilik kuramı, bu anlamda bütün kişilik özelliklerinin evrensel ve eksiksiz olarak gözleme dayalı bir biçimde beş temel boyutta ele alınıp sınıflandırılması olarak tanımlanmaktadır (McCrae ve Costa, 2003).

Duygusal denge (Nevrotiklik): Nevrotiklik kendini; kaygı, kızgınlık, güvensizlik, sıkıntı, endişe gibi olumsuz duygular şeklinde gösterir (McCrae ve Costa, 1987). Duygusal dengesi yüksek olanlar sakin, özgüveni yüksek, sabırlı ve tolerans düzeyi yüksek iken; duygusal denge seviyesi düşük ya da nevrozik kişiler sınırlı, kaygılı, olumsuz düşünen, çevresine güven duymayan bireyler olma eğilimindedirler (Robbins ve Judge, 2007).

Dışadönüklük: Dışadönüklük özelliği yüksek bireyler; eğlenceli, sevecen, samimi ve çevresiyle ilişkileri olumlu kişiler olarak tanımlanmaktadır (McCrae ve Costa, 1987). 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 kişilerdir. Bu nedenle de dışa dönük kişiler, dışa dönük olmayan kişilere nazaran daha az stres yaşamaktadırlar (Bitlisli, Dinç, Çetinceli ve Kaygısız, 2013).

Gelişime Açıklık: Costa ve McCrae (1992), deneyime açık kişileri geleneklere bağlı olmayan, gelişime açık, kendilerine has fikirleri olan, sorgulayan, farklı alanlara ilgi duyan kişiler olarak tanımlamıştır. Gelişime açık kişiler daha yaratıcı, düş kurmayı seven, daha kendine has fikirler üretebilen ve kişisel hislerine ve fikirlerine önem veren, tartışmalardan kaçınmayan ve bu tartışmalardan olumlu kazanımlar çıkartmayı bilen kişilerdir (Basım, Çetin ve Tabak, 2009).

Uyumluluk: Kişiler arası ilişkilerle daha çok ilgili olan bu özelliğe sahip bireyler; çevresine yardım eden, sempatik, güvenilir, alçak gönüllüdür. Rekabete girmeyi sevmezler. (Burger 2016). 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: Bu özelliğe sahip kişiler disiplinli, kararlı, planlarına göre hareket eden, hedeflerine ulaşmak için çaba gösteren kimselerdir. Diğer taraftan, bu özelliği haiz olmayan bireyler dürtüsellik meyilli, dağınık ve ertelemeye yatkın kimselerdir (Costa & McCrae, 1992).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Hipotezlerinin Oluşturulması

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 yansımadır (Worthman, 1998, 345). Bu tanımlara kişiliği bireyin kendini ifade şekli olarak değerlendirmek mümkündür. Bu anlamada bireyin kişiliğinin kariyer hayatına da etki edeceği düşünülmektedir.

Alan yazında bu ilişkiyi incelemiş olan çalışmalar kısıtlı da olsa bulunmaktadır. Rossier ve arkadaşları (2012) tarafından yapılan çalışmada *genel olarak kariyer uyum yeteneği*, dışadönüklük ve sorumluluk ile pozitif, nevrotiklik ile negatif korelasyon; *kaygı* dışadönüklük ve sorumluluk ile pozitif, nevrotiklikle negatif; *kontrol*, dışadönüklük ve sorumluluk ile pozitif, nevrotiklik ile negatif; *güven*, dışadönüklük ve sorumluluk ile pozitif, nevrotiklik ile negatif bir ilişki içindedir. Teixeira (2012) tarafından Brezilya’da 908 yetişkin üzerine yapılmış bir çalışmada kariyer uyum yetenekleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre bütün boyutlar arasında korelasyon saptanmış olup sorumluluk, kariyer uyumu ve alt boyutları ile en çok ilişki gösteren kişilik özelliği olmuştur. Bunu sırasıyla deneyime açıklık, nevrotiklik (negatif ilişki), dışadönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri izlemiştir.

