

Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Gelecek Beklentileri Arasındaki İlişki: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma¹

(Araştırma Makalesi)

The Relationship between Five-Factor Personality Traits and Future Expectations: The Case of University Students

Doi: 10.29023/alanyaakademik.1162464

Semih DERELİOĞLU

Öğr. Gör. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi

semih.derelioglu@cbu.edu.tr

Orcid No: 0000-0003-0218-0546

Bu makaleye atıfta bulunmak için: Derelioglu, S. (2023). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Gelecek Beklentileri Arasındaki İlişki: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 7(2), Sayfa No.791-807.

ÖZET

Anahtar kelimeler:

Kişilik, Beş Faktör
Kişilik Özellikleri,
Gelecek Beklentisi

Makale Geliş Tarihi:

15.08.2022

Kabul Tarihi:

22.02.2023

Üniversite öğrencilerinin gelecek beklentileri; kişiliği, ailesi ve sosyal çevresi tarafından etkilenmektedir. Bireylerin çalışma hayatına dair pek çok unsurun onların temel kişilik özellikleri tarafından etkilendiğine yönelik yapılan çalışmalar neticesinde, iş yaşamına dair gelecek beklentileri ile kişilik özellikleri arasında ilişki önem kazanmıştır. Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin temel kişilik özelliklerinin çalışma hayatına dair gelecek beklentilerine bir etkisinin olup olmadığını araştırmaktır. Bu amaca yönelik olarak araştırma, kolayda örnekleme yöntemi ile Manisa Celal Bayar Üniversitesinde eğitim gören ön lisans, lisans ve yüksek lisans öğrencilerinden oluşan 459 katılımcıyı kapsamaktadır. Çalışma kapsamında ölçeklerin güvenilirliğini test etmek üzere; Cronbach's alpha katsayılarına bakılmıştır. Toplanan verilere açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon ve düzenleyici rolünü test etmek için Hayes'in Process isimli makrosu kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin gelecek beklentileri ile temel kişilik özellikleri arasında pozitif ve anlamlı orta derecede bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Söz konusu ilişkide cinsiyetin ise anlamlı bir farklılık oluşturmadığı, dolayısıyla düzenleyici rolünün olmadığı tespit edilmiştir.

ABSTRACT

Keywords:

Personality, Five
Factors Personality
Traits, Future
Expectation

Individuals' personality, family and social environment affect their future expectations. Because of the studies carried out that there is a significant relationship between business life and the five-factor personality traits, this research topic has acquired importance. The aim of this study is to reveal the relationship between the five factor personality traits of university students and their future expectations. For this purpose, the research includes 459

¹ Bu çalışma için Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 22.03.2022 tarihli kararınca etik kurul onayı alınmıştır.

participants, consisting of vocational high school, undergraduate and master students who are studying at Manisa Celal Bayar University using the convenience sampling method. In order to test the reliability of the scales within the scope of the study; Cronbach's alpha coefficients were examined. Hayes' Process macro was used to test the explanatory and confirmatory factor analysis, correlation and moderator role in the collected data. According to the results of the research, there is a positive and significant moderate relationship between the future expectations of university students and the five-factor personality traits. It was determined that gender did not make a significant difference in the said relationship, therefore, there was no moderator role.

1. GİRİŞ

Ulaşım, kitle iletişim araçları ve bilgi teknolojilerinde yaşanan gelişmelerle hız kazanan küreselleşme olgusu, ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel yapılarda köklü dönüşümler sağlamıştır. Söz konusu dönüşüme binaen iş hayatında yeni üretim ve örgüt yapıları meydana gelmekte, iş alanları değişmekte, yeni iş alanları doğmakta ve bu alanlar farklı yetenekler barındıran bireylere ihtiyaç duymaktadır. Özellikle üniversite eğitime devam eden öğrencilerin, geleceğin iş hayatında önemli bir yer tutacağı değerlendirildiğinde onların gelecek beklentilerini anlamak ve ona göre planlama yapmak son derece önem taşımaktadır.

Bu anlamda bireylerin iş hayatına dair gelecek beklentilerinin hangi unsurlardan etkilendiğini saptamak için literatür incelendiğinde farklı değişkenlerle karşılaşılmaktadır. Çelik ve Üzmez (2014), gelecek beklentilerinin ilgi, iş avantajları, çaresizlik ve yetenek gibi unsurlardan etkilendiğini tespit etmiştir. Kuijpers ve Meijers (2012), gelecek kariyer beklentisinin yaş ve etnik köken ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Buna karşın Holland (1992) gelecek beklentisine etki eden unsurların bireylerin kişilik özellikleri ile ilgili olduğunu ortaya koymuştur. Benzer olarak Doğancılı ve Oruç (2016) öğrencilerin geleceklerini şekillendirmede etkili olan unsurların; kişilik özellikleri ve cinsiyet gibi faktörlerden etkilendiğini ortaya koymuştur. Bunlar dikkate alındığında gelecek beklentilerinin oluşumunda bireysel farklılıkların önemli bir yer tuttuğu dikkat çekmektedir.

Bireysel farklılıklar örgüt psikolojisinde, insan kaynakları yönetiminde ve örgütsel davranışta önemli bir rol oynamaktadır. Kişilik özelliklerine olan ilgi, işletme alanında uzun yıllardır sürmektedir. Bu anlamda “kişilik özellikleri”; iş performansı (Hurtz ve Donovan, 2000; Tett vd., 1999; Rothmann ve Coetzer, 2003), liderlik (Judge vd., 2002; Hogan vd., 1994), girişimcilik (Zhao ve Seibert, 2006) ve iş tatmini (Judge vd., 2002) gibi değişkenlerle birlikte çalışılmıştır. Bununla birlikte işe alım kararlarının kişilik özelliklerine göre verildiği, bireylerin girişimcilik veya liderlik gibi özelliklerinde kişiliğin önemli bir yer tuttuğu görülmektedir (Seibert ve DeGeest, 2017: 396). Bireylerin işe alım sürecinde kişilik bu denli önemli iken, onların geleceklerine dair iş hayatından beklentilerinde de beş faktör kişilik özelliklerinin önemli bir yerinin olacağı değerlendirilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kişilik

Kişilik kavramı, bireyin sosyal hayatının çok önemli bir unsuru olması dolayısıyla yüzyıllar boyunca bilimin ilgi odağında olmuştur. Bununla birlikte 1930’lu yıllarda kişilik psikolojisinin ayrı bir bilimsel disiplin olarak ayrılması ile bu alanda çalışmalar yaygınlaşmıştır (McAdams, 1997: 4). Kişilik kavramının açıklanmasında; psikoloji, sosyoloji, felsefe ve teoloji gibi çeşitli bilim dallarından hareketle birbirinden köklü bir biçimde ayrıışan çok sayıda tanım yapıldığı

dikkat çekmektedir (Develioğlu ve Tekin, 2013:16). Kişilik kavramının karmaşık yapısı çeşitli kuramcılar tarafından farklı biçimde ele alınmıştır. Söz konusu kavram genel olarak; bireylerin önemli ve genel olarak istikrarlı olan yönlerini ifade etmektedir. Bununla birlikte kişilik, bireyin farkında olduğu yönlerini ifade etmekle birlikte, farkında olmadığı veya sakladığı yönleri de kapsamaktadır (Ewen, 2003: 4; McAdams, 1997: 4; Norman, 1963: 573; Cüceloğlu, 2002: 404).

