

Kişilik Özellikleri ve Kariyer Uygulaması İlişkisinde Kariyer Planlamanın Aracı Rolü

Serdar CANBAZ
Kırklareli Üniversitesi
serdarcanbaz@klu.edu.tr
ORCID ID: 0000-0003-0470-9810

Araştırma Makalesi	DOI: 10.31592/aeusbed.1923613
Geliş Tarihi: 05.04.2026	Kabul Tarihi: 21.07.2026

Atıf Bilgisi

Canbaz, S. (2026). Kişilik özellikleri ve kariyer uygulaması ilişkisinde kariyer planlamanın aracı rolü. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 769-788.

ÖZ

Bu çalışma, çalışanların kişilik özellikleri ile kariyer uygulama düzeyi arasındaki ilişkide kariyer planlamanın aracı rolünü Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) yaklaşımıyla incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, Tekirdağ ili Çorlu ilçesinde kamu ve özel sektörde görev yapan 687 çalışandan anket yöntemiyle elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Beş Faktör Kişilik Modeli kapsamında dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik, duygusal dengesizlik ve açıklık boyutları ele alınmış; verilerin analizinde Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ve Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, kariyer planlama aşamasında dışadönüklük ve açıklık boyutlarının anlamlı etkileri saptanırken, kariyer uygulama aşamasında sorumluluk ve duygusal dengesizlik boyutlarının da sürece dahil olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın nihai modelinde kariyer planlama değişkeninin, kişilik özellikleri ile kariyer uygulama arasındaki ilişkide merkezi ve anlamlı bir aracı mekanizma işlevi gördüğü belirlenmiştir ($t=8,84$). Ayrıca kurulan yapısal modelin kariyer uygulama değişkenine ilişkin varyansın %65'ini açıkladığı saptanmıştır ($R^2=0,65$). Bulgular, kişilik özelliklerinin kariyer davranışlarına dönüşmesinde planlama stratejilerinin kritik bir köprü görevi üstlendiğini göstermektedir. Araştırmanın, kariyer yönetimi ve kişilik literatürüne planlama-uygulama ayrımı üzerinden bütüncül bir model sunarak katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik özellikleri, kariyer planlama, kariyer uygulama, aracılık etkisi.

Career Planning as a Mediator Between Personality Traits and Career Practices

ABSTRACT

This study aims to examine the mediating role of career planning in the relationship between personality traits and employees' career behavior using a Structural Equation Modeling (SEM) approach. The research was conducted with 687 employees working in public and private sector organizations in the Çorlu district of Tekirdağ, Türkiye, based on primary data collected through a survey method. Within the framework of the Five-Factor Personality Model, the dimensions of extraversion, conscientiousness, agreeableness, emotional instability, and openness to experience were examined. Confirmatory Factor Analysis (CFA) and Structural Equation Modeling (SEM) were employed for data analysis. According to the findings, extraversion and openness to experience had significant effects during the career planning stage, whereas conscientiousness and emotional instability were found to play a role in the career behavior (implementation) stage. In the final structural model, career planning was identified as a central and significant mediating mechanism in the relationship between personality traits and career behavior ($t=8.84$). In addition, the proposed structural model explained 65% of the variance in career behavior ($R^2=0.65$). The findings indicate that planning strategies serve as a critical bridge in transforming personality traits into career-related behaviors. The study contributes to the career management and personality literature by presenting an integrated model that distinguishes between planning and implementation processes.

Keywords: Personality traits, career planning, career behavior, mediation effect.