Li, Guan, Wang, Zhou, Guo, Jiang ve Fang, (2015) tarafından Çin’de 264 üniversite öğrencisi üzerine yapılan çalışmada; deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliklerinin kariyer uyumluluğunun önemli göstergeleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Van Vianen, Klehe, Koen ve Dries (2012) tarafından Hollanda’da 465 üniversite öğrencisi üzerine yapılmış olan çalışma sonuçlarına göre kariyer uyum boyutlarından *kaygı*, sorumluluk ve nevrotiklik kişilik özelliklerinden; *kontrol* dışadönüklük, nevrotiklik ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinden; *merak*, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinden; *güven* sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinden, son olarak genel olarak *kariyer uyum yeteneği* uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinden etkilenmektedir. Y kuşağının beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisinin incelendiği bir başka çalışmada; kariyer uyum yeteneği boyutlarından *kaygı* ile beş faktör kişilik boyutları olan dışa dönüklük arasında pozitif, *kontrol* ile sorumluluk ve açıklık arasında pozitif, *merak* ile dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık arasında pozitif, *güven* ile dışa dönüklük ve sorumluluk arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya konmuştur (Özler ve Mercan, 2016)

Almanya, Çin ve ABD’de yapılan çalışmada üç ülkede işletme öğrencilerinden oluşan katılımcılarının verdiği cevaplar ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Gunkel, (2010) Her üç ülke örnekleme için sonuçlar, çeşitli kişilik özelliklerinin kariyer uyumunun öncülleri

olduğunu göstermektedir. Gunkel vd. (2010) Çin (196), Almanya (210) ve ABD (149) olmak üzere toplamda üç ülkeden 555 öğrenci üzerinde gerçekleştirilen beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer kararlılığının belirleyicileri üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmada, kişilik özelliklerinin kariyer kararlılık ve geçmişi hakkında doğrudan ve ılımlı etkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, incelenen üç ülkede kişilik ve kariyer belirleyiciliğinin önceliklerinin farklı olduğu belirlenmiştir (Yavuz, Sağlam ve Ülgen, 2018)

Geçmiş çalışmalara paralel olarak son sınıfta okuyan üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerinin kariyer uyumuna etkisi olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda oluşturulmuş hipotezler aşağıdaki gibidir:

H₁:Öğrencilerin kişilik özellikleri kariyer uyumunu etkilemektedir.

H₂:Öğrencilerin kişilik özellikleri, kariyer uyumu yeteneklerinden “ilgi”yi etkilemektedir.

H₃:Öğrencilerin kişilik özellikleri, kariyer uyumu yeteneklerinden “kontrol”ü etkilemektedir

H₄:Öğrencilerin kişilik özellikleri, kariyer uyumu yeteneklerinden “merak”ı etkilemektedir.

H₅:Öğrencilerin kişilik özellikleri, kariyer uyumu yeteneklerinden “güven”i etkilemektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın evreni Çağ ve Çukurova üniversitesinin Hukuk Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Çukurova Üniversitesi Mühendislik Fakültesi öğrencilerinden 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.

3.3. Veri Toplama Araçları

Kişilik özelliklerini ölçmek için; Goldberg (1992) tarafından ortaya konulan, Verlmuts ve Geris (2005) tarafından geliştirilen ve 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 ölçmüştür. 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 puanlanmıştır.

