



## ÖĞRENCİLERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN MESLEĞİN GELECEĞİNE BAKİŞ AÇILARINA ETKİSİ: HİLVAN MYO ÖRNEĞİ<sup>1</sup>

### THE EFFECTS OF THE PERSONAL PROPERTIES OF THE STUDENTS ON THE PROFESSION FUTURE VIEW: HİLVAN VOCATIONAL HIGH SCHOOL EXAMPLE

Kayhan AHMETOĞULLARI<sup>2</sup>, Melike GÜNEŞ<sup>3</sup>

#### Öz

*Bu çalışmanın amacı, MYO öğrencilerinin kişilik özelliklerinin mesleğin geleceğine dönük bakış açılarında bir etkisinin olup olmadığını incelemektir. Çalışma, Harran Üniversitesi Hilvan MYO öğrencilerini kapsamaktadır. Örneklem büyüklüğü belirlenirken evren büyüklüğünün bilindiğinden hareketle hesaplanmış ve 160 olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda, %5 hata oranıyla evreni temsil edebilecek 167 öğrenciye ulaşılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 18 paket programı ile analiz edilmiştir. Açıklayıcı Faktör analizi, Pearson Korelasyon ve Doğrusal Regresyon Analizleri uygulanmıştır. Sonuçlar, Beş faktör kişilik ölçeği dört alt bileşende toplanırken, gelecek beklentisi iki alt bileşende gözlenmiştir. Temel değişkenlerden kişilik ölçeği ile mesleğin geleceğine bakış açısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir etkileşim gözlenmiştir. Ayrıca, alt değişkenlerden yeni yaşantılara açık olmanın kariyer yapma üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi gözlenmiştir. Dahası, yeni yaşantılara açık olmanın çalışma imkânları üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi doğrulanmıştır.*

**Anahtar kelimeler: Kişilik Özellikleri, Kariyer, Mesleki Gelecek, MYO.**

#### Abstract

*The purpose of this study is to investigate whether the characteristics of personality VOC students are influenced by the prospect of the future profession. The study includes Harran Vocational High School students from Harran University. When the size of the sample is determined, the universe is computed with motion known to be large and set to 160.167 students to represent the universe in this direction, to %5 error rate was realised. The obtained data were analyzed with SPSS 18 package*

<sup>1</sup>Bu çalışmanın özeti, 11-13 Mayıs 2017 MESTEK Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Öğr. Gör., Bankacılık ve Sigortacılık Programı Hilvan MYO Harran Üniversitesi, k.ahmet@harran.edu.tr

<sup>3</sup> Öğr. Gör., Bankacılık ve Sigortacılık Programı Hilvan MYO Harran Üniversitesi, m.bayar@harran.edu.tr

*program. Explanatory Factor Analysis, Pearson Correlation and Linear Regression Analysis were applied. The results showed that while the five factor personality scale was composed of subcomponents, the future expectant was observed in two subcomponents. A significant and positive interaction was observed between the personality scale and the future view of the profession from the main variables. In addition, there was a significant positive effect on career making of being open to new experiences from sub-variables. Moreover, a meaningful and positive impact on the work opportunities of being open to new experiences has been confirmed.*

**Keywords: Personal Qualities, Carrier, Professional Future, Vocational High Schools.**

## 1. GİRİŞ

Kuralları toplumca belirlenmiş, belirli bir eğitimle kazanılan ve bireylerin hayatını kazanmak için icra ettikleri bilgi ve becerilere dayalı etkinliklerin bütününe meslek denilmektedir (Köroğlu, 2014:139). Meslek sadece maddi gücü sağlama etkinliği değildir. Her şeyden önce bireylerin yeteneklerini belirlemesi, kendisini geliştirmesi ve gerçekleştirme çabasının bir ürünüdür (Kuzgun, 1994:51).

Meslek seçimi; yaşam tarzından, çevre ilişkilerine, yaşam koşullarından dünya görüşüne kadar insanoğlunun tüm hayatını etkileyen bir süreç olarak varlığını göstermektedir. Bireylerin hangi meslek grubunun kendi kişilik özelliklerine yatkın olduğu hususunda etkin ve doğru karar vermeleri önem arz etmektedir. Doğru olmayan bir kariyer seçimi bireyin mutsuz, verimsiz, isteksiz ve mesleki doyumun sağlanamadığı bir çembere dâhil olmasına neden olmaktadır(Gökdeniz ve Merdan, 2011:23). Kariyer tercihinde bulunurken bireyler kendi kişiliklerine en uygun alanlara yönelmelidirler. Kişiliğe uygun kariyer seçimi bireyin gerek iş hayatında gerekse sosyal hayatında istediği tatmini elde etmesinde ve ilerleyen yaşamında mutlu bir hayat sürdürmesinde etkili bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır. Bunun gerçekleşmesinin temelinde ise bireylerin öncelikle kendilerini ve ilgi alanlarını doğru bir şekilde belirlemeleri, yapmak istedikleri meslekleri iyi araştırmaları, kişilik özellikleri ve tercih ettikleri meslek özelliklerinin uyum içerisinde olup olmadığına dikkat etmeleri gerekmektedir.

Kişilik, bireylerin psikolojik ve biyolojik özelliklerinin bilgi, ilgi, beceri ve yetenek ile entegre olması sonucu ortaya çıkan yapısının bireyin tutum ve davranışlarına yansımaları durumudur (Gökdeniz ve Merdan, 2011:24). Genel olarak kişilik ile ilgili görüşler beş faktör kişilik kuramı çerçevesinde birleşmektedir (Bacanlı vd., 2009:262). Robert McCrae ve Paul Costa yapmış oldukları analizlerinde beş faktör kişilik modelini evrensel ve eksiksiz kişilik özelliklerinin hiyerarşik bir sınıflaması olarak ifade etmektedirler(McCrae ve Costa, 2006:227). Yine çalışmada kişilikleri birbirinden ayıran beş temel kişilik özelliğinin olduğu vurgulanmaktadır. Bunlar dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal tutarlılık ve gelişime açık olma şeklinde ifade edilmektedir (Gökdeniz ve Merdan, 2011:25).

Meslek yüksekokulları, meslek seçimi ve mesleğin geleceğine ilişkin önemin vurgulanmasında hiç kuşkusuz kilit rol oynayan kurumlar olarak tanımlanmaktadır. İçinde bulunduğumuz bilgi çağında bir ülkenin gelişme ve kalkınmasının temel unsuru olan bilgi, beceri ve iş alışkanlığı olan yüksek verime

sahip kalifiye elemanın yetiştirilmesi meslek yüksekokulları ile mümkün olmaktadır (<http://hürriyet.com.tr>). Meslek yüksekokulunda eğitim alan öğrencilerin kısa sürede iş hayatına atılması, gelecekte icra edecekleri meslek ile ilgili beklentilerinin karşılanması hususunda meslek yüksekokulları öncülük görevini üstlenmektedir.