Kişilik, bireyin doğuştan edindiği ve yaşadığı sosyal çevrede geliştirdiği özelliklerin bir bütünüdür. Bu açıdan bireyin edinilmiş yeteneklerini, duygularını, alışkanlıklarını, motivasyonlarını ve davranışsal özelliklerini kapsamaktadır (Güler, 1989: 285-286). Bu açıdan bireyleri birbirinden farklı kılan, kendine özgü ve ayırıcı davranışsal özellikleri kişilik olarak ifade edilmekle birlikte, bireyin toplum ile kurduğu ilişkiler de doğrudan kişilik ile ilgilidir (Hammond, 2001: 154). Bir başka tanıma göre kişilik, bireyin ilgi ve yatkınlıklarının, psikolojik davranış ve yeteneklerinin karakteristik bir bütünüdür (Norman, 1963: 575).

2.2. Kişiliği Şekillendiren Faktörler

Kişilik kavramı incelendiğinde, bu kavrama ilişkin farklı tanımlamaların yapıldığı ve karmaşık bir yapı sergilediği dikkat çekmektedir. Bu açıdan kişiliğin temel bileşenlerini ortaya koymak güçleşmektedir. Bununla birlikte literatür dikkate alındığında kişiliğin çeşitli faktörlerden etkilendiği görülmektedir (Parikh ve Gupta, 2010: 191). Yapılan pek çok araştırmada kişiliği oluşturan bileşenlerden birisinin kalıtsal ve biyolojik faktörler olduğu belirtilmektedir (Bozkurt, 2006: 97; Robbins ve Judge, 2012: 135). Bireylerin davranışsal farklılıklarının oluşumunda genetik faktörlerin önemli bir özellik taşıdığı ve kalıtsal özelliklerin bireylerin kişiliğini oluşturan çok önemli bir unsur olduğu görülmüştür (Plomin ve Nesselroade, 1990: 191-192).

Bireyin kişilik yapısını oluşturan bir diğer önemli unsur ise çevresel faktörlerdir. Bireyin ilk öğretileri öğrendiği ve sosyal hayatında ilk karşılaştığı grup ailesi olmaktadır. Bu anlamda çocukların kişiliklerinin yapılanmasında aileyi rol model kabul etmesi son derece etkilidir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 5). Kişiliğin oluşumunda ailenin sosyo ekonomik yapısı, eğitim seviyesi ve ailenin büyüklüğü gibi etmenler, o aile içinde yetişenlerin kişilik özelliklerini etkileyecektir (Hellriegel vd., 1992: 79). Bununla birlikte bireyin sosyal çevresi ve içinde yetiştiği kültür, bireyin kişiliğini oluşturan faktörlerden olmaktadır (İlbars, 1987: 203). Bunların yanında kişiliğin, hayat deneyiminden, içinde bulunulan coğrafyadan, grup üyeliklerinden, tabi olunan sosyal sınıftan ve kitle iletişim araçlarından etkilendiği söylenebilmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 6-7; Develioğlu ve Tekin, 2013: 17).

2.3. Beş Faktör Kişilik Modeli

Bireylerin kişiliklerinin incelenmesine yönelik önemli yaklaşımlardan birisi olan ayırıcı özellik kuramına göre kişilik özelliklerini; kanıksanmış duygu, düşünce ve davranışlar oluşturmaktadır (Novikova, 2013: 1). Tarihsel gelişimi 1930'lu yıllarda Thurstone (1934) ve Allport ve Odbert (1936)'a dayanan söz konusu ayırıcı özellik kuramı kapsamında "Büyük Beşli" kuramının temsilcisi McCrea ve Costa (1987), kişilik özelliklerinin bilimsel gözleme dayalı olarak beş faktör altında toplanabileceği görüşünü ortaya atmışlardır. Costa ve McCrae, yapmış oldukları çalışmalar neticesinde bu modelin boyutlarını; dışa dönüklük (extraversion), yumuşak başlılık/geçimlilik (agreeableness), öz denetimlilik (conscientiousness), nevroitiklik/duygusal tutarsızlık (neuroticism), deneyime açıklık (openness to experience) olarak tanımlamıştır

(McCrae ve John, 1992: 180; John ve Srivastava, 1999). Beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutları aşağıda kısaca tanımlanmaya çalışılmıştır.

Dışa Dönüklük: Bu boyutun özünde bireyin kişiler arası ilişkileri güçlü, girişken, hırslı, konuşkan, heyecanlı ve neşeli olma gibi özellikler bulunmaktadır (Hammond, 2001: 156). McCrae ve Costa (1987) dışadönük bireyleri sosyal yönü ağır basan, eğlenmeyi ve eğlendirmeyi seven, toplum tarafından sevecen bulunan kişiler olarak tanımlamaktadır. Watson ve Clark (1997) ise dışadönük olan bireyleri; hırslı, tutkulu ve baskın karakterler tanımlamış ancak bu bireylerin içinde buldukları ortamlarda bir miktar abartı eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir.

Yumuşak Başlılık: Bu boyut, bireyin kişilerarası ilişkileri ile ilgili olup diğer bireylerle uyumlu ve geçimli olmasını ifade etmektedir (Horzum vd., 2017: 399). Bununla birlikte yumuşak başlı olanlar; kişilerarası ilişkilerde dostça, nazık, cana yakın, sıcak kanlı ve güvenilir olarak nitelendirilmektedir (Ang vd., 2006: 103; Seguel vd., 2015: 336). McCrae ve Costa (1992), yumuşak başlılık boyutunun altı maddeden meydana geldiğini belirtmişlerdir. Buna göre yumuşak başlı bireyler; güvenilir, dürüst, başkaları için elinden geleni yapan, uyumlu, alçak gönüllü ve geçimli olma sıfatlarını taşırlar.