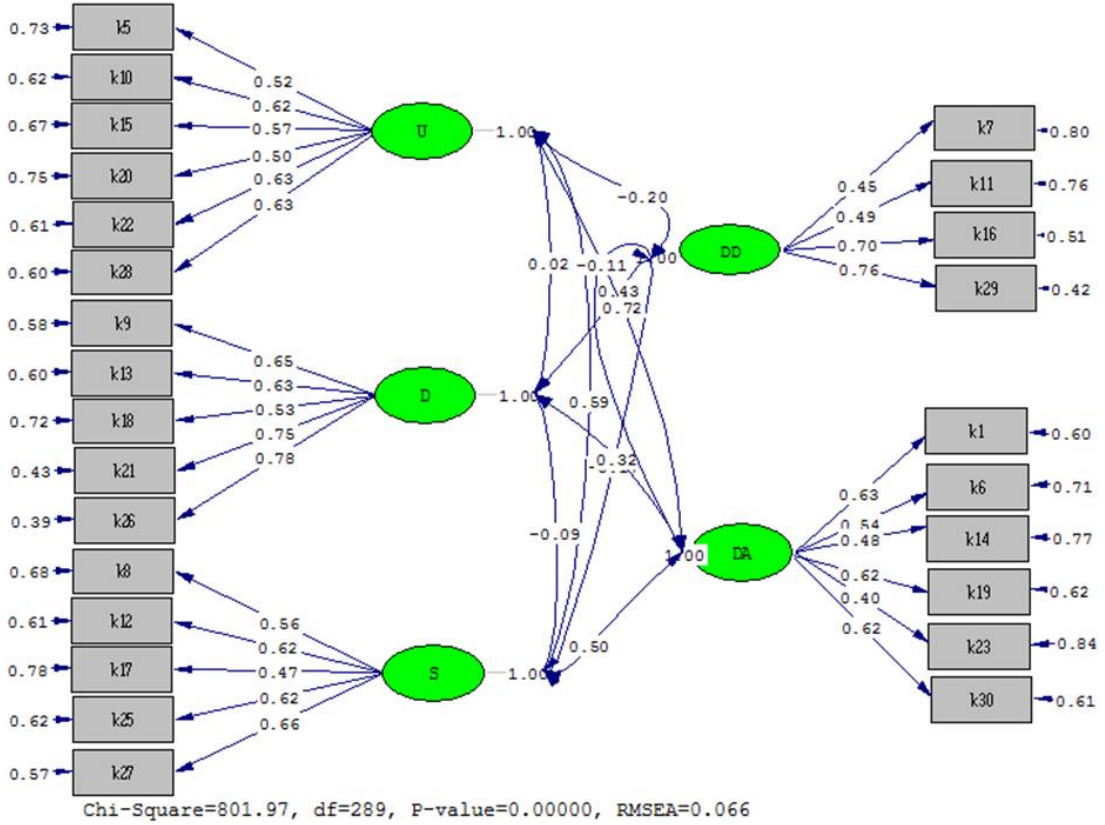
Kariyer uyum yeteneğinin ölçülmesinde kullanılan ölçek Kantan (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçek literatürde “Uluslararası Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği” olarak adlandırılmış ve 13 ülkeden 18 araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Ölçek Savickas ve Profeli (2012) tarafından literatüre 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.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada kapsamında, ölçeklerin geçerliliğini yapmak için doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Verilerin analiz kısmında ise betimsel istatistiklerin yanı sıra korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

3.5. Ölçeklere İlişkin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri

Hızlı Büyük Beşli Kişilik Ölçeği'nin 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 bulunan "k2. Hırçın", "k3. Dağınık", "k4. Mesafeli" ve "k24. Ürkek" maddeleri ölçekten çıkartılmıştır. Tekrarlanan analiz sonrasında Şekil 1'de görüldüğü gibi ölçeğin beş boyutlu faktör yapısı doğrulanmış olup, maddelerin faktör yüklerinin. 0.40 ile 0.78 arasında değiştiği görülmektedir.