Literatürde genel olarak öğrencilerin kişilik özellikleri ile meslek seçimi, iş bulma, kariyer planlamaları arasındaki ilişkiler araştırılmış ve ikisi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bazı uluslararası çalışmalarda tespit edilmiştir (Carless, 1999; Larson ve Borgen, 2002; Harris vd., 2006). Buna paralel olarak ulusal bazlı çalışmalarda (Tuzcuoğlu, 1994; Yanıkkrem vd., 2004; Genç vd., 2007; Erdem ve Kayran, 2013) yukarıdaki çalışmalara benzer sonuçlara ulaşılmış olup, bireylerin kişilik özelliklerinin meslek seçimine uygun olması halinde mutluluk ve doyumunu da beraberinde getireceği sonucuna ulaşmışlardır. Bu noktadan hareketle beş faktör kişilik özelliklerinin, alt boyutlarıyla geleceğe dönük kariyer planlaması, iş bulma imkânları ve çalışma olanakları bileşenlerine etkisinin olup olmadığı varsa etkisinin yönü ve boyutu göreceli olarak eksik bırakılmıştır. Bu nedenle bu çalışmada, beş faktör kişilik değişkenlerinin dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklık, duygusal dengelik alt bileşenleri ile öğrencilerin geleceğe bakış açılarını oluşturan kariyer planlamaları, iş bulma imkânları çalışma koşulları gibi bileşenler Hilvan meslek yüksekokulu örneğiyle ele alınmıştır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Kişilik ve Tipleri

Kişilik, bireyleri birbirinden ayırtıran ve bireylerin kendilerine özgü davranış, duygu ve düşünce bütünlüğünü sağlayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Macionis, 2003:115). Bu kavram tarih boyunca toplumların sosyal yaşantılarının bir parçası olagelmıştır. Bir bireyin kendine özgü davranış, düşünüş ve duygu şekillerini etkileyen etmenlerin başında kişilik gelmektedir (Temeloğlu ve Aksu, 2016:1514). Kişilik bireylerin psikolojik, biyolojik ve kalıtsal pek çok davranışlarını içermektedir. Kişilik kavramında en fazla kullanılan ve üzerinde pek çok çalışmanın yapıldığı model “Beş Faktör Kişilik Modeli”dir. Bu modelin unsurları şunlardır (Temeloğlu ve Aksu, 2016:1514).

- ❖ **Dışa dönüklük:** Pozitif, girişken, sosyal, enerjik, iyimser, insan odaklı bir yapıya sahip olmayı ifade etmektedir. Bu faktöre sahip olan bireyler, toplumda insanlarla birlikte olmayı seven, eğlenceli ve enerji potansiyelini harekete geçirerek toplumda iyi bir performans ortaya koymaktadırlar. Ancak belirtmek gerekir ki yüksek bir dışa dönüklük olması toplumda bireyler arası ilişkilerin kalitesini belirleyen net bir ölçüt olarak belirtilmemektedir.
- ❖ **Uyumluluk:** Güvenilir, ılımlı, iyi huylu, yardımsever olma gibi özellikleri içermektedir (Bono vd., 2002:318). Bu özellikleri taşıyan bireyler genellikle iyi geçinen, işbirliğine uyumlu, problemlerden kaçınan bireylerdir. Bu özellikleri zayıf olan kişiler ise güven duygusundan uzak, şüpheli, problem odaklı ve kavgacı olarak nitelendirilen bireylerdir.
- ❖ **Sorumluluk:** Düzenli, sorumluluk sahibi, titiz, başarı odaklı olma, planlı ve sistemli olma gibi özellikleri içermektedir (Yürür, 2009:27). Bu faktör özelliklerini taşıyan bireyler belirli hedeflere ulaşmak için emin adımlarla yürüyerek kendini gösterebilen bireylerdir.

❖ **Duygusal tutarlılık:** Bunalım, güvensizlik, yetersiz, çekingen, kötümser kişilik özelliklerini ifade etmektedir. Bu özelliklere sahip olan yani nevroitik (duygusal dengesizlikleri) durumları yüksek bireylerin stresle başa çıkmaları zorlaşmakta ve kaygı düzeyleri oldukça yüksek olmaktadır.

❖ **Gelişime (Deneyime) açıklık:** Yeni tecrübelerle açık olma, açık fikirli, zeki, öğrenmeye hevesli, yenilikçi olma özelliklerinden oluşmaktadır. Bu tür kişilik özelliğine sahip bireyler, kendilerini geliştirme, yetenek ve becerilerini ortaya koyma eğilimindedirler.

## 2.2. Meslek Yüksekokulları

Bir ülkenin gücünü sadece yer altı ve yerüstü zenginlik kaynakları veya nüfusu oluşturmamaktadır. Bunun yanı sıra nitelikli, yetenekli, bilinçli, vizyon sahibi, eğitilmiş, donanımlı bir neslin varlığıyla da bir ülkenin gücünden söz edilmektedir. Küreselleşme ve teknolojiye meydana gelen gelişmeler, ülkeleri eğitim sisteminde yeniliklere açmakta, kalite ve güvenceyi sağlamada her alanda çökümlenmeyi kazandıracak entegrasyon yapısına dahil etmektedir (Alkan vd., 2014:134).

Nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi bir ülkenin sürdürülebilir kalkınması ve rekabet edilebilirliğinin önemli bir ölçütünü oluşturmaktadır. Sürdürülebilir kalkınma ve rekabetin sağlanması, bireylerin sosyal ve ekonomik açıdan gelecekte refaha ulaşmasının en önemli aşamasını yükseköğretim kurumları sağlamaktadır. Özellikle topluma nitelikli, kalifiye eleman sağlamada en büyük pay meslek yüksekokullarına düşmektedir. Nitekim bu kurumların esas amacı da piyasanın beklentilerine uygun, mesleki donanıma sahip, dinamik ara eleman sağlamaktır. Bu anlamda meslek yüksek okullarında verilen eğitimler; bilimsel, teorik olmanın yanı sıra uygulamalı derslerle de desteklenerek sunulmaktadır (Ulus vd., 2015:174).

## 2.3. Meslek (Gelecek) Seçimi

Kuralları toplumca belirlenmiş, belli bir eğitimle elde edilen bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütününe meslek denilmektedir. Bireyin toplum tarafından saygı görmesi, farklı bireylerle iletişim kurması, toplumda statü kazanması ve faydalı bir birey olma duygusunun temelinde meslek kavramı yer almaktadır. Bireyin mesleki tercihinde bulunması yaşam şeklinin belirlenmesinde önemli bir kriterdir (Sarıkaya ve Khorshid, 2009:394).

Meslek seçimi, genç neslin yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Çünkü belirlenen bu yolda gençler başarılarıyla kendilerini kanıtlamaya çalışmaktadır. Bu seçim gençlerin yetenek, ilgi ve istekleri doğrultusunda gerçekleşirse gelecek kaygısı onların duygu ve düşünce dünyasından uzaklaşacaktır. Aksi durumda gelişmiş güzel yapılan tercihler onların hayat boyu dar bir alan içerisinde sıkışıp kalmalarına neden olacaktır. Yine meslek seçiminde para kazanma güdüsü amaç olmamalıdır. Severek ve isteyerek icra edilen bir meslek yorgunluk ve stresi açığa çıkarmadan bireye gerekli kazancı sağlayacaktır.

