



INTERNATIONAL

JOURNAL of HUMAN STUDIES

ULUSLARARASI İNSAN ÇALIŞMALARI DERGİSİ

ISSN: 2636-8641

Cilt/VOLUME 4 Sayı/ISSUE 8 Yıl/YEAR: 2021

Alındı/RECEIVED: 08-09-2021 – Kabul/ACCEPTED: 08-11-2021

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarının, Kişilik ve Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

Examining the Career Planning of University Students in Terms of Personality Traits and Demographic Characteristics

Feyyaz Cengiz DİKMEN¹ | Hale ŞAHİN ÖZDEMİR²

Abstract

The aim of this study is to examine the career planning of university students in terms of personality traits and sub-dimensions and demographic variables. The data obtained by the questionnaire applied to associate and undergraduate students at Ağrı İbrahim Çeçen University were analyzed using the SPSS program. The personality traits of the students were examined in terms of fixed-mindedness, neuroticism, extraversion, adaptability, conscientiousness, open personality dimensions and it was investigated whether each dimension had an effect on career planning. According to the analysis results; It was determined that there is a positive relationship between students' personality traits and their career planning tendencies. Accordingly, as the awareness of personality traits increases, the tendency of individuals to make career planning also

Öz

Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer planlamalarının kişilik özellikleri ve alt boyutları ile demografik değişkenler açısından incelenmesidir. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi'ndeki ön lisans ve lisans öğrencilerine uygulanan anket ile elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öğrencilerin kişilik özellikleri nevrotiklik, dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve deneyime açıklık boyutları açısından ele alınmış ve her bir boyutun kariyer planlaması üzerinde etkisi olup olmadığı araştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; öğrencilerin kişilik özellikleri ile kariyer planlaması yapma eğilimleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre kişilik özelliklerinin farkında olma durumları yükseldikçe bireylerde kariyer planlaması yapma eğilimi de yükselmektedir. Kişilik özelliklerinin alt boyutları olan nevrotik davranma eğilimi, dışa

¹ Feyyaz Cengiz Dikmen, Doç. Dr., Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, fcdikmen@agri.edu.tr, Orcid: 0000-0002-4697-0761

² Hale Şihin Özdemir, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Lisansüstü Enstitüsü, İşletme Bölümü, haleshnn@gmail.com, Orcid: 0000-0002-4043-3113

increases. A positive relationship has been found between the sub-dimensions of personality traits, such as the tendency to act neurotic, tendency to act extrovert, open personality, harmonious personality and conscientious personality, and career planning tendency. It has been concluded that the tendency of career planning of individuals with increased compliance, and individuals with increased tendency to behave conscientiously also increased.

dönük davranma eğilimi, açık kişilik, uyumlu kişilik ve vicdanlı kişilik ile kariyer planlaması yapma eğilimi arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuş olup, nevroitik davranışları artan bireylerin, dışa dönük davranma eğilimi artan bireylerin, açık kişilik özelliği artan bireylerin, uyumluluğu artan bireylerin ve vicdanlı davranma eğilimi artan bireylerin kariyer planlaması yapma eğilimlerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Keywords: Personality, Personality Characteristics, Career, Career Planning

Anahtar kelimeler: Kişilik, Kişilik Özellikleri, Kariyer, Kariyer Planlama

Giriş

Günümüzde gençlerin en büyük problemlerinden biri; istedikleri mesleği yapmıyor olmalarıdır. Meslek seçimi ve bu meslekte kariyer planlaması yapılması aslında çok erken yaşlarda başlaması gereken aşamalı bir süreçtir. Ancak ülkemizde pek çok genç ya ailelerinin yönlendirdiği mesleği yapar ya da sınav sonuçlarına göre puanlarının yettiği bölüme göre meslek seçimlerini yaparlar. Üniversite çağındaki gençler, hayatlarına yön verecek olan meslek hayatının başlangıcındadırlar. Zorlu bir sınav maratonunun ardından, üniversitede edindikleri bilgi ve becerilerle yaşamlarını şekillendirecek olan meslek seçimlerini de yaparlar. Mutlu ve başarılı bir hayat sürmek için doğru seçilmiş bir mesleğe ihtiyaç olduğu unutulmamalıdır. Bu sebeple sağlıklı bir meslek seçimi için gerekli bilgi ve donanımına sahip olmak gerekmektedir. Meslek seçiminin daha isabetli ve doğru yapılabilmesi için yeterli mesleki bilgiye sahip olmak gerekmektedir. Meslek seçimleri aşamasında bireylerin kendi kişilik özelliklerinin farkında olmaları da önemlidir. Bireyler kendilerini tanımalı, hangi işte daha başarılı olacaklarını belirlemeli, yeteneklerinin ve beşeri özelliklerinin farkında olarak meslek seçimlerini yapmalıdırlar.

Literatür araştırması sonrası kariyer planlamasında etkili olan farklı faktörler üzerine yapılan araştırmalara rastlanılmaktadır. Çoğunluğunun kariyer planlaması ile demografik değişkenler üzerine olduğu görülmektedir. Bu tespitten hareketle bireylerin kariyer tercihlerinde demografik değişkenlerin yanı sıra kişilik özelliklerinin de etkili olacağı düşünülmüştür. Araştırma sonuçlarının gençlere kariyer planlamalarında yardımcı olması amaçlanmaktadır.

1. Kariyer Planlaması

Kariyer planlaması genel bir yaklaşımla kariyer hedeflerini koyma, işlerin ve kariyer yollarının analizini yapma, olasılıkları olan örgütleri belirleme, başvurma ve elde etme süreci olarak (Kozak, 2001; Dinçer vd., 2015; Taşlıyan vd., 2011; Kılıç ve Öztürk, 2009) tanımlanmaktadır. Başka bir tanıma göre, kariyer planlaması, organizasyondaki kariyer yollarını belirleyerek örgütün gereksinimini sağlayacak işgörenleri elde etmek amacıyla personeli uygun işlere göre yerleştirmek olarak (Zikic ve Klehe, 2006:393) açıklanmaktadır. Barutçugil (2004:320) çalışmasında kariyer planlamayı, işgörenlerin

değerleri, ihtiyaçları ile iş deneyimleri ve fırsatları arasında en uygun ilişkiyi kurmayı hedefleyen sorun çözme ve karar alma süreci olarak ifade etmektedir.