Şekil 1. Hızlı büyük beşli kişilik testi faktör yapısı

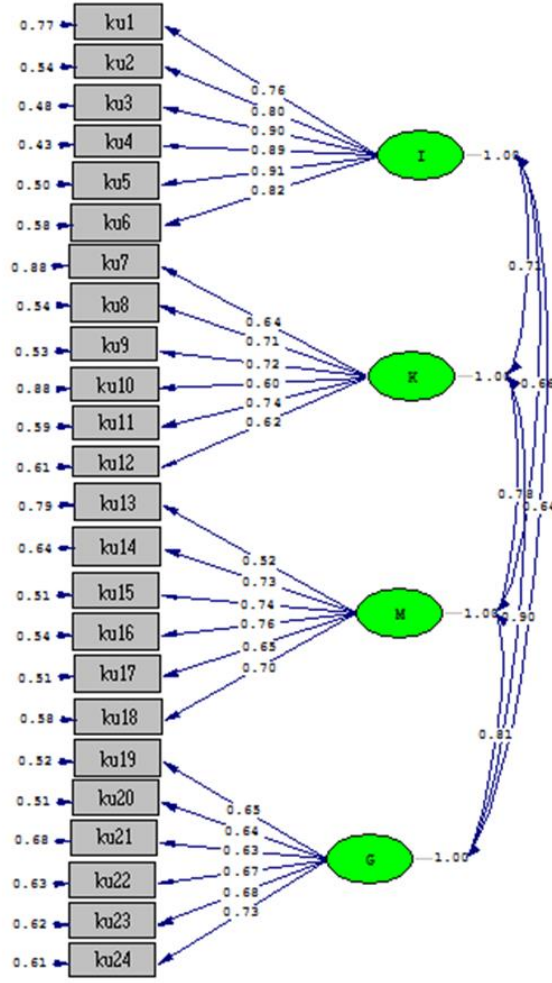
Şekil 1'de görüldüğü gibi ölçekte yer alan 26 madde ile beş faktörlü yapı doğrulanmıştır. Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranının (χ^2/df) 3,83 ($\chi^2=801,97$ $df=209$); SRMR değerinin 0,074, CFI değerinin 0,91; RMSEA değerinin 0,066, NFI değerinin 0,90, IFI değerinin 0,91 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ölçeğin son haliyle yeterli uyum değerlerine ulaştığını göstermektedir. Ölçek maddeleri, faktör yükleri ve cronbach katsayıları Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Hızlı büyük beşli kişilik testinin faktör yükleri ve cronbach alfa katsayıları

Sorular	Faktör Yüğü	Cronbach Alfa
Kişilik Özellikleri		0,79
Uyumluluk		0,74
5.Cana yakın	0,52	
10.Yardııısever	0,62	
15.Nazık	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 1'deki cronbach alfa katsayıları incelendiğinde, elde edilen bulgular ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nin 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 2. Kariyer uyum yetenekleri ölçeği faktör yapısı

Şekil 2’de görüldüğü gibi ölçekte yer alan 24 madde ile dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranının (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 yeterli uyum değerlerinde olduğunu göstermektedir. Modelde ölçeğin dört boyutlu yapısı doğrulanmış olup, ölçek maddeleri, faktör yükleri ve cronbach alfa katsayıları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Kariyer yetenekleri ölçeğinin faktör yükleri ve cronbach alfa katsayıları

Sorular	Faktör Yükü	Cronbach Alfa
Kariyer Uyumu		0,93
İlgi		0,89
1.Geleceğinizin nasıl olacağına dair düşünme	0,79	
2.Bugünkü seçimlerinizin geleceğinizi şekillendirdiğini görme	0,80	
3.Geleceğinize hazırlanma	0,90	
4.Yapmanız gereken eğitsel ve mesleki seçimlerinizin farkına varma	0,89	
5.Hedeflerinize nasıl ulaşacağınızı 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.Davranışlarınızın 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 2'deki cronbach alfa katsayıları incelendiğinde, elde edilen bulgular ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

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 cinsiyeti, not ortalaması bölümü, öğrenim gördüğü üniversite, aylık harcaması ve büyüdüğü çevreye ait durumunu gösteren kişisel bilgiler ve frekans dağılımları Tablo 3'de gösterilmektedir. Ankete dahil olan 412 öğrencilerin % 51,5'inin (212) kadın olduğu, %46,4'ünün (191) iktisadi ve idari bilimler fakültesinde eğitimi aldığı, %57,8'inin (238) Çukurova Üniversitesinde okuduğu, %71,8'inin (296) ilde büyüdüğü, % 44,2'sinin (182) 2,01 -2,50 arası not ortalamasına sahip olduğu, %36,7'sinin (151) 501-1000 TL aralığında aylık harcama yaptığı tespit edilmiştir.