Meslek seçiminde önemli olan gençlerin kişilikleri, yetenekleri ve ilgileri doğrultusunda bir tercihte bulunmalarıdır. Fakat meslek tercihinde doğru rehberliğin olmayışı, iş hayatının zorlukları, ekonomik ve sosyal politikalardan kaynaklanan nedenler doğru tercihin sağlanmasına engel teşkil etmektedir. Bu durum gençlerin mesleğin geleceğine ilişkin kaygılarını arttırmakta ve geleceğe güvenle bakmalarının önüne geçmektedir. Kişilik özellikleri ve meslek seçimi geleceği belirlemede önem arz

etmektedir. Gençlerin kişilik özelliklerinin farkına varması, belli başlı yetileri kazanması iş yaşamında çalışacağı alanı belirlemede yol göstericidir (Koroğlu, 2014:141-142). Bu açıdan bu çalışmanın en büyük katkısı Hilvan meslek yüksekokulu öğrencilerinin geleceğe dönük beklentilerinin karşılanmasında kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve meslek seçimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak, yazındaki boşluğu doldurmak ve kariyer hayatlarında gençlerimize doğru rehberlik ederek onların kişilik özelliklerine uygun bir şekilde geleceğe hazırlanmalarını sağlamanın yollarını istatistiksel olarak ortaya koymaktır.

### **3. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN OLUŞTURULMASI VE MODELİ**

#### **3.1. Kişilik ile Mesleğin Geleceğine Bakış Açısı Arasındaki İlişki**

Kişilik bireyin tüm özelliklerini yansıtan bir kavramdır. Çünkü hem iç hem dış çevreyle kurulan ilişkilerin ayırt edici yönlerini ve yapılaşmış biçimini kişilik oluşturmaktadır (Cüceloğlu, 1991:404). Kişilik özelliklerine uygun meslek seçimi bireylerin doyum düzeylerini belirlemede, toplumda mesleğine adanmış, başarılı, geleceğe ümitle bakan bir neslin varlığını ön plana çıkarmaktadır.

Meslek seçimi ve öğrencilerle ilgili pek çok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Özellikle araştırmalarda meslek seçiminde etkili olan faktörler üzerinde yoğunlaştığı gözlenmektedir. Kariyer seçimi ve kişilik özellikleri ile ilgili literatüre bakıldığında her iki değişken arasında önemli bir ilişkinin olduğu ispat edilmiştir. Kuzgun (1994:51) bireylerin gününün üçte birini mesleki yoğunluklarının kapladığını, bu yoğunluğun kişilik özelliklerine, bireylerin ilgi ve yeteneklerine uyumlu olması halinde mutluluk ve gerekli tatminin sağlanabileceğini ifade etmiştir. Schreuder ve Coetzee (2002) kariyer danışmalığını geliştirmek amacıyla kariyer modelleri ve kişilik tipleri üzerine yapmış olduğu çalışmada her iki değişken arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Temel (2012) çalışmada kişilik ve meslek tercihi arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu, bireyin kendi kişilik özelliklerine uygun mesleği icra etmelerinin daha fazla başarı ve mutluluk sağladığını ortaya koymuştur. Temel'e göre bir kimsenin uygun mesleği tercihinde temel faktör kişilik özelliklerinin doğru tanımlanmasıdır. Ehrhart ve Makransky (2007) çalışmada birey-meslek, birey-iş uygunluğu algılamalarında kişilik ve mesleki ilgi ilişkisini test etmişlerdir. Çalışmalarının sonucunda mesleki ilginin mesleki algılamada kişilikten daha çok etkili olduğu sonucuna varmışlardır. Çevik ve Perkmen (2010) Holland'ın kariyer teorisine göre müzik öğretmeni adaylarının kişilik özelliklerini incelemişlerdir. Katılımcıların artistik kişilik özelliklerine sahip oldukları bulgusuna ulaşmışlardır. Yine Temeloğlu ve Aksu'da (2016), çalışmada turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerini ve mesleğin gerektirdiği kişilik özellikleri ile karşılaştırarak, kişilik özelliklerinin kariyer yapma isteği üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uzunibrahimoğlu (2003), 511 lise son öğrencileri için yaptığı araştırmada ise, öğrencilerin beş faktör kişilik özelliklerinin mesleki ilgilerini etkilediğini ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra lise son sınıf öğrencilerinin mesleki gelişim ve mesleki tercihleri açısından beş faktör kişilik özellikleri tartışılmıştır.

### 3.2. Kişilik ile Kariyer Planlaması Arasındaki İlişki

Birey için önemli bir evre olan kariyer yönelimi, bireyin duygularını, değerlerini ve yeteneklerini tam manasıyla algılamasıyla başlamaktadır. Kariyer, bireyin hayatı boyunca edindiği meslekle ilişkili olarak algıladığı tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Can, 1997:318). Başka bir ifade ile kişinin iş hayatında ulaşmak isteyeceği iş başarısı ve uzmanlık alanıdır (Serin vd. 2014:211). Kariyer kavramı, hem mesleki manada yükselmeyi hem de kişisel gelişimi ve doyumu içermektedir.

Toplumdaki tüm bireylerin özellikle genç neslin, eğitim sürecinden sonra başlayan ve hayatlarının geri kalan kısmını oluşturacak olan iş hayatlarında başarılı olabilmeleri açısından kariyer planlaması önemli bir yer tutmaktadır. Nitekim bu başarının gerçekleştirilmesinde kariyer planlamasının yanı sıra bireylerin kişilik yapıları ve kişiliğe ilişkin alt faktörlerinin de ciddi bir etkisinin olduğunu belirtmek gerekmektedir. Kariyer planlaması sürecinde bireyin kendisini tanımasının, değerlendirmesinin, kendisine fırsat tanımasının hedeflerin belirlenmesi, planlamanın hazırlanması ve uygulama safhasına geçilmesinde önemli aşamalar olduğunu belirtmek gerekmektedir (Çarıkçı ve Morçin, 2014:69).

İster kamu sektörü ister özel sektör olsun, her işletmede emek faktörüne her zaman ihtiyaç duyulmaktadır. Hangi sektör olursa olsun samimi, başarılı, yetenekli, azimli bireylere duyulan gereksinimin önemi her yönüyle bireylere aktarılmalıdır. Bu hususta nitelikli ara eleman ihtiyacını sağlayan meslek yüksekokulları ve personellerine büyük sorumluluk düşmektedir. Mesleki geleceğe ilişkin kariyer planlamasının ilk aşamasını oluşturan meslek yüksek okullarının, genç nesillere bu mevzunun aktarılması ve örnek teşkil etmesi hususunda hassasiyetle durması gerekmektedir. Bu hususta hedeflerin gerçekleştirilmesi adına akademik personel ile öğrencilerin kişilik özelliklerinin tespit edilmesi, beceri ve kabiliyetlerine uygun iş tercihi seçimi ve kariyer planlaması yönünde eğitimler verilebilmelidir. Bu kriterlerin yerine getirilmesi hem genç nesil hem de onları istihdam edecek sahalar için de önem arz etmektedir. Yeni (2015)'in çalışmasında kişilik özellikleri ve alt boyutları çalışan çıktılarından biri olan emeğin duygusal boyutuna nasıl bir etki yapılabileceğini ve bu etkinin bireyin kariyer yaşamını nasıl etkileyeceğini ortaya koymaktadır. Bu noktalardan hareketle, geleceğin işgücü teminini sağlayacak olan meslek yüksekokulu öğrencilerinin kişilik özelliklerinin tespit edilmesi ve buna uygun kariyer planlaması ve iş tercihi yapabilmesi gerekmektedir.

Araştırma çerçevesinde ortaya atılan hipotezler;

**H<sub>1</sub>**: MYO öğrencilerinin kişilik özelliklerinin mesleğin geleceğine bakış açıları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

**H<sub>1a</sub>**:Öğrencilerin sorumluluğunun artması iş bulma olanaklarını artırır.

**H<sub>1b</sub>**:Öğrencilerin dışa dönüklüğünün artması iş bulma olanaklarını artırır.

**H<sub>1c</sub>**:Öğrencilerin gelişime açıklığının artması iş bulma olanaklarını artırır.

**H<sub>1d</sub>**:Öğrencilerin duygusal tutarlılığının (dengeli) artması iş bulma olanaklarını artırır.

**H<sub>1e</sub>**:Öğrencilerin sorumluluklarının artması kariyer yapma olanaklarını artırır.

**H<sub>1f</sub>**:Öğrencilerin dışa dönüklüğünün artması kariyer yapma olanaklarını artırır.

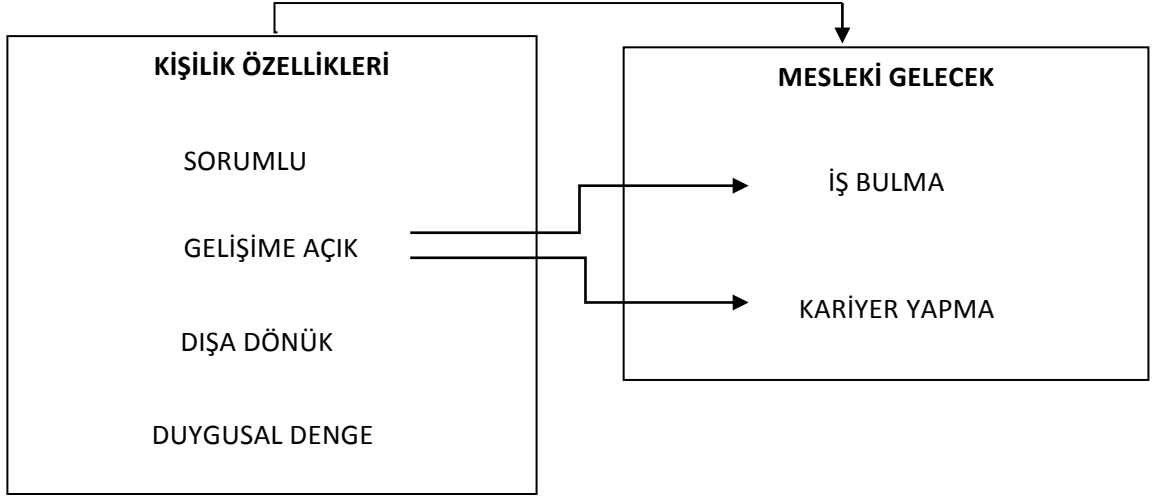
**H<sub>1g</sub>**:Öğrencilerin gelişime açıklığının artması kariyer yapma olanaklarını artırır.

**H<sub>1h</sub>**:Öğrencilerin duygusal tutarlılığının (dengeli) artması kariyer yapma olanaklarını artırır.

### 3.3. Araştırma Modeli

Araştırmanın hipotezleri çerçevesinde ortaya çıkan kavramsal model Şekil 1’deki gibidir.

**Şekil 1: Araştırmanın Modeli.**



## 4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

### 4.1. Evren ve Örneklem

Meslek yüksek okullarının kaliteli eğitim vermeleri ve meslek seçiminin kişilikle uyuşması mesleki geleceğin daha parlak olmasına yardımcı olacağı aşikârdır. Araştırmanın evreni Harran Üniversitesi Hilvan Meslek Yüksekokulu öğrencilerini kapsamaktadır. Toplamda 350 öğrenciden 167’sitesadüförneklem yöntemiyle seçilmiştir. Bu seçim belli evrenler için kabul edilebilir ortalama örneklem büyüklükleri açısından kabul edilebilir sınırlar içerisinde (Sekaran, 1992:253. Akt. Altunışık vd, 2005:127).

### 4.2. Veri Toplama Tekniği ve Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi

Çalışma bulguları, Harran Üniversitesi bünyesinde yer alan Hilvan MYO öğrencilerinden yüz yüze anket yöntemiyle toplanan verilerin analiz edilmesiyle elde edilmiştir. Veri toplama sürecinde önce 30 denek üzerinde pilot çalışması yapılmış ve nihayetinde güvenilirlikleri düşük olan sorular çıkarılarak ankete son hali verilmiştir. Ayrıca, rassal olarak seçilen öğrencilerden 175’i ankete katılmayı kabul etmiştir. Fakat veri girişi sırasında uygun doldurulmadığı ve güvenilir olmadığı fark edilen anket formları analizden çıkarılarak 167 veriyle devam edilmiştir. Çalışmanın verileri 01.12.2016-31.01.2017 tarihleri arasında elde edilmiştir. *Beş faktör kişilik ölçeği* ve *mesleğin geleceğine bakış* değişkenleri için daha önce farklı çalışmalarda güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş ölçeklerden yararlanılmıştır. Değişkenlerin ölçümünde beşli Likert ölçeği kullanılmış ve analizler SPSS 18 paket programı kullanılarak yapılmıştır.

Bütün değişkenler için 1 ile 5 aralığında (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum/Ne katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) ölçümler yapılmıştır.

- Beş Faktör Kişilik Algısı

Beş faktör kişilik algısı ölçeğini, Goldberg (1990)'in geliştirdiği ve kültürel farklar ve diğer farklılıkları göz önüne alıp Türkçeye uyarlayan, geçerliliğini ve güvenilirliğini test eden Atak (2013)'in çalışmasından uyarlanmıştır. 10 ifadeden oluşan kişilikle ilgili sorulardan *kendimi altüst olmuş, dikkatsiz olarak görüyorum* ifadesi uzman akademisyenler incelemesi sonucu iki ayrı ifade olduğu ve pilot çalışması sonucu yeterli güvenilirlikte olmaması nedeniyle *kendimi altüst olmuş olarak görüyorum* ve *kendimi dikkatsiz olarak görüyorum* diye iki ifadeye bölünmüştür. Nihayetinde 11 ifade ile analize devam edilmiştir.

Beş faktör kişilik değişkene uygulanan Açımlayıcı Faktör Analizi yardımıyla değerlendirilmiştir. Açımlayıcı analiz temel mantığına göre bütün ölçekler analize aynı anda tabi tutulmuş ve beş faktöre yüklenmesi gereken ifadelerin dört alt bileşende toplandığı gözlenmiştir. Dahası, *kendimi kaygılı, kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan olarak görüyorum* ifadesiyle *kendimi çekingen sessiz olarak görüyorum* ifadesinin gerek faktör yüklerinin düşük olması gerekse KMO değerini düşürmeleri nedeniyle analizden çıkarılmıştır. En nihayetinde dört alt bileşene yüklenen ölçekle analizlere devam edilmiştir.

- Mesleğin geleceğine bakış açısı

Bu değişken Aymankey ve Aymankey (2013)'un çalışmalarının yanı sıra Üzümcü ve arkadaşlarının (2015) da yararlandığı ölçeklerden uyarlanmıştır. 10 sorudan oluşan ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiş ve oldukça güvenilir sonuçlar elde edilmiştir. Yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi sonucunda ifadeler, alın yazında beklendiği gibi iki alt bileşende toplanmıştır.

### 4.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Bu araştırmada, Açımlayıcı faktör analizinden Temel Bileşenler yöntemi ve regresyon analizi yapılmıştır. Verilerde Faktör ve Regresyon analizlerinin temel varsayımlarından olan çoklu normal dağılım şartı sağlanmamıştır. Ancak verilerin Basıklık ve Çarpıklık değerleri tek tek kontrol edildiğinde literatürde kabul edilen +2 ile -2 aralığındaki değerlerle normal dağılım değerleri için kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu gözlenmiştir (George ve Mallery 2010). Bu çerçevede normallik varsayımı kabul edilerek analizler yapılmıştır. Nihayetinde verilerin güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılarak gerekli düzenlemeler ile son hali Tablo 1'de gösterilmiştir.



## 5. BULGULAR

Araştırmaya katılan öğrencilerin %71'i erkek %29'u bayan iken; katılımcıların %29'u 16-20; %54,8'i 21-25; %9,7'si 26-30 ve kalanı ise 31 ve üstü yaş aralığındadır. Mezun oldukları okul açısından %25,8'i Anadolu Lisesi; %16,1'i Meslek Lisesi; %51,6'si ise diğer liselerden mezun olmuşlardır. Tamamı gündüz öğretiminden oluşan katılımcıların, %35,5'i Bankacılık ve Sigortacılık; %35,5'i Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı iken; %29'u ise İnşaat Teknolojisi programını okumaktadır. Program tercihinde %71'i kendi isteğiyle, %29'u ise isteği dışında seçim yapmıştır. Nihayet katılımcıların, %35,5'i birinci sınıf; %61,3'ü ikinci sınıf iken %3,2'si dönem uzatmıştır.

Bu araştırma da Açıklayıcı Faktör analizi tekniklerinden Temel Bileşenler analizi (Principal Component Analysis- PCA) kullanılmıştır. Bu yöntemde değişkenler arasındaki varyansı açıklayan birinci faktör değerlendirilir. Bu durum devam eder ve kalan maksimum miktardaki varyansı açıklamak için ikinci faktör hesaplanır (Kalaycı, 2014:321). Açıklayıcı faktör analizi için değişkenler faktör analizi modeli oluşturularak test edilmiştir. Analiz sonucunda Tablo 1'de gösterilen standardize yükleme katsayıları ve faktör desenine ait güvenilirlik (Cronbach Alpha) değerlerine ulaşılmıştır. Yükleme katsayıları 0,45 ve üstü yükleme katsayılarına sahip değerlere yer verilmiştir.

Tablo'1 incelendiğinde literatürden bahsedilen beş faktör kişilik algısı değişkeninin dört alt bileşen de toplandığı ve bazı ifadelerin beklenenin dışında alt bileşenlerle aynı çatıda toplandığı gözlenmiştir. Zıt ifadeler ve olumsuz anlam içeren sorular analiz esnasında ters kodlama yapılarak değerlendirilmiştir. Beş alt bileşene yüklenmesi beklenen ifadelerin dört bileşende ve farklı kombinasyonlarla yüklenmesi, gerek pilot çalışması sonrası güvenilirliği düşük soruların çıkarılması gerek uzman akademisyen incelemesi sonucu farklı ifadeleri içeren tek soruluk ifadelerin ikiye ayrılması ve farklılık uyarlamaları gerekse katılımcıların yeterli seviyede olmamasından dolayı olduğu aşikardır.

**Tablo 1. Döndürülmüş Açımlayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları.<sup>4</sup>**

	Sorumlu (SOR)	Dış dönük (DışDön)	Gelişime açık (DA)	Duy. Deng.	İş Bul/Çalışım Koşul(İBO)	Kariye İmkân	Cronb. Alpha
Kendimi altüst olmuş olarak görüyorum.	0,852						0,66
Kendimi dikkatsiz olarak görüyorum.	0,813						
Kendimi geleneksel, yaratıcı olmayan olarak görüyorum.		0,783					0,82
Kendimi dışa dönük, istekli olarak görüyorum.		0,748					
Kendimi yeni yaşantılara açık, karmaşık olarak görüyorum.			0,731				0,41
Kendimi güvenilir, öz disiplinli olarak görüyorum.			0,697				
Kendimi sempatik, sıcak olarak görüyorum.			0,471				
Kendimi eleştirel, kavgacı olarak görüyorum.				0,794			0,99
Kendimi sakin, duygusal olarak dengeli görüyorum.				0,790			
Okuduğum Bölümde/Programda Barınma-yeme-içme koşulları uygun ve yeterlidir.					0,783		0,75
Okuduğum Bölüm/Programın Sosyal Güvence imkanları yeterlidir.					0,743		
Okuduğum Bölümde/Programda çalışmak eğlenceli ve sevgilidir.					0,648		
Bu bölümden mezun olduğumda yeterli ve tatmin edici ücretle çalışacağıma inanıyorum.					0,636		
Okuduğum bölüm/programda prim, bahşis ve ek ücretler gibi olanaklar yeterlidir.					0,589		
Bu bölümün/Programın ücretleri diğer sektörlerle aynı ya da daha yüksektir.					0,497		
Mezun olunca kendi bölümüm ile ilgili bir sektörde çalışmayı düşünüyorum.						0,815	0,75
Bölümüm uzun yıllar çalışmak için uygun bir sektördür.						0,751	
İlerde okuduğum bölümde/programda yönetici pozisyonuna geleceğime inanıyorum.						0,692	
Mezun olduğumda alanımdan farklı bir sektörde çalışmayı düşünüyorum.						0,543	
BFKÖ ve GB değişkenleri için KMO değerleri		0,625			0,746		

En nihayetinde Kişilik ölçeği, literatürde de bahsedilen ve faktör yükleri yüksek olan ifadelerden yola çıkarak sorumluluk, dışa dönüklük, deneyime açıklık ve duygusal dengelik alt bileşenleri olarak isimlendirilmiştir. Faktör yükleri ve güvenilirlik seviyesi kabul edilebilir düzeyde olduğu da açıkça gözlenmektedir.

Mesleğin geleceği hakkında bakış açılarını incelemeye dönük diğer temel değişken ise, alın yazında ifade edilen iş bulma ve çalışma koşulları ile kariyer imkanları alt bileşenlerinde gözlenmiştir. Gerek literatür gerek faktör yükleri ve güvenilirlik değerleri incelendiğinde kabul edilebilir düzeylerin oldukça üzerinde gözlendiği için bahsedilen alt bileşenler teyit edilmiştir.

Temel değişkenler ve alt bileşenler arasındaki ilişkinin var olup olmadığını, varsa derecesini ölçmek amaçlı kullanılan diğer analiz de korelasyon analizidir. Araştırma kapsamında ortaya konan ilişkiler, ortalamalar ve standart sapmalar Tablo 2'deki gibidir. Çalışma kapsamında ele alınan öğrencilerin verdiği cevapların teorik olarak orta değer olan 3'ün çok üzerinde olduğu ortalamalarından anlaşılmaktadır (Tablo 2).

<sup>4</sup>Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ) ve Gelecek Beklentisi (GB).BFKÖ (Sorumluluk, Gelişime Açıklık, Sorumlu, Duygusal dengeli) ve GB (Gelecek Beklentisi ve Kariyer İmkânı) temel değişkenlerimizi oluşturmaktadır.

**Tablo 2. Değişkenler Arasındaki İlişki, Ortalamalar ve Standart Sapmalar.**

	SOR	DDÖN	GA	DDEN	İBO	KARY	KİŞLK	GB	ortalm	Stnd.Sp
Sorumluluk	1								4,62	2,21
dışadönüklük	-,037	1							5,57	1,51
Gelşmeaçıklık	-,139	,101	1						10,75	2,75
duyg dengelik	,208**	-,031	,254**	1					6,06	1,51
İşbulmaolanağı	-,009	,118	,278**	,071	1				18,62	4,63
kariyer	-,028	,075	,230**	,026	,375**	1			14,32	2,93
kişilik	,435**	,373**	,478**	,415**	,190*	,130	1		33,26	7,13
gelecekbeklent	-,020	,121	,309**	,063	,904**	,736**	,198*	1	32,95	6,33

\*\* . Korelasyon %1 seviyesinde anlamlıdır.

\* . Korelasyon %5 seviyesinde anlamlıdır.

\*\*\* **SOR:** Sorumluluk; **DDÖN:** Dışa dönüklük; **GA:** Gelişime Açıklık;  
**DDEN:** Duygusal Dengelik ; **İBO:** İş bulma ve çalışma olanakları ; **KARY:**  
Kariyer; **GB:** Gelecek Beklentisi

Temel değişkenlerden kişilik ile gelecek beklentisi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki gözlenmiştir ( $\beta=0,198$ ;  $\alpha\leq 0,05$ ). Alt değişkenlerden deneyime açıklık ile kariyer yapma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki teyit edilmiştir ( $\beta=0,230$ ;  $\alpha\leq 0,01$ ). Dahası çalışma imkanlarının iyileştirilmesi ile deneyime açıklık arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulgulanmıştır ( $\beta=0,278$ ;  $\alpha\leq 0,01$ ).

Korelasyon değerlerinin incelenmesiyle elde edilen ve değişkenler arasında gözlenen anlamlı ve nispeten yüksek korelasyonlar dikkate alınarak araştırma modelinin testinde regresyon analizinden yararlanılmış ve analizlerde maksimum olasılık yöntemi kullanılmıştır. Bu varsayımlar çerçevesinde araştırma modelinin ve hipotezlerin test edilmesi için uygulanan regresyon analizlerinden aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Temel değişkenler olarak modelin geçerliliğini ve hipotezlerin doğruluğunun teyidi açısından, kişilik algısının gelecek beklentisi üzerindeki etkisinin incelendiği regresyon modeli;

$$GB = B_0 + B_1 \times KİŞİ + e \quad (1)$$

Şeklinde ifade edilmiştir. Modele ilişkin bulgular Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3. Kişilik (KİŞİ) Bağımsız Değişkeninin Gelecek Beklentisi (GB) Bağımlı Değişkeni Üzerindeki Etkisi.**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Parametre Tahmini		Hip.	Standart Parametre Tahmini	T Değeri/ Anlamlılık (P)	Model/ Alt Model R <sup>2</sup>	F Değeri/ Anlamlılık (P)	Test Sonucu
GB	Sabit	B <sub>0</sub>	25,89			8,98	0,056	6,762 0,01	Kabul
	KİŞİ	B <sub>1</sub>	0,224	H <sub>1</sub>	0,20	2,60 0,00			

Tablo 3 ele alındığında, öğrencilerin kişilik algılarının gelecek beklentileri üzerinde anlamlı doğrudan ve pozitif etkisi gözlenmektedir. Kişilik algısındaki bir birimlik değişim gelecek beklentileri üzerinde 0,20 standart değerde etkiye sahiptir. Model istatistiksel olarak anlamlı olup gelecek beklentisi değişkenindeki %5,6'lık değişim kişilik değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Bu nedenle H<sub>1</sub> desteklenmektedir.

Temel değişkenlere ek olarak alt değişkenler arasındaki etkileşimi gözlemleyebilmek adına araştırma hipotezlerini test eden çoklu regresyon modeli oluşturulmuştur.

$$\text{İBO} = B_0 + B_1 \times \text{SOR} + B_2 \times \text{DDÖN} + B_3 \times \text{GA} + B_4 \times \text{DDEN} + e \quad (2)$$

şeklinde formüle edilmiştir. Modele ilişkin bulgular Tablo 4’te verilmiştir.

**Tablo 4. SOR, DDÖN, GA ve DDEN Bağımsız değişkenlerinin İBO Bağımlı Değişkeni Üzerindeki Etkisi.**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Parametre Tahmini		Hip.	Standart Parametre Tahmini	T Değeri/ Anlamlılık (P)	Model/ Alt Model R <sup>2</sup>	F Değeri/ Anlamlılık (P)	Test Sonucu
İBO	Sabit	B <sub>0</sub>	11,83			5,24	0,086	3,83 0,00	
	SOR	B <sub>1</sub>	0,07	H <sub>1a</sub>	0,03	0,42			RED
	DDÖN	B <sub>2</sub>	0,28	H <sub>1b</sub>	0,09	1,21			RED
	GA	B <sub>3</sub>	0,46	H <sub>1c</sub>	0,27	3,43			KABUL
	DDEN	B <sub>4</sub>	-0,01	H <sub>1d</sub>	-0,003	-0,04			RED

Tablo 4 dikkate alındığında, alt değişkenlerden deneyime açıklık değişkeni çalışma imkânları bağımlı değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahiptir. Yani, gelişime açıklık değişkenindeki bir birimlik değişim çalışma imkanları değişkeni üzerinde 0,27 standart değerde değişime yol açmaktadır. İstatistiksel olarak anlamlı olan modeli, çalışma imkanları bağımlı değişkenindeki değişimin %8,6’sı modeldeki bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Bu doğrultuda, H<sub>1a</sub> kabul edilirken, H<sub>1b</sub>, H<sub>1c</sub> ve H<sub>1d</sub> reddedilmiştir.

Alt değişkenlerden kariyer bağımlı değişkeni üzerinde, kişiliğe bağlı alt değişkenlerin etkisini ölçmek amaçlı oluşturulan model;

$$\text{KARY} = B_0 + B_1 \times \text{SOR} + B_2 \times \text{DDÖN} + B_3 \times \text{GA} + B_4 \times \text{DDEN} + e \quad (3)$$

Şeklinde formüle edilmiştir. Modele ilişkin bulgular, Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5. SOR, DDÖN, GA ve DDEN Bağımsız Değişkenlerinin KARY Bağımlı Değişkeni Üzerindeki Etkisi.**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Parametre Tahmini		Hip.	Standart Parametre Tahmini	T Değeri/ Anlamlılık (P)	Model/ Alt Model R <sup>2</sup>	F Değeri/ Anlamlılık (P)	Test Sonucu
KARY	Sabit	B <sub>0</sub>	11,40			7,85	0,057	2,455 0,049	
	SOR	B <sub>1</sub>	0,02	H <sub>1e</sub>	0,01	0,17			RED
	DDÖN	B <sub>2</sub>	0,09	H <sub>1f</sub>	0,05	0,67			RED
	GA	B <sub>3</sub>	0,25	H <sub>1g</sub>	0,24	2,91			KABUL
	DDEN	B <sub>4</sub>	-0,07	H <sub>1h</sub>	-0,04	-0,44			RED

Tablo 5 ele alındığında, gelişime açıklık (GA) değişkeninin kariyer (KARY) bağımlı değişkeni üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi gözlenmiştir. Yani gelişime açıklık seviyesindeki bir birimlik artış kariyer yapma yolunda 0,24 standart değerde artışa yol açmaktadır. İstatistiksel olarak anlamlı olan modelde (F≤0,05) bağımlı değişkendeki değişimin %5,7’lik kısmı bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Bu doğrultuda, H<sub>1e</sub> desteklenirken, H<sub>1f</sub>, H<sub>1g</sub>, H<sub>1h</sub> reddedilmiştir.

## 6. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bireyin meslek seçimi veya kariyer alanını etkileyen pek çok değişken bulunmaktadır. Aile, bilgi, beceri, alınan eğitim, sosyal çevre vb. faktörlerin yanı sıra, üniversite düzeyinde eğitim gören bireylerin kişilik yapıları, kariyer planları yapmaları ve mesleğe bakış açılarını ortaya koymada ayrı bir önem taşımaktadır. Çünkü kişilik yapısı oturmuş bireylerin kariyer tercihinde bulunması veya yönlendirilmesi daha sağlıklı olmaktadır. Bu hususta piyasanın ihtiyaç duyduğu ara eleman gereksinimini karşılayan meslek yüksek okulları da önemli bir rol üstlenmektedir (Pelit ve Öztürk, 2010).

Çalışmada uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre, beş faktör kişilik ölçeği bileşenleri literatürün aksine dört alt bileşende toplanmıştır. Gerek ölçeklerin uyarlanması süreci gerek uygulama alanı farklılığı ve gerekse örneklem sayısının görece düşük olmasından kaynaklı oluşan bu yeni alt bileşenler literatür çerçevesinde isimlendirilmiştir. Kişilik için yapılan faktör analizinde en yüksek puandan en düşüğe doğru sıralandığında, sorumluluk, dışa dönüklük, gelişime açıklık ve duygusal dengelilik (tutarlılık) olarak adlandırılmıştır. Bu açıdan bakıldığında benzer sonuçlarla benzer faktörleri bulan Köroğlu (2014), Gökdeniz ve Merdan (2011) çalışmayı desteklemektedir. Bir diğer temel bileşen olan gelecek beklentisinin literatürde de değinildiği (Aymankey ve Aymankey, 2013; Üzümcü vd, 2015) gibi iş bulma ve çalışma olanakları (İBO) ve kariyer yapma planları alt bileşenlerine yüklendiği teyit edilmiştir.

Bu çalışmada, Hilvan özelinde MYO öğrencilerinin kişilik yapıları ve bu yapıların mesleki geleceğe bakışlarına etkisinin olup olmadığı ölçülmüştür. Çalışma sonuçlarına göre, temel bileşenlerden olan kişilik değişkeninin geleceğe bakış açısı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi doğrulanmıştır ( $\beta=0,01$ ;  $F= 6,762$ ). Alt boyutlardan gelişime açık kişiliğe sahip bireylerin gerek iş bulma ve çalışma olanakları bileşenlerinde ( $T=3,43$ ;  $\beta=0,00$ ) gerekse kariyer yapma planlarında ( $T=2,91$ ;  $\beta=0,04$ ) önemli, anlamlı ve pozitif yönlü bir etki gözlenmiştir. Bu çok önemli sonuca göre, Hilvan MYO'da yer alan büro yönetimi ve yönetici asistanlığı, bankacılık ve sigortacılık, inşaat teknolojisi programlarının gelişime açık kişilik tiplerinde mesleki geleceğe bakış açılarının oldukça olumlu olduğu ve gerek kariyer planlamaları için gerek iş bulma kolaylığı açısından gerekse buldukları işte çalışma olanaklarının iyileştirilmesi bakımından oldukça kritik olduğu teyit edilmiştir.

Araştırmada kişiliğin alt boyutlarından sorumluluk, dışa dönüklük ve duygusal tutarlılığın gerek iş bulma ve çalışma olanaklarında gerekse kariyer yapma planlarında anlamlı bir etkisi gözlenmemiştir. Bu sonuçlar, Temeloğlu ve Aksu'nun (2016) turizmde kariyer yapma istekleriyle kişilik özelliklerini ele aldığı çalışma ile çelişmektedir. Onların çalışmasında, uyumluluk, sorumluluk, yeniliklere açık kişilik yapısına sahip öğrencilerin dışa dönüklük ve duygusal denge kişiliğine sahip öğrencilere göre kariyer yapma isteğinin daha fazla olduğu gözlenmiştir. Bu çelişmenin temel sebeplerinden biri, sektör farklılığının olmasıdır. Turizm sektörü kendi yapısı gereği kariyer yapma noktasında farklı elementleri bünyesinde bulundururken, bir başka hizmet sektörü olan bankacılık, büro ve hatta inşaat farklı bileşenleri bünyesinde bulundurmaktadır. Kişilik bileşenlerinden gelişime açıklık değişkeni ise gerek bu çalışmada gerekse farklı çalışmalarda kariyer yapma olanakları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.

Bu noktalardan hareketle özelde Hilvan olmak üzere MYO'ların dikkate alması gereken hususlar;

- Mesleğin gelecekteki çeşitliliği ve biçimine göre seçilecek programın öğrencilerin kişilik yapılarıyla örtüşmelidir.
- Gerek kariyer yapma olanakları gerek iş bulma ve bulunan işteki çalışma olanakları açısından gelişime açık kişilik yapısı her zaman bir adım önde olacaktır.
- Bu açıdan gelişime açık yeniliği seven, girişimci bir kişiliği bünyesinde bulunduran gelişime açık yapıdaki öğrencilerin, parlak bir geleceğe sahip olması olasıdır.
- Geleceğimizin teminatı olan öğrencilerimizin iyi bir kariyer sahibi olabilmesi için okudukları bölüm/programın kişilik yapılarına uygun olması ve mevcut öğrencilerin hocaları tarafından iyi yönlendirilmesi, gerek çalışacakları kurumlarda gerek toplum hayatında gerek bireysel hayatlarında daha başarılı ve işini severek yapan bunun yanı sıra kariyer basamaklarını emin adımlarla aşan bir öğrenci portföyü oluşturmayı sağlayacaktır.

Çalışmanın en temel farkı, kişilik ve kariyer planları üzerine yapılan çalışmaların ve gelecek beklentisi üzerine yapılan çalışmaların çoğunlukla turizm öğrencileri üzerinde yoğunlaşmasından kaynaklanmaktadır. Bu çalışmada ise kişilikle gelecek beklentisi, kişiliğin alt boyutlarıyla gelecek beklentisinin alt boyutları arasındaki etkileşim meslek yüksek okulundaki farklı bölümler bazında ele alınmıştır. Ayrıca araştırma, gerek Hilvan özelinde olması gerek üç programın öğrencilerini kapsamı gerekse örneklem sayısının azlığı gibi eksikliklere sahiptir. İleride, hem farklı bölümleri hem farklı MYO'ları göz önünde bulundurarak yapılacak çalışmalar fayda sağlayacaktır.

## 7. KAYNAKÇA

- Alkan, Reha Metin-Suiçmez, Menderes-Aydıncal, Mehmet-Şahin, Menekşe (2014), “Meslek Yüksekokullarındaki Mevcut Durum: Sorunlar ve Bazı Çözüm Önerileri”, *Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi*, Cilt.4, Sayı.3, (133-140).
- Altunışık, Remzi-Çoşkun, Recai-Bayraktaroğlu, Serkan-Yıldırım, Engin (2005), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Atak, Hasan (2013), “On-Maddeli Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürü’ne Uyarlanması”, *Nöropsikiyatri Arşivi*, Cilt.50, Sayı.4, (312-319).
- Aymankuy, Yusuf-Aymankuy, Şimal (2013), “Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm Sektöründeki İstihdamla İlgili Görüşleri ve Sektördeki Kariyer Beklentileri: Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği”, *Akademik Bakış Dergisi*, Cilt.35, (Mart/Nisan), (1-21).
- Bacanlı, Hasan-İlhan, Tahsin-Aslan, Sevda (2009), “Beş Faktör Kişilik Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT)”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt.7, Sayı.2, (261-279).
- Bono, Joyce E.-Boles, Terry L.-Judge, Timothy A.-Lauver, Kristy J. (2002), “The Role of Personality in Task And Relationship Conflict”, *Journal of Personality*, Cilt.70, Sayı.3, (1311-1344).

- Can, Halil (1997), *Yönetim ve Organizasyon*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Carless, Sally A. (1999), “Career Assessment: Holland's Vocational Interests, Personality Characteristics, And Abilities”, *Journal of Career Assessment*, Cilt.7, Sayı.2, (125-144).
- Coetzee, M.-Schreuder, A.M.G. (2002), “The Relationship Between Career Patterns And Personality Types”, *SA Journal of Industrial Psychology*, Cilt.28, Sayı.1, (53-59).
- Cüceloğlu, Doğan (1991), *İnsan ve Davranışı*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Çarıkcı, İlker Hüseyin-Morçin, Sine Erdoğan (2014), “Ön lisans Turizm Öğrencilerinin Kariyer Değerleri: Sarıkamış Örneği”, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, Cilt: 2, Sayı.2, (67-81).
- Çevik, Beste-Perkmen, Serkan (2010), “Holland’ın Kariyer Teorisine Göre Müzik Öğretmeni Adaylarının Kişiliği”, *International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, Cilt.978, Sayı.605, (24-28).
- Dinçer, Füsün İstanbullu-Akova, Orhan-Kaya, Fazıl (2013), “Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otelcilik İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği”, 3. *Uluslararası Meslek Yüksekokulu Sempozyumu*, Ekim, Ardahan.
- Ehrhart, Karen Holcombe-Makransky, Guido (2007), “Testing Vocational Interests And Personality as Predictors of Person-Vocation And Person-Job Fit”, *Journal of Career Assessment*, Cilt.15, Sayı.2, (206-226).
- Erdem, B.-Kayran, Mehmet Fatih (2013), “Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.14, Sayı.1, (81-106).
- Genç, Gülten-Kaya, Alim-Genç, Metin (2007), “İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt.8, Sayı.14,( 49-63).
- George, Darren-Mallery, Paul (2010), *SPSS For Windows Step By Step: A Simple Guide And Reference 18.0 Update*, 11. Baskı, Paperback, sep.
- Gökdeniz, İsmail-Merdan, Ethem (2011), “Kişilik ve Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.3, Sayı.2, (23-36).
- Harris, Julie Aitken-Vernon, Philip A.-Johnson, Andrew M.-Jang, Kerry L. (2006), “Phenotypic And Genetic Relationships Between Vocational Interests And Personality”, *Personality and Individual Differences*, Cilt.40, Sayı.8, (1531–1541).
- <http://www.hurriyet.com.tr/meslek-yuksekokullari-turkiye-nin-gelecegidir-23771878>.
- Kalaycı, Şeref (2014), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayınevi, Ankara.
- Köroğlu, Özlem (2014), “Meslek Seçimi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turizm Rehberliği Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt.19, Sayı.2, (137-157).

- Kuzgun, Y. (1994), “Çağdaş İnsanın En Önemli Kararı Meslek Seçimi, Bilim ve Teknik”, [http://vizyon21yy.com/documan/egitim\\_ogretim/rehberlik/mesleki\\_tanitim/Meslek\\_Secimi.pdf](http://vizyon21yy.com/documan/egitim_ogretim/rehberlik/mesleki_tanitim/Meslek_Secimi.pdf) (02.02.2017)
- Larson, Lisa M.-Borgen, Fred H. (2002), “Convergence of Vocational Interests And Personality: Examples in An Adolescent Gifted Sample, *Journal of Vocational Behavior*, Cilt.60, (91-112).
- Macionis, John J. (2003), *Sociology*. New Jersey, Pearson Education, Inc.
- Mccrae, Robert R.-Costa, Paul T. (2006), “A Five-Factor Theory Perspective on Traits and Culture”, *Psychologie Française*, Cilt.51, (227-244).
- Sarıkaya, Türkan-Khorshid, Leyla (2009), “Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi”, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt.7, Sayı.2, (393-423).
- Serin, Emin-Soran, Semih-Kılıç, Ali Osman (2014), “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Eğitim Süreleri Açısından İncelenmesi ve Bir Uygulama”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.15, Sayı.1, (209-220).
- Temel, Ali (2012), “Alan ve Meslek Seçiminde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar”, [http://mebk12.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/34/14/964171/dosyalar/2012\\_12/14101926\\_meslek\\_secimi.pdf](http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/34/14/964171/dosyalar/2012_12/14101926_meslek_secimi.pdf) (18.02.2017).
- Temeloğlu Erdem-Aksu, Murat (2016), “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Turizmde Kariyer Yapma İstekleri Üzerindeki Etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt.9, Sayı.43, (1512-1521).
- Tuzcuoğlu, Semai (1994), “Meslek Seçimi ve Önemi”, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt.6, (265-280).
- Ulus, L.-Tuncer, N.-Sözen, Ş. (2015), “Mesleki Eğitim, Gelişim ve Yeterlilik Açısından Meslek Yüksekokullarının Önemi”, *Uluslar arası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt., Ekim, (168-185).
- Uzunibrahimoğulları, Hanife (2003), *Farklı İlgi Alanlarında Okuyan Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve İlgileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, KATÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Trabzon.
- Üzümcü, Tülay Polat-Alyakut, Ömür-Günsel, Ayşe (2015), “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin, Mesleğin Geleceğine İlişkin Bakış Açıkları”, *Balikesir University Journal of Social Sciences Institute*, Cilt.18, Sayı.33, (179-199).
- Yanikkerem, E.-Altınparmak, Saliha-Karadeniz, Gülten (2004), “Gençlerin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler ve Benlik Saygıları”, *Nursing Forum Dergisi*, Cilt.7, Sayı.2, (61- 62).
- Yeni, Zehra (2015), *Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Duygusal Emek Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yürür, Senay (2009), “Yöneticilerin Çatışma Yönetim Tarzları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Araştırma”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.10, Sayı.1, ( 23-42).