Kariyer planlaması, bireylerin var olan seçenekler içinde kişisel hedeflerine ulaşmak için eğitim ve çalışma yaşamının her aşamasında alternatif olanaklar arasında seçim yapması ve bu olanaklar doğrultusunda ilerlemek için planlar hazırlanmasından oluşan bir süreçtir (Bozkurt, 1998:11). Bireysel kariyer planlama öncelikle bireyin kendini tanımasını ve hedef oluşturmadan önce gerçekten neyi istediğine karar vermesini gerektirir. Kariyer planlaması yapmadan önce tarz, motivasyon, beceriler, iç engeller ve gelişim ihtiyaçları gibi unsurlar göz önünde bulundurulmalıdır (Yeşil, 2011:29).

Birey kariyerini planlarken kendini keşfederek ve çevredeki fırsatları tespit ederek amaçlar oluşturur. Kendini keşfetme sürecinde birey güçlü ve zayıf yönlerini, değerlerini, ilgilerini, beceri ve yeteneklerini, alternatif kariyerleri ve tercih ettiği hususları değerlendirir (Bozkurt, 1998).

2. Kişilik

Kişilik kavramı, kişilerin iç süreçlerini, davranışlarını, hareket tarzlarını ve hissettiklerini etkileyen ve bu yönüyle iç dünyada gelişen tüm duygusal, içsel ve bilişsel süreçleri kapsayan bir olgu (Burger, 2006; Tatlıoğlu, 2010; Özyer vd., 2012; Sarıışık, 2019) şeklinde tanımlanmaktadır. Kişilik, insanın doğuştan getirdiği bir takım biyolojik ve psikolojik özellikleriyle ilgi, yetenek ve becerilerinin birbiriyle bütünleşmesi sonucu ortaya çıkan yapının kişinin tutum ve davranışlarına yansımadır. Diğer bir ifadeyle bireylerin kalıcı ve kendine özgü duygu, düşünce ve davranışlarına katkıda bulunan psikolojik özelliklerini ifade etmektedir (Gökdeniz ve Merdan, 2010:24).

Yine kişilik, bir bireyi başkalarından ayıran özelliklerin tümünü, çevresine uyum sağlamak için geliştirdiği davranış biçimini belirtmektedir (Yıldız, Taştan Boz ve Yıldırım, 2012:216).

Sosyal psikoloji başta olmak üzere, birçok alanda kişilikle ilgili çeşitli araştırmalar yapılmakta ve bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerinin; bireysel, örgütsel ve çevresel değişkenlerle ilişkili olduğu kabul edilmektedir. Örneğin, insan kaynakları yönetiminin bir işlevi olan iş gören seçiminde, adayların işe ve örgüte uyumlu olan kişilik özellikleri taşıması arzu edilmektedir. Yine Abu Elanain, 2007; Bernerth, vd., 2007; Yelboğa, 2006; Lim ve Ployhart, 2004; Vakola, vd., 2004; Mc Cormack ve Mellor, 2002; Guthrie, vd., 1998; Leung ve Bozionelos, 2004' te yaptıkları çalışmalarda kişilik özelliklerinin; iş performansı, kariyer, yönetim stratejileri, liderlik, örgütsel değişim, örgütsel vatandaşlık, gibi değişkenlerle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadırlar (Sığırı ve Gürbüz, 2011:31).

Literatürde geniş kabul gören kişilik tiplmesi "Beş Faktör Kişilik Modeli"dir. Bu model, sorumluluk, uyumluluk, duygusal denge, açıklık, dışa dönüklük olmak üzere beş temel boyuttan oluşmaktadır (Costa, vd., 1991; McCrae ve Costa, 1987). Paul Costa ve Robert McCrae tarafından 1985'te geliştirilmiş olan beş faktör kişilik modeli, evrensel ve eksiksiz kişilik özelliklerinin, hiyerarşik bir sınıflandırması şeklinde ifade edilmektedir (McCrae ve Costa, 2006:227). McCrae ve Costa' nın geliştirdikleri bu beş faktör kişilik modeli daha sonra Oliver ve Srivastava (1999) tarafından yaptıkları çalışma ile güncellenmiş ve kişileri birbirinden ayıran bu beş temel kişilik özelliği dışa dönüklük, uyumluluk, deneyime açıklık, nevrozizm ve açıklık olarak belirlemişlerdir.

3. Kariyer Planlaması ve Kişilik Özellikleri ile İlgili Çalışmalar

Literatür taraması yapıldığında kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasındaki ilişkileri inceleyen çok sayıda araştırmalara rastlanılmaktadır. Buddeberg Fisher vd. 2003 yılında İsviçreli tıp fakültesi öğrencileri üzerine yaptıkları araştırmada; cinsiyet ve kişilik özelliklerinin kariyer planlaması üzerine etkisini incelemişlerdir. Hirschi 2010 yılında yaptığı araştırmada; okuldan iş yaşamına geçişte

demografik, kişilik ve kariyer değişkenlerinin etkisini incelemiştir. Gunkel vd. 2010 yılında yaptıkları araştırmada; işletme öğrencilerinin kariyer planlamalarının uluslararası deneysel karşılaştırmasını yaparak kişilik özellikleri ve kariyer kararlılığı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yılmaz vd. 2012 yılında üniversite öğrencileri üzerine yaptıkları araştırmada; öğrencilerin kariyer seçimleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Büyükyılmaz vd. 2016 yılında Karabük Üniversitesi işletme fakültesi öğrenci üzerine yaptıkları araştırmada; öğrencilerin kariyer planlama tutumlarını demografik değişkenler açısından incelemişlerdir. Eryılmaz ve Kara 2017 yılında öğretmen ve öğretmen adayları üzerine yaptıkları araştırmada; kişilik özellikleri ile kariyer uyum yeteneğini karşılaştırmışlardır. Göktaş ve Taha 2018 yılında yaptıkları araştırmada; Irak uyruklu lisansüstü öğrencilerin kariyer değerleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yine Wille vd. diğerleri 2018 yılında yaptıkları araştırmada kadın ve erkek yöneticilerin kariyer başarısına giden yolda, kişilik özelliklerinin etkilerini incelemişlerdir. Saruşık ve Seyhanlıoğlu 2019 yılında otel işletmelerinde yaptıkları araştırmada; kariyer planlaması ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Ünüvar vd. 2020 yılında turizm eğitimi alan öğrenciler üzerine yaptıkları çalışmada; kişilik özelliklerinin kariyer planı yapma isteği üzerine etkisini araştırmışlardır. Kedikli vd. 2020 yılında yaptıkları araştırmada; üniversite öğrencilerinin girişimci kişilik özellikleri ve kariyer planlamaları arasındaki ilişkileri demografik değişkenler açısından incelemişlerdir. Kaplan 2020 yılında üniversite öğrencileri üzerine yaptığı araştırmada; kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Eratlı Şirin ve Aydın 2020 yılında spor bilimleri fakültesi öğrencileri üzerine yaptıkları araştırmada; öğrencilerin kariyer değerlerini demografik değişkenler açısından incelemişlerdir. Öngel vd. 2021 yılında üniversite çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada; üniversite çalışanlarının çok yönlü kariyer tercihlerini zaman kullanım eğilimi ve kişilik özellikleri açısından incelemişlerdir.

4. Araştırma Yöntemi

Bu araştırmanın amacı, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi'nde eğitim gören ön lisans ve lisans öğrencilerinin kişilik özellikleri ve alt boyutları ile kariyer planlamaları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. İlgili faktörlerin yaş, cinsiyet, eğitim görülen alan türü gibi birtakım demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadıklarını tespit etmek ise çalışmanın diğer amacını oluşturmaktadır. Bu araştırma ile üniversite düzeyindeki okullarda her geçen gün daha da önem kazanan ve bireyin hayatını büyük ölçüde etkileyen kariyer planlaması sürecinin daha etkin bir şekilde tamamlanması ile ilgili çözüm önerileri getirilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın gelecekle ilgili karar verme aşamasında olan gençlere ışık tutacak olması nedeniyle önemli olduğu düşünülmektedir.

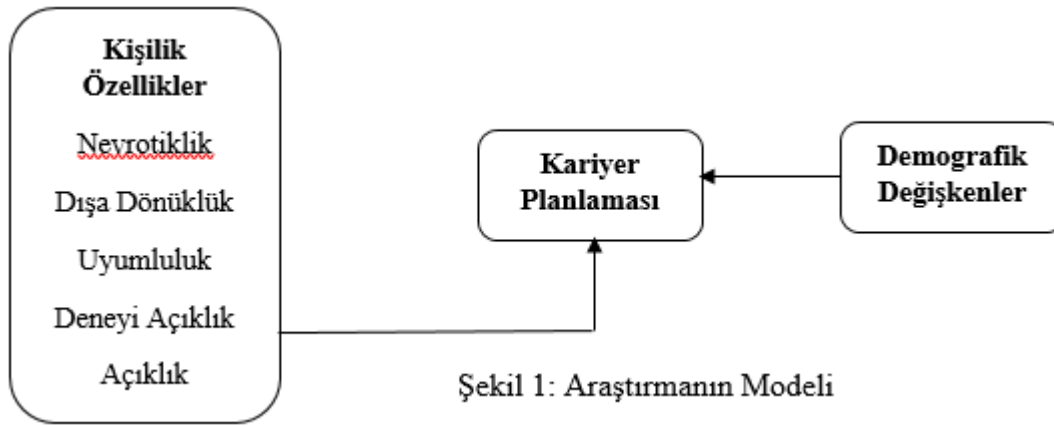
Araştırmanın evreni Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi ön lisans ve lisans öğrencilerinden oluşmaktadır. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'ndan alınan verilere göre üniversitemizde 2019/2020 eğitim öğretim döneminde 12.888 öğrencinin eğitim gördüğü tespit edilmiştir. Basit tesadüfi örnekleme yöntemine göre ana kütle içerisinde 570 öğrenciye anket uygulaması yapılmıştır. 62 adet anket doğru cevaplanmadığı ya da eksik cevaplandığı için araştırmadan çıkarılmış ve değerlendirme 508 anket üzerinden yapılmıştır. Araştırmanın sadece Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi'nde yapılması, gönüllülük esasına dayanması nedeniyle araştırmaya katılmak istemeyen öğrencilerin olması araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır.

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden yararlanılarak ihtiyaç duyulan veriler anket formu vasıtasıyla elde edilmiştir. Araştırmada veriler kariyer planlamasını, kişisel özellikleri, kişilerin demografik özelliklerini ölçen üç bölümden oluşan anket formu vasıtasıyla toplanmıştır.

Araştırmada kişilik özellikleri ölçmek için; Oliver ve Srivastava (1999) tarafından geliştirilen Beş Büyük Faktör Kuramı (Big Five Factor) ölçeği, kariyer planlamasını ölçmek içinse; Erdoğan (2009)

tarafından hazırlanan ve Seçer (2013) tarafından da yapılan çalışmada kullanılan “Bireysel Kariyer Planlama” ölçeğinden faydalanılmaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen veriler araştırma amacı doğrultusunda nicel analiz teknikleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Verilerin nasıl bir dağılım gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan normallik testi (Kolmogorov –Smirnov ve Saphire Wilks) sonuçlarına göre veriler normal dağılım göstermediğinden çalışmada parametrik olmayan testlerden yararlanılmaktadır. Araştırmada iki grupta karşılaştırmalar için Mann-Whitney U Testi ve çok grupta karşılaştırmalar için Kruskal-Wallis Varyans Analizi kullanılmıştır. Çok grupta karşılaştırmalarda Kruskal Wallis Varyans Analizi sonucu anlamlı farkın çıktığı durumlarda, bu farkın hangi gruplar arasında kaynaklandığını belirlemek için Mann Whitney U Testi uygulanmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi için $\alpha=0,05$ seçilmiştir. Araştırma modeli Şekil 1’de verilmektedir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Araştırmada aşağıda verilen hipotezler sınanmaktadır. Birinci grupta bireyin kişilik özellikleriyle kariyer planlaması arasındaki ilişki sınanmaktadır.

H₁: Bireyin kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: Nevrotik kişilik ile kariyer planlaması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: Dışa dönük kişilik ile kariyer planlaması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c}: Açık kişilik ile kariyer planlaması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1d}: Uyumlu kişilik ile kariyer planlaması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1e}: Deneyime açık kişilik ile kariyer planlaması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

İkinci grup hipotez sınamasında ise kariyer planlaması ile demografik özellikler arasındaki ilişkiler araştırılmaktadır.

H₂: Kariyer planlaması demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H_{2a}: Kariyer planlaması cinsiyete göre anlamlı farklılaşmaktadır.