Tablo 3. 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. Değişkenler Arası Korelasyon Analizleri

Çalışmadaki değişkenler ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Ölçekler arası korelasyon analizi

	U	D	S	DD	DA	KU	İ	K	M	G	Ort
Uyumluluk	1										5,25
Dışadönüklük	,052	1									4,35
Sorumluluk	,428**	-	1								4,72
Duygusal denge	-,119*	,341**	-,142**	1							3,63
Deneyime açıklık	,530**	,259**	,356**	-,103*	1						4,92
Kariyer uyumu	,341**	,240**	,371**	,083	,435**	1					3,66
İlgi	,216**	,223**	,306**	,030	,313**	,816**	1				3,62
Kontrol	,384**	,225**	,352**	,100*	,357**	,870**	,593**	1			3,64
Merak	,222**	,203**	,237**	,072	,400**	,848**	,563**	,655**	1		3,66
Güven	,346**	,157**	,363**	,089	,415**	,860**	,543**	,726**	,686**	1	3,71
** p< 0,01 *p< 0,05 n=412											

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 yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt boyutlarının ortalamalarına bakıldığında, kariyer uyumu yeteneği ortalamasının 3,66; ilgi alt boyutunun 3,62; kontrol boyutunun 3,64; merak boyutunun 3,66; güven boyutunun 3,71 olduğu görülmüştür. Kişilik özellikleri alt boyutlarına bakıldığında ise, uyumluluğun 5,25; dışa dönüklüğün 4,35; sorumluluğun 4,72; duygusal dengenin 3,63 ve deneyime açıklığın 4,92 ortalamaya sahip olduğu görülmüştür.

4. 3. Hipotezlerin Test Edilmesi

Korelasyon analizinde bulgularına göre kişilik özellikleri alt boyutları ile kariyer uyum yeteneği ve alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu aşamada kişilik özellikleri ve alt boyutlarının kariyer uyum yeteneği ve alt boyutları üzerindeki etki düzeylerinin belirlenmesi ve çalışma kapsamında üretilen hipotezlerin test edilmesi için çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır.

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 H_1 ve H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} , H_{1d} , H_{1e} , hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5'te özetlenmektedir.

Tablo 5. Kişilik özellikleri alt boyutlarının kariyer uyum yeteneğine etkisi

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	P	Tolerans	VIF
	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; R²:0,288; Düzeltilmiş R²:0,279; Model için F: 32,698, $p<0,001$; D-W: 1,798

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 özelliklerinin bağımlı değişken olan kariyer uyum yeteneği açıklama oranı $R^2= 0,288$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç kariyer uyum yeteneği değişkenininin % 28,8'inin, kişilik özellikleri ile açıklanabileceğini göstermektedir. Bu anlamda yapılan analiz sonuçlarına göre **H_1 hipotezi kabul edilmiştir.**

Ayrıca model incelendiğinde kişilik özellikleri ölçeği alt boyutlarından dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık istatistiksel açıdan olarak anlamlı saptanmıştır. Kariyer uyum yeteneğine en önemli etkiyi deneyime açıklık sağlamıştır. 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 ***H_{1b}, H_{1c}, H_{1d} ve H_{1e} hipotezleri kabul edilmiş ve H_{1a} hipotezi reddedilmiştir.***

Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu İlgili 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 H_{2a}, H_{2b}, H_{2c}, H_{2d}, H_{2e}, hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 6'da özetlenmektedir.