Öz Denetimlilik: Öz denetimlilik; sorumluluk bilinci yüksek bireylerde gözlemlenen bir kişilik türü olup, bu bireyler; kararlı, dakik, hırslı, istekli ve güvenilir sıfatları ile tanımlanmaktadır (Roccas vd., 2002: 793). Goldberg (1990) bu boyutun, bireylerin sorumluluk, ısrarcılık, imtina, ciddiyet ve öz disiplin derecesini gösterdiğini belirtmiştir. Son olarak öz disiplin ile doğrudan ilgili olan bu kavram bireyin başarı yönelimli, azimli ve organize olma derecesini ifade etmektedir (Arsoy vd., 2018: 131).

Nevrotiklik: Costa ve McCrae (1992) bu boyutu; bireyin kronik olarak duygusal tutarsızlık ve psikolojik uyumsuzluklara yatkın olması şeklinde nitelendirmiştir. Buna göre bireyin kişiliğinde duygusal dengeye yönelik çıktılar nevroitiklik kişilik boyutu ile ilgili olmaktadır. Goldberg (1990) ise nevroitik kişilik yapısına sahip bireylerin heyecanlı yapılarının olduğu; kaygı, stres ve depresif davranışlar sergilediklerini ifade etmiştir.

Deneyime Açıklık: Bu boyuta sahip bireyler gelişime açık olup, geleneksel düşünce yapısından uzak, özgürlükcü, entellektüel ve kendilerine biçilen rolleri aşma eğilimindedirler (Glass vd., 2013: 120). Costa ve McCrae (1992), deneyime açık bireyleri meraklı ve alışlagelmişin dışında yeniliklere açık olarak ifade etmektedir.

2.4. Kişilik Kavramı ile Gelecek Beklentisi İlişkisi

İmamoğlu ve Güler-Edwards (2007), üniversite öğrencilerine yönelik yaptıkları çalışmada nevroitik kişilik özellikleri sergileyen bireyler, nevroitiklik sergilemeyen bireylere göre daha olumsuz gelecek beklentilerine sahip olduğunu bulgulamıştır. Bu anlamda nevroitik olmayan bireylerin geleceğe daha umutlu ve daha az kaygılı baktıkları görülmüştür. Alarcon vd. (2013), bireylerin beklentilerine ilişkin yapmış oldukları meta analizde geleceğe dair beklentiler ile temel kişilik özelliklerinin beş faktörünün ilişkili olduğunu saptamışlardır. Buna göre dışa dönük ve deneyime açık olan bireyler geleceğe dair daha olumlu beklentilere sahip olmaktadır. Nevrotik kişilik özellikler ise gelecek beklentisi ile anlamlı ancak zıt yönlü bir ilişkili içerisindedir.

Carless (1999), bireylerin mesleki geleceklerini oluştururken yeteneklerini göz önünde tutmaları gerekliliği üzerine vurgu yapmış ve çalışmasında mesleki ilgi, yetenek ile kişilik ilişkisini ortaya koymak adına iki ayrı çalışma yapmıştır. Netice olarak mesleki gelecek beklentisinin, Holland (1992) tarafından varsayıldığı üzere, kavramsal olarak benzer kişilik

özellikleri ve kişilik türleri ile orta düzeyde ilişkili olduğu bulunmuştur. Söz konusu çalışmada açıklık boyutunun cinsiyet yönünden ayrıştığı gözlemlenmiştir. Bunun yanında Tokar ve Swanson (1995)'de kadın ve erkeklerin geleceğe dönük beklentilerinin cinsiyete bağlı olarak farklı olabileceğini ortaya koymuştur.

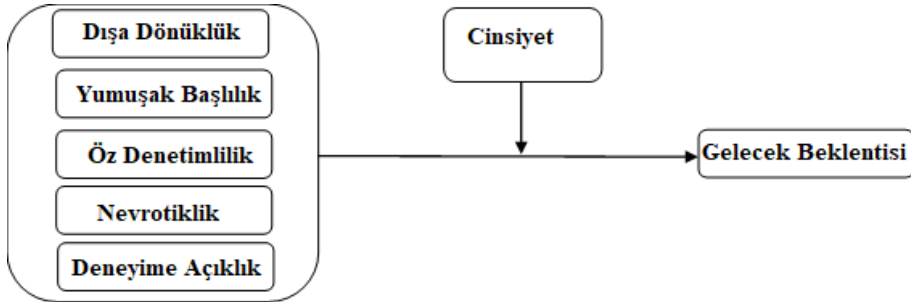
Larson vd. (2002), yapmış oldukları meta analizi çalışmasında, ilgi alanları ve beş faktör kişilik faktörleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Harris vd., (2006), mesleki ilgi alanları ve kişilik arasındaki ilişkileri dış görünüm(fenotip) ve genetik açısından ortaya koymuştur. Bunun yanında Ackerman ve Heggestad (1997) tarafından da mesleki beklenti ve ilginin kişilik ile ilişkisini ortaya koymaya yönelik çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Yerli literatürde de yukarıda sunulmuş olan çalışmalarla benzer sonuçlar elde edildiği görülmüştür (Ahmetoğulları ve Güneş, 2017: 26). Tüm bu çalışmalar konunun önemini ortaya koymakla birlikte, Holland (1992); Tokar ve Swanson (1995); Weisberg vd., (2011); Murugesan ve Jayavelu (2017), bireylerin kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılaştığı göz önünde bulundurulduğunda, literatürde cinsiyet odaklı çalışmaların eksikliği dikkat çekmektedir.

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, hipotezleri, çalışma grubu ve veri toplama araçlarına yer verilecektir.

3.1. Araştırma Modeli

Çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinden dışa dönüklük, yumuşak başlılık, öz denetimlilik, nevrotiklik ve deneyime açıklık boyutları ile üniversite öğrencilerinin gelecek beklentileri arasındaki ilişki ve bu ilişki arasındaki cinsiyet değişkeninin düzenleyici (moderatör) etkisi araştırılmıştır. Test edilecek araştırma modeli aşağıdaki şekilde gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3.2. Araştırmanın Hipotezleri:

H₁: Beş faktör kişilik özelliklerinin “Dışadönüklük” alt boyutu üniversite öğrencilerinin gelecek beklentilerini pozitif etkiler.

H₂: Beş faktör kişilik özelliklerinin “Yumuşak başlılık” alt boyutu üniversite öğrencilerinin gelecek beklentilerini pozitif etkiler.

H₃: Beş faktör kişilik özelliklerinin “Özdenetimlilik” alt boyutu üniversite öğrencilerinin gelecek beklentilerini pozitif etkiler.