H_{2b}: Kariyer planlaması eğitim türüne göre anlamlı farklılaşmaktadır.

H_{2c}: Kariyer planlaması öğrencilerin istedikleri bölümde okumalarına göre anlamlı farklılaşmaktadır.

H_{2d}: Kariyer planlaması öğrencilerin okudukları bölümün gelecekte yapmak istedikleri iş ile ilgili olması durumuna göre anlamlı farklılaşmaktadır.

H_{2e}: Kariyer planlaması öğrencilerin kısmi ya da dönemsel bir işte çalışmaları durumuna göre anlamlı farklılaşmaktadır.

H_{2f}: Kariyer planlaması yaşa göre anlamlı farklılaşmaktadır.

H_{2g}: Kariyer planlaması öğrencilerin okuduğu sınıfa göre anlamlı farklılaşmaktadır.

5. Bulgular

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemek için tanımlayıcı istatistiklerden faydalanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına ilişkin bulgular Tablo 1’ de gösterilmiştir. Tablo 1’ den anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan öğrencilerin (N:508) 271’ i (% 53,3) kadın, 237’ si (% 46,7) erkektir. Örneklemin % 55,5’ i 17-20 yaş aralığında, % 35,2’ si 21-23 yaş aralığında, % 9,3’ ü ise 24 yaş üzerindedir. Katılımcıların % 27,6’ sı ön lisans, % 72,4’ i lisans öğrencisidir. Araştırmaya katılan öğrencilerin 265’i (% 52,2) 1. Sınıf, 132’ si (% 26,0) 2. Sınıf, 60’ ı (% 11,8) 3. Sınıf, 51’ i (% 10,0) ise 4. Sınıf öğrencisidir. Araştırmaya katılan öğrencilerin % 47,2’ sinin aile gelir düzeyi 1.500 TL’ nin altında, % 27,6’ sının aile gelir düzeyi 1.501 TL-2.500 TL aralığında, % 15,6’ sının aile gelir düzeyi 2.501 TL-3.500 TL aralığında, % 5,5’ inin aile gelir düzeyi 3.501 TL-4.500 TL aralığında, % 4,1’ inin aile gelir düzeyi ise 4.500 TL üzerindedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin % 46,5’ i il merkezinde, % 26,6’ sı ilçede, % 26,9’ u ise köyde büyümüştür.

Tablo 1. Öğrencilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

Demografik Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	271	53.3
	Erkek	237	46.7
Yaş	17-20 Yaş Arası	282	55.5
	21-23 Yaş Arası	179	35.2
	24 Yaş ve Üzeri	47	9.3
Eğitim Türü	Önlisans	140	27.6
	Lisans	368	72.4
Sınıf	1. Sınıf	265	52.2
	2. Sınıf	132	26.0
	3. Sınıf	60	11.8
	4. Sınıf	51	10.0
Ailenin Gelir Durumu	1.500 TL Ve Altı	240	47.2
	1.501 TL-2.500 TL Arası	140	27.6
	2.501 TL-3.500 TL Arası	79	15.6
	3.501 TL-4.500 TL Arası	28	5.5
	4.501 TL Ve Üzeri	21	4.1
Büyüdüğü Çevre	İl Merkezi	236	46.5
	İlçe	135	26.6
	Köy	137	26.9

Cronbach's alpha, iç tutarlılığın en yaygın ölçüsüdür. Herhangi bir araştırmada, Likert ölçeğinde sorularla ölçek oluşturmak ve bu ölçeğin güvenilirliği belirlemek istendiğinde en yaygın olarak kullanılan

tutarlılık sınavıdır. Genel bir parmak kuralı olarak Cronbach Alpha katsayısının ≥ 0.70 olması beklenmektedir. Tablo 2’de kullanılan ölçeklerin güvenirlik katsayılarına yer verilmektedir. Çalışmada ölçme araçlarının geçerlilik sorununu ortadan kaldırmak, için literatürde geçerliliği olan ölçeklerden faydalanılmış ve Türkçe diline yönelik geçerleme çalışmaları göz önüne alınmıştır. Bu çerçevede, hem Kariyer Planlaması Ölçeği hem de Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve alt boyutları ölçme aracı olarak güvenilir kabul edilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Araştırmada Kullanılan Ölçekler	Cronbach Alpha
Kariyer Planlaması	,865
Kişilik Özellikler	,704
- Nevrotiklik	,841
- Dışa Dönüklük	,883
- Açıklık	,792
- Uyumluluk	,823
- Deneyime Açıklık	,810

Araştırmaya katılan öğrencilerin kişilik özellikleri, kişilik özelliklerinin alt boyutları olan nevroitiklik, dışa dönüklük, açık kişilik, uyumluluk, deneyime açıklık ile kariyer planlaması arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizleri yapılmıştır.

Pearson korelasyon katsayısı r ile gösterilir ve ± 1 arasında değerler almaktadır. Katsayının $+1$ olması iki değişken arasında mükemmel doğrusal bir ilişkinin olduğunu gösterirken, katsayının -1 olması ise değişkenler arasında mükemmel bir ilişkinin olduğunu fakat ilişkinin ters yönlü olduğu anlamına gelmektedir. Katsayının 0 olması durumunda ise iki değişken arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı anlamına gelmektedir (Coşkun vd., 2017:235).

Araştırmaya katılan öğrencilerin kişisel özellikleri ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi istatistiksel olarak belirlemek amacıyla korelasyon testi yapılmıştır. Tablo 3’teki korelasyon testi sonuçları incelendiğinde; p değeri $0,000$ ($p < 0,01$) olduğundan öğrencilerin kişisel özellikleri ile kariyer planlaması arasında pozitif yönlü orta kuvvette ($r=0,358$) bir ilişki vardır. Kişilik özelliklerin alt boyutları açısından korelasyon analizlerine bakıldığında; araştırmaya katılan öğrencilerin nevroitik kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasında p değeri $0,047$ ($p < 0,05$) olduğundan anlamlı fakat negatif yönlü ve düşük kuvvette ($r=-0,122$) bir ilişki vardır. Araştırmaya katılan öğrencilerin dışa dönük kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasında p değeri $0,000$ ($p < 0,05$) olduğundan pozitif yönlü düşük kuvvette ($r=0,291$) anlamlı bir ilişki vardır. Araştırmaya katılan öğrencilerin açık kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasında p değeri $0,000$ ($p < 0,05$) olduğundan pozitif yönlü yüksek kuvvette ($r=0,415$) anlamlı bir ilişki vardır. Araştırmaya katılan öğrencilerin uyumlu kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasında p değeri $0,000$ ($p < 0,05$) olduğundan pozitif yönlü düşük kuvvette ($r=0,182$) anlamlı bir ilişki vardır. Araştırmaya katılan öğrencilerin deneyime açık kişilik özellikleri ile kariyer planlaması arasında p değeri $0,000$ ($p < 0,05$) olduğundan pozitif yönlü düşük kuvvette ($r=0,303$) anlamlı bir ilişki vardır. Bu sonuçlara göre H_1 , H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} , H_{1d} ve H_{1e} hipotezleri kabul edilmektedir.

Tablo 3. Kariyer Planlaması İle Kişisel Özellikler Arasındaki Korelasyon Analiz Sonuçları

	Kariyer Planlaması	Kişilik Özellikleri	Nevrotiklik	Dışa Dönüklük	Açıklık	Uyumluluk	Deneyime Açıklık
Kariyer Planlaması	1						
Kişilik Özellikleri	.358**	1					
Nevrotiklik	-.122**	.263**	1				
Dışa Dönüklük	.291**	.558**	-.099*	1			
Açıklık	.415**	.725**	-.112*	.411**	1		
Uyumluluk	.182**	.491**	.017	.167**	.206**	1	
Deneyime Açıklık	.303**	.574**	-.085	.177**	.376**	.270**	1
\bar{x}	3,80	2,88	2,51	2,88	3,31	2,70	2,93
ss	,60	,27	,58	,48	,59	,43	,41
N	508	508	508	508	508	508	508

*p<0,05, **p<0,01

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri ile kariyer planlaması ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U sınaması yapılmıştır. Tablo 4'teki test sonuçları incelendiğinde; kariyer planlama ve alt boyutları olan kendini değerlendirme, fırsatları tanımlama ve hedef belirleme p değerleri ($p > \alpha=0,05$) olduğundan öğrencilerin kariyer planlamasının cinsiyetleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmaktadır. Plan oluşturma alt boyutunda ise $p=,001$ olduğundan ($p < \alpha=0,05$) anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu anlamlı farkın ortalama değerlere bakıldığında kadınlar lehine olduğu, başka bir deyişle kadınların erkeklere göre kariyerleri ile ilgili plan oluşturdıkları sonucuna varılmaktadır. Bu sonuca göre H_{2a} hipotezi ret olmuştur.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Kariyer Planlaması ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması Gösteren Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Kariyer Planlama	Kadın	271	263.39	71379.00	29704.000	.144
	Erkek	237	244.33	57907.00		
Kendini Değerlendirme	Kadın	271	253.91	68810.50	31954.500	.923
	Erkek	237	255.17	60475.50		
Fırsatları Tanımlama	Kadın	271	254.69	69020.50	32062.500	.975
	Erkek	237	254.28	60265.50		
Hedef Belirleme	Kadın	271	264.84	71770.50	29312.500	.089
	Erkek	237	242.68	57515.50		
Plan Oluşturma	Kadın	271	273.93	74234.00	26849.000	.001
	Erkek	237	232.29	55052.00		

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim durumları ile kariyer planlaması ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U test sonuçları Tablo 5’de verilmektedir. Tablo 5’deki sonuçları incelendiğinde; kariyer planlama ve alt boyutları açısından p değerleri ($p > \alpha=0,05$) olduğu için anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuca göre H_{2b} hipotezi ret edilmiştir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Kariyer Planlaması ve Alt Boyutlarının Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması Gösteren Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Kariyer Planlama	Lisans	368	257.81	94872.50	24543.500	.410
	Önlisans	140	245.81	34413.50		
Kendini Değerlendirme	Lisans	368	259.64	95546.50	23869.500	.198
	Önlisans	140	241.00	33739.50		
Fırsatları Tanımlama	Lisans	368	256.02	94216.00	25200.000	.703
	Önlisans	140	250.50	35070.00		
Hedef Belirleme	Lisans	368	256.62	94436.00	24980.000	.596
	Önlisans	140	248.93	34850.00		
Plan Oluşturma	Lisans	368	257.12	94621.50	24794.500	.512
	Önlisans	140	247.60	34664.50		

$\alpha=0,05$

Araştırmaya katılan öğrencilerin okuduğu bölümü isteyerek tercih etme durumları ile kariyer planlaması ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testinin sonuçları Tablo 6’da verilmektedir. Tablo 6’daki sonuçlar incelendiğinde; kariyer planlama ve alt boyutları olan fırsatları tanımlama, hedef belirleme ve plan oluşturma açısından $p=,000$ olduğundan ($p < \alpha=0,05$) okuduğu bölümü isteyerek tercih edenler lehine

anlamli farklılaştığı görülmektedir. Kariyer planlama alt boyutlarından kendini değerlendirme alt boyutunda ise $p=,292$ olduğundan ($p > \alpha=0,05$) anlamli farklılaşmamaktadır. Buna göre H_{2c} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Kariyer Planlaması ve Alt Boyutlarının Öğrencilerin Okuduğu Bölümü İsteyerek Tercih Etme Durumlarına Göre Karşılaştırılması Gösteren Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Okuduğu Bölümü İsteyerek Tercih Etme Durumu	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Kariyer Planlama	Evet	344	278.19	95697.0	19715.000	.000
	Hayır	164	202.95	33081.0		
Kendini Değerlendirme	Evet	344	258.69	88989.0	26423.000	.292
	Hayır	164	244.10	39789.0		
Fırsatları Tanımlama	Evet	344	276.23	95023.0	20389.000	.000
	Hayır	164	207.09	33755.0		
Hedef Belirleme	Evet	344	277.74	95543.00	19869.000	.000
	Hayır	164	203.90	33235.00		
Plan Oluşturma	Evet	344	275.88	94901.50	20510.500	.000
	Hayır	164	207.83	33876.50		

$\alpha=0,05$

Araştırmaya katılan öğrencilerin okuduğu bölümün çalışmak istediği alanla ilgili olması durumu ile kariyer planlaması ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamli bir farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testinin sonuçları Tablo 7’de özetlenmektedir. Tablo 7’deki sonuçlar incelendiğinde; kariyer planlama ve alt boyutları olan fırsatları tanımlama, hedef belirleme ve plan oluşturma açısından $p=,000$ olduğundan ($p < \alpha=0,05$) okuduğu bölümün çalışmak istediği alanla ilgili olanlar lehine anlamli farklılaşma olduğu görülmektedir. Kariyer planlama alt boyutlarından kendini değerlendirme alt boyutunda ise $p=,179$ olduğundan ($p > \alpha=0,05$) anlamli bir farklılaşma ortaya çıkmamaktadır. Buna göre H_{2d} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Kariyer Planlaması ve Alt Boyutlarının Öğrencilerin Okuduğu Bölümün İlerde Çalışmak İstedığı Alanla İlgili Olması Durumlarına Göre Karşılaştırılması Gösteren Mann Whitney U Testi Sonuçları

Okuduğu Bölümün Çalışmak İstedığı Alanla İlgili Olması Durumu		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Kariyer Planlama	Evet	381	275.00	104774.00	16003.000	.000
	Hayır	127	190.51	24004.00		
Kendini Değerlendirme	Evet	381	259.00	98677.50	22099.500	.179
	Hayır	127	238.89	30100.50		
Fırsatları Tanımlama	Evet	381	275.45	104947.50	15829.500	.000
	Hayır	127	189.13	23830.50		
Hedef Belirleme	Evet	381	273.19	104086.50	16690.500	.000
	Hayır	127	195.96	24691.50		
Plan Oluşturma	Evet	381	273.31	104129.50	16647.500	.000
	Hayır	127	195.62	24648.50		

$\alpha=0,05$

Araştırmaya katılan öğrencilerin kısmi ya da dönemsel olarak bir işte çalışmaları durumu ile kariyer planlaması ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testinin Tablo 8'deki sonuçları incelendiğinde; kariyer planlama ve alt boyutu olan kendini değerlendirme boyutu açısından $p=,000$ olduğundan ($p < \alpha=0,05$) kısmi ya da dönemsel olarak bir işte çalışanlar lehine anlamlı farklılaştığı görülmektedir. Kariyer planlama alt boyutlarından fırsatları tanıma, hedef belirleme ve plan oluşturma alt boyutlarında ise ($p > \alpha=0,05$) olduğundan) kısmi ya da dönemsel olarak bir işte çalışma açısından anlamlı farklılaşmamaktadır. Buna göre H_{2c} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Kariyer Planlaması ve Alt Boyutlarının Öğrencilerin Kısmi/Dönemsel Bir İşte Çalışma Durumlarına Göre Karşılaştırılması Gösteren Mann Whitney U Testi Sonuçları

Kısmi/Dönemsel Bir İşte Çalışma Durumu		N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
Kariyer Planlama	Evet	82	281.80	22544.00	14776.000	.049
	Hayır	426	248.19	105727.00		
Kendini Değerlendirme	Evet	82	285.05	22804.00	14516.000	.034
	Hayır	426	247.58	105467.00		
	Evet	82	266.63	21330.50	15989.500	.379

Fırsatları Tanımlama	Hayır	426	251.03	106940.50		
Hedef Belirleme	Evet	82	279.18	22334.00	14986.000	.086
	Hayır	426	248.68	105937.00		
Plan Oluşturma	Evet	82	276.19	22095.50	15224.500	.129
	Hayır	426	249.24	106175.50		

$\alpha=0,05$

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş değişkeni ile kariyer planlaması ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testinin Tablo 9' daki sonuçları incelendiğinde; kariyer planlama ve alt boyutu olan fırsatları tanımlama boyutu açısından ($p < \alpha=0,05$) olduğundan yaşı 24 ve üzeri olanlar lehine anlamlı farklılaştığı görülmektedir. Kariyer planlama alt boyutlarından kendini değerlendirme, hedef belirleme ve plan oluşturma alt boyutlarında ise ($p > \alpha=0,05$) olduğundan yaş değişkenine göre anlamlı farklılaşmamaktadır. Buna göre H_{2f} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Kariyer Planlaması ve Alt Boyutlarının Öğrencilerin Yaşlarına Göre Karşılaştırılması Gösteren Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

		Yaş	N	Sıra Ort.	df	X ²	p	Anlamlı Fark
Kariyer Planlama	A	17-20	282	247.45	2	6.153	.046	A-B<C
	B	21-23	179	252.46				
	C	24 Ve Üzeri	47	304.54				
Kendini Değerlendirme	A	17-20	282	252.95	2	3.368	.186	Yok
	B	21-23	179	247.40				
	C	24 Ve Üzeri	47	290.84				
Fırsatları Tanımlama	A	17-20	282	241.06	2	7.462	.024	A-B<C
	B	21-23	179	264.08				
	C	24 Ve Üzeri	47	298.68				
Hedef Belirleme	A	17-20	282	248.89	2	5.797	.055	Yok
	B	21-23	179	250.50				
	C	24 Ve Üzeri	47	303.37				
Plan Oluşturma	A	17-20	282	250.19	2	2.651	.266	Yok
	B	21-23	179	252.65				
	C	24 Ve Üzeri	47	287.38				

$\alpha=0,05$

Araştırmaya katılan öğrencilerin okudukları sınıf değişkeni ile kariyer planlaması ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testinin Tablo 10' daki sonuçları incelendiğinde; kariyer planlama ve alt boyutu olan fırsatları tanımlama boyutu açısından ($p < \alpha=0,05$) olduğundan yaşı 4. sınıf olanlar lehine anlamlı farklılaştığı görülmektedir. Kariyer planlama alt boyutlarından kendini değerlendirme, hedef belirleme ve plan

oluşturma alt boyutlarında ise ($p > \alpha=0,05$) olduğundan öğrencilerin okudukları sınıf değişkenine göre anlamlı farklılaşmamaktadır. Buna göre H_{2g} hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Kariyer Planlaması ve Alt Boyutlarının Öğrencilerin Okudukları Sınıfa Göre Karşılaştırılması Gösteren Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

	Sınıf	N	Sıra Ort.	df	X ²	P	Anlamlı Fark
Kariyer Planlama	A 1.Sınıf	265	239.19	3	9.498	.023	A-B-C<D
	B 2.Sınıf	132	255.51				
	C 3.Sınıf	60	284.65				
	D 4.Sınıf	51	295.96				
Kendini Değerlendirme	A 1.Sınıf	265	248.85	3	2.123	.547	Yok
	B 2.Sınıf	132	254.00				
	C 3.Sınıf	60	257.94				
	D 4.Sınıf	51	281.09				
Fırsatları Tanımlama	A 1.Sınıf	265	238.47	3	16.091	.001	A-B-C<D
	B 2.Sınıf	132	246.15				
	C 3.Sınıf	60	294.97				
	D 4.Sınıf	51	311.81				
Hedef Belirleme	A 1.Sınıf	265	241.71	3	6.139	.105	Yok
	B 2.Sınıf	132	256.72				
	C 3.Sınıf	60	285.15				
	D 4.Sınıf	51	279.14				
Plan Oluşturma	A 1.Sınıf	265	241.13	3	6.443	.092	Yok
	B 2.Sınıf	132	258.18				
	C 3.Sınıf	60	287.81				
	D 4.Sınıf	51	275.26				

$\alpha=0,05$

TARTIŞMA VE SONUÇ

Kişilerin meslek seçimlerinde bugüne dek yapılan akademik çalışmalar incelendiğinde demografik özelliklerin kariyer planlamasına üzerine etkileri incelenmiştir. Ancak meslek seçimleri aşamasında bireylerin kendi kişilik özelliklerinin farkında olmaları da önemlidir. Bireyler kendilerini tanımalı, hangi işte daha başarılı olacaklarını belirlemeli, yeteneklerinin ve beşeri özelliklerinin farkında olarak meslek seçimlerini yapmalıdırlar. Çalışmamızda verilen bilgiler ışığında demografik sonuçlara ek olarak bireylerin kişisel özelliklerinin kariyer planlaması üzerine etkileri araştırılmaya çalışılmıştır.

Araştırmada veriler kişilerin demografik özelliklerini, kariyer planlamasını, kişisel özellikleri ölçen üç bölümden oluşan anket formu vasıtasıyla toplanmıştır. Yapılan çalışmada Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi'nde okuyan ön lisans ve lisans öğrencilerinden 570 öğrenciye anket uygulaması yapılmış ancak 62 anket yanlış ya da eksik cevaplandırıldığı için araştırma dışı bırakılmış ve toplamda 508 anket değerlendirmeye alınmış ve SPSS programı ile analiz edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre; öğrencilerin kişilik özellikleri ile kariyer planlaması yapma durumları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre kişilik özelliklerinin farkında olma durumları yükseldikçe bireylerde kariyer planlaması yapma eğilimi de yükselmektedir. Kişilik özelliklerinin alt boyutları olan nevroitiklik alt boyutu ile kariyer planlaması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durum nevroitik özellikler gösteren yani kaygılı, endişeli, sınırlı, olumsuz düşünen bireylerin kariyer planlaması yapmadıkları sonucunu göstermektedir. Kişilik özelliklerinin diğer alt boyutları olan dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve deneyime açıklık alt boyutlarında da pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç Rossier vd. tarafından 2012 yılında, Göktaş ve Taha tarafından 2018 yılında, Sarıışık ve Reyhanlıoğlu tarafından 2019 yılında, Sartık ve Koca Ballı tarafından 2020 yılında, Kaplan tarafından 2020 yılında yapılan çalışmalarda bulgularla örtüşmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri ile kariyer planlaması ve alt boyutları olan kendini değerlendirme, fırsatları tanımlama ve hedef belirleme açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Plan oluşturma alt boyutunda ise kadınlar lehine anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle kadınların erkeklere göre kariyerleri ile ilgili plan oluşturdıkları sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlar Yılmaz v.d. tarafından 2012 yılında yapılan, Şentürk ve Buran tarafından 2015 yılında yapılan çalışmadaki bulgular ile örtüşmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim durumları ile kariyer planlaması ve alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Literatürde araştırma sonucumuzla örtüşen çalışmalar olmakla birlikte anlamlı farkın olduğu sonuçlara da rastlanmaktadır. Sarıışık ve Reyhanlıoğlu tarafından 2019 yılında yaptıkları, Bektemür v.d. 2016 yılında yaptıkları çalışmalarda eğitim durumu ve kariyer planlaması arasında anlamlı farklılık tespit etmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin okuduğu bölümü isteyerek tercih etme durumları ile kariyer planlaması ve alt boyutları olan fırsatları tanımlama, hedef belirleme ve plan oluşturma açısından okuduğu bölümü isteyerek tercih edenler lehine anlamlı farklılaştığı görülmektedir. Kariyer planlama alt boyutlarından kendini değerlendirme alt boyutunda ise anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğrencilerin okuduğu bölümün çalışmak istediği alanla ilgili olması durumu ile kariyer planlaması ve alt boyutları olan fırsatları tanımlama, hedef belirleme ve plan oluşturma açısından okuduğu bölümün çalışmak istediği alanla ilgili olanlar lehine anlamlı farklılaştığı görülmektedir. Kariyer planlama alt boyutlarından kendini değerlendirme alt boyutunda ise anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin kısmi ya da dönemsel olarak bir işte çalışmaları durumu ile kariyer planlaması ve alt boyutu olan kendini değerlendirme boyutu açısından kısmi ya da dönemsel olarak bir işte çalışanlar lehine anlamlı farklılaştığı görülmektedir. Kariyer planlama alt boyutlarından fırsatları tanımlama, hedef belirleme ve plan oluşturma alt boyutlarında ise kısmi ya da dönemsel olarak bir işte çalışma açısından anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş değişkeni ile kariyer planlaması ve alt boyutu olan fırsatları tanımlama boyutu açısından yaşı 24 ve üzeri olanlar lehine anlamlı farklılaştığı görülmektedir. Kariyer planlama alt boyutlarından kendini değerlendirme, hedef belirleme ve plan oluşturma alt boyutlarında ise yaş değişkenine göre anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin okudukları sınıf değişkeni ile kariyer planlaması ve alt boyutu olan fırsatları tanımlama boyutu açısından 4. sınıf olanlar lehine anlamlı farklılaştığı görülmektedir. Kariyer planlama alt boyutlarından kendini değerlendirme, hedef belirleme ve plan oluşturma alt boyutlarında ise öğrencilerin okudukları sınıf değişkenine göre anlamlı farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Büyükyılmaz

vd. tarafından 2016 yılında yapılan çalışmada kariyer planlaması ile sınıf değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamışken, Çiftçi ve Hırlak (2019) Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin kariyer değerleri üzerine yaptıkları çalışmalarında kariyer planlaması ile sınıf değişkeni arasında anlamlı bir farkın olduğunu tespit etmişlerdir.