Tablo 3. Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği alt boyutu ilgi üzerindeki etkisi

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p	Tolerans	VIF
	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: İlgi
R:0,418; R²:0,175; Düzeltilmiş R²:0,165; Model için F: 17,171, p<0,001; D-W: 1,921

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 özelliklerinin bağımlı değişken olan ilgi alt boyutunu açıklama oranı R²= 0,175 olarak bulunmuştur. Bu sonuç ilgi alt boyutu değişkeninin % 17,5'inin, kişilik özellikleri ile açıklanabileceğini göstermektedir. Bu anlamda yapılan analiz sonuçlarına göre ***H₂ hipotezi kabul edilmiştir.***

Ayrıca model incelendiğinde kişilik özellikleri ölçeği alt boyutlarından dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık istatistiksel açıdan olarak anlamlı saptanmıştır. Bu anlamda dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının; kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan ilgi üzerinde etkisi olduğu söylenebilmektedir. Bu sonuç ilgi alt boyutundaki değişimin %18,5'inin dışa dönüklükle, %25,1'inin sorumlulukla ve %17,3'ünün deneyime açıklık ile açıklanabileceğini göstermektedir. İlgi alt boyutu üzerine en önemli etkiyi sorumlu kişilik özelliği sağlamıştır. Bu anlamda yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre ***H₂, H_{2b}, H_{2c}, ve H_{2e} hipotezleri kabul edilmiş ve H_{2a} ile H_{2d} hipotezi reddedilmiştir.***

Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu 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 H_3 ve H_{3a} , H_{3b} , H_{3c} , H_{3d} , H_{3e} , hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 7’de özetlenmektedir.

Tablo 4. Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği alt boyutu kontrol üzerindeki etkisi

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	T	p	Tolerans	VIF
	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

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 özelliklerinin bağımlı değişken olan kontrol alt boyutunu açıklama oranı R²= 0,262 olarak bulunmuştur. Bu sonuç kontrol alt boyutu değişkeninin % 26,2’sinin, kişilik özellikleri ile açıklanabileceğini göstermektedir. Bu anlamda yapılan analiz sonuçlarına göre ***H₃ hipotezi kabul edilmiştir.***

Ayrıca model incelendiğinde kişilik özellikleri ölçeği alt boyutlarından uyumluluk, dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık istatistiksel açıdan olarak anlamlı saptanmıştır. Bu anlamda uyumluluk, dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutlarının; kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan kontrol üzerinde 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, H_{3a}, H_{3b}, H_{3c}, H_{3d} ve H_{3e} hipotezleri kabul edilmiştir.***

Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu 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 H_4 ve H_{4a} , H_{4b} , H_{4c} , H_{4d} , H_{4e} , hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 8’de özetlenmektedir.

Tablo 8. Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği alt boyutu merak üzerindeki etkisi

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p	Tolerans	VIF
	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

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 özelliklerinin bağımlı değişken olan merak alt boyutunu açıklama oranı $R^2= 0,193$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç merak alt boyutu değişkeninin %19,3'ünün, kişilik özellikleri ile açıklanabileceğini göstermektedir. Bu anlamda yapılan analiz sonuçlarına göre ***H₄ hipotezi kabul edilmiştir.***

Ayrıca model incelendiğinde kişilik özellikleri ölçeği alt boyutlarından sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık istatistiksel açıdan anlamlı saptanmıştır. Bu anlamda sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutlarının; kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan merak üzerinde etkisi olduğu söylenebilmektedir. Bu sonuç merak alt boyutundaki değişimin, %14,2'sinin 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 ***H_{4c}, H_{4d}, H_{4e} hipotezleri kabul edilmiş kabul edilmiş, H_{4a} ve H_{4b} hipotezleri reddedilmiştir.***

Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneği Alt Boyutu 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 H_{5a}, H_{5b}, H_{5c}, H_{5d}, H_{5e}, hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 9'da özetlenmektedir.