H₄: Beş faktör kişilik özelliklerinin “Nevrotiklik” alt boyutu üniversite öğrencilerinin gelecek beklentilerini pozitif etkiler.

H₅: Beş faktör kişilik özelliklerinin “Deneyime açıklık” alt boyutu üniversite öğrencilerinin gelecek beklentilerini pozitif etkiler.

H₆: Üniversite öğrencilerinin cinsiyeti, beş faktör kişilik özelliğinin “Dışadönüklük” alt boyutu ile gelecek beklentileri arasındaki ilişkide düzenleyici role sahiptir.

H₇: Üniversite öğrencilerinin cinsiyeti, beş faktör kişilik özelliğinin “Yumuşak başlılık” alt boyutu ile gelecek beklentileri arasındaki ilişkide düzenleyici role sahiptir.

H₈: Üniversite öğrencilerinin cinsiyeti, beş faktör kişilik özelliğinin “Özdenetimlilik” alt boyutu ile gelecek beklentileri arasındaki ilişkide düzenleyici role sahiptir.

H₉: Üniversite öğrencilerinin cinsiyeti, beş faktör kişilik özelliğinin “Nevrotiklik” alt boyutu ile gelecek beklentileri arasındaki ilişkide düzenleyici role sahiptir.

H₁₀: Üniversite öğrencilerinin cinsiyeti, beş faktör kişilik özelliğinin “Deneyime açıklık” alt boyutu ile gelecek beklentileri arasındaki ilişkide düzenleyici role sahiptir.

3.3. Çalışma Grubu

Üniversite öğrencilerinin demografik özellikleri Tablo 1’ de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Kadın	295	64,3
	Erkek	164	35,7
Ailenin Yaşadığı Yer	İl	233	50,8
	İlçe	169	36,8
	Köy	57	12,4
Ailenin Gelir Durumu	3.000 TL ve altı	72	15,7
	3.001-5.000 (TL)	166	36,2
	5.001-8.000 (TL)	119	25,9
	8.001- 12.000 (TL)	59	12,9
	12.001- 15.000 (TL)	16	3,5
	15.001 (TL) ve üstü	27	5,9
Eğitim Gördüğü Okul	Ön lisans	303	66,0
	Lisans	143	31,2
	Yüksek Lisans	13	2,8
İş Deneyimi	Evet	279	60,8
	Hayır	180	39,2
Mezun Olduğu Lise	Anadolu lisesi	210	45,8
	İmam hatip lisesi	47	10,2
	Meslek ve teknik lise	174	37,9
	Fen lisesi	10	2,2

	Spor lisesi	1	0,2
	Güzel sanatlar lisesi	2	0,4
	Açık öğretim lisesi	11	2,4
	Sosyal bilimler lisesi	4	0,9
Doğum Yılı	1965 ve 1980	5	1,1
	1981-1997	39	8,5
	1998-2004	406	88,5
	2005 ve sonrası	9	2,0
Toplam		459	100

3.4. Veri Toplama Araçları

Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik özellikleri ile iş hayatında gelecek beklentileri arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünü test etmek için veriler üç bölümden oluşan anket yöntemiyle toplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların; cinsiyeti, ailenin yaşadığı yer, ailenin gelir durumu, eğitim gördüğü okul, iş deneyimi, mezun olduğu lise ve doğum yılı bilgilerini belirlemek için sorular içermektedir.

Çalışma kapsamında kullanılan iki ölçekten birisi, Tuncer (2011) tarafından geliştirilen 15 maddeden oluşan “*Gelecek Beklentileri Ölçeği*” olarak belirlenmiştir. Ölçek, “benimle gurur duyulacak bir meslekte çalışacağım” ve “yeteneklerimi gösterebileceğim bir işte çalışacağım” gibi ifadelerden oluşmaktadır. Ölçek beşli likert olarak puanlanmakta olup, 15 maddenin ortalaması hesaplanmıştır.

Anket kapsamında kullanılan ikinci ölçek ise Rammstedt ve John (2007) tarafından geliştirilen; Horzum ve arkadaşları (2017) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “*Beş Faktör Kişilik Ölçeği*” olarak belirlenmiştir. Ölçek beşli likert olarak puanlanmakta olup, beş alt faktörü bulunmaktadır. Ölçek, “kendimi içine kapanık biri olarak görüyorum”, “kendimi genellikle güvenilir biri olarak görüyorum”, “kendimi bir işi tam yapacak biri olarak görüyorum”, “kendimi kolay sinirlenen biri olarak görüyorum” ve “kendimi yaratıcı biri olarak görüyorum” gibi toplamda 10 ifadeden oluşmaktadır. Çalışmada ölçek ifadelerinin genel ortalaması hesaplanarak analizler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2. Güvenirlilik Test Sonuçları

N=459	Cronbach α	Madde Sayısı
Gelecek Beklentisi	0,869	15
Dışa dönüklük	0,832	2
Yumuşak Başlılık	0,791	2
Beş Faktör Kişilik Ölçeği	0,720	2
Öz denetimlilik	0,720	2
Nevrotiklik	0,811	2
Deneyime Açıklık	0,704	2

Gelecek beklentisi ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0,869 olarak bulunmuştur. Beş faktör kişilik ölçeğinin alt boyutlarının Cronbach alfa değerlerine baktığımızda; dışadönüklük boyutunun 0,832, yumuşak başlılık boyutunun 0,791, özdenetimlilik puanının 0,720, Nevrotiklik puanının 0,811 ve deneyime açıklık puanının 0,704 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tüm alt faktörlerinin Cronbach Alpha değerleri 0,70'in üzerinde olduğu görülmektedir. Buna göre ölçek güvenilir olarak kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 325).

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 24.00 ve AMOS paket programları kullanılarak analizler yapılmıştır. Gelecek beklentisi ile beş faktör kişilik alt boyutları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. SPSS Process ile üniversite öğrencilerin cinsiyetlerinin, gelecek beklentileri ile beş faktör kişilik alt boyutları arasındaki ilişkiyi biçimlendirici rolüne ilişkin düzenleyici değişken analizi (Moderation, Model 1) yapılmıştır. Beş faktör kişilik ölçeğin faktöriyel geçerliliğinde açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde, ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistiki bilgileri, korelasyon testi ve düzenleyici değişkenin test edildiği modelin analizine ilişkin bilgiler verilecektir.

4.1. Açımlayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular

Beş faktör kişilik ölçeğine açımlayıcı faktör analizi yapılmış olup, KMO değeri 0,565, Barlett küresellik değeri ise 1612,916 olarak bulunmuştur. Beş faktör ve 10 maddeden oluşan ölçek toplam varyansın %83,809'unu açıklamıştır. Ölçeği oluşturan 10 maddenin faktör yük değerleri ve 0,30' dan yüksek olup, değerler Tablo 3' te yer almaktadır.

Tablo 3. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Faktör Yük Değerleri ve Açıklanan Varyans

Faktör	Maddeler	Faktör Yüğü
Dışadönüklük	1. Kendimi içine kapanık biri olarak görüyorum.	0,921
	6. Kendimi dışa dönük, sosyal biri olarak görüyorum.	0,911
	Açıkladığı Varyans	26,635
Yumuşak Başlılık	2. Kendimi genellikle güvenilir biri olarak görüyorum.	0,895
	7. Kendimi başkalarının hatasını bulma eğiliminde biri olarak görüyorum.	0,927
	Açıkladığı Varyans	20,161
Özdenetimlilik	3. Kendimi yavaş hareket etme eğiliminde olan biri olarak görüyorum.	0,807
	8. Kendimi bir işi tam yapacak biri olarak görüyorum.	0,909
	Açıkladığı Varyans	14,145
Nevrotiklik	4. Kendimi rahat ve stresle başa çıkabilen biri olarak görüyorum.	0,895
	9. Kendimi kolay sinirlenen biri olarak görüyorum.	0,914
	Açıkladığı Varyans	12,553
	5. Kendimi çok az sanatsal ilgisi olan biri olarak görüyorum.	0,880

Deneyime Açıklık	10. Kendimi yaratıcı biri olarak görüyorum.	0,849
	Açıkladığı Varyans	10,315
Açıklanan Toplam Varyans		83,809

4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizine (DFA) Yönelik Bulgular

Beş faktör kişilik ölçeğinin DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri, bu indekslere ilişkin mükemmel ve kabul edilebilir uyum ölçütleri ile DFA'dan elde edilen uyum indeksleri Tablo 4'te sunulmaktadır.

Tablo 4. Beş Faktör Kişilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizine Yönelik Uyum İndeksleri

İncelenen Uyum indeksleri	Mükemmel Uyum	Kabul edilebilir Uyum	DFA' dan Elde edilen Uyum İndeksleri
¹ χ^2 /sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$0.2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	5,78
² GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,94
³ AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,86
² CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,93
² NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$	0,91
⁴ RMSEA	$,00 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,10
¹ RMR	$,00 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 \leq RMR \leq 0,10$	0,09

¹ (Kline, 2015) ² (Baumgartner ve Homburg, 1996) ³ (Schemmelleh-Engel vd. , 2003) ⁴ (Browne ve Cudeck, 1992)

Tablo 4'te görüleceği üzere, örneklemin yaklaşık hataların ortalama karekökü olan RMSEA ve χ^2 değeri hariç değerlerin uyum değerleri aralıklarında değer aldıkları ve kabul edilebilir sınırlar içerisinde oldukları görülmektedir.

4.3. Ölçeklerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Ölçeklerde elde edilen verilerin tanımlayıcı istatistik sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 5. Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

N=459		Ort.	S. Sapma	Min	Max	Çarpıklık	Basıklık
Gelecek Beklentisi		4,00	0,68	1,20	5,00	-0,93	1,03
Beş Faktör Kişilik Ölçeği	Dışadönüklük	7,44	2,34	2,00	10,00	-0,61	-0,57
	Yumuşak Başlılık	6,79	2,11	2,00	10,00	0,10	-1,20
	Özdenetimlilik	8,45	1,78	2,00	10,00	-1,14	0,65
	Nevrotiklik	6,17	2,53	2,00	10,00	0,11	-1,16
	Deneyime Açıklık	7,25	1,94	2,00	10,00	-0,33	-0,33

Gelecek beklentisi puan ortalamasının 4,00, dışadönüklük puan ortalamasının 7,44, yumuşak başlılık puan ortalamasının 6,79, özdenetimlilik puan ortalamasının 8,45, nevrotiklik puan ortalamasının 6,17 ve deneyime açıklık puan ortalamasının 7,25 olduğu gözlenmiştir. Çarpıklık

ve basıklık değerleri $\pm 1,5$ aralığında olduğundan verilerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013).

4.4. Korelasyon Analizi

Modelde kullanılacak gelecek beklentisi ile beş faktör kişilik ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 6. Korelasyon Analizi

Beş Faktör Kişilik Ölçeği		Gelecek Beklentisi
Dışadönüklük	r	0,27*
Yumuşak Başlılık	r	-0,02
Özdenetimlilik	r	0,29*
Nörotiklik	r	-0,01
Deneyime Açıklık	r	0,24*

r: Pearson Korelasyon, * $p \leq 0,01$: Düzeyinde Anlamlı

Gelecek beklentisi ile dışadönüklük arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki gözlenmiş olup ($r=0,27$, $p \leq 0,01$), **H₁ hipotezi kabul edilmiştir**. Buna göre beş faktör kişilik özelliklerinin “Dışadönüklük” alt boyutu, üniversite öğrencilerinin gelecek beklentilerini pozitif etkilemektedir.

Gelecek beklentisi ile yumuşak başlılık arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiş olup ($r=-0,02$, $p > 0,05$), **H₂ hipotezi desteklenmemiştir**. Bu anlamda beş faktör kişilik özelliklerinin “Yumuşak başlılık” alt boyutu üniversite öğrencilerinin gelecek beklentilerini pozitif yönde etkilemediği sonucu çıkmaktadır.

Üniversite öğrencilerinin gelecek beklentileri ile beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutu olan öz denetimlilik arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki gözlenmiş olup ($r=0,29$, $p \leq 0,01$), **H₃ hipotezi kabul edilmiştir**. Bu anlamda beş faktör kişilik özelliklerinin “Öz denetimlilik” alt boyutu üniversite öğrencilerinin gelecek beklentilerini pozitif etkilediği sonucu çıkmaktadır.

Gelecek beklentisi ile nevroitiklik arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiş olup ($r=-0,01$, $p > 0,05$). **H₄ hipotezi desteklenmemiştir**.

Gelecek beklentisi ile deneyime açıklık arasında pozitif yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki gözlenmiş olup ($r=0,24$, $p \leq 0,01$), **H₅ hipotezi kabul edilmiştir**. Buna göre *beş faktör kişilik özelliklerinin “Deneyime açıklık” alt boyutu üniversite öğrencilerinin gelecek beklentilerini pozitif etkilediği görülmektedir*.

4.5. Düzenleyici Etki Analizi

Gelecek beklentileri ile beş faktör kişilik özellikleri alt boyutları arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör rolünü test etmek için SPSS Process 4.0 programındaki Model 1 kullanılmıştır (Hayes, 2022).

Dışadönüklük ile gelecek beklentileri arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünün test sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo7. Dışadönüklük ile Gelecek Beklentisi Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Düzenleyici Etkisi

Y (Bağımlı değişken): Gelecek Beklentisi	β	t	p	LLCI	ULCI	F	p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²
Sabit Değer	4,00	129,55	0,00*	3,94	4,06					
X. Dışadönüklük	0,08	5,96	0,00*	0,05	0,11	12,03	0,00*	0,27	0,07	0,00
W. Cinsiyet	-0,04	-0,69	0,49	-0,17	0,08					
X*W	-0,02	-0,86	0,39	-0,08	0,03					

X (bağımsız değişken): Dışadönüklük; W (düzenleyici/moderator değişken): Cinsiyet

*p<0,05: Düzeyinde Anlamlı

Dışadönüklük ile gelecek beklentisi arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiş, fakat dışadönüklük ile gelecek beklentisi arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici etkisi anlamlı çıkmamıştır (p=0,39>0,05). Ayrıca LLCI ve ULCI değerleri arasında 0,00 değeri bulunmaması gerekir. Bu açıdan da ölçeğin tümü alındığında düzenleyici etkisinin bulunmadığı anlaşılmıştır. Buna göre **H₆ hipotezi desteklenmemiştir.**

Yumuşak başlılık ile gelecek beklentileri arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünün test sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Yumuşak Başlılık ile Gelecek Beklentisi Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Düzenleyici Etkisi

Y (Bağımlı değişken): Gelecek Beklentisi	β	t	p	LLCI	ULCI	F	p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²
Sabit Değer	4,00	124,53	0,00*	3,94	4,06					
X. Yumuşak Başlılık	-0,01	-0,50	0,62	-0,04	0,02	0,22	0,88	0,04	0,00	0,00
W. Cinsiyet	-0,04	-0,66	0,51	-0,18	0,09					
X*W	-0,01	-0,16	0,87	-0,07	0,06					

X (bağımsız değişken): Yumuşak Başlılık; W (düzenleyici/moderator değişken): Cinsiyet

*p<0,05: Düzeyinde Anlamlı

Yumuşak başlılık ile gelecek beklentisi arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiş ve yumuşak başlılık ile gelecek beklentisi arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici etkisi anlamlı çıkmamıştır (p=0,87>0,05). Ayrıca LLCI ve ULCI değerleri arasında 0,00 değeri bulunmaması gerekir. Bu açıdan da ölçeğin tümü alındığında düzenleyici etkisinin bulunmadığı anlaşılmıştır. Buna göre **H₇ hipotezi desteklenmemiştir.**

Özdenetimlilik ile gelecek beklentileri arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünün test sonuçları Tablo 9’de yer almaktadır.

Tablo 9. Özdenetimlilik ile Gelecek Beklentisi Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Düzenleyici Etkisi

Y (Bağımlı değişken): Gelecek Beklentisi	β	t	p	LLCI	ULCI	F	p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²
Sabit Değer	4,00	129,93	0,00*	3,94	4,06	13,78	0,00*	0,29	0,08	0,00
X. Özdenetimlilik	0,11	6,35	0,00*	0,08	0,14					

W. Cinsiyet	-0,01	-0,17	0,86	-0,14	0,12
X*W	0,01	0,32	0,75	-0,06	0,08

X (bağımsız değişken): Özdenetimlilik; W (düzenleyici/moderator değişken): Cinsiyet
*p≤0,05: Düzeyinde Anlamlı

Özdenetimlilik ile gelecek beklentisi arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiş, fakat özdenetimlilik ile gelecek beklentisi arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici etkisi anlamlı çıkmamıştır (p=0,75>0,05). Ayrıca LLCI ve ULCI değerleri arasında 0,00 değeri bulunmaması gerekir. Bu açıdan da ölçeğin tümü alındığında düzenleyici etkisinin bulunmadığı anlaşılmıştır. Buna göre **H₈ hipotezi desteklenmemiştir.**

Nevrotiklik ile gelecek beklentileri arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünün test sonuçları Tablo 10' de yer almaktadır.

Tablo 10. Nevrotiklik ile Gelecek Beklentisi Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Düzenleyici Etkisi

Y (Bağımlı değişken): Gelecek Beklentisi	β	t	p	LLCI	ULCI	F	p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²
Sabit Değer	4,00	124,76	0,00*	3,94	4,06					
X. Nevrotiklik	0,00	-0,28	0,78	-0,03	0,02	0,16	0,92	0,03	0,00	0,00
W. Cinsiyet	-0,04	-0,62	0,53	-0,17	0,09					
X*W	0,00	0,17	0,86	-0,05	0,06					

X (bağımsız değişken): Nevrotiklik; W (düzenleyici/moderator değişken): Cinsiyet
*p≤0,05: Düzeyinde Anlamlı

Nevrotiklik ile gelecek beklentisi arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiş ve nevroitiklik ile gelecek beklentisi arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici etkisi anlamlı çıkmamıştır (p=0,86>0,05). Ayrıca LLCI ve ULCI değerleri arasında 0,00 değeri bulunmaması gerekir. Bu açıdan da ölçeğin tümü alındığında düzenleyici etkisinin bulunmadığı anlaşılmıştır. Buna göre **H₉ hipotezi desteklenmemiştir.**

Deneyime açıklık ile gelecek beklentileri arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünün test sonuçları Tablo 11' de yer almaktadır.

Tablo 11. Deneyime Açıklık ile Gelecek Beklentisi Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Düzenleyici Etkisi

Y (Bağımlı değişken): Gelecek Beklentisi	β	t	p	LLCI	ULCI	F	p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²
Sabit Değer	4,00	128,45	0,00*	3,94	4,06					
X. Deneyime Açıklık	0,09	5,31	0,00*	0,05	0,12	9,57	0,00*	0,00	0,06	0,00
W. Cinsiyet	-0,03	-0,43	0,67	-0,16	0,10					
X*W	-0,01	-0,30	0,76	-0,08	0,06					

X (bağımsız değişken): Deneyime Açıklık; W (düzenleyici/moderator değişken): Cinsiyet
*p≤0,05: Düzeyinde Anlamlı

Deneyime açıklık ile gelecek beklentisi arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiş, fakat deneyime açıklık ile gelecek beklentisi arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici etkisi anlamlı çıkmamıştır (p=0,76>0,05). Ayrıca LLCI ve ULCI değerleri arasında 0,00 değeri bulunmaması

gerekir. Bu açıdan da ölçeğin tümü alındığında düzenleyici etkisinin bulunmadığı anlaşılmıştır. Buna göre **H₁₀ hipotezi desteklenmemiştir.**

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışmamızın sonuçları üniversite öğrencilerinin gelecek beklentileri ile temel kişilik özellikleri arasında orta derecede bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Gelecek beklentisi ile temel kişilik özellikleri arasında anlamlı ve pozitif ilişkinin varlığı literatürdeki çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Schreuder ve Coetsee, 2002; Alarcon vd., 2013; Holland, 1992; Harris vd., 2006).

Araştırma sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin meraklı, özgürlükçü ve kendilerine biçilen geleneksel rollerin ötesinde bir kişiliğe sahip olmaları durumunda gelecekte beklenen pozitif yönde farklılaştığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte temel kişilik özelliklerinden öz denetimlilik alt faktörünün, üniversite öğrencilerinin gelecek beklentilerini pozitif yönde etkilediği sonucu çıkmaktadır. Dolayısıyla sorumluluk bilinci yüksek, özenli çalışan, ısrarcı ve öz disiplin derecesi yüksek olan üniversite öğrencilerinin gelecekte beklenen daha olumlu olduğu sonucuna varılabilir. Bununla birlikte, nevroitiklik boyutu ile gelecek beklentisi arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiş olması Sharpe vd. (2011)'in sonuçlarından farklı bir sonuç doğurmuştur. Ayrıca araştırma bulgularında beş faktör kişilik özelliklerinin "Dışadönüklük" alt boyutu, üniversite öğrencilerinin gelecek beklentilerini pozitif etkilediği sonucu da çıkmaktadır. Bu sonuç; Sharpe vd. (2011) ve Alarcon vd., (2013)'ün bulguları ile benzerdir. Buna göre, hırslı, heyecanlı, sevecen ve kişilerarası ilişkileri iyi olan bireylerin gelecek beklentileri pozitiftir.

Araştırma sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin cinsiyeti; beş faktör kişilik özelliğinin dışa dönüklük, yumuşak başlılık, öz denetimlilik, nevroitiklik, deneyime açıklık alt boyutlarından herhangi birisi ile gelecek beklentileri arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olmadığı görülmüştür. Çalışmada üniversite öğrencilerinin gelecek beklentileri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın bulunmaması Oettingen ve Mayer (2002)'in çalışması ile benzerlik göstermektedir. Buna karşın Holland (1992), Murugesan ve Jayavelu (2017), Tokar ve Swanson (1995) ve Tuncer (2011)'in çalışmaları ise anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymuştur. Bunun sebebi olarak çalışmanın yapıldığı dönemde üniversite öğrencilerinin çok büyük bir kısmının (n: 415) Z kuşağı olarak nitelendirilen yaş aralığından oluşması gösterilebilir. Yapılan pek çok çalışma, Z kuşağı bireylerin toplumsal cinsiyet eşitliğine önem verdiği dünyayı algılamada cinsiyeti ön planda tutmadığını göstermektedir (Çankaya, 2022: 16; Çetin ve Karalar, 2016: 186).

Alanyazın araştırıldığında gelecek beklentilerine yönelik çalışmaların son derece sınırlı olduğu saptanmıştır. Üniversite öğrencilerinin gelecek beklenti ve kaygılarının tespit edilmesi toplum ve örgütler açısından son derece önem taşımaktadır. İleride gelecek beklentisinin kariyer planlaması kavramı ile birlikte çalışılması, araştırmayı zenginleştirecektir. Ayrıca üniversite öğrencilerini iş yaşamına hazırlayacak çalışmalar yapılmalı ve öğrencilerin rasyonel beklentiler edinmeleri sağlanmalıdır. Seçmeli derslerle ya da seminer benzeri eğitim modelleriyle eğitim alınan bölümün haricinde eğitimler verilebilir. Böylelikle geleceğe daha hazır olmaları sağlanabilir. Bu açıdan üniversiteler kariyer planlamasının yapılacağı en önemli alanlar olarak dikkat çekmektedir.

KAYNAKÇA

- ACKERMAN, P. L., & HEGGESTAD, E. D. (1997). Intelligence, Personality, and Interests: Evidence for Overlapping Traits. *Psychological Bulletin*, 121(2), 219-245.
- AHMETOĞULLARI, K., & GÜNEŞ, M. (2017). Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Mesleğin Geleceğine Bakış Açılarında Etkisi: Hilvan Myo Örneği. *Mehmet Akif Erson Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 24-39.
- ALARCON, G. M., BOWLING, N. A., & KHAZON, S. (2013). Great Expectations: A Meta-Analytic Examination of Optimism and Hope. *Personality and Individual Differences*, 54, 821-827.
- ANG, S., DYNE, L. V., & KOH, C. (2006). Personality Correlates of the Four-Factor Model of Cultural Intelligence. *Group Organization Management*, 31(1), 100-123.
- ARSOY, A. P., UYSAL, T. U., & KILINÇARSLAN, T. B. (2018). Muhasebe Akademisyenlerinin Kişilik Özelliklerinin İş Performansları Üzerindeki Etkisi. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 53(1), 127-142.
- BAUMGARTNER, H., & HOMBURG, C. (1996). Applications of Structural Equation Modeling in Marketing and Consumer Research: A Review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- BOZKURT, Ö. (2006). Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 93-111.
- BROWNE, M. W., & CUDECK, R. (1992). Alternative Ways of Assessing Model Fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230-258.
- CARLESS, S. A. (1999). Career Assessment: Holland's Vocational Interests, Personality Characteristics, and Abilities. *Journal of Career Assessment*, 7(2), 125-144.
- COSTA, P. T., & MCCREA, R. R. (1992). The Five-Factor Model of Personality and Its Relevance to Personality Disorders. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 343-359.
- CÜCELOĞLU, D. (2002). İnsan ve Davranışı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- ÇANKAYA, İ. (2022). Z Kuşağının İş Hayatından Beklentileri: Aracılık Modeli Olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. *Advances in Women's Studies*, 4(1), 11-18.
- ÇELİK, N., & ÜZMEZ, U. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi: Çağrı Merkezi Hizmetleri Örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi (EJOİR)*, 2(1), 94-105.
- ÇETİN, C., & KARALAR, S. (2016). X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14, 157-197.
- DEVELİOĞLU, K., & TEKİN, Ö. A. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15-30.
- DOĞANCİLİ, O. S., & ORUÇ, M. C. (2016). Ulaştırma Hizmetleri Bölümü Öğrencilerinin Seçiminde Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Taşova Meslek Yüksekokulu Örneği. *9(4)*, 24-45.
- EWEN, R. B. (2003). *An Introduction to Theories of Personality*. New York: Psychology Press.

