

Atıf/Citation:

Yıldız, S., Kosa, G. ve Güvenç, S., (2025). Kişilik Özelliklerinin Kariyer Çapalarına Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 26(1): 105-132. <https://doi.org/10.24889/ife.1541184>

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARIYER ÇAPALARINA ETKİSİ:
ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNDE ARAŞTIRMA***

Sebahattin YILDIZ, Gözde KOSA*** ve Seda GÜVENÇ******

ÖZ

Bu çalışmada, Costa ve McCrae'nin (1992) beş faktör kişilik teorisi ve Schein'in (1975) kariyer çapaları teorilerine dayanarak, kişilik özelliklerinin kariyer çapalarına etkisini incelemek amaçlanmıştır. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinden 355 öğrenciye kolayda örnekleme yoluyla anket uygulanmıştır. Araştırma nicel bir çalışmadır ve neden sonuç ilişkisini inceleyecek şekilde tasarlanmıştır. Kişilik özellikleri sorumlu, uyumlu, gelişime açık, duygusal tutarsız ve dışadönük şeklindedir. Kariyer çapaları ise teknik fonksiyonel yetkinlik, girişimsel yaratıcılık, bağımsızlık, istikrar, bir hizmete kendini adanma, saf meydan okuma, hayat tarzı şeklindedir. Bulgulara göre kişilik özelliklerinden sorumluluk, uyumluluk ile gelişime açıklık kariyer çapalarının tümünü pozitif yönde etkilerken, duygusal tutarsızlığın otonomi kariyer çapasını pozitif, istikrar kariyer çapasını negatif yönde etkilediği gözlenmiştir. Dışa dönük kişiliğin ise kariyer çapalarına bir etkisi gözlenmemiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde kariyer çapaları üzerinde kişiliğin anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Sonuçta teorik ve uygulama katkısı belirtilmiş, gelecek araştırmalar için öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Beş Faktör Kişilik, Kariyer Çapaları

JEL Sınıflandırması: M10, M19, M54, J53

**THE EFFECT OF PERSONALITY FEATURES ON CAREER ANCHORS:
A RESEARCH ON UNIVERSITY STUDENTS**

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of personality traits on career anchors, based on Costa and McCrae's (1992) Five-Factor Personality Theory and Schein's (1975) Career Anchors Theory. A survey was conducted with 355 students from the Faculty of Economics and Administrative Sciences at Kafkas University, using convenience sampling. The research is quantitative and designed to explore cause-and-effect relationships. The personality traits examined include conscientiousness, agreeableness, openness to experience, neuroticism, and extraversion. The career anchors are categorized as technical/functional competence, entrepreneurial creativity, autonomy, stability, dedication to a cause, pure challenge, and lifestyle. The findings indicate that the personality traits of conscientiousness, agreeableness, and openness to experience positively influence all career anchors. In contrast, neuroticism positively affects the autonomy career anchors but negatively impacts the stability career orientation. No significant effect of extraversion on career anchors was observed. Overall, the study concludes that personality significantly influences career anchors. Theoretical and practical contributions are discussed, and suggestions for future research are provided.

Key Words: Personality, Five Factor Personality, Career Anchors

JEL Classification: M10, M19, M54, J53

* Bu çalışmanın Beşerî Bilimler Etik Standartlarına uygunluğu Kafkas Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş ve 08.02.2023 tarih, sayı 42, karar no 19 ile onaylanmıştır. Bu çalışma Seda Güvenç'in yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

** Prof. Dr., Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kars, Türkiye. E-posta: syildiz@kafkas.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-7625-5358>

*** Doç. Dr., Kafkas Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kars, Türkiye. E-posta: gozdekosa@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4252-6994>

****Polis Memuru, T.C. İçişleri Bakanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, Isparta, Türkiye. E-posta: sedaaaa_35@hotmail.com, <https://orcid.org/0009-0000-2166-7224>

1. GİRİŞ

Kişilik özellikleri ve mesleki tercih arasındaki ilişki başarılı bir kariyer gelişimi için önem arz etmektedir (Byrd, 1998, s. 5; Jarlström, 2000, s. 144). Kişilik insan davranışlarının, yapılarının, düşüncelerinin, duygularının, tutumlarının, ilgilerinin, becerilerinin, ruhsal durumlarının, yönelişlerinin ve genetik özellikleri gibi yaşam boyu deneyimlerinin bir bütünleşmesi olarak ifade edilmektedir (Ngokha, 2008, s. 11). Kişilik özellikleri bir insanı diğerlerinden ayıran ve farklı kılan, tutarlı davranış kalıpları ve bu davranış kalıplarının sürekliliği olarak değerlendirilebilir (Burger, 2006). Bireyin yaşamını tüm açılardan etkileyen bu farklılıklar kalıtsal ve çevresel faktörlere dayandırılmaktadır. Kişilik doğuştan gelen bazı eğilimleri içerirken aynı zamanda büyük ölçüde çocukluktan itibaren çevrelerindeki insanlar ile etkileşimlerden kaynaklanan deneyimlerle şekillenmektedir (Onoyase ve Onoyase, 2009, s. 109). Costa ve McCrae'ye (1992) göre kişiliğin (1) dışa dönüklük, (2) uyumluluk, (3) duygusal denge, (4) sorumluluk ve (5) deneyimlere açıklık olmak üzere beş boyutu vardır ve kişiliği oluşturan bu özellikler birbiri ile uyumlu olmalıdır.

Bireyin meslek ve kariyer seçiminde etkili olan faktörleri belirlemeye dönük çalışmalar içinde Edgar Schein'in, "kariyer çapaları" modeli en çok kabul gören modeldir ve "kariyer çapaları, kariyer yönelimi veya kariyer değerleri" olarak da ifade edilmektedir (Sakal ve Yıldız, 2015, s. 6613). Schein'e (1996) göre (1) güvenlik ve istikrar, (2) teknik fonksiyonel yetkinlik, (3) özerklik, otonomi ve bağımsızlık, (4) girişimcilik ve yaratıcılık, (5) genel yönetsel yetkinlik, (6) kendini adanma, (7) saf meydan okuma, (8) hayat tarzı şeklinde sekiz kariyer çapası bulunmaktadır.

Kişilik özelliklerinin kariyer çapalarını etkilediği söylenebilir (Bryd, 1998; Jarlström, 2000; Onoyase ve Onoyase, 2009). Bireylerin kariyer planlamaları yani meslek seçimleri kişilik özelliklerine uygun yapıldığında mutluluk oranı artmakta ve sosyal hayatında daha başarılı olmaktadır (Merdan, 2011, s. 25). Kariyer planlaması yapmış kişilerin tercihleri kapsamında kişilik özellikleri oldukça önemli bir yere sahiptir. Yazında kariyer tercihlerini etkileyen farklı değişkenler olmakla birlikte, kişilik özelliklerinin de kariyer tercihleri üzerinde belirleyici olduğunu gösterilmektedir (Kemboi vd., 2016; Preetha ve Deepa, 2017).

Schein'in (1975, 1996, 2006) kariyer çapaları teorisi bireylerin kariyer seçimlerinin arkasında yatan nedenleri ortaya çıkarmıştır. Bununla bağlantılı olarak Holland'ın (1997) mesleki kişilik teorisi insanların farklı kişilik tiplerine sahip oldukları ve bu kişilik tiplerine uygun meslekleri tercih ettiklerini ifade etmektedir. Yani insan ve iş dünyası arasındaki ilişkileri inceleyen bu teorilerden Holland'ın iş aktiviteleri teorisi mesleki kişiliklerle ilgiliyken, Schein'in kariyer çapaları kişinin elde etmek istediği kariyer hedefleri ile ilgilidir (Nordvik, 1991, s.166). Dolayısıyla kişilik özellikleri meslek hayatlarında başarılı olabilmeleri için kişilerin seçtikleri kariyer ile uyumlu olmalıdır. Bu durum son yıllarda kişilik özellikleri ile kariyer uyumu veya kariyer tercihleri üzerine yapılan çalışmaların artmasına katkı sağlamıştır (Creed vd., 2009, s. 219; Tolentino vd., 2014, s. 39).

Yazın taraması sonunda Türkiye'de bu alanda yapılan bazı çalışmalarda (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014) farklı kişilik tipleri kullanıldığı, bazı çalışmaların (Sarı ve Çavuş, 2021) lise öğrencileri üzerinde yapıldığı, bazı çalışmalarda (Yavuz vd., 2018) öğrencilerin mezuniyet sonrası kariyer tercihleri dikkate alındığı, bazı çalışmaların (Tosun Tunç, 2022) akademisyenler üzerinde yapıldığı ve bir bütün olarak kişilik özelliğinin kariyer çapalarına etkisinin incelendiği, bazı çalışmaların (Köroğlu, 2014) turizm rehberliği öğrencileri üzerinde meslek seçimi ile kişilik

özellikleri arasındaki ilişkiyi incelediği, bazı çalışmalarda ise (Bayram vd., 2012; İçerli ve Uğuz Arsu, 2019; Kaplan, 2020) farklı üniversite öğrencileri üzerinde kişilik özelliklerinin kariyer değerlerine etkisinin incelendiği gözlenmiştir. Dolayısıyla teorik temelleri ve hangi kişilik özelliklerinin hangi kariyer çapalarını etkilediği sorunsalının cevabının yazında Kafkas Üniversitesi bağlamında yetersiz kaldığı görülmüştür. Dolayısıyla bu çalışmanın en önemli katkısı ve diğerlerinden farkı Schein'in (1975, 1996, 2006) kariyer çapaları teorisi ve Costa ve McCrae'nin (1992) beş faktör kişilik teorisi temel alınarak, Kafkas Üniversitesi öğrencileri örnekleminde bir bütün olarak değil, ayrıntılı olarak kişilik özelliklerinin kariyer çapalarına etkisinin incelenmesidir.

Dolayısıyla araştırma soruları şunlardır:

- Öğrencilerin kişilik özellikleri kariyer çapalarını etkilemekte midir?
- Hangi kişilik özelliği hangi kariyer çapalarını etkilemektedir?

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kişilik Özellikleri

Kişilik, bireyi diğer bireylerden farklılaştıran özellikler bütünü olarak (Yıldız vd., 2012, s. 216) insanın bütün yaşantısına etki etmektedir. Kişiliği oluşturan faktörler biyolojik faktörler, aile ve çevresel faktörler, sosyal ve kültürel faktörler ve diğer faktörler olarak sınıflandırılmıştır (Şimşek vd., 2008). Psikolojide kişiliği açıklayan en önemli modellerden biri, Costa ve McCrae (1992) tarafından geliştirilen “beş faktörlü kişilik teorisi”dir.

Gençöz ve Öncül (2012) ise ODTÜ'deki 454 öğrenci üzerinde yaptıkları çalışmada Türkiye bağlamına özgü kişilik özelliklerini bu beş faktöre (dışa dönüklük, uyumluluk, duygusal denge, sorumluluk, deneyime açıklık) ilaveten olumsuz değerlik faktörünü ekleyerek Tablo 1'de gösterildiği gibi 6 faktörlü olarak ele almıştır.