Tablo 9. Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği alt boyutu güven üzerindeki etkisi

	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	p	Tolerans	VIF
	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							

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 özelliklerinin bağımlı değişken olan merak alt boyutunu açıklama oranı $R^2= 0,260$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç güven alt boyutu değişkeninin %26'sının, kişilik özellikleri ile açıklanabileceğini göstermektedir. Bu anlamda yapılan analiz sonuçlarına göre ***H₅ hipotezi kabul edilmiştir.***

Ayrıca model incelendiğinde kişilik özellikleri ölçeği alt boyutlarından uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık istatistiksel açıdan anlamlı olarak saptanmıştır. Bu anlamda uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutlarının; kariyer uyum yeteneği alt boyutu olan güven üzerinde 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, H_{5a}, H_{5c}, H_{5d}, H_{5e} hipotezleri kabul edilmiş kabul edilmiş, H_{5b} hipotezi reddedilmiştir.*

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada meslek ve çalışma hayatına girmeye hazırlanan ve üniversite son sınıfta okuyan öğrencilerin kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisini incelemek amaçlanmıştır. Araştırma Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler, Hukuk ve Mühendislik Fakülteleri ile Çağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler ve Hukuk Fakültelerinde okuyan son sınıf öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir

Kişilik özellikleri alt boyutlarının *kariyer uyum yeteneğine* etkisi incelendiğinde; dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklığın kariyer uyumunu pozitif olarak etkilediği saptanmıştır. Ancak uyumluluk kişilik özelliğinin kariyer uyumuna herhangi bir etkisi bulunamamıştır. Yapılan analiz sonuçları incelendiğinde kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklığın kariyer uyum yeteneğinin *ilgi* alt boyutu üzerinde etkisi olduğu, fakat uyumluluk ve duygusal denge boyutlarının ilgi boyutuna etkisi olmadığı saptanmıştır. Kişilik özelliklerinden uyumluluk, dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık alt boyutları, kariyer uyum yeteneğinin *kontrol* alt boyutuna pozitif bir etki göstermiştir. Kişilik özelliklerinden sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklığın kariyer uyum yeteneğinin *merak* alt boyutunu pozitif anlamada etkilediği tespit edilmiştir. Son olarak kişilik özellikleri alt boyutlarından uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklığın kariyer uyum yeteneğinin *güven* alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu, fakat dışa dönüklük kişilik özelliğinin *güven* boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bulunmuştur.

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. Alan yazın incelendiğinde birçok farklı araştırmada benzer şekilde kariyer uyum yeteneğinin kişilik özelliklerinden etkilendiği görülmektedir (Gunkel, vd., 2010; Gunkel ve Schlaekel, 2010; Liv vd., 2015; Özler, Mercan ve Yeni,206; Sivri, 2018; Van Vianen, Klehe, Koen ve Dries, 2012). Bu bulgular, sorumluluk sahibi, yeni şeyler öğrenmeyi seven, gelişime açık, kendilerine ve çevrelerine güven duyan kişilerin kendilerini kariyerle ilgili özdenetim kaynakları açısından daha yüksek derecelendirme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Genel olarak sonuçlar incelendiğinde kişilik özelliklerinden uyumluluğun kariyer uyum yeteneği ve alt boyutları üzerinde en az etkiye sahip kişilik özelliği olduğu görülmüştür. Uyumluluk özelliğine sahip bireyler genellikle çatışmadan hoşlanmayan, rekabet yerine işbirliğini tercih eden, sıcakkanlı fedakâr kişilerdir. Uyumluluk ile ilgili bu özelliklerin günlük yaşamda bireyler için önemi tartışılmaz olsa da; bireyin, özellikle iş dünyasına girişi öncesindeki süreçte, mümkün olduğunca bir görev, sorumluluk, iş, sektör, iş çevresi vb. unsurlar için hazırlıklı olması durumu için istekliliği ya da isteksizliği olarak tanımlanan (Kaya 2017, s. 291) kariyer uyum yeteneği ile ilişkisiz görülmesi anlaşılabilir bir durumdur.