Kaynakça

- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Kariyer Yayınları.
- Bektemür, G., Demiray, S., & Ürkmez, D. Ö. (2016). Hemşirelerin kariyer planlaması: Bir eğitim ve araştırma hastanesi örneği. *Okmeydanı Tıp Dergisi*, 32(1), 7-13.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., Giles, W. F., & Walker, H. J. (2007). Is personality associated with perceptions of LMX? An empirical study. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Başol, O., Bilge, E., & Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel değerler. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 2(2), 57-68.
- Bozkurt A. (1988) “Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatında Kariyer Planlaması”, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Burger, J. M. (2006). Kişilik (İD Erguvan-Sarioğlu Çev.). *İstanbul: Kaknüs Yayınları*.
- Büyükyılmaz, O., Ercan, S., & Gökerik, M. (2016). Öğrencilerin Kariyer Planlama Tutumlarının Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2065-2076.
- Coşkun R., Altunışık R. Ve Yıldırım E., (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 9. Baskı, Sakarya Yayıncılık.
- Çiftçi, G. E., & Hırlak, B. (2019). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Çapalarının Bazı Sosyo-Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2385-2407.
- Dinçer, F. İ., Akova, O., & Fazıl, K. (2013). Meslek Yüksekokulu Turizm Ve Otel İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Üniversitesi Ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 42-56.
- Elanain, H. M. A. (2007). The five-factor model of personality and organizational citizenship behavior in United Arab Emirates. *SAM Advanced Management Journal*, 72(3), 47.
- Erdoğan H. T. (2009). Bireysel Kariyer Planlama İle Kişisel Başarı Arasındaki İlişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde Bir Uygulama, *Yüksek Lisans Tezi*, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Gökdeniz İ., Merdan E., (2011). “Kişilik ile Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3 (2),(s:24-36).
- Göktaş, P., Taha M.M., (2018). Irak Uyruklu Lisansüstü Öğrencilerin Kariyer Değerleri Ve Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (30), 104-137.
- Guthrie, J. P., Coate, C. J., & Schwoerer, C. E. (1998). Career management strategies: the role of personality. *Journal of Managerial Psychology*.

- Kaplan, N. (2020). Kişilik Özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *Güncel Pazarlama Yaklaşımları ve Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 132-152.
- Kılıç, G. ve Öztürk, Y. (2009). Kariyer Yönetimi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), 45-60.
- Kozak, M. A. (2001). *Konaklama işletmelerinde kariyer planlaması*. TC Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Leung, S. L., & Bozionelos, N. (2004). Five-factor model traits and the prototypical image of the effective leader in the Confucian culture. *Employee Relations*.
- Lim, B. C., & Ployhart, R. E. (2004). Transformational leadership: relations to the five-factor model and team performance in typical and maximum contexts. *Journal of applied psychology*, 89(4), 610.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 81.
- McCrae R. R. and Costa P. T. (1991). Test and Assessment The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in Counseling, *Journal of Counseling & Development*, Vol: 69, (s:367-392).
- McCrae R. R. and Costa P. T. (2006). A Five-Factor Theory Perspective on Traits and Culture, *Psychologie Française*, Vol: 51, (s: 227-244).
- McCormack, L. ve Mellor, D. (2002). Kişiliğin liderlikteki rolü: Avustralya ordusunda beş faktörlü modelin bir uygulaması. *Askeri psikoloji*, 14 (3), 179-197.
- Oliver John & Srivastava, Sanjay (1999). "The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives". *University of California at 105 Berkeley*.
- Öngel, V., Tatlı, H. S., Öngel, G. & Süslü, M. (2021). Üniversite Çalışanlarının Çok Yönlü Kariyer Tercihleri: Zaman Kullanım Eğilimi ve Kişilik Özellikleri Açısından Bir İnceleme. *Alanya Akademik Bakış*, 5(1), Sayfa No.1-20.
- Özyer, K., Orhan, U., & Orhan, D. D. (2012). Sağlık Sektöründe Çalışanların Demografik Özellikleri, Kişilik Özellikleri ve Kültürel Değerleri Üzerine Bir Çoklu Durum Çalışması/A Study Of Demographic Traits, Personality Traits And Cultural Values of Workers in Health Sector. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 177-189.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, SD, Maggiori, C. ve Dauwalder, JP (2012). Fransızca konuşulan bir İsviçre örneğinde Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Psikometrik özellikler ve kişilik ve iş katılımıyla ilişkiler. *Mesleki davranış dergisi*, 80 (3), 734-743.
- Sarıışık, M. Şeyhanlıoğlu Ö. H., (2019). Kariyer Planlaması ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *International Conference On Eurasian Economies*.
- Sartık, H., & Ballı, A. İ. K. Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 68-86.

- Sıgır Ü., Gürbüz S., (2011)“Akademik Başarı ve Kişilik İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”,(s:30-48).
- Seçer H. (2013). Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesi’nde Bir Araştırma, *Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli*.
- Şentürk, E. E., Buran, K. (2015). Ön Lisans Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges-Kasım, 14*, 162-180.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., & Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3*(2), 231-241.
- Tatlıhoğlu, K. (2010). Farklı Öz-Anlayış Düzeylerine Sahip Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Öz-Saygı, Karar Verme Stilleri Ve Kişilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Anabilim Dalı, Konya.
- Ünüvar, Ş., Sarı Ş., & Dağhan, M. (2021). Eysenck Kişilik Özelliklerinin Kariyer Yapma İsteği Üzerine Etkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma. *Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi, 1*(1), 30-49
- Vakola, M., Tsaousis, I., & Nikolaou, I. (2004). The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organisational change. *Journal of managerial psychology*.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 8*(2), 196-217.
- Yıldız S., Taştan B. İ., ve Yıldırım B. F., (2012), “Kişilik Tipi ile Olumlu Sosyal Davranış Arasındaki İlişki: Marmara Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 26, Sayı: 1, (s:215-233).
- Yılmaz, İ. A., Dursun, B., Pektaş, K., & Altay, A. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar Myo Örneği. *Ejovoc (Electronic Journal Of Vocational Colleges), 2*(2), 9-21.
- Zikic, J., & Klehe, U. C. (2006). Job Loss As A Blessing In Disguise: The Role Of Career Exploration And Career Planning In Predicting Reemployment Quality. *Journal of Vocational Behavior, 69*(3), 391-409.