- GLASS, R., PRICHARD, J., LAFORTUNE, A., & SCHWAB, N. (2013). The Influence of Personality and Facebook Use On Student Academic Performance. *Issues in Information Systems*, 14(2), 119-126.
- GOLDBERG, R. L. (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychologists*, 59(6), 1216-1229.
- GÜLER, D. (1989). Kişilik Kavramı ve Çocuk Kişiliği. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(6).
- GÜRBÜZ, S., & ŞAHİN, F. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz (5 b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- HAMMOND, M. S. (2001). The Use of the Five-Factor Model of Personality as a Therapeutic Tool in Career Counseling. *Journal of Career Development*, 27(3), 153-165.
- HARRIS, J. A., VERNON, A.P., JOHNSON, M.A., & JANG, K. L. (2006). Phenotypic And Genetic Relationships Between Vocational Interests And Personality. *Personality and Individual Differences*, 40(8), 1531-1541.
- HELLRIEGEL, D., SLOCUM, J. W., & WOODMAN, R. W. (1992). *Organizational Behavior* (6. b.). New York, USA: West Publication Company.
- HOGAN, R., CURPHY, G. J., & HOGAN, J. (1994). What We Know About Leadership: Effectiveness and Personality. *American Psychologist*, 1-33.
- HOLLAND, J. L. (1992). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (2. b.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- HORZUM, M. B., PADİR, M. A., & ARAS, T. (2017). Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 398-408.
- HURTZ, G. M., & DONOVAN, J. J. (2000). Personality and Job Performance: The Big Five Revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869-879.
- İLBARS, Z. (1987). Kişiliğin Oluşmasındaki Kültürel Etmenler. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih - Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 31(1-2), 201-211.
- İMAMOĞLU, E. O., & GÜLER-EDWARDS, A. (2007). Geleceğe İlişkin Yönelimlerde Benlik Tipine Bağlı Farklılıklar. *Türk Psikoloji Dergisi*, 22(60), 115-132.
- JOHN, O. P., & SRIVASTAVA, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. L. Pervin, & O. ... John içinde, *Handbook of Personality: Theory and Research* (s. 102-138). New York: Guilford Publications.
- JUDGE, T. A., HELLER, D., & MOUNT, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- JUDGE, T. A., ILIES, R., BONO, J. E., & GERHARDT, M. W. (2002). Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.
- KLINE, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling (Methodology in the Social Sciences)* (4. b.). New York: Taylor & Francis.

- KUIJPERS, M., & MEIJERS, F. (2012). Learning For Now or Later? Career Competencies Among Students In Higher Vocational Education In The Netherlands. *Studies in Higher Education*, 37(4), 449-467.
- LARSON, L. M., ROTTINGHAUS, P. J., & BORGES, F. H. (2002). Meta-analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 217-239.
- MCADAMS, D. P. (1997). A Conceptual History of Personality Psychology. R. Hogan, J. Johnson, & S. Briggs içinde, *Handbook of Personality Psychology* (s. 3-39). San Diego, CA: Academic Press.
- MCCRAE, R. R., & JOHN, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.
- MURUGESAN, R., & JAYAVELU, R. (2017). The Influence of Big Five Personality Traits and Self-efficacy on Entrepreneurial Intention: The Role of Gender. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 3(1), 41-61.
- NORMAN, W. T. (1963). Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factor Structure in Peer Nomination Personality Ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 574-583.
- NOVIKOVA, I. A. (2013). Big Five (The Five-Factor Model and The Five-Factor Theory) . *The Encyclopedia of Cross-Cultural Psychology*, 1-3.
- OETTINGEN, G., & MAYER, D. (2002). The Motivating Function of Thinking About the Future: Expectations Versus Fantasies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(5), 1198-1212.
- ÖZSOY, E., & YILDIZ, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- PARIKH, M., & GUPTA, R. (2010). *Organizational Behavior* (1. b.). Tata: Mc Graw Hill India.
- PLOMIN, R., & NESSELROADE, J. R. (1990). Behavioral Genetics and Personality Change. *Journal of Personality*, 58(1), 191-220.
- RAMMSTEDT, B., & JOHN, O. P. (2007). Measuring Personality in One Minute or Less: A 10-Item Short Version of The Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41, 203-212.
- ROBBINS, S., & JUDGE, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış* (14. b.). (İ. Erdem, Dü.) Nobel Yayıncılık.
- ROCCAS, S., SAGIV, L., SCHWARTZ, S. H., & KNAFO, A. (2002). The Big Five Personality Factors and Personal Values. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 789-801.
- ROTHMANN, S., & COETZER, E. P. (2003). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.
- SCHERMELLEH-ENGEL, K., MOOSBRUGGER, H., & MÜLLER, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.

- SCHREUDER, A., & COETZEE, M. (2002). The Relationship Between Career Patterns and Personality Types. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(1), 53-59.
- SEGUEL, A. M., PAEZ, D., & MARTÍNEZ-SÁNCHEZ, F. (2015). Humor Styles and Personality: A Meta-Analysis of The Relation Between Humor Styles and the Big Five Personality Traits. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56, 335-340.
- SEIBERT, S. E., & DEGEEST, D. S. (2017). The Five Factor Model of Personality in Business and Industry. T. A. Widiger içinde, *The Oxford Handbook of the Five Factor Model* (s. 381-401). Madison, USA: Oxford University Press.
- TETT, R. P., JACKSON, D. N., ROTHSTEIN, M., & REDDON, J. R. (1999). Meta-Analysis of Bidirectional Relations in Personality-Job Performance Research. *Human Performance*, 12(1), 1-29.
- TOKAR, D. M., & SWANSON, J. L. (1995). Evaluation of the Correspondence Between Holland's Vocational Personality Typology and the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 89-108.
- TUNCER, M. (2011). Yükseköğretim Gençliğinin Gelecek Beklentileri Üzerine Bir Araştırma 6(2). *Electronic Turkish Studies*, 6(2), 935-948.
- WEISBERG, Y. J., DEYOUNG, C. G., & HIRSH, J. B. (2011). Gender Differences in Personality Across The Ten aspects of The Big Five. *Frontiers in Psychology*, 2, 1-11.
- ZHAO, H., & SEIBERT, S. E. (2006). The Big Five Personality Dimensions and Entrepreneurial Status: A Meta-Analytical Review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259-271.