Tablo 1: Kişilik Özellikleri

Dışa Dönüklük	Dışa dönüklük, bir kişiyi dinamik, kararlı, enerjik, kendine güvenen, konuşkan ve açık yürekli olarak tanımlar. Konuşkan, girişken, içine kapanık, çekingen vb. özellikler örnek verilebilir.
Uyumluluk	Uyumluluk, bireyin insani yönünü vurgulayan bir niteliktir. Yumuşak başlılık, geçimlilik ya da uzlaşmacılık olarak tanımlanır. Duyarlı, paylaşımcı, iyi niyetli, hoşgörülü vb. özellikler örnek verilebilir.
Duygusal Denge	Duygusal denge (istikrar), bir kişinin zorluklarla baş etme yeteneğini göstermektedir. Nörotiklik veya duygusal tutarsızlık olarak da tanımlanır. Acelesi, agresif, huysuz, sinirli vb. özellikler örnek verilebilir.
Sorumluluk	Sorumluluk özelliği yüksek olanlar güvenilir ve karardır. İşlerini planlı yapıp başarı odaklıdır. Vicdanlılık, dürüstlük veya öz denetimlilik olarak tanımlanır. Çalışkan, disiplinli, düzenli, tedbirli vb. özellikler örnek verilebilir.
Deneyimlere Açıklık	Yeni deneyimlere açık bireyler, kurallar konusunda esnekler. Gelişime veya yeniliğe açıklık olarak da tanımlanır. Kendine güvenen, rahat, cesur, kendinden emin vb. özellikler örnek verilebilir.
Olumsuz Değerlik	Olumsuz değerlik, kişinin kendisine olumsuz özellikler atfetmesi olarak tanımlanır. Birey birçok konuda kendisini yetersiz ve değersiz görmektedir. İçten pazarlıklı, açgözlü, yapmacık, görgsüz vb. özellikler örnek verilebilir.

Kaynak: Gençöz ve Öncül, 2012.

2.2. Kariyer Çapaları

Kariyer kelimesi köken itibarıyla “Latince carrus (at arabası) ve carrera (yol), Fransızca carriera (koşu yolu, arena), İngilizce career (meslek, meslek hayatı)” kelimelerinden dilimize yerleşmiştir (Yıldız vd., 2018, s. 89). Kariyer, kişinin hayatı boyunca işle ilgili pozisyonları birbiri ardına yerine getirmesi durumudur (Baruch, 2004). Bireylerin meslek ve kariyer ile ilgili karar verme ve kariyer planlama sürecinde kullandığı en önemli “seçim kriteri”, kendisinde hâkim olan kariyer çapaları olabilmektedir (Sakal ve Yıldız, 2015, s. 6612). İnsan hayatının büyük bir bölümü iş hayatında geçmektedir. İnsanlar özelliklerine uygun bir meslek seçme ve seçtikleri mesleğe uygun bir alanda çalışarak kariyer hedeflerine ulaşma eğilimindedirler (Bingöl, 2010). İnsanların kişisel özelliklerini belirleyerek kendisine en uygun mesleklerle ilgili bilgi edinmesi ve en uygun mesleği seçmesi oldukça önemlidir (Brown, 2003).

Schein (1996), kariyer çapaları (kariyer yönelimleri veya kariyer değerleri) kişilerin kariyerlerine ilişkin istekleri, beklentileri, temel değerleri, beceri ve yatkınlıkları gibi unsurların tümünü temsil eden kariyer kimliği olarak tanımlanmaktadır. Tablo 2’de gösterildiği gibi kariyer çapaları 8 yetkinlikten oluşmaktadır (Schein, 1990).

Tablo 2: Kariyer Çapaları

Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	Bireyler kariyer seçimleri teknik yeteneğe dayalı olduğu için, bu kişiler istedikleri meslek için uzmanlık eğitimi alırlar ve başka bir işe geçmek istemezler. Özellikle, teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederler.
Genel Yönetsel Yetkinlik	Bireyler yüksek seviyelerde sorumluluk ve liderlik fırsatları sunma yetenekleri olduğu için, yönetsel ve bütünleştirici işlerde çalışmak istemektedirler. Çalışacağı kurumda, insanları yöneterek başarılı görevler yapmayı hayal ederler.
Girişimsel Yaratıcılık	Bireyler girişimsel yaratıcılık yetenekleri yüksek olduğu için kendi işini kurma ve yeni projelerde yaratıcılığını kullanmayı tercih etmektedirler.
Bağımsızlık	Bireyler özerkliği ön planda olduğu için iş yaşamında önemli olan unsur kendilerini özgür hissedebilecekleri işlerde çalışmalarıdır. Kontrolden uzak, bağımsız çalışmayı tercih ederler.
İstikrar	Bireyler ileriki yıllarda sorun ve zorluk yaşamamaları için sosyal güvenlik koruması veya emeklilik döneminde maddi ve sosyal güvencenin sağlanabileceği işleri istemektedirler. Çalışma hayatları boyunca iş güvencesi verebilecek bir kurumda kariyer yapmayı tercih ederler.
Bir Hizmete Kendini Adamak	Bireyler dünyayı daha iyi bir yer yapma, çevre sorunlarını çözme ve insanlar arasındaki problemleri çözme yetenekleri olduğu başkalarına yardım edebilecekleri faydalı işleri tercih etmektedirler.
Saf Meydan Okuma	Bireyler zor görünen sorunları çözme ve zorlu rakipler karşısında başarılı sağlayacak yetenekleri olduğu için zorlu engelleri aşmayı gerektiren işlerle uğraşmayı tercih etmektedir.
Hayat Tarzı	Bireyler ailelerinin gereksinimleri ile kendi mesleki beklentilerini dengede tutma beklentileri olduğu için kişisel hayat ve aile dengesini sağlayabilecekleri esnek işlere yönelme eğilimindedirler.

Kaynak: Schein 1990; Schein, 2006.

Teknik ve fonksiyonel yetkinlik kendi branşında çalışma eğilimini, genel yönetsel yetkinlik yöneticiliğin ön planda olduğu meslek dallarını seçmeyi, girişimci yaratıcılık kendi işini kurma eğilimini, hizmet veya bir olaya kendini adama eğilimi toplum yararına işler yapma isteğini, saf meydan okuma başkaları tarafından zor kabul edilen işleri yapma davranışını, istikrar algısı bir işte uzun süre çalışma davranışını, otonomi genel olarak bağımsız çalışma eğilimini,

kendini adama eğilimi bireyin sevdiği ve özdeşleştiği işi yapma davranışını ve hayat tarzı kendine ve ailesine denge sağlayacak işi tercih etme eğilimini ifade etmektedir (Schein, 2006). Dolayısıyla kariyer çapaları, kişilerin kariyer başarısını nasıl tanımladığını veya iş dünyasından ne istediğini tanımlayan stratejik hedefleridir (Schein, 1990).

2.3. Kişilik Özelliklerinin Kariyer Çapaları ile İlişkisi Üzerine Yazın İncelemesi

Kişilik özellikleri ile kariyer çapalarını birlikte inceleyen çalışmalar yazında kısıtlı sayıdadır. Aşağıdaki Tablo 3'te kişilik özellikleri olarak Costa ve McCrae'nin (1992) beş faktör kişilik özellikleri ve kariyer çapaları olarak Schein'in (1975) kariyer çapaları ile ilgili yazında incelenen çalışmalar raporlanmıştır. Ayrıca yabancı yazın incelendiğinde bu iki değişkeni birlikte inceleyen çalışmalarda, beş faktör kişilik türlerinden farklı kişilik türlerinin, örneğin Myers-Briggs kişilik türü (Myers, 1962) ve mesleki kişilik teorisi (Holland, 1997) gibi teorilerin ele alındığı çalışmalar gözlenmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde kariyer çapalarını belirleyen bir değişken olarak kişilik özelliklerinin ortaya çıktığı söylenebilir.

Tablo 3: Değişkenleri Birlikte İnceleyen Türkiye’de ve Yabancı Yazında Yapılan Çalışmalar

TÜRKİYE’DE YAPILAN ÇALIŞMALAR				
No	Yazar (Yıl)	Çalışmanın Amacı	Yöntemi	Sonucu
1	Tosun Tunç (2022)	Kişilik özellikleri ve algılanan örgütsel desteğin kariyer çapalarına etkisini incelemektir.	Karma bir araştırmadır. Türkiye’de spor eğitimi veren akademik personele anket ve mülakat yapılmıştır.	Kişilik özelliklerinden dışadönüklüğün kariyer çapaları ile ilişkisi olmadığı uyumluluk, sorumluluk, nörotiklik ve deneyime açıklığın kariyer çapaları ile ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır.
2	Gümüş (2022)	Kariyer çapaları ve yaratıcı kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemektir.	Nicel bir araştırmadır. Bir vakıf üniversitesindeki 431 öğrenciye anket yapılmıştır.	Kariyer çapaları ve yaratıcı kişilik özellikleri arasındaki anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır.
3	Dikmen ve Şahin Özdemir (2021)	Kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasındaki ilişkileri incelemektir.	Nicel bir araştırmadır. Bir üniversitede 508 öğrenciye anket yapılmıştır.	Kişilik özelliklerinden dışadönüklük, uyumluluk, açıklık ve deneyime açıklığın kariyer planlama ile pozitif, nevroitikliğin ise kariyer planlama ile negatif ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır.
4	Sarı ve Çavuş (2021)	Kişilik özelliklerinin kariyer çapalarına etkisini incelemektir.	Nicel bir araştırmadır. Turizm Meslek Lisesindeki 190 öğrenciye anket yapılmıştır.	Kişilik özelliklerinden uyumluluk, dürüstlük (sorumluluk) ve deneyime açıklığın teknik fonksiyonel yetkinlik üzerinde pozitif, dışa dönüklüğün teknik fonksiyonel yetkinlik üzerinde negatif; negatif değerlik, deneyime açıklık ve dürüstlüğün (sorumluluk) güvenlik / istikrar üzerinde pozitif; uyumluluk ve nevroitikliğin otonomi / özerklik üzerinde pozitif; dışadönüklük ve deneyime açıklığın girişimcilik üzerinde pozitif; dürüstlük, nevroitiklik ve negatif değerliğin bir hizmete kendini adanmak üzerinde pozitif; uyumluluk,

				dürüstlük (sorumluluk), nevrozluğun saf meydan okuma üzerinde pozitif, negatif değerliğin saf meydan okuma üzerinde negatif; dürüstlük (sorumluluk) ve negatif değerliğin hayat tarzı üzerinde pozitif, deneyime açıklığın hayat tarzı üzerinde negatif etkiye olduğu tespit edilmiştir.
5	Kaplan (2020)	Kişilik özelliklerinin kariyer değerlerine etkisini incelemektir.	Nicel bir araştırmadır. Bir üniversitede 341 öğrenciye anket yapılmıştır.	Kişilik özelliklerinden duygusal dengesizliğin güvenlik/istikrar, teknik/fonksiyonel yetkinlikler, hizmet/adanmışlık kariyer değerlerini; dışa dönüklüğün özerklik/otonomi, genel /yönetimsel yetkinlikler, meydan okuma/rekabet kariyer değerlerini; gelişime açıklığın girişim/yaratıcılık kariyer değerini etkilediği tespit edilmiştir.
6	İçerli ve Uğuz Arsu (2019)	Kişilik özelliklerinin kariyer değerlerine etkisini incelemektir.	Nicel bir araştırmadır. Bir üniversitede 802 öğrenciye anket yapılmıştır.	Kişilik özelliklerinden sorumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklığın otonomi üzerinde; dışadönüklük, duygusal denge ve uyumluluğun güvenlik üzerinde; gelişime açıklık ve uyumluluğun teknik yetkinlik üzerinde; sorumluluk ve gelişime açıklığın yönetimsel yetkinlik üzerinde, gelişime açıklık ve sorumluluğun girişimcilik üzerinde; sorumluluk, dışadönüklük ve gelişime açıklığın kendini adama üzerinde; gelişime açıklık ve sorumluluğun meydan okuma üzerinde; uyumluluk, duygusal denge ve sorumluluğun hayat tarzı boyutu üzerinde etkisi tespit edilmiştir.
7	Budak (2019)	Kişilik özelliklerinin kariyer beklenti ve tercihlerine etkisini incelemektir.	Nicel bir araştırmadır. Bir kamu üniversitede 235 akademisyene anket yapılmıştır.	Kişilik özelliklerinden dışadönüklük, duygusal denge, sorumluluk ve açıklığın kariyer planlamaya olumlu etkisi varken geçimliliğin (uyumluluğun) bir etkisi gözlenmemiştir.
8	Yavuz vd. (2018)	Farklı kariyer tercihlerinde, kişilik özelliklerinin kariyer değerlerine etkisini incelemektir.	Nicel bir araştırmadır. Bir kamu üniversitede 414 öğrenciye anket yapılmıştır.	Muhasebe, finans, insan kaynakları ve pazarlama kariyer tercihlerinde, kişilik özelliklerinin farklı kariyer değerlerine etki ettiği tespit edilmiştir. Bir örnek vermek gerekirse insan kaynakları kariyer tercihi olanların deneyime açıklık kişilik özelliği girişimcilik, teknik / fonksiyonel yetkinlik ve yaşam tarzı kariyer çapalarını pozitif etkilemektedir.
9	Turan vd. (2018)	Kişilik özelliklerinin kariyer planlamasına etkisini incelemektir.	Nicel bir araştırmadır. Bir üniversitede 130 öğrenciye anket yapılmıştır.	Kişilik özelliklerinin kariyer tercihlerine ve kariyer planlamalarına etkisinin olduğu, kariyer planlamasına etki eden kişilik özelliklerinin duygusal denge ve dışa dönüklük olduğu tespit edilmiştir.
10	Bayram vd. (2012)	Kariyer değerlerini açıklamada kişilik özelliklerinin etkisini incelemektir.	Nicel bir araştırmadır. Bir kamu üniversitesindeki 377 öğrenciye anket yapılmıştır.	Kişilik özelliklerinin teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapasını etkilemediği gözlenmiştir. Ayrıca sorumluluk, uyumluluk, gelişime açıklık ve olumsuz değerliğin güvenlik / istikrar çapasını; duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklığın özerklik /

11	Merdan (2011)	Kişilik türleri ile kariyer seçimleri arasındaki ilişkileri incelemektir.	Nicel bir araştırmadır. Özel sektörde çalışan 386 çalışana anket yapılmıştır.	bağımsızlık çapasını dışadönüklük, sorumluluk, duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklığın yönetsel yetkinlik çapasını; sorumluluk ve gelişime açıklığın girişimcilik / yaratıcılık çapasını; dışadönüklük, sorumluluk, duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklığın meydan okuma çapasını; sorumluluğun kendini adama ve hayat tarzı çapasını etkilediği gözlenmiştir. Kişilik özelliklerinden nevroitiklik ile teknik/fonksiyonelliğe önem verme arasında; sorumluluk ile girişimciliğe önem verme arasında; gelişime açıklık ile güvenliğe, teknik/fonksiyonelliğe, bağımsızlığa ve girişimciliğe önem verme arasında; dışadönüklük ile başta rekabet ve yönetsel öncelikler olmak üzere, tüm kariyer boyutları arasında anlamlı ilişkiler gözlenmiştir. Aksine uyumluluk ile herhangi bir kariyer seçimi boyutu arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.
----	---------------	---	---	---

YABANCI YAZINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

1	Owusu vd. (2023)	Kişilik özellikleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişkilerin incelenmesidir.	Nicel bir araştırmadır. Gana'daki 354 üniversite öğrencisine anket yapılmıştır.	Beş faktör kişilik özellikleri ile Holland'ın mesleki kişilikleri (realistik/gerçekçi, araştırmacı, sanatçı/yaratıcı, sosyal, girişimci, geleneksel/düzenli) arasında pozitif ilişkiler tespit edilmiştir.
2	Preetha ve Deepa (2017)	Beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer seçimine etkisinin incelenmesidir.	Nicel bir araştırmadır. Hindistan'daki 144 üniversite öğrencisine anket yapılmıştır.	Kişilik özelliklerinden uyumluluk ve dışa dönüklük ile kariyer tercihi arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.
3	Kemboi vd. (2016)	Kişilik tipleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.	Nicel bir araştırmadır. Kenya'daki 399 üniversite öğrencisine anket yapılmıştır.	Holland'ın altı mesleki kişilik tipi (realistik / gerçekçi, araştırmacı, sanatçı/yaratıcı, sosyal, girişimci, geleneksel/düzenli) ile kariyer tercihleri arasında anlamlı ilişkiler vardır. Kişiliğin kariyer tercihiinde önemli olmasına rağmen halen bazı öğrencilerin kişilikleriyle uyumlu lisans programlarını tercih etmediği söylenebilir.
4	Onoyase ve Onoyase (2009)	Kişilik tipleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.	Nicel bir araştırmadır. Nijerya'daki 616 ortaöğretim öğrencisine anket yapılmıştır.	Holland'ın kişilik tiplerinden araştırmacı, sanatçı/yaratıcı, sosyal, girişimci ile kariyer tercihleri (doğru kariyer / yanlış kariyer) arasında anlamlı ilişkiler vardır. Gerçekçi ve geleneksel kişilik tipleri ile kariyer seçimi arasında anlamlı ilişki gözlenmemiştir.
5	Ngokha (2008)	Kişilik tercihleri ile kariyer çapaları arasındaki ilişkinin incelenmesidir.	Nicel bir araştırmadır. Güney Afrika'daki 117 yükseköğretim öğrencisine anket yapılmıştır.	Myers ve Briggs'in 16 kişilik tipi Schein'in 8 kariyer çapası ile ilişkilendirilmiştir. Kişilik tercihlerinde farklılaşan bireylerin farklı kariyer çapalarına ait tercihler sergilediği gözlenmiştir.

6	Jarlström (2000)	Kişilik tercihleri ile kariyer beklentileri arasındaki ilişkinin incelenmesidir.	Nicel bir araştırmadır. Finlandiya'daki 533 üniversite öğrencisine anket yapılmıştır.	Myers ve Briggs'in kişilik tipleri ile Schein'in kariyer çapalarının ilişkili olduğu gözlenmiştir. Kariyer çapalarının öğrencilerin kariyer beklentileriyle ilgili faydalı bir çerçeve sunduğu belirtilmiştir.
7	Byrd (1998)	Kişilik türleri ile kariyer çapaları arasındaki ilişkileri incelemektir.	Nicel bir araştırmadır. Bir işte çalışan 421 yetişkin öğrenciye anket yapılmıştır.	Holland'ın mesleki kişilik teorisi dikkate alınmıştır. Benzer kişilik tiplerine sahip insanların belirli kariyer çapalarına sahip olmaya eğilimli oldukları tespit edilmiştir. Bu durum cinsiyete ve çalışma süresine göre değişebilmektedir.
8	Nordvik (1991)	Mesleki kişilikler ile kariyer çapaları arasındaki ilişkileri incelemektir.	Nicel bir araştırmadır. Norveç'deki 725 yetişkine (yöneticiler, büro çalışanları, sosyal bilim ve psikoloji öğrencileri, muhasebeciler, öğretmenler, avukatlar, kütüphaneci, üst kademe yönetici vb.) anket yapılmıştır.	Holland'ın mesleki kişilikleri (realistik/gerçekçi, araştırmacı, sanatçı/yaratıcı, sosyal, girişimci, geleneksel/düzenli) ile Schein'in kariyer çapaları arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Bunun nedeninin oldukça farklılaşmış örneklem profili olduğu belirtilmiştir. Kariyer hedeflerinin mesleki kişiliklerin değerlendirilmesinden elde edilemeyeceği söylenmiştir. Daha sonra faktör analizi yoluyla boyutların azaltılmasına gidilmiştir.

Yazında belirtilen çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde, bireylerin kişilik özelliklerinin onların kariyer çapalarına ve kariyer planlarına etkisinin olduğu gözlenmiştir. Özellikle farklı kişilik boyutlarının farklı kariyer çapası boyutlarına etki ettiği ortaya çıkmıştır. Yine yapılan çalışmalarda farklı kişilik türlerinin kullanıldığı gözlenmiştir. Özellikle yabancı yazında yapılan çalışmalarda genellikle Holland'ın mesleki kişilikleri ele alınmıştır. Bu araştırma ise, Costa ve McCrae'nin beş faktör kişilik teorisi ile Schein'in kariyer çapaları teorisini birleştirerek, iki farklı teorik çerçeveyi aynı modelde test etmiştir. Bu entegrasyon, literatürdeki çoğu çalışmanın tek bir teoriye odaklanmasına kıyasla özgün bir yaklaşım sunmaktadır. Ayrıca çalışmanın farklı bir bölgede yer alan bir üniversite öğrencileri örneklemine yapılacağı olması bu çalışmanın özgünlüğünü göstermektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, kişilik özelliklerinin kariyer çapalarına (kariyer değerleri, kariyer yönelimine) etkisinin üniversite öğrencileri üzerinde araştırılmasıdır. Hangi kişilik özelliğinin hangi kariyer çapalarını sağladığını ortaya çıkarmak bu araştırmanın temel sorunsalıdır.

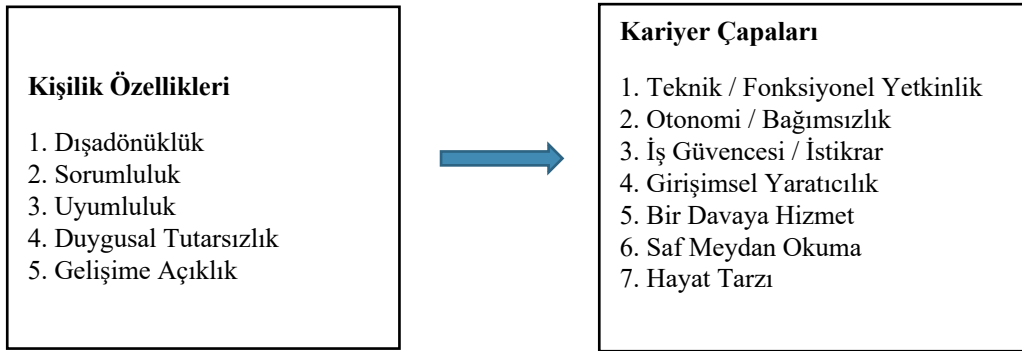
Bilindiği gibi meslek seçimi, bireyin çalışacağı meslekleri çeşitli yönleriyle değerlendirip kendi ihtiyaçları açısından istenilir yönleri çok olan bir mesleğe karar vermesidir. Meslek seçiminin öncesinde kişinin kendini, yeteneklerini, ilgilerini, değerlerini, kişilik özelliklerini tanıması ve ona göre meslek tercihi yapması önemlidir. Üniversite öğrencilerinin de iş yaşamına dahil olmadan evvel kariyer planını oluşturması önemli bir husus haline gelmiş, kendi becerilerini ve ilgi alanlarını tanıması, güçsüz ve güçlü yönlerini değerlendirerek tercih yapması kariyer planının doğru yapıldığının delili olacaktır.

Bu çalışmanın önemi üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerine uygun kariyer tercihleri yaparak, onlara yol gösterici olmasıdır. Ayrıca bu çalışma, kişilik özellikleri ile kariyer çapaları arasındaki ilişkiyi bütüncül bir modelle inceleyerek hem teorik hem de uygulamalı alanlara önemli katkılar sunacaktır. Özellikle Türkiye bağlamında farklı bir bölgedeki üniversite öğrencilerine odaklanması, kültürel dinamiklerin kariyer seçimlerine etkisini anlamak için değerli bir kaynak oluşturmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Costa ve McCrae'nin (1992) 5 faktör kişilik teorisi ve Schein'in (1975) kariyer çapaları teorisi ile yazında bahsedilen çalışmalar dikkate alındığında aşağıdaki model ve hipotezler geliştirilmiştir.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



H1: Kişilik özelliklerinin kariyer çapalarından teknik fonksiyonel yetkinliğine etkisi vardır.