Araştırma Çukurova Üniversitesi ve Çağ Üniversitesi'nde öğrenim gören 412 son sınıf öğrencisi ile sınırlıdır. Bundan dolayı farklı sınıf düzeylerinde, farklı bölümlerde ve farklı bölgedeki üniversitelerde öğrenim gören öğrenciler ile çalışılmasının alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerini geliştirebilmeleri için öğrencilerin kendilerini tanımalarına, ilgi ve yeteneklerini algılayıp geliştirmesine olanak sağlayan eğitim ve programların, üniversiteler tarafından öğrencilere uygulanması tavsiye edilebilir. Bununla birlikte öğrencilere okudukları bölümlerle ilgili yapabilecekleri iş kollarının tanıtılmasının da, kariyer uyum yeteneğini arttırmaya yardımcı olabileceği

düşünülmektedir. Son olarak kariyer merkezi olmayan üniversitelerde kariyer merkezlerinin kurulmasının, var olanların da daha işlevsel çalıştırılmasının gerektiği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- 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.
- Bozkurt, Y., (2018) *Genç Erişkinlerde Pozitif ve Negatif Rol Modellerin Beş Büyük Kişilik Faktörü Kapsamında İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi: İstanbul.
- Burger, J.M. (2016). *Kişilik, psikoloji biliminin insan doğasına söyledikleri (5.Basım)*. İ. D. Erguvan Sarioğlu (Çev.). İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve davranış*. Ankara: Remzi Kitabevi.
- 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.
- Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M., & Peluchette, J. V. (2010). Personality and career decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning. *Personnel Review*, 39(4), 503-524.
- Costa, P. T. ve McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5.
- Feist, J. and Feist, G. J. (2002). *Theories of personality (5th ed.)*. New York: McgrawHill Higher Education.
- Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M., Peluchette, Joy V.(2010).Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Personnel Review*, 39, (4), 503-524.
- Herr, E. L.,Cramer S. H. ve Niles S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the life-span*. (6th Ed.). Boston: Pearson Education
- Kanten, S. (2012) Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,16
- Kaya, E. Ü. (2017) “Risk Alma Davranışlarının Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisi ve Bu Değişkenle İlişkisi: Yükseköğretimde Kişisel Değişkenler Açısından Bir Bakış”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, Spring 2, 55,
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., ... & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45.
- McAdams, D. P., & Olson, B. D. (2010). Personality development: Continuity and change over the life course. *Annual Review of Psychology*, 61, 517-542.

- McCrae, R.R., ve Costa, P.T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood*. New York: Guilford Press. s.48-63.
- Morris, C. G. (2002). *Psikolojiyi anlamak*. H. B. Ayvaşık ve M. Sayıl (Çev.). Ankara: Türk Psikologlar Dergisi Yayınları.
- 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.
- 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.
- Pişkin, M.(2017). Gelişen insan kaynakları. *Kariyer Gündemi Dergisi*, 5, 4-13.
- Robbins, S. P. ve T. A. Judge. 2012. *Örgütsel davranış* (14. Basım) İ. Erdem (Çev.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743.
- 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. (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. (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 in ventry: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19 (4), 355-374.
- Sivri, E. (2018). Amatör futbolcularda kişilik özellikleri ile kariyer uyum yeteneklerinin araştırılması. Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., de Oliveira Magalhães, M., & Duarte, M. E. (2012). Career adapt-abilities scale—Brazilian form: psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685.
- van Vianen, A. E., Klehe, U. C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale—Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724.
- Worthman, C. (1998). *Psychology*. New York: USA

- Yavuz N., Sağlam M., Ülgen B. (2018). Öğrencilerin kariyer tercihlerine göre kişilik özelliklerinin kariyerdeğerleri üzerindeki etkisi: işletme lisans bölümü öğrencileri üzerine bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 21, 40,
- Yeşilyaprak, B. (2013). *Mesleki Rehberlik Ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Yılmazer, A. ve Eroğlu, E. (2012). *Davranış bilimleri ve örgütsel davranış (4.Bs.)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Zacher, H.(2014). *Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations*