

# IRAK UYRUKLU LİSANSÜSTÜ ÖĞRENCİLERİN KARİYER DEĞERLERİ VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

Pınar GÖKTAŞ<sup>2</sup>

Mohammed Mahmood TAHA<sup>3</sup>

## ÖZET

Çalışma hayatı, bireyi zorunlu ilişkiler kurmaya iten bir unsurdur. Bu zorunlu ilişkileri belirleyen mekânsal alanlar ve örgütsel alanlar, kişiliğin belirleyici yapısını ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Iraklı uyruklu yüksek lisans öğrencilerin kariyer değerleri ve kişilik özellikleri arasında ilişkinin incelenmesidir. Çalışmada ayrıca öğrencilerin kariyer değerlerinin belirlenmesinde demografik değişkenlerin etkili olup olmadığı da ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmada 148 öğrenciye anket yöntemi uygulanmıştır.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların kariyer değerleri ve kişilik özellikleri; yaş grupları, gelir ve çalışma süresi gibi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir. Çalışma örneklem kitlesinin az olması ve homojen dağılım göstermemesinden dolayı diğer demografik özellikler gözardı edilmiş analizlere dahil edilmemiştir. Ayrıca katılımcıların kariyer değerlerinin boyutları, tüm kişilik boyutları açısından farklılaştığı saptanmıştır. Bu bağlamda en yüksek ilişki deneyime açıklık kişilik özelliği ile yönetsel kariyer değeri arasında bulunmuştur.

**Anahtar kelimeler:** İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Değerleri, Kişilik, Beş Faktör Kişilik Kuramı

---

<sup>1</sup> Bu çalışma Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü IRAK UYRUKLU LİSANSÜSTÜ ÖĞRENCİLERİN KARİYER DEĞERLERİ VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, pinargoktas@sdu.edu.tr

<sup>3</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Tezli Yüksek Lisans Mezunu, Muhemed71280@yahoo.com

## **A RESEARCH ON CAREER VALUES AND PERSONALITY OF IRAQ NATIONAL GRADUATE STUDENTS**

### **ABSTRACT**

Working life is a factor that pushes the individual to establish obligatory relations. Spatial areas and organizational spaces that determine these obligatory relationships, appears the specific structure of the personality. The main goal of this study is to investigate the relationship between career values and personality traits of Iraqi national graduate students at Süleyman Demirel University. The study also tried to determine whether the demographic variables were effective in determining the career values of their students. In this research the survey method applied on 148 students.

According to the findings obtained participants' career values and personality traits; according to demographic characteristics; age groups, income and length of service showed differences. Due to the small sample size and without homogeneous distribution of the study other demographic characteristics were not included in the analysis. In addition, the dimensions of the participants' career values has been found different in terms of all personality dimensions. In this context, the highest correlation has been found between the experiential openness personality trait and the managerial career trait

**Keywords:** Human Resources Management, Career Values, Personality, Five Factor Theory of Personality.

## GİRİŞ

Kişilik, psikoloji dalının her zaman temelinde olmuş ve araştırma konusu olmuştur. Dolayısıyla insanların farklılıklarının belirleyici unsurlarının neler olduğu benzer ve aynı durumlarda insanların gösterdikleri farklı tepkilerin sebebinin neler olduğu yıllar boyunca üzerinde çalışılmıştır. Kişilik söz konusu olduğu zaman birçok farklı görüş ortaya atılmıştır. Bu görüşler farklı bilim insanlarıca değişkenlik göstermektedir. Günümüzdeki akımlara göz atıldığında da, belli başlı baskın olan kişilik kuramları var olsa da, psikolojinin ana kavramlarından olan kişiliğin üzerinde halen hem fikir olunmuş bir tanım veya ölçme biçimi bulunmamaktadır (Sevi, 2009:1).

Kişilik (personality), yapısal – gelişimsel etkenler ve toplumsal deneyimlerden kaynağını alan, bireyin kendine özgü yaşam tarzı ve uyum modellerini belirleyen, içe sindirilmiş düşünüş, duyuş ve davranış kalıpları olarak tanımlanmıştır (Köknel, 2005:23). Uzun bir zaman döngüsü içerisinde bireyi bir bütün olarak oluşturan ve tamamlayan, diğer kişilerden ayırt edilmesini sağlayan özelliklerin toplamıdır. Bireylerin bir hayat şekli olarak bilinçli ve yahut bilinçaltı ve bilinç dışı yöntemler ile geliştirmiş olduğu derinleşmiş tutum biçimleridir. Kişilik, kişinin etrafında yer alan sosyal çevresi ile olan etkileşimlerinin düzgün, kararlı, sabit karşılıklı bir ilişkiyi devam ettirmek için kullanılır ve büyük bir kısmı ile benliğe uyumludur (ego syntonic). Kişiliğin, genetik ve yapısal etmenlerin etkisi ile biçimlendiği belirlenirken, erken çocukluk evresinde çocuk ebeveyn ilişkisinin ve sosyal çevrenin de oldukça önemli bir role sahip olduğu ifade edilmiştir (Sevi, 2009:3).

Dillerin doğal yapısındaki kişilik özelliklerini açıklayan sıfatlardan oluşan “5FKM (FFM-Five Factor Model)-Beş Faktör Kişilik Modeli” kişilikteki çeşitlilikleri ele almaktadır. Son zamanlarda üstünde uğraşılan ve genel kabul gören beş faktör modeli kişilikteki farklılıklara önem atfetmekte ve kişilik özelliklerinin önemli bir sınıflamasını ele almaktadır (Sevi, 2009:34). Beş faktör yapısı, kişiyi tanımlayan kişilik özelliklerini belirlemede önemli bir kaynak olarak değerlendirilmekte ve dikkate değer bir sınıflandırma meydana getirmektedir (Sommer ve Goldberg, 1999). Bu bağlamda, insan özelliklerini tanımlayan kavramlar arasında ilişkinin nicel göstergeleri ya uzmanların anlam benzerliği ile ilgili sınıflamalarıyla doğrudan ya da terimler arasındaki iç korelasyonlar ile dolaylı olarak belirlenebilmektedir. İngilizce’deki kişilik özelliklerini betimleyen sıfatların ortak temsilcilerinin seçimi ile ilgili işlemde her iki uygulamayı kullanan Peabody ve Goldberg (1989) her iki uygulamada da hemen hemen aynı faktör yapılarını ortaya koymuşlardır. Her bir uygulamada ortaya çıkan beş genel yapı daha önce çalışmalarda ortaya çıkan beş faktör ile örtüşmektedir.

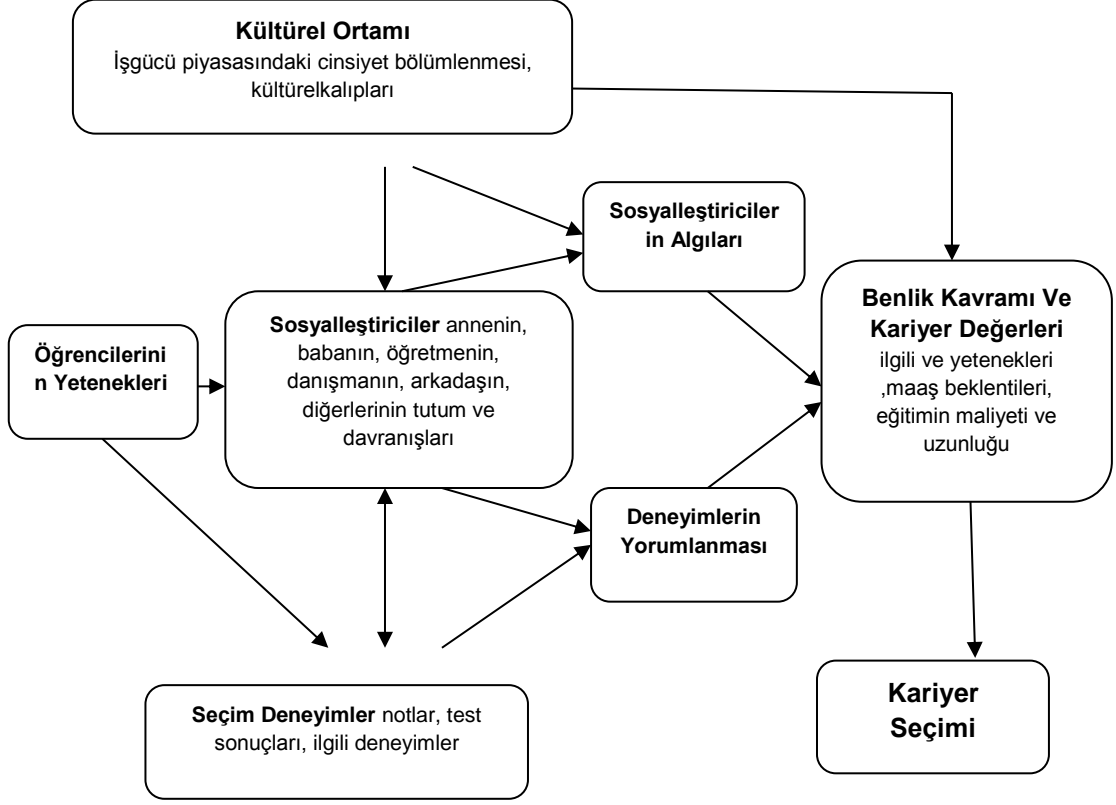
Schein'in (1996) kariyer değerleri kuramına göre sekiz boyutta ele alınmaktadır. Bunlar; Otonomi/Bağımsızlık Kariyer Değeri, Güvenlik/İstikrar Kariyer Değeri, Teknik Fonksiyonel Kariyer Değeri, Yönelimsel Kariyer Değeri, Girişimcilik/Yaratıcılık Kariyer Değeri, Rekabet Kariyer (Meydan Okuyucu) Değeri, Hizmet Duyarlılığı (Kendini Adama) Kariyer Değeri ve Hayat Tarzı Kariyer Değeri'dir. Schein, nitelikli olarak kariyer hedefleri ile kariyer değerleri arasında uyum olan kişilerin, iş doyumunu, yükselme, işte devamlılık ve bunlara bağlı olarak verimliliğinin artması ile ruhsal açıdan kendini iyi hissetme gibi olumlu sonuçları doğuracağına üstünde durmuştur. Ayrıca kariyer değerleri ayrıcalıklı mesleklerin seçilmesinde ve işlerin ayarlanmasında da etkili olmakla birlikte kişinin kendince algılamış olduğu kabiliyetleri, öz değerleri ile güdü ve gereksinimlerinden oluşan bir kavramdır. Kişiyi özel niteliklerden oluşan bu tertip kişinin kariyer hedefini belirlemesinde etkin rol oynamaktadır (Bayram, Gürsakal ve Aytaç, 2012:181). Dolayısıyla kariyer değerlerini kişilikle ilişkilendirmek mümkün olabilmektedir.

Bu araştırmanın amacı Süleyman Demirel Üniversitesi'ndeki Lisansüstü Irak uyruklu öğrencilerin kariyer değerleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri belirlemektir. Bu bağlamda lisansüstü öğrencilerin kariyer değerleri ve kişilik ilişkisi üzerine bir anket çalışması yapılmış ve anket çalışması sonucunda ortaya çıkan bulgular yorumlanmıştır.

### **1. KARİYER KAVRAMI VE KARİYER DEĞERLERİ**

Kariyer kavramı tarihsel olarak köklü bir kavram olup Türkçe'ye "carriere" kelimesi ile katılmıştır. İlk olarak Güney Fransa'da Roman kökenli Provençal dilinde "carriera" (araba yolu) anlamı ile kavramlaşmıştır. Fransızca'da 'Kariyer' kavramı; "meslek içerisinde ortadan kaldırılması gereken engeller olarak, ki bu engeller genellikle pozisyonlar olarak nitelendirilmektedir. Bir diğer değişle kariyer kişinin giderek yükselen pozisyonlara erişmesi"dir (Bingöl, 2003:245). Daha kapsamlı bir tanıma göre kariyer; kişinin hayatı boyunca edindiği, işine ilişkin tecrübe ve etkinliklerle alakalı olarak algıladığı tutum ve davranışların tümüdür (Ünver, 2005: 8-9).

Kanawty (1996:365)'e göre kariyer olgusu kişi, organizasyon ve toplum gereklerinin ilişkilendirilmesiyle ortaya çıkmaktadır. Örgüt ve kişinin nicelikleri ile değerlendirilen kariyer olgusu, toplumsal hayatın da kaynağını oluşturmada ve toplumsal hayatı şekillendirmektedir. Örgüt içinde yer alan oluşumlar ve personellerin kişisel gelişiminde sağlanmış olan her çeşit ilerleyiş ve yahut tersi durumlar toplumsal hayatı temsil edecek niteliktedir (Balta Aydın, 2007:14). Bu bağlamda Şekil 1'de Kariyer Seçim Modeli'ne yer verilmiştir.



Şekil 1.1. Kariyer Seçimi Modeli

Kaynak: Yılmaz, İ.A., vd., 2012. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Hedeflerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar Meslek Yüksek Okulu Örneği, Electronic Journal of Vocational Colleges, ss. 9-21

Meece, Parsons, Kaczala, Goff ve Futterman (1982)'ın kariyer seçimi ile ilgili olarak ortaya koydukları modelde; öğrenciler kariyer tercihlerini kendilerine ve becerilerine ilişkin inançları ile değişik kariyerlerin izafi değerleri hakkındaki inançlarını baz alarak yaparlar. Kariyerin algılanan değeri, entelektüel ilgi gibi içsel unsurların yanı sıra maddi beklentisi ve ileri yaşamındaki eğitimin maliyeti ve uzunluğu gibi dışsal faktörler tarafından meydana gelmektedir. Bu inançlar sırası ile:

- Öğrencilerin geçmiş tecrübelerine (notlar, test sonuçları ve okul içi ya da dışı ile ilgili deneyimler) dair yorumları ve
- Aileler, öğretmenler, danışmanlar gibi “sosyalleştiricilerin” tutum ve beklentilerine ilişkin algıları ile oluşur.

Sosyalleştiricilerin modele göre merkezi bir konumu bulunmaktadır. Sosyalleştiriciler sadece tutumları ve beklentileri ile öğrenci üzerinde bir etkiye neden olmazlar, aynı zamanda tecrübeleri öğrenciler tarafından dikkate alınmakta ve öğrencilerin bu deneyimleri nasıl algıladıkları üzerinde de etkili olabilmektedirler ve bu etki tek taraflı olarak meydana gelmemektedir. Bir öğrencinin tecrübeleri aynı zamanda kendi becerileri ve yeteneklerince biçimlendirmektedir. Öğrencinin becerileri ve tecrübeleri, sosyalleştiricilerin öğrenciye yönelik tutumlarını ve beklentilerini şekillendirmektedir. Son olarak ise öğrenciler ve onların sosyalleştiricileri kültürel bir çevrede yer almaktadırlar. Dolayısıyla öğrenciler ile sosyalleştirici rolde olanları çevrelemekte olan kültürel yapı, sosyalleştirici rolde olan bireylerin veya olguların davranışlarının ve beklentilerinin, öğrencilerin sosyalleştirici rolü benimseyen kişilere dair algıları ve kariyer değerleri hususundaki inançlarının şekillenmesine yardımcı etken olmaktadır (Yılmaz, vd., 2012: 11-12). Bu bağlamda kariyer seçimi hususunda kariyer değerlerine aşağıda yer verilmiştir.

#### **Schein’in Kariyer Değerleri Kuramı**

Edgar Schein’in Kariyer değerleri teorisi Massachusetts Teknoloji Enstitüsünde, işletme alanında yüksek lisansını tamamlayan 44 kişi üzerinde yürüttüğü mülakatlar ve 10 ila 12 sene süregelen boylamsal araştırmalar sonucu geliştirilmiştir. Schein çalışmasında kişilerin kariyer tercihlerinin arkasında yatan sebeplerin ne olduğu konusu üzerinde çalışmalar yapmıştır. Aytaç (2005:23) kariyer değerlerinin üç temel bileşenini şu şekilde sıralamıştır:

- Kişilerin kendince idrak ettiği kabiliyet ve becerileri
- Kişilerin kendince idrak ettiği güdü ve ihtiyaçları
- Kişilerin kendince idrak ettiği davranış ve değerleri.

Gereksinim ve motive araçlarının bir araya gelmesi ile oluşan değer birikintileri, bireyin iş hayatında edindiği tecrübelerini yönlendirip dengelemektedir. Bunun sonucunda ise bireyin kariyer seçimi yapması daha da kolay bir hal almaktadır. Bu durumu kariyer değerleri olarak tanımlayan Schein’a göre bireysel değer kümeleri (teknik, bağımsızlık, yönetim becerisi, yaratıcılık, yetenek, güvenlik gibi), kişilerin faaliyet gösterdiği çalışma kolu açısından uyumlu ise bireysel bütünleşmesi yaşanır ve iş tatmini meydana gelir (Cenzo ve Robbins, 1996:277).

Schein (1990:28-30), kişinin temel değerleri, ihtiyaçları ve güduları doğrultusunda güvenlik/istikrar, otonomi/bağımsızlık, yönetsel, teknik/fonksiyonel ve girişimcilik/yaratıcılık olmak üzere 5 çeşit temel kariyer değeri belirlemiştir. Schein 1980’li yıllarda çalışmasını devam ettirmiş ve bu değerlere; rekabet, hizmet duyarlılığı ve yaşam şeklini de eklemiştir.

- Rekabet Kariyer Değeri
- Hizmet Duyarlılığı Kariyer Değeri
- Yaşam Tarzı Kariyer Değeri (Schein, 1990, 30-32).

Aşağıda Schein (1990)’in kariyer değerlerinin açıklamalarına yer verilmektedir.

**Otonomi/Bağımsızlık Kariyer Değeri (Ob):** Otonomi/bağımsızlık kariyer değerine sahip bireyler yapacakları konusunda başka kişilerden, çalışanlardan emir almayı sevmeyen, özgürlüğüne düşkün kişilerdir. Bu bireyler için kendince belirlemiş olduğu kurallar çerçevesinde çalışabilmek öncelikli ihtiyaçlarıdır. Kendilerinin patronu olmayı istemekle beraber kurumsal yaşamı gereksiz ve sıkıcı olarak algırlar (Koca, 2010:58).

**Güvenlik/İstikrar Kariyer Değeri (Gi):** Güvenlik ve istikrar değerini önemli bulan kişiler açısından, görev aldıkları rol içinde işin uzun süreçli ve sabit olması, maddi olarak kendilerini güvende hissetmeleri güdüleyici temel unsurlardandır. Bu bireyler açık ve net görev tanımlarına ve kurallara önem verirler (Karakaya, vd., 2013: 87).

**Teknik Fonksiyonel Kariyer Değeri (Tf):** Bu değere sahip olan kişiler için becerilerini arttırmak ve kendilerini kabiliyetli hissettikleri alanda profesyonelleşmek, para ve terfiden çok daha önem arz eder. Uzmanlaştıkları dalda en iyi olmaya çalıştıkları için mücadeleci olurlar (Bayram, Gürsakal ve Ayaç, 2012:182).

**Yönetsel Kariyer Değeri (Yn):** Çevresiyle iyi ilişkiler geliştiren, sorun çözmek konusunda yetenekli kişilere ait olduğu düşünülen kariyer değeridir. Bu bireylerin hedefleri idari açıdan üst mevkiilere ulaşmak, çeşitli görevlerde rol almak ve personelleri yönetmektir. Terfi almak ve zam almak onlar açısından büyük önem arz eder (Türkay ve Eryılmaz, 2010:182).

**Girişimcilik/Yaratıcılık Kariyer Değeri (Gr):** Bireyin kendi kendine bir şey icat etmekten hoşlanması, kendi işini kendisi dizayn etmek istemesi, girişimci yapıya sahip olmasıdır. Ortaya yeni bir ürün çıkarma isteği ve haz alma yüksektir (Koca, 2010:59).

**Rekabet Kariyer (Meydan Okuyucu) Değeri (Mo):** Rekabet kariyer değerine sahip bireylerde güce sahip olma ihtiyacı en karakteristik duygudur. Yapmış oldukları iş içinde aradıkları kriterlerin başında yenilikçilik, farklılık ve zorluk gelmektedir. Aynı görev sahası içinde karşılarında bulunan rakipleri yenik pozisyona getirmek ve çözülmesi imkansız gibi görülen sorunları çözebilmek ve rekabet sahasının olması bu değere sahip bireylerin tutumlarında karakteristik olarak gözlemlenebilmektedir (Bayram, Gürsakal ve Aytaç, 2012:182).

**Hizmet Duyarlılığı (Kendini Adama) Kariyer Değeri (Ka):** Toplumsal yaşama katkı sağlama, dünyayı daha yaşanılabilen bir yer haline getirme, diğer insanlara yardım etme ve benzeri arzular bu kariyer değerine sahip kişilerde gözlemlenebilmektedir. Bu kişiler hemen her iş kolunda faaliyette bulunabilirler (Şentürk ve Buran, 2015:165).

**Hayat Tarzı Kariyer Değeri (Ht):** İş hayatı ile özel hayatları arasında istikrar kurmayı önemsemiş olan kişilerde bu kariyer değeri gözlemlenebilmektedir. Görev almış oldukları örgüt içerisinde aile yaşamına değer verilmesi bu bireyler için o örgütü tercih etmekteki en temel nedendir (Başol, vd., 2012:59-60).

**Diğer Kariyer Değerleri** Schein'in sekiz kariyer değerleri bugüne kadar en fazla araştırılmış olmasına rağmen, bazı çalışmalar diğerleri için istatistiksel ve niteliksel destek üretmiştir. Bu çalışmalar temelinde, genel popülasyonlarda, iş tanımlanıp bunları test etmek için ek kariyer değerleri tespit edilmiştir.

- **Savaşçı Kariyer Değeri (Ss):** Bu değer Derr tarafından ABD, NPS deniz subayları ile yaptığı araştırmada önerilen yeni bir ölçektir (Shin, 2001:37). Savaşçılar, temel bir psikolojik gereklilik olarak yüksek maceraya, hatta hayat ve ölüm macerasına ihtiyaç duyarlar (Derr, 1979).
- **Ayrılmaya İsteklilik (Ai):** Ayrılmaya isteklilik, bir çalışanın mevcut işten çıkma niyeti için planı ve yakın gelecekte başka bir iş bulmak için ileriye dönük olarak görünmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Rizwan ve ark, 2014:4). Federal çalışanların federal hükümette kaldıklarını veya ayrıldıklarını nedenini belirlemek ve kariyer motivasyonunu anlamaya yönelik kavramsal bir çerçeve oluşturmak amacıyla Barth (1993)'ın araştırmasında kariyer değerleri kavramını kullanması ile "Parasal olmayan faktörler, kalma veya ayrılma kararlarını etkiliyor" bulgusu ortaya çıkmıştır (Shin, 2001: 22).
- **Hayat Tarzı Kariyer Değeri(Km):** Kariyer başarısı ya da memnuniyeti kişilerin iş deneyimlerinin bir sonucu olarak oluşan müspet psikolojik ya da işle ilgili sonuçlar veya başarılar olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda



kariyer değerleri bireylerin ulaşmayı umduğu hedefleri etkilemektedir. Bununla beraber serbest meslek ve kariyer değerleri bireylerin mesleklerine ve genel yaşamlarına olan memnuniyetini etkilemektedir (Judge vd., 1995:16). Jiang ve Klein (2000:221)'e göre, kariyer arzularını tatmin edecek yeterli fırsat aralığı organizasyon içerisinde mevcut olsaydı profesyoneller kariyerlerinde daha fazla memnun olacaktı.

Kariyer değerleri, kişinin kendince algılamış olduğu kabiliyetleri, öz değerleri ile güdü ve gereksinimlerinden oluşan bir kavramdır. Kişiye özel niteliklerden oluşan bu tertip kişinin kariyer hedefini belirlemede etkin rol oynamaktadır. Schein, kariyer değerleri (career anchors) kavramının “bireyin kendince algılamış olduğu kabiliyet ve yetenekleri”, “bireyin kendince algılamış olduğu motive aracı ve gereksinimleri” ve “bireyin kendi kendine algılamış olduğu öz değerler ve davranışlar” olmak üzere 3 önemli unsurdan oluştuğunu ifade etmektedir (Bayram, Gürsakal ve Aytaç, 2012:181). Dolayısıyla kariyer değerlerini kişilikle ilişkilendirmek mümkündür.

## 2.KİŞİLİK KAVRAMI VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK KURAMI

Kişilik kavramının diğer lisanlardaki ortak geçmişi “persona” sözcüğünden gelmektedir. Persona sözcüğünün asıl anlamı, Latince de, tiyatro oyuncularının kullanmış olduğu “maske”dir (Köknel, 2005:13). Ünlü Romalı düşünür Çiçero'nun (M.Ö. 106- M.Ö. 43) persona sözcüğünü dört ayrı biçimde ele aldığı görülmektedir:

- 1- Bireyin belli bir karakter olarak gözükmesi ancak aslında o karaktere sahip olmaması.
- 2- Bireyin hayatı içinde oynamış olduğu rol.
- 3- Bireyin hayatı içinde oynamış olduğu rol için gerekli olan tüm nitelikler.
- 4- Görünüş ve asalet (Sevi, 2009:1).

Kişiliğin, bireyin “sahip olduğu” bir olgu olarak değerlendirildiği görüşe göre, bazı kişilerin karakterleri sıcak kanlı, hoş, güçlü ya da saldırgan gibi terimlerle ifade edilmeye çalışılmaktadır. Bu tanımlamalara göre kişilik, bireyin toplum içerisinde ya da başka bir kişinin yanında gösterdiği davranışlardır. Bilimsel araştırmalar çerçevesinde psikiyatlara göre karakter, kişinin özel ve kişiyi diğer insanlardan ayıran tutumlarını içermektedir. Özeldir, çünkü kişinin her daim yapmış olduğu ve yahut kendine özgü tipik tutumlarını ifade eder. Ayırt edicidir, çünkü bu davranışlar kişiyi başkalarından ayırır. Bununla birlikte kişilik terimi, bireyi diğer bireylerden ayıran, farklı kılan ve bireyin ilerdeki davranışlarına

yönelik tahminlerin temel taşına ortaya çıkaran ve kişiye göre değişiklik göstermeyen özelliklerini belirtmektedir (Yanbastı, 1991:67).

İnsanlık tarihinde insan kişiliği ile ilgili pek çok çalışma yapılmış ve görüşleri sürülmüştür. Ancak bilimsel olarak kişilik kuramının oluşumu 18.yy sonlarına dayanmaktadır. Başlangıç olarak klinik gözlemlere dayanan savlar, Janet, Freud, Charcot, Jung ve McDougall'ın derinlemesine araştırmaları ile netlik kazanmaya başlamıştır. Kişilik teorileri üzerine etki eden bir başka bakış açısı ise William Stern'le başlayan Gestalt yaklaşımları ve bütüncül savlar olmuştur. Bir diğer yandan amprik psikoloji, öğrenme teorileri ve kontrollü deneysel araştırmalar kendi alanlarında kişilik teorilerinin gelişmesinde etki göstermiştir. Kişilik teorilerinin gelişmesinde katkısı olan diğer öğeler ise, psikoanaliz ile kişi davranışlarının ölçüm ve değerlendirilmesi ve kişisel ayrımların ve farklılıkların saptanması olmuştur. Genetik, antropoloji, ekonomi ve sosyoloji gibi alanlardaki gelişmelerinde modern kişilik teorilerine çeşitli perspektiflerden hem etkileşimi hem de katkılarının bulunduğu yadsınamaz bir gerçek haline gelmiştir (Yanbastı, 1991:68).

### **2.1.Beş Faktör Kişilik Kuramı**

Örgütsel davranış disiplinin üstünde durduğu bazı kurumlar; Freud'un Psikanalitik Kuramı, Adler'in Üstünlük Arama Kuramı, Horney'in Kişilik Kuramı, Gustav Jung'ın Analitik Psikoloji Kuramı, Fromm'un Özgürlükten Kaçma Kuramı, Jorgen Eysenck'in Faktör Analitik Ayrıcı Özellik Kuramı, Rank'ın Kişilik Kuramı ve Beş Faktör Kişilik Kuramı'dır. Bu çalışmanın anket kısmında Beş Faktör Kişilik Kuramı'ndan yararlanılması sebebiyle bu kurama ayrıntılı şekilde yer verilmektedir. Beş Faktör modeli psikologlar tarafından son yıllardaki çalışmaları ile bir nevi ortak kişilik değerlendirmesinin tanımı olarak ele alınmaktadır. Bu model kişilikle ilgili olarak beş temel boyutu ve içeriklerini ele alan hiyerarşik bir sıralamayı içermektedir (Sevi, 2009:34).

Köken olarak Beş Faktör sınıflaması dil hipotezine dayandırılır. 'Dil'in kişilik özelliklerinin ele alınmasında bir başlangıç noktası olarak değerlendirilmesi kişilik psikologlarına kapsamlı bir kaynak sağlar. Kişilik özelliklerini inceleyen araştırmacılar, Galton'un, kişilerin ortaya koydukları kişisel ayrımların dünyadaki bütün dillerde kodlanacağı ve kendilerini sözcükler halinde yansıtacağı hipotezinden hareketle kişilik yapısını kapsayacak bir sınıflama meydana getirmeye uğraşmışlardır (Somer, 1998).

Beş faktör modelinin temelindeki ana varsayım, kişilerin ortaya koydukları çeşitliliklerin dünya üzerindeki tüm dillerde kodlanacağı, günlük diline kelimeler olarak yansıtacağı ve bu kelimelerden hareketle bireyin kişilik anatomisini saracak

bir gruplamanın meydana getirilebileceğidir. Bu hipotezden yola çıkarak, kişilik özellikleri içinde en önemlilerinin belirlenmesinde bir kaynak olarak incelemeciler doğal lisanlardaki kelime dağarcığını ele almışlardır. Eğer kişilik özellikleri arasında bireyi tanımlayan en önemli nitelikler dünya lisanlarındaki kelimelerle aynı kavramlar olarak yerleştirilmiş olsaydı o zaman kelimeler birikmiş olan halk kültürünün ana deposu olarak meydana gelecekti. Oysa çeşitli diller birey özelliklerine dair aynı tipleri ifade eden kavramlar içerir. Günümüz toplumlarında lisanlarının her biri kişisel çeşitlilikleri anlatan bir çok kavram barındırmaktadır. Bu kavramlar her bir lisan işlevinde yaklaşık olarak anlamdaş olduğundan dolayı, belli başlı unsurlar altında değerlendirilebilen böyle kavramlar arasındaki ilişkiyi meydana çıkarmak gereklidir. Böylelikle kavramların temelinde olan unsurlar lisanlar arasında değerlendirilebilir ve karşılaştırılabilir. Her hangi bir etkenin mühim kültürler üstündeki varlığı tarafından ölçülebilmektedir (Sommer ve Goldberg, 1999).

Beş temel faktörlerin kapsamına ilişkin tam bir ortak fikirden bahsetmek zordur (Sevi, 2009:36). Aşağıda her bir genel faktör ve içermekte olduğu kendine has kişilik özellikleri, etkenlerin kapsamı konusunda yapılmış olan farklı incelemelere ve incelemeyi yapan araştırmacıların bu konu hakkındaki fikirlerine yer verilerek açıklanmaktadır.

**Dışadönüklük- İçedönüklük:** Bu etkenin özellikleri, Eysenck'in, dışadönüklük boyutu ile büyük ölçüde benzer özelliklere sahiptir. Temel olarak, heyecanlı, hayat dolu, konuşkan, neşeli, girişken ve sosyallik gibi özellikleri içine alır. Eysenck'in ileri sürdüğü boyutlar üstünde inceleme yapan birçok araştırmacının bulgularında, bu boyutların çoğu zaman ana boyutlar olarak ortaya çıktığı görülmüştür (Sevi, 2009:37).

Costa ve McCrae (1985), bu boyutu, topluluğu sevme, sıcaklık, heyecan arama, aktivite ve pozitif duygular alt ölçekleri ile betimlemişlerdir. Saucier (1992) ise, sıcaklık alt boyutunun McCrae ve Costa tarafından dışadönüklük faktörü altında düşünmekle beraber, birden fazla araştırmacı tarafından bu alt boyut ağır başlılık etkeninin temelinde görüldüğüne işaret edilmiştir. Costa ve McCrae (1985), bu kademedeki özelliklerinden hangilerinin temelinde, hangilerinin ise etrafta olduğuna ilişkin çeşitli görüşlerin olduklarını belirtmişlerdir. Yazarlar, örneğin, Eysenck'in sosyallik ve tepkisellik (impulsivity) özelliklerini ayırmanın yararlı olacağı görüşünde olduğunu vurgulamaktadırlar; Hogan'ın ise bu faktörün sosyallik ve girişkenlik olarak ikiye ayrılmasının modeli güçlendireceği yolundaki görüşlerine dikkat çekmektedirler. Goldberg (1993)'in analizlerinde baskınlık ve aktivite, dışadönüklük boyutunun temel belirleyicileri arasındadır. Eysenck de,

heyecan arama boyutunu dışadönüklüğün bir alt boyutu olarak ele almıştır (Sevi, 2009:37-38).

Johnson ve Ostendorf (1993) beş faktör modeli ile ilgili tartışmalara açıklık getirebilmek amacı ile yaptıkları incelemede pozitif hislerle dışadönüklük arasında olumlu bir ilişki bulmuşlardır. Beş faktör modelinde sıcaklık ve olumlu duygular dışadönüklüğün boyutlarıdır. Yazarlar sevecen, neşeli, istekli ve dostça gibi enerjik olumlu duyguların birincil olarak dışadönüklük faktöründen, ikincil olarak yumuşak başlılık faktöründen yük aldıklarını belirtmişlerdir. Buna rağmen cömert ve sıcak gibi daha ılımlı olumlu duyguların birincil olarak yumuşak başlılık faktörlerinden, ikincil olarak dışadönüklükten yük aldıklarını ifade etmişlerdir. Yazarlar ayrıca liderlik, güç, girişkenlik ve baskınlık gibi özelliklerin de dışadönüklük faktöründen yük aldıklarını belirtmişlerdir. Son olarak, düşüncesizlik, tepkisellik ve dikkatsizlik gibi özelliklerin, sorumluluk faktöründen negatif yönde yük alırken, dışadönüklük faktöründen de yük aldıklarını iddia etmişlerdir.

**Yumuşak Başlılık/Uzlaşılabilirlik – Hırçınlık/ Antagonizm:** Yumuşak başlılıkla ilgili sınıflandırmalar, bireyin düşüncelerinde, hislerinde ve davranışlarında şefkatten düşmanlığa uzanan bir çizgi boyunca bireyler arası uyumun niteliğini değerlendirmek için kullanılmaktadır. Yumuşak başlılık boyutunda yüksek puan alan, bu boyutun olumlu ucunda sıralanan kişiler esnek, güvenli, yumuşak kalpli, saygılı, yardımsever, ince, iyi huylu, nazik, bağışlayıcı, açık kalpli, saf ve dürüst olarak ele alınmaktadır. Bu boyutta düşük puan alan kişiler işbirliğine kapalı, merhametsiz, kötümser, kaba, intikamcı, güvensiz, sinirli ve çıkarıcı olarak değerlendirilir (Somer ve ark., 2004: 47).

Costa, McCrae ve Dye (1991)'e göre yumuşak başlılık boyutu, aynı dışadönüklük boyutu gibi bireyler arası ilişkilere bağlı bir boyuttur. Ancak dışadönüklüğün sosyal uyaranların miktarı ile alakalı olduğunu savunmuşlardır. Yumuşak başlılığın ise ilişkilerin niteliği ile bağlantılı olduğu üzerinde durmuşlardır. Araştırmacılar, yumuşak başlılığın alt boyutları olarak elseverlik (alturizm), dürüstlük, güven, alçak gönüllülük, uyma/itaat ve merhametliği ele almışlardır. Bu boyutun, bireyler arası etkileşimde etkin olmasının yanında, bireyin benlik algısının etkilendiği, sosyal davranışlar ve hayat felsefesinin gelişmesinde de etkili olduğuna vurgu yapmışlardır. İtimat, başkalarına iyi niyetli olarak yaklaşımlarda bulunmak olarak açıklanmaktadır. İtimatsızlık başkalarının tehlikeli ve güvenilmez olduklarını varsaymayı temsil etmektedir. Costa ve arkadaşları bu aşamada düşük puan almış olanların klinik nitelikler gösterdiklerini belirtmişlerdir (Sevi, 2009:39-40).

**Öz Denetim/Sorumluluk – Yönsüzlük/Dağınıklık :** Costa, McCrae ve Dye (1991), kişiliğin bir yönü olarak öz denetim/sorumluluk boyutunun, 1929'da Harston, May ve Maller tarafından ele alındığını ve ego-gücünün bir yönü olarak da, 1953'de Murray ve Kluckhohn tarafından sorumluluk, istek gücü ve gerekli durumlarda sorumluluğunu kullanma ve benzeri kavramlarla tanımlandığının üstünde durmuşlardır. Yazarlar bu aşamanın, hem hareket hem de odaklanmayı içermekte olduğundan ilerletici ve engelleyici yönlerini bütün olarak içermekte olduğunu ve bu sebeple önceden bu aşamayı rota olarak adlandırmayı düşündüklerini belirtmişlerdir. Mesuliyet aşamasının ilerletici yönü, başarı gereksinimi ve çalışma kararlılığında gözlemlenirken, ketleyici yönü ise ahlaksal boyutta titizce önlem alma gibi özelliklerinde ortaya çıkmaktadır. Costa ve arkadaşları (1991) mesuliyet etmeninin alt segmentlerini yeterlilik, düzenlilik, görevi önemseme, başarı için gösterilen çaba, disiplin ve önlemlilik olarak açıklamışlardır. Yeterlilik ile kast edilmek istenen, emniyetli, makul ve becerikli olmaktır. Bu noktaya gelindiğinde dilden hareket ederek kişilik özelliklerini incelemekte olan bir çok araştırma da, bireylerin kendilerinde veya diğer kişilerde tanımlamış oldukları iki segment olan zeka ile mesuliyet bağlantısının oluştuğuna işaret edilmektedir. Fakat bununla beraber Costa ve McCrae (1985)'nin yapmış oldukları çalışmalar sonucunda WAIS yöntemi ile ölçmüş oldukları zeka puanının mesuliyet boyutu ile düşük bir bağlantı gösterdiği kanısına varmışlardır. Düzen alt boyutu, bireyin etrafını düzenli tutma ve iyi bir şekilde organize etme yönelimini belirtmektedirler. Düzen aşamasının patolojik şekli, kompulsif tutumlarla kendini belli etmektedir. Görev bilirlilik tutum standartları içerisinde katı bir şekilde bağlılığıyla alakalıdır. Yazarlar Freudyen tarzı süper ego-gücü kavramının da bu aşama ile alakalı olduğunu işaret etmektedirler. Bireyin kendi içerisinde sağlamış olduğu disiplin, dikkat dağıtan etmenlere ve doyumsuzluğa karşın bir işe devam edebilme kabiliyetini ve niteliği ile sabırlı olmayı yansıtmaktadır. Bu nitelikte düşük puanı olanların işlerini erteleme ve olumsuz durumlar karşısında hemen pes etme yönelimi gösterdikleri belirlenen hususlar arasındadır. Bu etken için önerilen son alt kademe önlemlilik, anlamsal açıdan, ihtiyatlı dikkatli ve planlı olmayı temsil eder (Sevi, 2009:41-42).

Somer ve Goldberg'in (1999) Türkçe'deki kişilik özelliklerini açıklayan sıfatların yapısını araştırdıkları incelemeleri neticesinde ulaştıkları sonuçlar incelendiğinde de, bu alanda ki inceleme bulguları ile uyum sağlayan neticeler göze çarpmıştır. Yukarıda değinilmiş olduğu üzere boyutun hem güdüleyici hem de ketleyici özellikleri kapsadığı konusunda hem fikirdirler.

**Duygusal Tutarlılık/Nörotisizm – Duygusal Tutarlılık:** Duygusal dengesizlik bireyin yaşadığı, kızgınlık, sıkıntı endişe ve düşüncesizce hareket etme, güvensizlik ve psikoz bozuklukları ifade eder (Costa ve McCrae, 1992: 74). McCrae ve Costa (1991) kişilik psikologlarının (özellikle Eysenck'in), nörotisizm terimini, psikolojik huzursuzluğu deneyimlemeye yatkınlıkla karakterize edilen, normal bir kişilik boyutu olarak kullandıklarına işaret etmektedirler. McCrae ve Costa, nevroitik tanısı alan bireylerin bu kademe yüksek puanlar aldıklarını ve ayrıca yüksek puanlar alanların daha sıklıkla çeşitli ruhsal bozuklukları gösterme yöneliminde olduklarını da belirtmektedirler. Ancak yazarlar nörotisizm boyutunun, normal gruptaki kişiliği anlamak açısından da büyük önem taşıdığına, çünkü bu boyutun somatik yakınmalar, ruhsal açıdan olarak iyi hissetme, çeşitli başa çıkma mekanizmaları ve stresin algılanmasıyla yakından ilgili olduğuna dikkat çekmektedirler.

Ülkemizde yapılan çalışmalar da, bu boyut ile tutarlılık gösteren sonuçlara ulaşılmış ve kişiliğin tanımlanmasında başat olan beş faktörden biri olarak ortaya çıkartılmıştır (Somer ve Goldberg, 1999; Somer ve arkadaşları, 2004:25).

**Gelişime Açıklık – Gelişmemişlik:** Gelişime açıklık boyutu, araştırmacılar arasında üzerinde en az fikir birliğine varılan boyuttur. Norman (1963) bu boyutu kültür olarak adlandırırken, Peabody ve Goldberg (1989) zeka olarak adlandırmıştır (Somer ve ark., 2004:73). Cattell (1947), değişkenlerinin tanımlarını oluştururken, kişilerin kendi ya da tanıdıkları tarafından derecelendirilen zekâ ve ölçülen zekanın aynı olduğundan hareket ederek, zeka ile ilgili terimleri ölçeklerinden çıkarmış ve gerçek bir zeka testi geliştirmiştir. Zeka ile ilgili maddelerin çıkarılmasından sonra kalan ölçeklerden oluşan faktör Norman (1963)'in çalışmaları sonucunda kültür olarak isimlendirilmiştir. Bu faktörü belirleyen özelliklerden ikisi, “kültürlü – kaba, incelmış – ham” ve üçüncüsü “estetik hassas – artistik duygulardan yoksun” olmadır. Dördüncü özellik olan “hayalci – mantıklı” içerik olarak diğerlerinden ayrılmaktadır. Bu boyut bir anlamda zekanın ifade edici ve kontrollü yönlerini karşılaştırmaktadır. Bundan hareketle, Peabody ve Goldberg (1989) yaptıkları araştırmalar sonucunda, beşinci faktörün kültürden çok zeka ile ilişkili olduğu sonucuna varmıştır.

Costa ve arkadaşları (1991) ise bu boyutu deneyime açıklık olarak nitelendirmiştir. Costa ve McCrae (1992), deneyime açıklık ile ilgili kişilik özelliklerini analitik, karmaşık, liberal, geleneksel olmayan, orijinal, hayal gücü kuvvetli, ilgileri geniş, cesur, değişikliği seven, merak, özgünlük, fikirlere açıklık ve sanata duyarlılık olarak belirtmiştir. Ayrıca, ölçülen zekanın, hem derecelenen zekadan, hem de deneyime açıklık boyutundan ayrı bir faktör olduğu sonucuna varmışlardır (Sevi, 2009:46).

### 3.ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Bu çalışmada nicel bir araştırma modeli olarak anket yöntemi uygulanmıştır. Araştırma ölçeği üç bölümden oluşmaktadır.

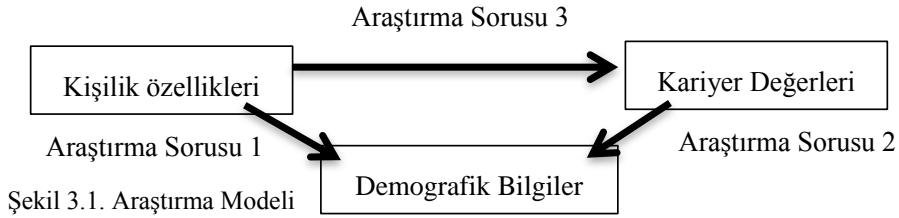
Birinci bölüm, demografik özellikleri belirlemeye yönelik 7 adet ifadeden (medeni durumu , cinsiyet, eğitim durumu, yaş, aylık geliri, çalışma sektörü ve çalışma süresi) oluşturulmuştur.

İkinci bölümde, kişilik özelliklerini oluşturan boyutlarla ilgili sorular bulunmaktadır. Araştırmada katılımcıların ilgili ölçek kapsamında kişilik boyutlarından aldıkları puanları belirlemek amacıyla John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilmiş olan (Aydoğmuş, 2011: 174) BFKÖ Beş Faktör Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte toplam 44 ifadeden 5 boyut bulunmaktadır. Bunlar Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal Dengesizlik ve Deneyime Açıklıktır. Çalışmada kullanılan Beş Faktör Kişilik Ölçeği Sümer tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Türkçe'ye uyarlanmış olan Beş Faktör Kişilik Ölçeği'nin alt ölçeklerine ilişkin güvenilirlik katsayılarının 0.64 ile 0.89 arasında olduğu tespit edilmiştir (Sümer ve diğerleri, 2005; Ulu, 2007).

Anketin üçüncü bölümü, kariyer değerlerini oluşturan boyutlarla ilgili sorulardan oluşmaktadır. Öğrencilerin kariyer değerlerini belirlemek amacıyla Derr (1979) ve Schein (1990) tarafından geliştirilen ve (Aktaş, 2004:55) tarafından Türkçe'ye uyarlanan kariyer boyutları anketi kullanılmıştır. Bu ölçekte toplam 34 ifadeden oluşan 11 boyut vardır. Bunlar; Otonomi/Bağımsızlık, Güvenlik/İstikrar, Teknik Fonksiyonel, Yönetmel, Girişimcilik/Yaratıcılık, Meydan okuyucu (Rekabet), Kendini Adama (Hizmet Duyarlılığı), Hayat Tarzı, Savaşçı, Ayrılma İsteklilik ve son olarak Kariyer Memnuniyeti'dir.

Kariyer değerlerini ve kişilik özelliklerini belirleyici maddeler (anketin ikinci ve üçüncü bölümleri) 5'li Likert Ölçeği'ne (1= Hiç katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum) uygun olarak hazırlanmıştır.

Bu çalışmanın temel amacı öğrencilerin kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasında ilişki olup olmadığını araştırmaktır. Bununla beraber katılımcıların kişilik ve kariyer değerleri ile demografik özellikleri arasında ilişkinin niteliğini incelemektir Şekil 3.1'de araştırma modeline yer verilmektedir.



Bu çalışmada aşağıdaki ilişkilere ve sorulara cevap aranmıştır:

Öncelikle öğrencilerin kişilik özellikleri ve kariyer değerleri ile demografik özellikleri arasında anlamlılık düzeyleri incelenmiştir.

Araştırma Sorusu 1: Öğrencilerin kişilik özellikleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Bu grupta bulunan hipotezler, katılımcıların kişilik özellikleri ile demografik özellikleri arası ilişkinin bulunup bulunmadığına ilişkin hipotezleri kapsamaktadır. Bu grup, aşağıda belirtildiği gibi  $H_a$  ana hipotezinden ve alt hipotezlerinden oluşmaktadır.

**$H_a$ .** Öğrencilerin kişilik özellikleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırma Sorusu 2: Öğrencilerin kariyer değerleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Bu grupta bulunan hipotezler, katılımcıların kariyer değerleri ile demografik özellikleri arası ilişkinin bulunup bulunmadığına ilişkin hipotezleri kapsamaktadır. Bu grup, aşağıda belirtildiği gibi  $H_b$  ana hipotezinden ve alt hipotezlerinden oluşmaktadır.

**$H_b$ .** Öğrencilerin kariyer değerleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın üçüncü ana inceleme konusu kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasında anlamlılıktır.

Araştırma Sorusu 3: Öğrencilerin kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?



Bu grupta bulunan hipotezler, katılımcıların kişilik özelliklerinde kariyer değerlerinin bir rolü olup olmadığına ilişkin hipotezleri içermektedir. Bu grup, aşağıda belirtilen Hc ana hipotezinden ve alt hipotezlerden oluşmaktadır:

**Hc.** Öğrencilerin kişilik özellikleriyle kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu çalışmada Süleyman Demirel Üniversitesi'nde lisansüstü Irak uyruklu olup Türkiye'ye gelen öğrencilerin kariyer değerleri ve kişilik ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Süleyman Demirel Üniversitesi'nde öğrenim gören lisansüstü Irak uyruklu 209 öğrenci oluşturmaktadır. Uygulanan 182 adet anketin, 148'i araştırmaya dahil edilecek şekilde geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüş oranı % 81'dir, dolayısıyla 148 denekten oluşan örneklem kitlesi bu araştırma için kabul edilebilir sınırlar içinde bulunmaktadır (www.surveysystem.com).

Araştırmada anket metodu ile elde edilen verilerinin istatistiksel analizleri SPSS 22.0 Windows (Statistical Packages for Social Sciences) paket programı ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada iki değişken ölçek kullanılması sebebiyle, öncelikle bu ölçeklerin güvenilirliği Cronbach's Alfa testi ile test edilmiştir. Demografik değişkenlerin frekans ve yüzde dağılımları ile araştırma sorularının frekans dağılımları incelendikten sonra, araştırmada kullanılan beş faktör kişilik özellikleri ve kariyer değerleri ölçeklerinin boyutlarını ortaya koyabilmek, diğer bir ifadeyle ilgili ölçeğin örneklem tarafından nasıl algılandığını belirleyebilmek amacıyla ise faktör analizinden yararlanılmış ve düzenlenen verilerin Cronbach's Alfa Katsayısı'na bakılmıştır.

Kariyer değerleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için korelasyon analizleri tercih edilerek, istatistiksel anlamlılık derecesi Alpha ( $\alpha$ ) yanılma düzeyi ise  $p < 0,05$  olarak kabul edilmiştir.

### **3.1 Araştırma Bulguları**

Araştırma bulguları, faktör analizleri ve güvenilirlik çalışmaları, demografik özellikleri ilgili soruların tablo ve yorumları, öğrencilerin anket sorularına cevaplarının incelenmesi, katılımcılara kariyer değerleri ve beş faktör kişilik özellikleri ilgilendiren alt faktör algı puanları üzerine ilişkisinin incelenmesi ve korelasyon analizleri şeklinde sunulmuştur.

Çalışmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesi için güvenilirlik analizi yapılmış ve cronbach alfa katsayısı elde edilmiştir. Anketin güvenilirlik katsayıları 0.60'tan büyük olması sebebiyle tatmin edici bulunup nicel

araştırmalar için uygundur .  $0.60 \leq \alpha < 0.80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir (Kalaycı, 2006:405).

### 3.1.1.Katılımcılara Ait Demografik Bilgilerin Dağılımı

Katılım sağlayanlara ait demografik verilerin dağılımı frekans analizi yöntemiyle incelenmiş olup Tablo 3.1.'de verilmiştir.

Tablo 3.1. Demografik Bilgilerin Dağılım Tablosu

		n	%
Cinsiyet	Kadın	19	12,8
	Erkek	129	87,2
	Toplam	148	100,0
Medeni Durum	Bekâr	16	10,8
	Evli	132	89,2
	Toplam	148	100,0
Yaş	35' ten az	82	55,4
	36+	66	44,6
	Toplam	148	100,0
Eğitim durumu	Yüksek lisans	138	93,2
	Doktora	10	6,8
	Toplam	148	100,0
Aylık gelir	1500 TL' den az	60	40,5
	1500-2999 TL	51	34,5
	3000-5000 TL	36	24,3
	5000 üstü	1	,7
	Toplam	148	100,0
Sektör	Öğretmen	20	13,5
	Memur	121	81,8
	Serbest meslek	7	4,7
	Toplam	148	100,0
Çalışma süresi	1 yıldan az	4	2,7
	1-5 yıl	61	41,2
	6-10 yıl	57	38,5

11-15 yıl	25	16,9
16 den üstü	1	,7
Toplam	148	100,0

Katılımcıların kariyer değerlerinde ve kişilik özelliklerinde demografik özelliklerin rolünün bulunup bulunmadığına ilişkin hipotezlerin sınamasında demografik bilgilere dayanarak yapılacak olan analizlerde  $H_a$  ve  $H_b$  hipotezlere, sadece yaş grupları, gelir ve çalışma süresi değişkenleri dahil edilmiştir.

### 3.1.2. Faktör Yüklerinin Değerlendirilmesi ve Korelasyon İlişkileri

Araştırma kapsamında yapılan faktör analizleri için öncelikle anketlerin geçerlilikleri sınanmıştır. Anketin güvenilirlik katsayıları 0.60'tan büyük olması sebebiyle tatmin edici bulunup nicel araştırmalar için uygundur.  $0.60 \leq \alpha < 0.80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir (Kalaycı, 2006:405). Güvenirlilik analizi Cronbach' s Alfa katsayısı değerlerinin geçerlilik düzeyleri yeterlidir.

Ancak faktör analizi için KMO and Bartlett's Testi'nin uygulanması örneklemin analizi için yeterli olup olmadığını açıklamaktadır. Bartlett testi veri matrisinin birim matris olup olmadığına, değişkenler arasındaki korelasyonun yeterli olup olmadığına karar verir. Tüm korelasyon katsayıları sıfırdır boş hipotezini test eder. P value değeri  $< 0,05$  ise veri seti faktör analizi için uygundur (Karakaya, 2013:180).

Çarpıklık basıklık değerlerinin 0'a yakın olması ve örneklem büyüklüğünün 30'dan büyük olması sebebiyle normal dağılım sergilemektedir. Bu bağlamda kişilik özellikleri ve kariyer değerleri arasındaki ilişkinin açıklanmasında öncelikle kişilik özellikleri ve kariyer değerleri arası normal dağılım gösteren parametrik testlerden biri olan Pearson korelasyon analizine başvurulmuştur. Böylece iki sürekli değişken arasındaki doğrusal ilişkinin kuvveti ve yönü hakkında bilgi edinilmiştir.

Beş Faktör Kişilik özellikleri anketi KMO değeri, 0.8'dir ve  $0.8 > 0.6$  olduğu için anlamlıdır. Bartlett's Testi yaklaşık ki-kare değeri 2797,471 ve serbestlik derecesi 946 olup anlamlıdır ( $p=0.00$ ,  $p<0.05$ ). Kişilik özellikleri değişkenlerinin faktör analizine uygunluğu görülmektedir. Varyans değerlerinin %50'nin altına düşmemesi, verilerin analizden çıkarılmasını gerektirmemiştir.

Kariyer değerleri KMO değeri, .82'dir ve  $0.82 > 0.6$  olduğu için anlamlıdır. Bartlett's testi yaklaşık ki-kare değeri 2073,447 ve serbestlik derecesi 561 olup anlamlıdır ( $p=0.00$ ,  $p<0.05$ ). Kariyer değerleri değişkenleri faktör analizine uygun olup varyans değerlerinin %50'nin altına düşmemesi, verilerin analizden

çıkartılmasını gerektirmemiştir. Faktörler arası güçlü bir ilişkiden söz etmek zordur. Kişilik özellikleri ve kariyer değerlerinde yer alan faktörlerin büyük çoğunluğu bağımsız olarak değerlendirilmektedir (birbirleriyle ilişki içerisinde olan faktörler göz ardı edilmemektedir). Ancak belirtmek gerekir ki bir faktör analizi için sağlıklı veriler elde edebilecek örneklem kitlesi  $n=500$  kişi dolaylarında olmalıdır (Field, 2005:413). Çalışmada evrenin dar olması (209) örneklem kitlesinin de dar ve az olmasına neden olarak ( $n=148$ ) analizlerin yapılmasında önemli bir sınırlılık teşkil etmektedir. Örneklem seçimi <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm> sitesinde yer alan “*Sample Size Calculator*” yardımı ile %95 güven aralığında 208 kişilik evren içerisinde minimum 135 kişi olarak bulunmuş ve çalışmaya katılanların bu rakamların üzerinde olması sağlanmış olsa da örneklem kütesinin faktör analizindeki yeterliliği tartışılabilir ve bu çalışma için önemli bir sınırlılıktır.

### 3.1.3. Kariyer Değerleri İle Demografik Özellikler Arası İlişki

Kariyer değerleri üzerinde demografik özelliklerin rolünün bulunup bulunmadığına ilişkin olarak  $H_0$  hipotezinin sınanmasına sadece yaş grupları, gelir ve çalışma süresi değişkenleri dahil edilmiştir. Bunun sebebi çalışmada örneklem kitlesinin homojen dağılmamasının (örneğin cinsiyet gibi..), araştırma için önemli bir sorun teşkil etmesi ve dolayısıyla demografik değişkenler ile faktörler arası ilişkinin sadece homojene yakın dağılım gösteren değişkenlerle ele alınmış olmasıdır.

Kariyer değerlerinin yaşa göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız t testi analizi sonuçlarına göre kariyer değerlerinden ayrılmaya isteklilik faktörü en düşük ortalamaya sahip (35+yaş: 2,6566) ve genel ortalama içinde ayrılmaya isteklilik faktörü en düşük ortalamaya sahiptir. Çalışmaya katılanların yaş unsuru fark etmeksizin genelinde ayrılmaya isteklilik düşük düzeydedir. Standart sapma değerlerine göre tüm faktörler için gruplar içi anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ). Bu bağlamda ortalama değerlere bakılmaksızın p değerine göre anlamlı ilişki bulunamaması sebebiyle ;

**Ha1.**“Öğrencilerin kariyer değerleri ile “yaş” arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Kariyer değerlerinin gelire göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının analizi için yapılan bağımsız t testi analizi sonuçlarına göre kariyer değerlerinden ayrılmaya isteklilik faktörü en düşük ortalamaya sahip (3000tl ve fazla: 2,3007) ve genel ortalama içinde ayrılmaya isteklilik faktörü en düşük ortalamaya sahiptir. Çalışmaya katılanların gelir düzeyi fark etmeksizin genelinde ayrılmaya isteklilik düşük düzeydedir. Standart sapma

değerlerine göre tüm faktörler için gruplar içi anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ). Bu bağlamda ortalama değerlere bakılmaksızın p değerine göre anlamlı ilişki bulunamaması sebebiyle;

**Ha2.**“Öğrencilerinin kariyer değerleri ile “aylık geliri” arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Kişilik özelliklerinin çalışma süresine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız T testi analizi sonuçlarına göre; kariyer değerlerinden ayrılmaya isteklilik faktörü en düşük ortalamaya sahip (6+ yıl: 2,5) ve genel ortalama içinde ayrılmaya isteklilik faktörü en düşük ortalamaya sahiptir. Çalışmaya katılanların çalışma süreleri fark etmeksizin genelinde ayrılmaya isteklilik düşük düzeydedir. Standart sapma değerlerinden anlaşılacağı üzere tüm faktörler için gruplar içi anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ). Ancak ortalamalar incelendiğinde gruplar arası anlamlı bir farklılık vardır. Girişimci ve ayrılmaya isteklilik faktörleri negatif yönlü diğer kariyer değerleri faktörleri ise pozitif yönlü anlamlı bir farklılık göstermektedir. Çalışma süresindeki değişim, ortalama değerlerinde değişime neden olmaktadır. Bu bağlamda;

**Ha3.**“Öğrencilerinin kariyer değerleri ile “çalışma süresi” arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle ve tüm demografik özellikleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkilerine göre;

Çalışmanın **Ha** ‘Öğrencilerin kariyer değerleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır’ hipotezi reddedilmiştir.

#### **3.1.4. Kişilik Özellikleri İle Demografik Özellikler Arası İlişki**

Kariyer değerleri üzerinde demografik özelliklerin rolünün bulunup bulunmadığına ilişkin olarak Hb hipotezinin sınanmasına sadece yaş grupları, gelir ve çalışma süresi değişkenleri dahil edilmiştir.

Kişilik özelliklerinin yaşa göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız t testi analizi sonuçlarına göre; kişilik özellikleri arasında duygusal dengesizlik faktörü en düşük ortalamaya sahip (35+ yıl: 2,56469) ve genel ortalama içinde duygusal dengesizlik faktörü en düşük ortalamaya sahiptir. Tüm faktörler için gruplar içi anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ). Bu bağlamda ortalama değerlere bakılmaksızın p değerine göre anlamlı ilişki bulunamaması sebebiyle;

**Hb1.** “Öğrencilerin kişilik özellikleri ile “yaş” arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi reddedilmektedir.

Kişilik özelliklerinin gelire göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız t testi analizi sonuçlarına göre kişilik değerleri arasında duygusal dengesizlik faktörü en düşük ortalamaya sahip (3000tl ve fazlası: 2,6250) ve genel ortalama içinde ayrılmaya isteklilik faktörü en düşük ortalamaya sahiptir. Çalışmaya katılanların aylık gelirleri tüm faktörler için gruplar içi anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Bu bağlamda ortalama değerlere bakılmaksızın p değerine göre anlamlı ilişki bulunamaması sebebiyle;

**Hb2.** “Öğrencilerinin kişilik özellikleri ile “aylık geliri” arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Kişilik özelliklerinin çalışma süresine göre ortalamaları ve bu ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının tespiti için yapılan bağımsız t testi analizi sonuçlarına göre kişilik değerleri arasında duygusal dengesizlik faktörü en düşük ortalamaya sahip (6+ yıl: 2,6738) ve genel ortalama içinde ayrılmaya isteklilik faktörü en düşük ortalamaya sahiptir. Tüm faktörler incelendiğinde ise gruplar içi anlamlı bir farklılık yoktur ( $p>0,05$ ). Ancak ortalamalar incelendiğinde gruplar arası anlamlı bir farklılık vardır. Duygusal dengesizlik kişilik faktörü negatif yönlü diğer kişilik faktörleri ise pozitif yönlü anlamlı bir farklılık göstermektedir. Çalışma süresindeki değişim, ortalama değerlerinde değişime neden olmaktadır. Bu bağlamda;

**Hb3.** “Öğrencilerin kişilik özellikleri ile “çalışma süresi” arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle ve demografik özellikler ile BFKÖ arasındaki ilişkiye göre:

**Hb.** ‘Öğrencilerinin kişilik özellikleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır’ hipotezi reddedilmiştir.

### **3.1.5. Kişilik Özellikleri ve Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkiler**

Kişilik özellikleri ve kariyer değerleri arasındaki ilişkinin açıklanmasında öncelikle kişilik özellikleri ve kariyer değerleri arası korelasyon analizine başvurulmuştur.

### 3.1.5.1. Dışadönüklük

Dışadönüklük” kişilik özelliği boyutu ile kariyer değerleri arasında anlamlı ilişki aranarak Hc ana hipotezi ve alt hipotezleri sınanarak sonuçlar değerlendirilmiştir.

Dışadönüklük kişilik özelliği kariyer değerlerinin %28’ini açıklayabilmektedir (R kare: ,280).

Anova testi sonucuna göre “Dışadönüklük” kişilik özelliği boyutu ile kariyer değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p<0,05$ ).

**Tablo 3.2 “Dışadönüklük” Boyutu İçin Kariyer Değerlerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

	Kareler Toplamı	df	Ortalama	F	Sig.
Regresyon	5,850	11	,532	4,806	,000 <sup>b</sup>
Artık değer	15,051	136	,111		
Toplam	20,902	147			

Güvenlik/istikrar ile pozitif yönlü %26,6 düzeyinde, Özerklik/bağımsızlık ile pozitif yönlü %19,2 düzeyinde, Yönetimsel ile pozitif yönlü %30 düzeyinde, savaşçı ile pozitif yönlü %28,8 düzeyinde, meydan okuyucu ile pozitif yönlü %30,7 düzeyinde, kendini adama ile pozitif yönlü %31 düzeyinde ve kariyer memnuniyet ile pozitif yönlü %34,9 düzeyinde ilişkisi bulunmaktadır. Ayrılmaya isteklilik ile negatif yönlü %41,7 düzeyinde anlamlı düzeyde ilişkisi bulunmaktadır. Teknik/Fonksiyonel, girişimcilik ve hayat tarzı Dışadönüklük özelliğiyle istatistiksel anlamlı bir ilişkisi bulunmamaktadır. Bu ilişkiler neticesinde alt hipotezlerin büyük çoğunluğu kabul edildiği için:

**Hc1.**“Öğrencilerin “Dışadönüklük” kişilik özelliği boyutu ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

### 3.1.5.2. Sorumluluk

“Sorumluluk” kişilik özelliği boyutu ile kariyer değerleri arasında anlamlı ilişki aranarak Hc ana hipotezi ve alt hipotezleri sınanarak sonuçlar değerlendirilmiştir.

Sorumluluk kişilik özelliği kariyer değerlerinin %46,2’sini açıklayabilmektedir (R kare: ,462). Anova testi sonucuna göre “Sorumluluk” kişilik özelliği boyutu ile kariyer değerleri istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p<0,05$ ).

**Tablo 3.3. “Sorumluluk” Boyutu İçin Kariyer Değerlerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

	Kareler Toplamı	df	Ortalama	F	Sig.
Regresyon	14,357	11	1,305	10,635	,000 <sup>b</sup>
Artık değer	16,690	136	,123		
Toplam	31,047	147			

Teknik/fonksiyonel ile pozitif yönlü %27,6 düzeyinde, Güvenlik/istikrar ile pozitif yönlü %32,3 düzeyinde, Özerklik/bağımsızlık ile pozitif yönlü %48,4 düzeyinde, yönetsel ile pozitif yönlü %53,1 düzeyinde, girişimci ile pozitif yönlü %44,5 düzeyinde, savaşçı ile pozitif yönlü %58,1 düzeyinde, meydan okuyucu ile pozitif yönlü %46,5 düzeyinde, kendini adama ile pozitif yönlü %33,7 düzeyinde, kariyer memnuniyet ile pozitif yönlü %38,8 düzeyinde anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Ayrılmaya isteklilik ile negatif yönlü %30,5 düzeyinde anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Hayat tarzı ve Sorumluluk özelliğiyle istatistiksel anlamlı bir ilişkisi bulunmamaktadır. Bu ilişkiler neticesinde alt hipotezlerin büyük çoğunluğu kabul edildiği için:

**Hc2.**“Öğrencilerin “Sorumluluk” kişilik özelliği boyutu ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

### 3.1.5.3. Uyumluluk

“Uyumluluk” kişilik özelliği boyutu ile kariyer değerleri arasında anlamlı ilişki aranarak Hc ana hipotezi ve alt hipotezleri sınanarak sonuçlar değerlendirilmiştir.

Uyumluluk kişilik özelliği kariyer değerlerinin %35,5’ini açıklayabilmektedir (R kare: ,355). Anova testi sonucuna göre “Uyumluluk” kişilik özelliği boyutu ile kariyer değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p<0,05$ ).

**Tablo 3.4. “Uyumluluk” Boyutu İçin Kariyer Değerlerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

	Kareler Toplamı	df	Ortalama	F	Sig.
Regresyon	8,798	11	,800	6,802	,000 <sup>b</sup>
Artık değer	15,992	136	,118		



Toplam	24,790	147			
--------	--------	-----	--	--	--

Teknik/fonksiyonel ile pozitif yönlü %33,4 düzeyinde, özerklik/bağımsızlık ile pozitif yönlü %26,4 düzeyinde, yönetsel ile pozitif yönlü %35,4 düzeyinde, girişimci ile pozitif yönlü %46,2 düzeyinde, savaşçı ile pozitif yönlü %24,8 düzeyinde, hayat tarzı ile pozitif yönlü %21,3 düzeyinde anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Güvenlik/istikrar, meydan okuyucu, kendini adama ve ayrılmaya isteklilik uyumluluk özelliğiyle istatistiksel anlamlı bir ilişkisi bulunmamaktadır. Bu ilişkiler neticesinde alt hipotezlerin büyük çoğunluğu kabul edildiği için:

**Hc3.** “Öğrencilerin “Uyumluluk” kişilik özelliği boyutu ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.” Hipotezi kabul edilmiştir.

#### 3.1.5.4. Deneyime Açıklık

“Deneyime açıklık” kişilik özelliği boyutu ile kariyer değerleri arasında anlamlı ilişki aranarak Hc ana hipotezi ve alt hipotezleri sınanarak sonuçlar değerlendirilmiştir.

Deneyime açıklık kişilik özelliği kariyer değerlerinin %60,4’ünü açıklayabilmektedir (R kare: ,604). Anova testi sonucuna göre “Deneyime açıklık” kişilik özelliği boyutu ile kariyer değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p < 0,05$ ).

#### Tablo 3.5. “Deneyime Açıklık” Boyutu İçin Kariyer Değerlerine İlişkin

##### ANOVA Testi Sonuçları

	Kareler Toplamı	df	Ortalama	F	Sig.
Regresyon	20,569	11	1,870	18,860	,000 <sup>b</sup>
Artık değer	13,484	136	,099		
Toplam	34,053	147			

Teknik/fonksiyonel ile pozitif yönlü %28 düzeyinde, Güvenlik/istikrar ile pozitif yönlü %35,6 düzeyinde, Özerklik/bağımsızlık ile pozitif yönlü %59,4 düzeyinde, yönetsel ile pozitif yönlü %65,1 düzeyinde, girişimci ile pozitif yönlü %47,7 düzeyinde, savaşçı ile pozitif yönlü %61,1 düzeyinde, meydan okuyucu ile pozitif yönlü %53 düzeyinde, kendini adama ile pozitif yönlü %19,3

düzeyinde, hayat tarzı ile pozitif yönlü %19,2 düzeyinde, kariyer memnuniyet ile pozitif yönlü %44 düzeyinde anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Ayrılmaya isteklilik ile negatif yönlü %46,5 düzeyinde anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Bu ilişkiler neticesinde alt hipotezlerin büyük çoğunluğu kabul edildiği için:

**Hc4.**“Öğrencilerin “Deneyime açıklık” kişilik özelliği boyutu ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir ( $p<0,05$ ).

### 3.1.5.5. Duygusal Dengesizlik

“Duygusal Dengesizlik” kişilik özelliği boyutu ile kariyer değerleri arasında anlamlı ilişki aranarak Hc ana hipotezi ve alt hipotezleri sınanarak sonuçlar değerlendirilmiştir.

Duygusal dengesizlik kişilik özelliği kariyer değerlerinin %40,8’ini açıklayabilmektedir (R kare: ,408). Anova testi sonucuna göre “Duygusal dengesizlik” kişilik özelliği boyutu ile kariyer değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlıdır ( $p<0,05$ ).

**Tablo 3.6. “Duygusal Dengesizlik” Boyutu İçin Kariyer Değerlerine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları**

	Kareler Toplamı	df	Ortalama	F	Sig.
Regresyon	19,616	11	1,783	8,537	,000 <sup>b</sup>
Artık değer	28,408	136	,209		
Toplam	48,024	147			

Ayrılmaya isteklilik ile pozitif yönlü %43,1 düzeyinde anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Teknik/fonksiyonel ile negatif yönlü %17,7 düzeyinde, Güvenlik/istikrar ile negatif yönlü %34,0 düzeyinde, Özerklik/bağımsızlık ile negatif yönlü %42 düzeyinde, yönetsel ile negatif yönlü %44,6 düzeyinde, girişimci ile negatif yönlü %24,4 düzeyinde, savaşçı ile negatif yönlü %51,9 düzeyinde, meydan okuyucu ile negatif yönlü %34,4 düzeyinde, kendini adama ile negatif yönlü %32,1 düzeyinde, kariyer memnuniyeti ile negatif yönlü %31,7 düzeyinde anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Hayat tarzı Duygusal dengesizliğiyle istatistiksel anlamlı bir ilişkisi yoktur. Bu ilişkiler neticesinde: Alt hipotezlerin büyük çoğunluğu kabul edildiği için:

**Hc5.** “Öğrencilerin “Duygusal dengesizlik” kişilik özelliği boyutu ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle ve tüm kişilik boyutları ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiye göre;

Çalışmanın **Hc.**“Öğrencilerinin kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi genel olarak kabul edilmiştir.

## SONUÇ

Bu çalışmada, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi’nde öğrenim gören Irak uyruklu lisansüstü öğrencilerin kariyer değerleri ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Anket metoduyla elde edilmiş olan veriler ile, yüzde dağılımı, frekans, ortalama, korelasyon analizi testi ve varyans analizi kullanılmıştır. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre, öğrencilerin kariyer değerlerinin kişilik özellikleri ile ilişkisine yönelik sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışmada demografik değişkenlerin tamamı, kişilik faktörleri ve kariyer değerleri ile analize alınmamış sadece yaş, gelir düzeyi ve çalışma süresi değişkenleri analizlere dahil edilmiştir. Bunun nedeni diğer demografik değişkenlerin homojen dağılmamasından kaynaklanmaktadır. Katılımcıların kariyer değerlerinde ve kişilik özelliklerinde demografik özelliklerin rolünün bulunup bulunmadığına ilişkin hipotezlerin sınamasında demografik bilgilere dayanarak yapılacak olan analizlerde Ha ve Hb hipotezlere, sadece yaş grupları, gelir ve çalışma süresi değişkenleri dahil edilmiştir.

Çalışmada kullanılan anketler güvenilirlik testi (Cronbach Alfa) ve KMO Bartlett’s testlerinden geçmiş, anketin istatistiksel olarak uygun olduğu görülmüştür.

Bu çalışmada faktörler arası güçlü bir ilişkiden ise söz etmek zordur. Kişilik özelliklerinde yer alan faktörlerin büyük çoğunluğu bağımsız olarak değerlendirilmektedir (birbirleriyle ilişki içerisinde olan faktörler göz ardı edilememektedir). Çalışmada evrenin dar olması (209) örneklem kitlesinin de dar ve az olmasına neden olarak (n=148) analizlerin yapılmasında önemli bir sınırlılık teşkil etmektedir. Örneklem seçimi %95 güven aralığında 208 kişilik evren içerisinde minimum 135 kişi olarak bulunmuş ve çalışmaya katılanların bu rakamların üzerinde olması sağlanmış olsa da örneklem kütesinin faktör analizindeki yeterliliği tartışılabilir ve bu çalışma için önemli bir sınırlılıktır.

Faktör yapısı incelendiğinde plato değerine göre araştırmada kullanılan Beş Faktör Kişilik envanterinin 5 ana faktör altında tanımlayıcı 15’e yakın alt faktörün olduğu görülmektedir. Araştırmada ana faktörlerin etkisi incelendiğinde ve bu

faktörlerin ayrıntılanmasına ihtiyaç duyulmadığı için, analizler 5 ana faktör üzerinden devam etmiştir. Kariyer değerlerinde yer alan faktörlerin yapısı incelendiğinde plato değerine göre araştırmada kullanılan kariyer değerleri anketinin 11 ana faktörünün alt faktörü bulunmaktadır. Analizler 11 ana faktör üzerinden yapılmıştır.

Teknik/fonksiyonel, güvenlik/istikrar, girişimci, kendini adama, ayrılmaya isteklilik ve kariyer memnuniyeti değerleri gelire göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir.

Merdan'ın (2013) yılında bankacılara yapmış olduğu çalışmasının sonucunda cinsiyet ile kişilik özellikleri arasında dışadönüklük dışında tüm boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yapılan bu çalışmada ise cinsiyet unsuru faktör analizine dahil edilmemiştir. Zira homojen dağılım söz konusu değildir. İleriki çalışmalarda daha homojen dağılım sağlanarak demografik özelliklerin çoğunun dahil edilebilmesi ve daha tutarlı sonuçlar elde edilebilmesi sağlanabilir.

Yaş değişkeni ile kişiliğe ait alt faktörler üzerinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunun sebebi katılımcıların yaş gruplarının birbirine yakın olmasıdır.

Kariyer değerleri ile beş faktör kişilik alt boyutları arasında ilişkiler ile ilgili bulgular şunlardır:

Dışadönüklük alt boyutu ile güvenlik/ istikrar, özerklik/ bağımsızlık, yönetimsel, savaççı, meydan okuyucu, kendini adama ve ayrılmaya isteklilik ile negatif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmakta iken kariyer memnuniyeti ile pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır.

Sorumluluk alt boyutu teknik/ fonksiyonel, güvenlik/ istikrar, özerklik/ bağımsızlık, yönetimsel, girişimci, savaççı, meydan okuyucu, kendini adama ve kariyer memnuniyet ile pozitif yönlü anlamlı ilişkisi varken, ayrılmaya isteklilik ile negatif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır.

Uyumluluk alt boyutu özelliğinin, teknik/ fonksiyonel, özerklik/bağımsızlık, yönetimsel, girişimci, savaççı faktörleri ile ve hayat tarzı faktörü arası pozitif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır.

Deneyime açıklık alt boyutu özelliğinin, teknik/ fonksiyonel, güvenlik/ istikrar, özerklik/ bağımsızlık, yönetimsel, girişimci, savaççı, meydan okuyucu, kendini adama ve kariyer memnuniyet ile pozitif yönlü anlamlı düzeyde ilişkisi varken, ayrılmaya isteklilik ile negatif yönlü anlamlı düzeyde ilişkisi bulunmaktadır.

Duygusal dengesizlik alt boyutu özelliğinin ayrılmaya isteklilik ile pozitif yönlü anlamlı ilişkisi varken, teknik/ fonksiyonel, güvenlik/ istikrar, özerklik/ bağımsızlık, yönetimsel, girişimci, savaşçı, meydan okuyucu, kendini adama ve kariyer memnuniyeti ile negatif yönlü anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Hayat tarzı duygusal dengesizliğiyle istatistiksel anlamlı bir ilişki olarak bilinmemektedir.

Çalışmada kişilik özellikleri ile demografik özellikler arasında ve kariyer değerleri ile demografik özellikler arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Köse ve arkadaşları (2012), çalışmalarında hemşirelik bölümünde okuyan öğrencilere kişilik özelliklerinin internet bağımlılığı üzerine araştırma yapmış, araştırmasında kişilik özelliklerinin bağımlılık faktörlerini etkilediği sonucuna varmıştır. Başol ve arkadaşları (2012), öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen unsurları araştırdıkları çalışmalarında bireysel değerlerin kariyer değerlerine etkilerini incelemişlerdir. Kişilik özellikleri dışında farklı özelliklerin kariyer değerleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi ileriki çalışmalarda kariyer değerlerini etkileyen farklı başat unsurların belirlenmesinde önemli rol oynayabilir. Ahmetoğulları ve Güneş (2017) çalışmalarında öğrencilerin kişilik özelliklerinin mesleki olarak geleceklere etkisini incelemişler, kişilik özellikleri ile mesleğin geleceğine bakış açısı arasında olumlu bir ilişki bulmuşlardır. İleriki çalışmalarda bu iki kavramı birleştiren (kariyer değerleri ve mesleğin geleceği) bir çalışma yapılması hem kariyer değerleri hem de mesleki gelecek açısından bireylerin tercihlerini anlamada yardımcı olabilir.

Demografik özelliklerin büyük çoğunluğunun dikkate alınması cinsiyet, meslek, vs demografik özellikler açısından anlamlı farklılığın bulunup bulunmadığını anlamada yardımcı olabilmektedir. Ancak bu çalışmada örneklem kitlesinin homojen dağılmaması (cinsiyet vs.), araştırma için önemli bir sorun teşkil etmiş, demografik değişkenler ile faktörler arası ilişki sadece homojene yakın dağılım gösteren değişkenlerle ele alınmıştır. Ayrıca çalışma kapsamında incelenen evrenin küçük olmasından ötürü örneklem kütesinin de küçük olması, araştırma verilerinin yeterliliğini etkilemiştir. Araştırmada ulaşılan örneklem kitlesi evreni temsil edebilmesine karşın, faktör analizleri için yetersiz kalmış bu yüzden çalışmada regresyon analizleri ve korelasyon analizlerine ağırlık verilmiş, faktör yükleri ön planda tutulmamıştır. İleriki çalışmalarda evren içerisinden seçilen örneklem geniş ve homojen tutulması, araştırma verilerinin daha sağlıklı sonuç vermesini sağlayabilir. Ayrıca çalışma hem Türkçe hem de Arapça uygulanmıştır. Isparta Süleyman Demirel üniversitesinde okuyan yabancı öğrencilerin Türkçe bilme düzeylerinin bilinmemesi, çeviri sırasında yaşanabilecek olası anlam kayıpları bu çalışmanın sahip olduğu diğer sınırlılıklardır.

### KAYNAKÇA

- Ahmetoğulları, K., ve Güneş, M., (2017). Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Mesleğin Geleceğine Bakış Açılarına Etkisi: Hilvan Myo Örneği, MESTEK 2017 | 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur: 127-142.
- Aktaş, H. (2004). The Importance Of Career Anchor Notion For An Effective Career Planning And An Example Application At Turkish Air Force Undergraduate And Graduate Schools. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aydoğmuş, C., 2011. Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Doktora Tezi, Ankara.
- Aytaç, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi ve Sorunları, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Balta Aydın, E., (2007). Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirilmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Barth, T.,1993. "Career Anchor Theory", Review of Public Personnel Administration, 13(4): 27-42.
- Başol, O., vd., (2012). Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler, Electronic Journal of Vocational Colleges, 57-68.

- Bayram, N., Gürsakal, S., ve Aytaç, S., 2012. Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12(2): 181-189.
- Bingöl, D., (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, 5.baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Cattell, R.B. (1947). Confirmation And Clarification Of Primary Personality Factors. *Psychometrika*, 12(3): 197-220.
- Cenzo, D., ve Robbins, S., (1996). Human Resource Management, 5th Edition, New York: John Willey&Sons.
- Costa, P.T. ve McCrae, R.R. (1985). Updating Norman’s “Adequate Taxonomy”: Intelligence And Personality Dimensions İn Natural Language And İn Questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(49): 710-721.
- Costa, P.T., McCrae, R. R., Dye, D.A., (1991). Facet Scales for Agreeableness and Conscientiousness: A Revision of the NEO Personality Inventory, *Personality and Individual Differences*, 12: 887-898.
- Costa, P.T., ve McCrae, R.R, (1992). NEO-PIR, Professional Manual, Psychological Assessment Resources Inc, Florida.
- Derr, C.B., (1979). More on Career Anchor Concepts: The Case of U.S. Naval, Naval Postgraduate School, Monterey, California.
- Field, A., (2005). Discovering Statistics Using SPSS, Sage, U.S.A.
- Goldberg, L.R. (1993). The Structure Of Phenotypic Personality Traits. *American Psychologist*, 48(1): 26-34.
- Goldberg, L.R., (1999). A Broad-Bandwidth, Public-Domain, Personality Inventory Measuring The Lower-Level Facets Of Several Five-Factor Models, In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds), *Personality Psychology in Europe*, 7: 7-28. Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.
- Jiang, J.J., Klein, G., (2000). “Supervisor Support and Career Anchor Impact on the Career Satisfaction of the Entry-Level Information

- Systems Professional”, Journal of Management Information Systems, 16 (3): 219-240.
- Johnson, J.A. ve Ostendorf, F. (1993). Clarification Of The Five-Factor Model With The Abridged Big Five Dimensional Circumplex. Journal of Personality and Social Psychology, 3 (63): 563-576.
- Judge, T.A.,vd., (1995). An Empirical Investigation Of The Predictors Of Executive Career Success, Personnel Psychology, 48: 485-519.
- Kalaycı, Ş., (2006). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanawty, G.,(1996). Career Planning & Development, Career Development: The Concept And Issues, Industrial and Commercial Training, 8(9): 365-367.
- Karakaya, Y.E., vd., (2013). Üniversiteli Sporcu Öğrencilerin Kariyer Değeri Algıları, Doğu Üniversitesi Dergisi, Sayı 14 (1): 86-94.
- Koca, A.İ., (2010). Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi’nde Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, 14(1): 56-70
- Köknel, Ö., (2005). Kaygıdan Mutluluğa Kişilik, 17. Baskı, Akdeniz Yayıncılık, İstanbul.
- Köse, D., vd., (2012). Hemşirelik Öğrencilerinde İnternet Bağımlılığının Kişilik Özellikleri Ve Zaman Yönetimi İle İlişkisi, Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 16(3):227-233.
- McCrae R.R. ve Costa, P.T. (1991). The NEO Personality Inventory: Using The Five Factor Model İn Counseling. Journal of Counseling and Development, 4(69): 367-372.
- Meece, J.L., vd., (1982). Sex Differences in Math Achievement: Toward a Model of Academic Choice, Psychological Bulletin, 91: 324-348.
- Merdan, E., (2013). Beş Faktör Kişilik Kuramı İle İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, 4(7): 140-159.



- Norman, W.T. (1963). Toward An Adequate Taxonomy Of Personality Attributes. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 6(66), 574-583.
- Peabody, P., ve Goldberg, L. R. (1989). Some Determinants Of Factor Structures From Personality-Trait Descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57: 552-567.
- Rizwan, M., vd., (2014). Determinants of Employees Intention to Leave: A Study from Pakistan *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3): 24-29.
- Saucier, G. (1992). Benchmarks: Integrating Affective And Interpersonal Circles With The Big-Five Personality. *Journal of Personality and Social Psychology* 6(62): 1025-1035.
- Schein, E.H., (1990). *Career Anchors Discovering Your Real Values (Revised Edition)*, New York: John Wiley&Sons Inc,
- Sevi, E., (2009). Psikobiyolojik Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Kuramı: Mizaç Ve Karakter Envanteri (TCI) İle Beş Faktör Kişilik Envanterinin (5FKE) Karşılaştırılması, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Shin, H., (2001). *Career Anchors: Understanding Differences Among Demographic Groups at the Naval Postgraduate School, Monterey, California.*
- Somer, O., (1998). Türkçe’de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42): 17-32.
- Somer, O., ve Goldberg, L.R., (1999). The Structure of Turkish Trait Descriptive Adjectives, *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3): 431-450.
- Somer, O., Korkmaz, M., ve Tatar, A., (2004). Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE), Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, İzmir.

- Sümer, N., Lajunen, T. ve Özkan, T. (2005). Big Five Personality Traits As The Distal Predictors Of Road Accident Involvement. Underwood, G. (Eds.). Traffic And Transport Psychology. USA: Elsevier Ltd.
- Şentürk, E.E. ve Buran, K., (2015). Ön Lisans Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma, Electronic Journal of Vocational Colleges- 14. BÜROKON Özel Sayısı: 162-180, [http://www.ejovoc.org/makaleler/november\\_2015/pdf/12.pdf](http://www.ejovoc.org/makaleler/november_2015/pdf/12.pdf)
- Türkay, O., ve Eryılmaz, B., 2010. Kariyer Değerleri Ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24: 179-199.
- Ulu, İ. P. (2007). An Investigation Of Adaptive And Maladaptive Dimensions Of Perfectionism in Relation To Adult Attachment And Big-Five Personality Traits, Doktora Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ünver, Y., (2005). İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı, Dönem Projesi.
- Yanbastı, G., (1991). Kişilik Kuramları, İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Yılmaz, İ.A., vd., (2012). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği, Electronic Journal of Vocational Colleges, 9-21.
- <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm> sitesinde yer alan “*Sample Size Calculator*”, 10.04.2017.