H1a: Dışadönüklüğün kariyer çapalarından teknik fonksiyonel yetkinliğine etkisi vardır.

H1b: Sorumluluğun kariyer çapalarından teknik fonksiyonel yetkinliğine etkisi vardır.

H1c: Uyumluluğun kariyer çapalarından teknik fonksiyonel yetkinliğine etkisi vardır.

H1d: Duygusal tutarsızlığın kariyer çapalarından teknik fonksiyonel yetkinliğine etkisi vardır.

H1e: Gelişime açıklığın kariyer çapalarından teknik fonksiyonel yetkinliğine etkisi vardır.

H2: Kişilik özelliklerinin kariyer çapalarından otonomi/bağımsızlık yetkinliğine etkisi vardır.

H2a: Dışadönüklüğün kariyer çapalarından otonomi/bağımsızlık yetkinliğine etkisi vardır.

H2b: Sorumluluğun kariyer çapalarından otonomi/bağımsızlık yetkinliğine etkisi vardır.

H2c: Uyumluluğun kariyer çapalarından otonomi/bağımsızlık yetkinliğine etkisi vardır.

H2d: Duygusal tutarsızlığın kariyer çapalarından otonomi/bağımsızlık yetkinliğine etkisi vardır.

H2e: Gelişime açıklığın kariyer çapalarından otonomi/bağımsızlık yetkinliğine etkisi vardır.

H3: Kişilik özelliklerinin kariyer çapalarından iş güvencesi / istikrar yetkinliğine etkisi vardır.

H3a: Dışadönüklüğün kariyer çapalarından iş güvencesi / istikrar yetkinliğine etkisi vardır.

H3b: Sorumluluğun kariyer çapalarından iş güvencesi / istikrar yetkinliğine etkisi vardır.

H3c: Uyumluluğun kariyer çapalarından iş güvencesi / istikrar yetkinliğine etkisi vardır.

H3d: Duygusal tutarsızlığın kariyer çapalarından iş güvencesi / istikrar yetkinliğine etkisi vardır.

H3e: Gelişime açıklığın kariyer çapalarından iş güvencesi / istikrar yetkinliğine etkisi vardır.

H4: Kişilik özelliklerinin kariyer çapalarından girişimsel yaratıcılık yetkinliğine etkisi vardır.
H4a: Dışadönüklüğün kariyer çapalarından girişimsel yaratıcılık yetkinliğine etkisi vardır.
H4b: Sorumluluğun kariyer çapalarından girişimsel yaratıcılık yetkinliğine etkisi vardır.
H4c: Uyumluluğun kariyer çapalarından girişimsel yaratıcılık yetkinliğine etkisi vardır.
H4d: Duygusal tutarsızlığın kariyer çapalarından girişimsel yaratıcılık yetkinliğine etkisi vardır.
H4e: Gelişime açıklığın kariyer çapalarından girişimsel yaratıcılık yetkinliğine etkisi vardır.

H5: Kişilik özelliklerinin kariyer çapalarından bir davaya hizmet yetkinliğine etkisi vardır.
H5a: Dışadönüklüğün kariyer çapalarından bir davaya hizmet yetkinliğine etkisi vardır.
H5b: Sorumluluğun kariyer çapalarından bir davaya hizmet yetkinliğine etkisi vardır.
H5c: Uyumluluğun kariyer çapalarından bir davaya hizmet yetkinliğine etkisi vardır.
H5d: Duygusal tutarsızlığın kariyer çapalarından bir davaya hizmet yetkinliğine etkisi vardır.
H5e: Gelişime açıklığın kariyer çapalarından bir davaya hizmet yetkinliğine etkisi vardır.

H6: Kişilik özelliklerinin kariyer çapalarından saf meydan okuma yetkinliğine etkisi vardır.
H6a: Dışadönüklüğün kariyer çapalarından saf meydan okuma yetkinliğine etkisi vardır.
H6b: Sorumluluğun kariyer çapalarından saf meydan okuma yetkinliğine etkisi vardır.
H6c: Uyumluluğun kariyer çapalarından saf meydan okuma yetkinliğine etkisi vardır.
H6d: Duygusal tutarsızlığın kariyer çapalarından saf meydan okuma yetkinliğine etkisi vardır.
H6e: Gelişime açıklığın kariyer çapalarından saf meydan okuma yetkinliğine etkisi vardır.

H7: Kişilik özelliklerinin kariyer çapalarından hayat tarzı yetkinliğine etkisi vardır.
H7a: Dışadönüklüğün kariyer çapalarından hayat tarzı yetkinliğine etkisi vardır.
H7b: Sorumluluğun kariyer çapalarından hayat tarzı yetkinliğine etkisi vardır.
H7c: Uyumluluğun kariyer çapalarından hayat tarzı yetkinliğine etkisi vardır.
H7d: Duygusal tutarsızlığın kariyer çapalarından hayat tarzı yetkinliğine etkisi vardır.
H7e: Gelişime açıklığın kariyer çapalarından hayat tarzı yetkinliğine etkisi vardır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin (İİBF) (<https://obsyeni.kafkas.edu.tr>) 1377 lisans öğrencisi (2022-2023 eğitim ve öğretim yılı) oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini İİBF öğrencileri arasından 355 öğrenci oluşturmaktadır.

İş seçiminde önemli olan, kişisel değerler kümesi olarak da adlandırılan kariyer çapaları kişinin kariyer tercihinde devreye girmektedir. Özellikle üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerine uygun kariyer tercihleri yapmaları açısından, öğrenci örneklemini seçilmiştir.

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin (İİBF) seçilmesinin nedeni deprem dolayısıyla, zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle araştırmacıların kendi fakültelerinden veri toplamak durumunda kalmalarıdır. Ayrıca İİBF lisans bölümlerinde okuyan öğrencilerin farklı kariyer yollarına yönelebileceği ve bu örneklemin çalışmaya çeşitlilik kazandıracağı düşünülmüştür. Yazında yapılan çalışmalarda da (İçerli ve Uğuz Arsu, 2019; Bayram vd., 2012) İİBF örneklemelerinin seçildiği gözlenmiştir.

Kolayda örnekleme tekniği ile toplam 500 öğrenciye anket gönderilmiştir. Deprem nedeniyle yüz yüze ve online olarak gönderilen anket formlarından 371'i geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüş oranı %74,2'dir. Geri dönen anketlerin bazıları analize uygun olmadığı için (boş ve eksik, üstünkörü doldurulmuş, normal dağılımı bozan), 355 anket analize alınmıştır. Bu 355 örneklemin evreni temsil edip etmediğini belirlemek için bir formül (Saruhan ve Özdemirci, 2022, s.180-181) yoluyla hesaplama yapılmıştır ve araştırmada ulaşılması gereken örneklem büyüklüğü 301 olarak hesaplanmıştır.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{1377 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(1377 - 1) \times (0,05)^2 + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

Bu formülde:

- n : Örneklem büyüklüğü
- N : Evren büyüklüğü
- z : Güven düzeyine karşılık gelen z-skoru (%95 güven düzeyi için 1.96)
- p : Örneklem oranı (0.5)
- e : Hata payı (0.05)

$$n = \frac{1377 \times 3,8416 \times 0,25}{(1376) \times 0,0025 + 0,9604}$$

$$n = \frac{1323,63}{3,44 + 0,9604}$$

$$n = \frac{1323,63}{4,4004}$$

$$n \approx 300,8$$

Ayrıca Krejcie ve Morgan (1970) tarafından geliştirilen ve daha sonraki çalışmalarda kullanılan evren ve örneklem tablosuna göre (Aktaran Sekeran ve Bougie, 2010, s. 295), evrenin 1400 olduğu durumda örneklem 302 kişi olarak belirtilmektedir. Buna göre 355 kişiden oluşan bu araştırma örneklemini evreni temsil etmektedir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu kapsamda anketler, deprem nedeniyle online ve yüz yüze olarak toplanmıştır. Anket formu üç bölümden ve toplam 83 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde kişilik özelliklerine ilişkin 45 soru (6 boyut) yer almaktadır. İkinci bölümde ise 32 sorudan oluşan kariyer çapaları (8 boyut) ifadeleri ve 6 sorudan oluşan demografik bilgilere ilişkin sorular bulunmaktadır. Çalışmada etik kurul izni alınmıştır.

Kişilik Özellikleri: Bu çalışmada Gençöz ve Öncül (2012) tarafından Türkiye örnekleminde geliştirilen 45 ifadeli 6 temel kişilik özelliği kullanılmıştır. Bunlar beş faktör kişilik özelliği ve ilave olarak kullanılan olumsuz değerlik kişilik boyutudur. Ölçek alt boyutları dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, duygusal tutarsızlık, gelişime açıklık ve olumsuz değerlilik şeklindedir. Ölçek geliştirme sürecinde araştırmacılar ölçeğin Cronbach Alpha katsayısının dışadönüklük için 0,85, sorumluluk için 0,74, uyumluluk için 0,83, duygusal tutarsızlık için 0,81, gelişime açıklık için 0,65 ve olumsuz değerlik için 0,69 olarak rapor etmişlerdir (Gençöz ve Öncül, 2012). Ankete katılanlardan bu yargı cümlelerine hangi oranda katıldıklarını 5'li Likert tipi ölçek üzerinde işaretlemeleri istenmiştir. Buna göre Olumsuz

değerlik özelliği Keşfedici Faktör Analizi (KFA) sonuçlarına göre düşük faktör yükü ve normal dağılımı bozan maddeler nedeniyle tek faktörlü yapısını doğrulayamamıştır. Bu kapsamda analizden çıkarılmıştır ve bu çalışmada beş kişilik boyutu ele alınmıştır.

Kariyer çapaları: Katılımcıların kariyer çapalarını belirlemek için Schein (1990) tarafından geliştirilen, her boyutta 5 ifade bulunan 8 boyutlu ve 40 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Yazında bu ölçeği Türkçe'ye uyarlayan farklı çalışmalarda farklı boyut ve ifadelerin kullanıldığı gözlemlendiği için Kula'nın (2012) çalışması dikkate alınarak öğrenciler için uygun olan ve her boyutta 4 ifade bulunan 32 soruluk bir ölçek kullanılmıştır. Ankete katılanlardan bu yargı cümlelerine hangi oranda katıldıklarını 5'li Likert tipi ölçek üzerinde işaretlemeleri istenmiştir.

Genel Yönetimsel Yetkinlik kariyer çapası KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamış ancak 1 madde düşük faktör yükü nedeniyle 1 madde ise güvenilirliği düşürmesi nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Ancak yürütülen Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) bulguları ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir standartlar dışında olduğunu gösterdiğinden bu boyut analize dahil edilmemiştir ve bu çalışmada yedi kariyer çapası ele alınmıştır. Daha önceki yıllarda yapılan Sarı ve Çavuş (2021) çalışmasında da yönetimsel yetkinlik yönelimi boyutu atılan ifadeler nedeniyle analizden çıkarılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Özelliklere Özgü Bulgular

Tablo 4'te gösterildiği gibi katılımcıların %52,1'i kadın, %24,5'i yönetim bilişim sistemleri bölümünde, %55,5'i 1. Sınıf, %56,9'u bölümü isteyerek seçmiş, %49,9'u Doğu Anadolu Bölgesinden gelmiş, %38,9'u kendi işinin sahibi olmak istemektedir.

Tablo 4: Demografik Bilgiler

Değişkenler	Gruplar	Frekans (355)	%
Cinsiyet	Kadın	185	52,1
	Erkek	170	47,9
	Toplam	355	100
Bölüm	İşletme	45	12,7
	İktisat	52	14,6
	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi (SBKY)	31	8,7
	Uluslararası Ticaret ve Lojistik (UTL)	51	14,4
	Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler (SBUİ)	16	4,5
	Yönetim Bilişim Sistemi (YBS)	87	24,5
	Sosyal Hizmet	35	9,9
	Elektronik Ticaret ve Yönetimi (ETY)	38	10,7
	Toplam	355	100
Sınıf	1. Sınıf	197	55,5
	2. Sınıf	68	19,2
	3. Sınıf	49	13,8
	4. Sınıf	41	11,5
	Toplam	355	100
Bölümü Seçmede Etkili Olan Durum	İsteyerek Seçtim	202	56,9
	İstemeyerek Seçtim	22	6,2
	Kısmen İsteyerek Seçtim	131	36,9
	Toplam	355	100
Ailenizin İkamet	Akdeniz	21	5,9
	Doğu Anadolu	177	49,9
	Ege	29	8,2
	Güneydoğu Anadolu	29	8,2

Ettiği Bölge	İç Anadolu	19	5,3
	Karadeniz	16	4,5
	Marmara	33	9,3
	Yabancı Ülke	31	8,7
	Toplam	355	100
Mezun Olduktan Sonra...	Özel Sektörde Çalışmak İstiyorum	54	15,2
	Kamu Sektöründe Çalışmak İstiyorum	125	35,2
	Kendi İşimin Sahibi Olmak İstiyorum	138	38,9
	Karar Veremedim	38	10,7
	Toplam	355	100

4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

4.2.1. Temel Kişilik Özellikleri Ölçeği

Kişilik özellikleri ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla öncelikle KFA yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçeğin altı faktörlü yapısına uyum sağlamadığı ölçeğin 10 boyutta ve dengesiz/farklı olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeninin ölçeğin yapısıyla ilgili olduğu açıktır. Çünkü her bir kişilik özelliği farklı ve bağımsız olup bir bütünü tamamlamamaktadır. Bu nedenle her bir kişilik özelliğinin KFA (Bakınız Tablo 5) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) analizleri ayrı ayrı ele alınmıştır (Bakınız Tablo 6). Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeklerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları da Tablo 5'te toplu olarak sunulmuştur.

Tablolarda görüldüğü gibi; Dışadönüklük özelliği KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamış ancak 2 madde (KÖ4 ve KÖ6) düşük faktör yükü nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Açıklanan varyans 0,41'dir. Sorumluluk özelliği KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamış ancak 1 madde (KÖ21) düşük faktör yükü nedeniyle 1 madde ise güvenilirliği düşürmesi nedeniyle (KÖ22) analizden çıkarılmıştır. Açıklanan varyans 0,46'dır. Uyumluluk özelliği KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. Açıklanan varyans 0,52'dir. Duygusal tutarsızlık özelliği KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamış ancak 1 madde (KÖ37) düşük faktör yükü nedeniyle 1 madde ise normal dağılımı bozması nedeniyle (KÖ29) analizden çıkarılmıştır. Açıklanan varyans 0,40'tır. Gelişime açıklık özelliği KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamış ancak 1 madde (KÖ9) düşük faktör yükü nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Açıklanan varyans 0,45'tir. Olumsuz değerlik özelliği KFA sonuçlarına göre düşük faktör yükü ve normal dağılımı bozan maddeler nedeniyle tek faktörlü yapısını doğrulayamamıştır. Bu kapsamda analizden çıkarılmıştır.

Tablo 5: Kişilik Özellikleri Ölçeği KFA, Basıklık, Çarpıklık, Güvenilirlik ve Açıklanan Varyans Değerleri

DEĞİŞKEN	MADDE	FAKTÖR YÜKÜ	KMO	BARLETT'S TEST	BASIKLIK	ÇARPIKLIK	GÜVENİRLİK	VARYANS
Dışadönüklük	KÖ39	0,850	0,88	0,000	-1,049	-0,409	0,80	0,41
	KÖ38	0,818			-1,148	-0,319		
	KÖ7	0,659			-1,177	-0,166		
	KÖ32	0,659			-0,914	-0,254		
	KÖ24	0,609			0,233	-1,083		
	KÖ14	0,545			-0,084	-0,647		
	KÖ6				-0,980	-0,274		
	KÖ4				7,225	0,817		
Sorumluluk	KÖ25	0,786	0,86	0,000	0,056	-0,836	0,84	0,46
	KÖ45	0,772			1,185	-1,226		
	KÖ44	0,753			1,424	-1,165		
	KÖ42	0,731			1,425	-1,226		
	KÖ43	0,727			0,659	-1,027		
	KÖ12	0,635			0,690	-0,803		
	KÖ22	0,523			0,388	-1,254		
	KÖ21				-1,300	0,050		
Uyumluluk	KÖ15	0,808	0,91	0,000	2,930	-1,820	0,86	0,52
	KÖ19	0,778			2,935	-1,771		
	KÖ41	0,731			2,942	-1,540		
	KÖ28	0,706			1,884	-1,427		
	KÖ16	0,691			2,594	-1,585		
	KÖ23	0,679			1,281	-1,133		
	KÖ3	0,679			2,520	-1,425		
	KÖ8	0,665			1,810	-1,315		
Duyusal tutarsızlık	KÖ35	0,737	0,84	0,000	-1,328	0,081	0,80	0,40
	KÖ27	0,731			-1,200	-0,169		
	KÖ11	0,707			-1,234	0,334		
	KÖ18	0,705			-0,672	0,719		
	KÖ1	0,593			-1,063	-0,204		
	KÖ40	0,570			-1,221	0,239		
	KÖ33	0,554			-1,134	-0,140		
	KÖ29	0,516			170,672	10,932		
	KÖ37				0,024	1,017		
Gelişime açıklık	KÖ5	0,808	0,75	0,000	0,857	-1,072	0,79	0,45
	KÖ17	0,754			1,463	-1,289		
	KÖ10	0,735			0,696	-0,991		
	KÖ36	0,683			0,379	-0,826		
	KÖ20	0,680			0,591	-0,899		
	KÖ9				-1,207	0,111		
Olumsuz değerlik	KÖ31	0,799	0,75	0,000	9,859	3,167		
	KÖ34	0,732			10,919	3,295		
	KÖ26	0,718			3,594	2,113		
	KÖ2	0,700			5,862	2,526		
	KÖ13				-0,880	0,743		
	KÖ30				-1,140	0,129		

Ölçeğin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir standartlarla birlikte (Meydan ve Şeşen, 2011) Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Kabul Edilebilir Sınırlar (Meydan ve Şeşen, 2011)	X ²	df	CMI N/ DF ≤5	GFI ≥0,85	AGFI ≥0,80	CFI ≥0,90	NFI ≥0,90	TLI ≥0,90	RMSEA ≤0,08
Değişkenler									
1. DIŞADÖNÜKLÜK	18,9	9	2,1	0,98	0,95	0,98	0,97	0,97	0,05
2. SORUMLULUK	23,1	7,1	3,3	0,97	0,93	0,97	0,098	0,95	0,08
3. UYUMLULUK	41,1	20,5	2,09	0,97	0,94	0,97	0,97	0,96	0,05
4. DUYGUSAL TUTARSIZLIK	18	16	1,12	0,99	0,97	0,99	0,98	0,98	0,02
5. GELİŞİME AÇIKLIK	3,3	2	1,6	0,98	0,97	0,99	0,99	0,98	0,04

4.2.2. Kariyer Çapaları Ölçeği

Kariyer çapaları ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla öncelikle KFA yapılmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçeğin sekiz faktörlü yapısına uyum sağlamadığı ölçeğin 8 boyutta ancak orijinal boyutlarından açıklanamayacak şekilde farklı olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeninin ölçeğin yapısıyla ilgili olduğu açıktır. Çünkü her bir kariyer yönelimi farklı ve birbirinden bağımsız olup bir bütünü tamamlamamaktadır. Bu nedenle her bir kariyer çapalarının KFA (Bakınız Tablo 7) ve DFA’ları (Bakınız Tablo 8) ayrı ayrı ele alınmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeklerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları da Tablo 7’de toplu olarak sunulmuştur.

Teknik/fonksiyonel yetkinlik kariyer çapası KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. Açıklanan varyans 0,44’tür. Genel Yönetmelik Yetkinlik kariyer yönelimi KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamış ancak 1 madde düşük faktör yükü nedeniyle 1 madde ise güvenilirliği düşürmesi nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Ancak yürütülen DFA analizi bulguları ölçeğin uyum iyiliği değerlerini kabul edilebilir standartlar dışında olduğunu gösterdiğinden bu boyut analize dahil edilmemiştir. Otonomi/Bağımsızlık kariyer yönelimi KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. Açıklanan varyans 0,50’dir. İş Güvenliği/İstikrar kariyer yönelimi KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. Açıklanan varyans 0,57’dir. Girişimsel Yaratıcılık kariyer yönelimi KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. Açıklanan varyans 0,56’dır. Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama kariyer yönelimi KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. Açıklanan varyans 0,61’dir. Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) kariyer yönelimi KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. Açıklanan varyans 0,57’dir. Hayat Tarzı kariyer yönelimi KFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapısını doğrulamıştır. Açıklanan varyans 0,45’tir.

Tablo 7: Kariyer Çapası Ölçeği KFA, Basıklık, Çarpıklık, Güvenilirlik ve Açıklanan Varyans Değerleri

DEĞİŞKEN	MADDE	FAKTÖR YÜKÜ	KMO	BARLETT	BASIKLIK	ÇARPIKLIK	GÜVENİRLİK	VARYANS
Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik	ÇA2	0,737	0,65	0,000	0,548	-1,053	0,70	0,44
	ÇA3	0,703			-0,672	-0,629		
	ÇA1	0,683			-0,700	-0,499		
	ÇA4	0,507			-0,927	-0,094		
Genel Yönetmel Yetkinlik	ÇA6	0,837	0,62	0,000	1,874	-1,531	0,67	0,50
	ÇA5	0,791			0,590	-1,140		
	ÇA7	0,662			-0,820	-0,519		
	ÇA8				-0,994	-0,260		
Otonomi / Bağımsızlık	ÇA12	0,771	0,69	0,000	-0,947	-0,360	0,65	0,50
	ÇA10	0,741			-1,085	-0,419		
	ÇA11	0,660			0,716	-1,124		
	ÇA9	0,617			-0,713	-0,169		
İş Güvencesi / İstikrar	ÇA14	0,851	0,72	0,000	0,267	-1,080	0,73	0,57
	ÇA15	0,791			2,149	-1,594		
	ÇA13	0,754			-0,130	-0,808		
	ÇA16	0,584			-1,081	-0,074		
Girişimsel Yaratıcılık	ÇA18	0,839	0,66	0,000	1,917	-1,441	0,72	0,56
	ÇA19	0,804			1,944	-1,457		
	ÇA17	0,735			0,495	-1,212		
	ÇA20	0,591			-0,614	-0,647		
Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama	ÇA21	0,865	0,73	0,000	1,839	-1,471	0,77	0,61
	ÇA22	0,845			1,440	-1,325		
	ÇA23	0,719			0,287	-1,061		
	ÇA24	0,686			-0,328	-0,699		
Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik)	ÇA26	0,844	0,72	0,000	0,074	-0,836	0,74	0,57
	ÇA25	0,812			0,219	-0,931		
	ÇA27	0,719			0,892	-1,210		
	ÇA28	0,631			-0,845	-0,286		
Hayat Tarzı	ÇA31	0,696	0,70	0,000	-0,312	-0,844	0,71	0,45
	ÇA30	0,695			0,153	-0,935		
	ÇA32	0,677			-0,288	-0,670		
	ÇA29	0,624			-0,115	-0,936		

Ölçeğin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir standartlarla birlikte (Meydan ve Şeşen, 2011) Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8: Kariyer Çapası Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Kabul Edilebilir Sınırlar (Meydan ve Şeşen, 2011)	X ²	df	CMI N/ DF ≤5	GFI ≥0,85	AGFI ≥0,80	CFI ≥0,90	NFI ≥0,90	TLI ≥0,90	RMSEA ≤0,08
Değişkenler									
1. TEKNİK/FONKSİYONEL YETKİNLİK	0,84	1	0,84	0,99	0,98	0,99	0,99	0,99	0,01
2. GENEL YÖNETSEL YETKİNLİK	0	0	-	1	-	1	1	-	0,49
3. OTONOMİ / BAĞIMSIZLIK	5,3	2	2,6	0,99	0,96	0,98	0,97	0,94	0,06
4. İŞ GÜVENCESİ/ İSTİKRAR	6,1	2	3,0	0,99	0,95	0,98	0,98	0,96	0,07
5. GİRİŞİMSSEL YARATICILIK	0,96	1	0,96	0,99	0,98	0,99	0,99	0,99	0,01
6. BİR DAVAYA HİZMET VEYA KENDİNİ ADAMA	1,6	1	1,6	0,99	0,97	0,99	0,99	0,99	0,04
7. SAF MEYDAN OKUMA (REKABETÇİLİK)	0,44	1	0,44	0,99	0,99	0,99	0,99	0,99	0,01
8. HAYAT TARZI	1,0	2	0,53	0,99	0,99	0,99	0,99	0,99	0,01

4.3. Korelasyon Analizi

Tablo 9'da gösterildiği gibi analiz sonucunda; kişilik özellikleri ile kariyer çapaları arasında çoğunlukla pozitif ilişkiler olduğu görülmektedir. Anlamsız ilişkiler tabloda koyu renkle boyanarak gösterilmiştir. Dışadönüklük ve duygusal tutarsızlık özellikleri ile kariyer çapaları arasında anlamlı ilişkiler olmadığı görülmüştür.

Tablo 9: Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Dışadönüklük												
2. Sorumluluk	0,21***											
3. Uyumluluk	0,07	0,53***										
4. Duygusal tutarsızlık	-,46***	-,20***	-,06									
5. Gelişime açıklık	0,48***	0,56***	0,50***	-,23***								
6. Teknik / Fonksiyonel Yetkinlik	0,01	0,25***	0,30***	-,01	0,22***							
7. Otonomi / Bağımsızlık	0,01	0,09	0,12	0,09	0,19***	0,33***						
8. İş Güvencesi / İstikrar	0,05	0,27***	0,36***	-,09	0,124	0,36***	0,11					
9. Girişimsel Yaratıcılık	0,09	0,27***	0,28***	-,03	0,29***	0,40***	0,40***	0,41***				
10. Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama	-,01	0,20***	0,30***	-,03	0,29***	0,39***	0,18***	0,48***	0,48***			
11. Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik)	0,05	0,32***	0,22***	-,07	0,26***	0,40***	0,25***	0,40***	0,52***	0,57***		
12. Hayat Tarzı	-,03	0,20***	0,30***	-,02	0,11	0,34***	0,31***	0,39***	0,47***	0,43***	0,40***	

Yine çalışmada kullanılan boyutlarla ilgili ortalamalar da incelenmiştir. Buna göre İİBF öğrencilerinin kişilik özellikleri ortalamaları sırasıyla uyumluluk (4,31), gelişime açıklık (4,07), sorumluluk (4,03), dışadönüklük (3,57) ve duygusal tutarsızlıktır (2,79) şeklindedir. Kariyer çapaları ortalamaları ise sırasıyla girişimsel yaratıcılık (4,11), bir davaya hizmet veya kendini adama (4,06), hayat tarzı (3,84), say meydan okuma / rekabetçilik (3,83), iş güvencesi / istikrar (3,81), teknik / fonksiyonel yetkinlik (3,55), otonomi / bağımsızlıktır (3,53) şeklindedir.

4.4. Regresyon Analizi

Kişilik özellikleri boyutlarının kariyer çapalarına etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Tablo 10’da sunulan analiz sonuçlarına göre sorumluluk, uyumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin teknik/fonksiyonel yetkinlik kariyer çapasını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Diğer iki kişilik özelliği olan dışadönüklük ve duygusal tutarsızlığın teknik/fonksiyonel yetkinlik kariyer çapası üzerinde anlamlı etkilerinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Tablo 10: Kişilik Özelliklerinin Teknik/Fonksiyonel Yetkinliğe Etkisi

Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik					
Değişkenler	R^2	B	t	Hipotez	Sonuç
Dışadönüklük	0,001	-0,002	-0,03	H1a	Desteklenmedi
Sorumluluk	0,06	0,26***	5,05	H1b	Desteklendi
Uyumluluk	0,102	0,31***	6,28	H1c	Desteklendi
Duygusal tutarsızlık	0,001	-0,006	-0,117	H1d	Desteklenmedi
Gelişime açıklık	0,051	0,22***	4,28	H1e	Desteklendi

Not: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$

Tablo 11’de sunulan analiz sonuçlarına göre sorumluluk, uyumluluk, duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin otonomi/bağımsızlık yetkinlik kariyer çapasını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Diğer kişilik özelliği olan dışadönüklüğün otonomi/bağımsızlık yetkinlik kariyer çapası üzerinde anlamlı etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Tablo 11: Kişilik Özelliklerinin Otonomi/Bağımsızlık Yetkinliğine Etkisi

Otonomi/Bağımsızlık					
Değişkenler	R^2	B	T	Hipotez	Sonuç
Dışadönüklük	0,003	-0,01	3,35	H2a	Desteklenmedi
Sorumluluk	0,042	0,108*	2,05	H2b	Desteklendi
Uyumluluk	0,051	0,142**	2,70	H2c	Desteklendi
Duygusal tutarsızlık	0,050	0,143**	2,68	H2d	Desteklendi
Gelişime açıklık	0,062	0,178***	3,42	H2e	Desteklendi

Not: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$

Tablo 12’de sunulan analiz sonuçlarına göre sorumluluk, uyumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin iş güvencesi/istikrar kariyer çapasını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği,

duygusal tutarsızlığın ise iş güvencesi/istikrar kariyer çapasını negatif ve anlamlı etkilediği belirlenmiştir. Diğer kişilik özelliği olan dışadönüklüğün ise iş güvencesi/istikrar kariyer çapası üzerinde anlamlı etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Tablo 12: Kişilik Özelliklerinin İş Güvencesi/İstikrar Yetkinliğine Etkisi

İş Güvencesi/İstikrar					
Değişkenler	R^2	β	T	Hipotez	Sonuç
Dışadönüklük	0,017	0,059	1,11	H3a	Desteklenmedi
Sorumluluk	0,083	0,264***	5,14	H3b	Desteklendi
Uyumluluk	0,131	0,346***	6,89	H3c	Desteklendi
Duygusal tutarsızlık	0,028	-0,123*	-2,28	H3d	Desteklendi
Gelişime açıklık	0,032	0,136**	2,58	H3e	Desteklendi

Not: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$

Aşağıdaki Tablo 13'te sunulan analiz sonuçlarına göre sorumluluk, uyumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin girişimsel yaratıcılık kariyer çapasını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Diğer kişilik özelliği olan dışadönüklüğün ve duygusal tutarsızlığın girişimsel yaratıcılık kariyer çapası üzerinde anlamlı etkilerinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Tablo 13: Kişilik Özelliklerinin Girişimsel Yaratıcılık Yetkinliğine Etkisi

Girişimsel Yaratıcılık					
Değişkenler	R^2	β	t	Hipotez	Sonuç
Dışadönüklük	0,01	0,08	1,5	H4a	Desteklenmedi
Sorumluluk	0,07	0,28***	5,4	H4b	Desteklendi
Uyumluluk	0,08	0,29***	5,6	H4c	Desteklendi
Duygusal tutarsızlık	0,003	-0,02	-0,98	H4d	Desteklenmedi
Gelişime açıklık	0,08	0,29***	5,6	H4e	Desteklendi

Not: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$

Tablo 14: Kişilik Özelliklerinin Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama Yetkinliğine Etkisi

Bir Davaya Hizmet veya Kendini Adama					
Değişkenler	R^2	β	t	Hipotez	Sonuç
Dışadönüklük	0,01	-0,01	-0,02	H5a	Desteklenmedi
Sorumluluk	0,04	0,19***	3,6	H5b	Desteklendi
Uyumluluk	0,09	0,28***	5,6	H5c	Desteklendi
Duygusal tutarsızlık	0,01	-0,05	-1,01	H5d	Desteklenmedi
Gelişime açıklık	0,02	0,13*	2,4	H5e	Desteklendi

Not: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$

Tablo 14'te sunulan analiz sonuçlarına göre sorumluluk, uyumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin bir davaya hizmet veya kendini adama kariyer çapasını pozitif ve anlamlı

olarak etkilediği belirlenmiştir. Diğer kişilik özellikleri olan dışadönüklük ve duygusal tutarsızlığın bir davaya hizmet veya kendini adama kariyer çapası üzerinde anlamlı etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Tablo 15'te sunulan analiz sonuçlarına göre sorumluluk, uyumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin saf meydan okuma (rekabetçilik) kariyer çapasını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Diğer kişilik özellikleri olan dışadönüklük ve duygusal tutarsızlığın saf meydan okuma (rekabetçilik) kariyer çapası üzerinde anlamlı etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Tablo 15: Kişilik Özelliklerinin Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik) Yetkinliğine Etkisi

Saf Meydan Okuma (Rekabetçilik)					
Değişkenler	R^2	B	t	Hipotez	Sonuç
Dışadönüklük	0,02	0,04	0,88	H6a	Desteklenmedi
Sorumluluk	0,10	0,32***	6,4	H6b	Desteklendi
Uyumluluk	0,04	0,22***	4,2	H6c	Desteklendi
Duygusal tutarsızlık	0,005	-0,07	-1,2	H6d	Desteklenmedi
Gelişime açıklık	0,06	0,26***	5,1	H6e	Desteklendi

Not: *p≤ 0,05; **p≤ 0,01; ***p≤0,001

Tablo 16'da sunulan analiz sonuçlarına göre sorumluluk, uyumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin hayat tarzı kariyer çapasını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Diğer kişilik özellikleri olan dışadönüklük ve duygusal tutarsızlığın hayat tarzı kariyer çapası üzerinde anlamlı etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Tablo 16: Kişilik Özelliklerinin Hayat Tarzı Yetkinliğine Etkisi

Hayat Tarzı					
Değişkenler	R^2	B	t	Hipotez	Sonuç
Dışadönüklük	0,005	-0,03	-0,64	H7a	Desteklenmedi
Sorumluluk	0,04	0,20***	3,7	H7b	Desteklendi
Uyumluluk	0,09	0,30***	5,9	H7c	Desteklendi
Duygusal tutarsızlık	0,003	-0,004	-0,07	H7d	Desteklenmedi
Gelişime açıklık	0,01	0,10***	1,9	H7e	Desteklendi

Not: *p≤ 0,05; **p≤ 0,01; ***p≤0,001

Buna göre desteklenen hipotezler bir bütün olarak Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17: Hipotez Testi Sonuçları

NO	HİPOTEZ ADI	SONUÇ
H1	Kişilik özelliklerinin kariyer çapalarından teknik fonksiyonel yetkinliğine etkisi vardır.	
H1a:	Dışadönüklüğün kariyer çapalarından teknik fonksiyonel yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklenmedi
H1b:	Sorumluluğun kariyer çapalarından teknik fonksiyonel yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H1c:	Uyumluluğun kariyer çapalarından teknik fonksiyonel yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H1d:	Duygusal tutarsızlığın kariyer çapalarından teknik fonksiyonel yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklenmedi
H1e:	Gelişime açıklığın kariyer çapalarından teknik fonksiyonel yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H2:	Kişilik özelliklerinin kariyer çapalarından otonomi/bağımsızlık yetkinliğine etkisi vardır.	
H2a:	Dışadönüklüğün kariyer çapalarından otonomi/bağımsızlık yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklenmedi
H2b:	Sorumluluğun kariyer çapalarından otonomi/bağımsızlık yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H2c:	Uyumluluğun kariyer çapalarından otonomi/bağımsızlık yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H2d:	Duygusal tutarsızlığın kariyer çapalarından otonomi/bağımsızlık yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H2e:	Gelişime açıklığın kariyer çapalarından otonomi/bağımsızlık yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H3:	Kişilik özelliklerinin kariyer çapalarından iş güvencesi / istikrar yetkinliğine etkisi vardır.	
H3a:	Dışadönüklüğün kariyer çapalarından iş güvencesi / istikrar yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklenmedi
H3b:	Sorumluluğun kariyer çapalarından iş güvencesi / istikrar yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H3c:	Uyumluluğun kariyer çapalarından iş güvencesi / istikrar yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H3d:	Duygusal tutarsızlığın kariyer çapalarından iş güvencesi / istikrar yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H3e:	Gelişime açıklığın kariyer çapalarından iş güvencesi / istikrar yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H4:	Kişilik özelliklerinin kariyer çapalarından girişimsel yaratıcılık yetkinliğine etkisi vardır.	
H4a:	Dışadönüklüğün kariyer çapalarından girişimsel yaratıcılık yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklenmedi
H4b:	Sorumluluğun kariyer çapalarından girişimsel yaratıcılık yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H4c:	Uyumluluğun kariyer çapalarından girişimsel yaratıcılık yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H4d:	Duygusal tutarsızlığın kariyer çapalarından girişimsel yaratıcılık yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklenmedi
H4e:	Gelişime açıklığın kariyer çapalarından girişimsel yaratıcılık yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H5:	Kişilik özelliklerinin kariyer çapalarından bir davaya hizmet yetkinliğine etkisi vardır.	
H5a:	Dışadönüklüğün kariyer çapalarından bir davaya hizmet yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklenmedi
H5b:	Sorumluluğun kariyer çapalarından bir davaya hizmet yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H5c:	Uyumluluğun kariyer çapalarından bir davaya hizmet yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H5d:	Duygusal tutarsızlığın kariyer çapalarından bir davaya hizmet yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklenmedi
H5e:	Gelişime açıklığın kariyer çapalarından bir davaya hizmet yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H6:	Kişilik özelliklerinin kariyer çapalarından saf meydan okuma yetkinliğine etkisi vardır.	
H6a:	Dışadönüklüğün kariyer çapalarından saf meydan okuma yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklenmedi
H6b:	Sorumluluğun kariyer çapalarından saf meydan okuma yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H6c:	Uyumluluğun kariyer çapalarından saf meydan okuma yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H6d:	Duygusal tutarsızlığın kariyer çapalarından saf meydan okuma yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklenmedi
H6e:	Gelişime açıklığın kariyer çapalarından saf meydan okuma yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H7:	Kişilik özelliklerinin kariyer çapalarından hayat tarzı yetkinliğine etkisi vardır.	
H7a:	Dışadönüklüğün kariyer çapalarından hayat tarzı yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklenmedi
H7b:	Sorumluluğun kariyer çapalarından hayat tarzı yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H7c:	Uyumluluğun kariyer çapalarından hayat tarzı yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi
H7d:	Duygusal tutarsızlığın kariyer çapalarından hayat tarzı yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklenmedi
H7e:	Gelişime açıklığın kariyer çapalarından hayat tarzı yetkinliğine etkisi vardır.	Desteklendi

5. SONUÇ

Bu araştırmada kişilik özelliklerinin kariyer çapalarına etkisini incelemek amaçlanmıştır. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinden 355 öğrenciye kolayda örnekleme yoluyla anket uygulanmıştır. Kişilik özelliklerinin kariyer çapalarına etkisini belirlemek üzere regresyon analizleri yapılmıştır.

Buna göre kişilik özelliklerinden sorumluluk, uyumluluk ile gelişime açıklığın kariyer çapalarının tümünü (teknik/fonksiyonel yetkinliklerini, otonomilerini/bağımsızlıklarını, iş güvencesini/istikrarını, girişimsel yaratıcılığını, bir davaya hizmet ya da kendini adanmasını, saf meydan okumasını/rekabetçiliğini ve hayat tarzını) pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu

bulgular yazındaki Tosun ve Tunç, (2022); Sarı ve Çavuş (2021); İçerli ve Uğuz Arsu (2019); Yavuz vd. (2018); Bayram vd. (2012); Merdan (2011) çalışmalarıyla kısmen tutarlıdır. Bu bağlamda sorumlu, uyumlu ve gelişime açık kişiliğe sahip olan öğrencilerin daha farklı kariyer çapalarına sahip olduğu söylenebilir.

Yine kişilik özelliklerinden duygusal tutarsızlığın otonomi / bağımsızlık kariyer çapasını pozitif etkilediği gözlenmiştir. Bunun nedeni agresif, huysuz, sinirli özellikleri içeren duygusal tutarsız kişilikte olan öğrencilerin kontrolden uzak, inisiyatif kullanabildikleri, özgür çalışmayı içeren daha bağımsız bir kariyer çapasını tercih etmeleri olabilmektedir. Bu bulgu yazındaki Sarı ve Çavuş (2021) çalışması ile tutarlıdır. Ayrıca duygusal tutarsızlığın iş güvencesi / istikrar kariyer yönelimini negatif yönde etkilediği gözlenmiştir. Bu bulgunun nedeni ise aceleci, sabırsız, huysuz, sinirli özellikleri içeren duygusal tutarsız kişilikte olan öğrencilerin uzun süreli istihdam garantisi olan, kendilerini güvende hissedebilecekleri işleri içeren istikrarlı bir kariyer çapasını tercih etmek istememeleri olabilmektedir. Bu çalışmadan farklı olarak Kaplan (2020) çalışmasında ise duygusal dengesizliğin iş güvencesi / istikrar kariyer yönelimini pozitif etkilediği gözlenmiştir.

Dışadönük kişilik özelliğinin ise öğrencilerin kariyer çapalarının (teknik/fonksiyonel yetkinliklerini, otonomilerini/bağımsızlıklarını, iş güvencesini/istikrarını, girişimsel yaratıcılığını, bir davaya hizmet ya da kendini adanmasını, saf meydan okumasını/rekabetçiliğini ve hayat tarzını) hiçbirisini etkilemediği bulunmuştur. Bu bulgunun nedeni öğrencilerin çoğunluğunun geldikleri bölge türü ile ilgili olabilir. Ayrıca öğrencilerin dışadönüklük ortalama skorlarının orta seviyelerde (3,57) olması da bir neden olabilmektedir. Yine anketteki dışadönüklük maddelerinin ters kodlu olmasının da bir neden olduğu düşünülmektedir. Bu bulgu yazındaki Tosun ve Tunç, (2022); Yavuz vd. (2018); Bayram vd. (2012) ile kısmen benzerdir.

Türkiye dışındaki çalışmalara bakıldığında farklı kişilik özelliklerinin farklı kariyer çapalarını (Ngokha, 2008; Jarlström, 2000) ve kariyer tercihlerini (Preetha ve Deepa, 2017; Kemboi vd., 2016) etkilediği gözlenmiştir.

Bu sonuçlara göre üniversite öğrencilerinde kişilik özelliklerinin kariyer çapalarını etkilediği söylenebilir. Teorik katkı olarak, bu sonuç Costa ve McCrae'nin (1992) 5 faktör kişilik teorisi ve Schein'in (1975) kariyer çapaları teorilerini desteklemiştir. Bunun gerekçesi, bu kuramların kişilerin meslek seçiminde etkili bir faktör olarak kişilik özelliklerini de vurgulamış olmasıdır. Bu çalışmada da üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerine uygun kariyer tercihleri yaptıkları, özellikle sorumluluk, uyumluluk ve gelişime açıklık gibi kişilik özelliklerinin tüm kariyer yönelimlerini pozitif etkilemiş olmasıdır.

Uygulama katkısı olarak ise, kurum yöneticilerinin insan kaynakları tercihinde kişilik özellikleri ve kariyer çapaları arasındaki ilişkilere dikkat etmeleri gerektiğidir.

Bu çalışma bazı kısıtlar altında yapılmıştır. Bunlardan birisi sadece Kafkas Üniversitesi İİBF öğrencilerinden oluşmasıdır. Deprem nedeniyle anketlerin online ve yüz yüze toplanması da diğer bir kısıttır. Diğer bir kısıt ise demografik değişkenlerin araştırmaya dahil edilmesi ancak analizlerde kullanılmamasıdır.

Elde edilen bulgular, gelecek araştırmalar için yeni hipotezlerin geliştirilmesine ve insan kaynakları politikalarının şekillenmesine rehberlik edecektir.

Yapılan bu çalışma kapsamında elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

1. Kişilik yapısı insan tutum ve davranışlarını doğrudan etkileyen unsurlar arasında yer almakta olup, kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik birçok ölçek geliştirildiği görülmektedir. Bundan sonraki süreçte yapılacak çalışmalarda farklı kişilik ölçeklerinden yararlanılarak kişilik özelliklerinin kariyer tercihlerine etkileri incelenebilir.

2. Üniversite öğrencilerinin kariyer tercihleri üzerinde eğitim yaşamı ile ilgili değişkenlerin (öğrenim görülen sınıf düzeyi, öğrenim görülen bölüm, mezun olunan lise türü, akademik başarı düzeyi vb.) incelendiği araştırmalar yapılabilir.

3. Üniversite öğrencilerinin demografik özelliklerine (yaş grubu, cinsiyet, yaşanan yerleşim yeri, herhangi bir işte çalışma durumu, anne ve baba eğitim düzeyi, anne ve baba mesleği, aile gelir düzeyi vb.) göre kişilik türlerinin ve kariyer tercihlerinin incelendiği araştırmalar yapılabilir.

4. Üniversite öğrencilerinde kariyer çapalarının kişilik özelliklerine uygun bir biçimde yapılması için öğrencilere eğitim hayatları boyunca kariyer planlaması üzerine eğitimler ve kurslar verilebilir. Hâlihazırda tüm üniversitelerde birinci sınıflarda zorunlu bir ders olarak Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi koordinatörlüğünde müfredata eklenen kariyer planlama dersi vardır.

5. Kariyer tercihleri her ne kadar kişilik özelliklerinden etkilense de ülkemizde kişilik özelliklerinin kariyer tercihleri üzerindeki etkilerinin ele alındığı araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bunun yanında insanların kariyer tercihlerinin yaşadıkları coğrafi bölgeye ve yetiştirilme tarzına göre bazı farklılıklar göstermesi söz konusudur. Bu kapsamda farklı coğrafi bölgelerde yaşayan ve farklı sosyo-kültürel çevrelerde yetişmiş olan öğrencilerin kişilik özellikleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalar yapılabilir.

6. Kariyer çapaları ile kişilik değişkenleri arasındaki ilişki düzenleyici veya aracı bir modelle incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. ve Erdoğan, A. (2014). Anne Roe ve Holland'ın kişilik kuramları ile Shein'in kariyer değerlerinin içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmesi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3), 15-25.
- Baruch, Y. (2004). *Managing Careers Theory and Practice*. London: Prentice Hall.
- Bayram, N., Gürsakal, S. ve Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 181-190.
- Bingöl, D. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Brown, D. (2003). *Career Information, Career Counseling and Career Development*. USA: Allyn and Bacon.
- Budak, S. B. (2019). *Temel Kişilik Özelliklerinin (Beş Faktör Kuramının) Akademisyenlerin Kariyer Beklentisi ve Tercihlerine Etkisi*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik: Psikoloji biliminin insan doğasına dair söyledikleri*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Byrd, L. G. (1998). *An examination of the relationship between personality and career anchors*. Walden University, Uygulamalı Bilimler ve Karar Bilimleri, Doktora Tezi. USA.

- Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Creed, P. A., Fallon, T. & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229.
- Dikmen, F. C. & Şahin Özdemir, H. (2021). Üniversite öğrencilerinin kariyer planlamalarının, kişilik ve demografik özellikler açısından incelenmesi. *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi*, 4(8), 199-216. <https://doi.org/10.35235/uicd.992775>.
- Gençöz, T. & Öncül, Ö. (2012). Examination of personality characteristics in a Turkish sample: development of basic personality traits inventory. *The Journal of General Psychology*, 139(3), 194-216.
- Gümüş, Y. B. (2022). *Kariyer Planlama Sürecinde Kişilik Tercihlerin Rolü: Demografik, Kişilik ve Kariyer Gelişimi Değişkenlerinin Etkisi*. KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Konya.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources. <https://obsyeni.kafkas.edu.tr>.
- İçerli, L. & Uğuz-Arsu, Ş. (2019). Beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(8), 21-45.
- Jarlstrom, M. (2000). Personality preferences and career expectations of Finnish business students. *Career Development International*, 5(3), 144-154.
- Myers, I.B. (1962), *The Myers-Briggs Type Indicator Manual*, Educational Testing Service, Princeton, NJ.
- Ngokha, M. G. (2008). *The Relationship Between Career Anchors and Personality Preferences*. South Afrika Üniversitesi, Endüstri ve Örgütsel Psikoloji Yüksek Lisans Tezi.
- Kahraman-Kılbaş E.P. & Cevahir F. Sample selection and power analysis in scientific research. *Journal of Biotechnol and Strategic Health Research*, 2023, 7(1), 1-8.
- Kaplan, N. (2020). Kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisi: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Güncel Pazarlama Yaklaşımları ve Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 132-152.
- Kemboi, R. J. K., Kindiki, N. & Misigo, B. (2016). Relationship between personality types and career choices of undergraduate students: A case of Moi University, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 7(3), 102-112.
- Köroğlu, Ö. (2014). Meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi: turizm rehberliği öğrencileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 137- 157.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kul S., (2011), Klinik Araştırmalarda Örnek Genişliği Belirleme, *Plevra Bülteni*, 30-163.
- Kula, Ö. (2012). *Lisansüstü Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir*

- Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Merdan, (2011). *Kişilikle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale.
- Meydan, C. H. & Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Nordvik, H. (1991). Work activity and career goals in Holland's and Schein's theories of vocational personalities and career anchors. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 165-178.
- Onoyase, D. & Onoyase, A. (2009). The relationship between personality types and career choice of secondary school students in federal government colleges in Nigeria. *The Anthropologist*, 11(2), 109-115.
- Owusu, A. Y., Owusu-Addo, A., Addai-Amoah, A. K., Kuranchie, A. & Affum, P. K. (2023). Career choice and students' personality Traits: Does gender matter? *Educational Research: Theory and Practice*, 34(1), 149-161.
- Preetha, S. & Deepa, S. (2017). Mapping of big five personality traits of management students and its impact on career choice. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 15(0), 85-91.
- Sakal, Ö. & Yıldız, S. (2015). Bireycilik ve toplulukçuluk değerleri, kariyer çapaları ve kariyer tatmini ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 10(40), 6612-6623.
- Sarı, Ö. & Çavuş, Ş. (2021). Turizm meslek lisesi öğrencilerinin kişilik özelliklerinin kariyer çapalarına etkisi. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(3), 231-251.
- Saruhan, Ş. C. & Özdemirci, A. (2022). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Schein, E.H. (1975). How career anchors hold executives to their career paths. *Personnel*, 15(3), 11-24.
- Schein, E. H. (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. California: Jossey-Bass / Pfeiffer.
- Schein, E.H. (1996). Culture: The missing concept in organization studies. *Administrative Science Quarterly*, 41, 229-241.
- Schein, E. H. (2006), *Career Anchors (Self Assessment)*, 3. Baskı, ABD: John Wiley & Sons.
- Sekaran, U. ve Bougie, R. (2010). *Research Methods For Business*, UK: Wiley.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. & Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Yayınevi.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P. & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48.
- Tosun Tunç, G. (2022). *Kişilik özellikleri ve algılanan örgütsel desteğin kariyer çapaları üzerindeki etkisi: Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumları örneği*. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi. Konya.
- Turan, M., Zorlu, Ö. & Kabakulak, A. (2018). *Kişilik özelliklerinin kariyer planlamasına etkisi: Turizm rehberliği bölümü öğrencileri örneği*. I. Turizm Rehberliği Kongresi, 27-28 Nisan, Özet Bildiri Kitabı. Balıkesir, 27.

- Yavuz, N., Sağlam, M. & Ülgen, B. (2018). Öğrencilerin kariyer tercihlerine göre kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisi: İşletme lisans bölümü öğrencileri üzerine bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(40), 457-496.
- Yıldız, S., Taştan Boz, İ. & Yıldırım, B. F. (2012). Kişilik tipi ile olumlu sosyal davranış arasındaki ilişki: Marmara üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 215-233.
- Yıldız, S., Vural, M. F. & Savcı, F. (2018). Kadınların kariyer gelişimi için stratejiler: özel sektörde çalışan kadınlar üzerine bir araştırma. *Kadın/Woman 2000*, 19(1), 85-100.

EXTENDED ABSTRACT

THE EFFECT OF PERSONALITY FEATURES ON CAREER ANCHORS: A RESEARCH ON UNIVERSITY STUDENTS

Introduction

This study aims to examine the effect of personality traits on career choices based on Costa and McCrae's Five Factor Personality and Schein's Career Anchors Theory. The study emphasizes the importance of personality-career fit in the career choice of university students and aims to fill the gap in the literature in this field. The population of the study consists of 355 students studying at Kafkas University Faculty of Economics and Administrative Sciences. In the study, a questionnaire was applied to 355 students using quantitative research and convenience sampling method. The study was designed to investigate the cause and effect relationships between personality traits and career preferences. The study addresses two main research questions: Do students' personality traits affect their career goals? Which personality traits affect which career stages? The study emphasizes the importance of aligning personality traits with career preferences for successful career development. It found that personality, which is shaped by both genetic and environmental factors, influences behavior and career choices. The study aims to fill the gap in the literature by providing both theoretical and practical contributions by examining this relationship, especially in the context of Kafkas University.

Conceptual/Theoretical Framework

The conceptual framework of the study is based on two main theories. The first theory is Costa and McCrae's (1992) Five Factor Theory of Personality, which identifies five personality dimensions: extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional balance and openness to experience. The other theory is Schein's (1975, 1996, 2006) Career Anchors Theory. This framework outlines eight career anchors that reflect individuals' career values and motivations: technical/functional competence, general management competence, autonomy/independence, security/stability, entrepreneurial creativity, service to a cause/dedication, pure challenge and lifestyle.

The literature review reveals that personality traits significantly influence career choices; studies show that individuals tend to choose careers that are compatible with their personality. Although studies have investigated this relationship, they have generally focused on specific groups (e.g., high school students, academics) or used different personality models. The current

study uniquely integrates Costa and McCrae's and Schein's theories to examine how specific personality traits influence different career anchor points among college students.

Method

In the research, a questionnaire was applied through convenience sampling. The research is quantitative research and designed to examine the cause and effect relationship. The sample of the study consisted of 355 students at Kafkas University Faculty of Economics and Administrative Sciences. In the questionnaire form consisting of a total of 83 questions, personality traits were measured using Gençöz and Öncül's (2012) 45-item scale, which covers six dimensions (including negative value). Career Anchors were assessed with a 32-item scale based on Schein's eight career anchors. In the study, confirmatory factor analysis was used to verify the structure of the scales, correlation analysis to investigate relationships and regression analysis to test hypotheses. The scales show acceptable reliability (Cronbach's alpha) and validity (fit indices according to Meydan & Şeşen, 2011).

Finding

Regression analyses reveal the following: Conscientiousness, Agreeableness and Openness to Experience: positively and significantly affect all career pillars (technical/functional competence, autonomy, stability, entrepreneurial creativity, service/dedication, pure challenge and lifestyle). Emotional Stability: It positively influences autonomy and negatively influences stability. It has no significant effect on the other anchors. Extraversion: It has no significant effect on any career anchor. This is probably due to the moderate level of extroversion scores (mean = 3.57) or cultural factors in the region.

The results of the correlation analysis show that most personality traits (except extraversion and neuroticism) are positively correlated with career anchors. Mean scores indicate that agreeableness and entrepreneurial creativity are the highest rated personality trait and career anchor respectively. According to the findings, conscientiousness, agreeableness and openness to improvement positively affect all career anchors, while emotional inconsistency positively affects autonomy career anchor and negatively affects stability career anchor. In general, it was found that personality has a significant effect on career anchors. The study supported 24 of the 35 sub-hypotheses, confirming that conscientiousness, agreeableness and openness consistently predict career basic preferences, emotional balance has selective effects and extraversion has no effect. The results suggest that human resource managers should consider personality-career anchor fit in recruitment. Universities can benefit from this study to improve career planning education such as a compulsory career planning course.

The research emphasizes that personality traits significantly influence career anchors among university students. Conscientiousness, agreeableness and openness positively influence all career anchors, while emotional stability has mixed effects and extraversion has no effect. These findings support theoretical models and offer practical guidance for career counseling and HR practice. For future research, it is recommended to examine the impact of cultural dynamics through comparative studies at universities in different regions, and to investigate the relationship between personality-career fit and long-term job satisfaction.

Conclusion and Discussion

The findings are partly in line with previous studies (e.g., Tosun Tunç, 2022; Sarı & Çavuş, 2021), which also show that conscientiousness, agreeableness, and openness are influential in career choices. The positive effect on emotion stability may reflect a preference for

independent roles among emotionally unstable individuals who can avoid structured environments. Conversely, the negative effect of neuroticism on stability suggests discomfort with predictable, secure careers, contradicting Kaplan's (2020) findings of a positive effect. The lack of an effect of extraversion may be due to regional cultural norms or methodological factors (e.g., reverse-coded survey items). International studies (e.g., Ngokha, 2008; Preetha & Deepa, 2017) similarly emphasize the role of personality in career choices, often using different frameworks (e.g., Holland's or Myers-Briggs). The study confirms Costa and McCrae's and Schein's theories, reinforcing the role of personality in career decisions. Furthermore, the benefits of integrating multiple theoretical perspectives are emphasized.

The results suggest that human resource managers should consider personality-career anchor fit in recruitment. Universities can benefit from this study to improve career planning education such as a compulsory career planning course.

The research emphasizes that personality traits significantly influence career anchors among university students. Conscientiousness, agreeableness and openness positively influence all career anchors, while emotional stability has mixed effects and extraversion has no effect. These findings support theoretical models and offer practical guidance for career counseling and HR practice. For future research, it is recommended to examine the impact of cultural dynamics through comparative studies at universities in different regions, and to investigate the relationship between personality-career fit and long-term job satisfaction.



© Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).