Giriş

Kariyer planlaması, bireylerin mesleki yaşamları boyunca üstlenecekleri rollerin ve sorumlulukların sistematik olarak düzenlenmesi sürecidir (Aytaç, 1997; Demirbilek, 1994). Bu sürecin yalnızca bireysel tercihlerle değil, aynı zamanda kişilik özellikleri tarafından da şekillendirildiği literatürde vurgulanmaktadır (Bayram, Gürsakal ve Aytaç, 2012; Yelboğa, 2006). Kişilik kavramı psikoloji literatüründe uzun süredir bireylerin davranış, düşünce ve duygularını açıklamada temel kavramlardan biri olarak ele alınmakta olup, günümüzde kişilik araştırmalarında en yaygın kabul gören yaklaşımlardan biri Beş Faktör Kişilik Modelidir (John ve Srivastava, 1999; McCrae ve Costa, 1999, 2003). Türkçe literatürde de modelin geçerliliği ve uygulanabilirliği üzerine çok sayıda çalışma yapılmıştır (Somer, 1998; Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002; Tatlılıoğlu, 2014). Kişilik özelliklerinin

kariyer tercihleri ve kariyer planlaması üzerindeki etkisi literatürde giderek artan bir ilgi görmektedir. Türkiye’de yapılan çalışmalarda kişilik ile kariyer değerleri arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu rapor edilmiştir (Ayaz ve Öztürkçü Akça, 2023; Bayram vd., 2012; İçerli ve Uğuz Arsu, 2019). Sorumluluk düzeyi yüksek bireylerin daha planlı ve uzun vadeli hedefler belirleme eğiliminde olduğu; dışadönük bireylerin sosyal etkileşimin yoğun olduğu mesleklere yönelme olasılığının daha yüksek olduğu; duygusal dengesizliği yüksek bireylerin ise kariyer planlama sürecinde daha fazla güçlük yaşadığı belirtilmektedir (Doğan, 2013; Yelboğa, 2006). Bununla birlikte, Türkiye literatüründe kariyer planlaması çoğunlukla eğitim, iş piyasası koşulları ve demografik değişkenler bağlamında ele alınmış; kişilik faktörlerinin hem planlama hem de uygulama (eylem) süreçleri üzerindeki bütünsel etkisi sınırlı biçimde incelenmiştir (Anafarta, 2001; Çatır ve Karaçor, 2016). Özellikle kişilik özelliklerinin kariyer planlama yoluyla kariyer uygulama davranışına nasıl dönüştüğünü açıklayan aracılık mekanizmalarına odaklanan çalışmaların yetersiz olduğu dikkat çekmektedir.

Kişilik-kariyer uyumuna dayalı yaklaşımlar, bireylerin kişilik özellikleriyle uyumlu kariyer planları yaptıklarında daha başarılı ve tatmin edici sonuçlar elde ettiklerini ortaya koymaktadır (Holland, 1997). Benzer şekilde, belirli kişilik boyutlarının kariyer motivasyonu ve performansıyla güçlü biçimde ilişkili olduğu rapor edilmiştir (Judge ve Ilies, 2002). Bu çerçevede kişilik özelliklerinin yalnızca hedeflerin belirlenmesinde (planlama) değil, aynı zamanda bu hedeflerin ne ölçüde hayata geçirileceğinde (uygulama) da belirleyici bir rol üstlendiği görülmektedir. Kariyer ve kişilik ilişkisine yönelik literatürde önemli çalışmalar bulunmakla birlikte (örn. Ayaz ve Öztürkçü Akça, 2023; Serinkan ve Barutçu, 2006; Yelboğa, 2006), kişilik özelliklerinin kariyer planlama aracılığıyla kariyer uygulama davranışına nasıl dönüştüğünü açıklayan çalışmalar sınırlıdır. Bu doğrultuda mevcut çalışma literatüre iki temel noktada özgün katkı sunmayı amaçlamaktadır. Metodolojik olarak, kişilik ve kariyer arasındaki ilişkiyi yalnızca doğrudan etkilerle değil, kariyer planlama değişkeninin aracılık mekanizması üzerinden açıklayarak sürecin bilişsel (planlama) ve eylemsel (uygulama) boyutlarını ayırtmaktadır. Bağlamsal olarak ise, Türkiye’nin önemli sanayi merkezlerinden biri olan Çorlu özelinde kamu ve özel sektör çalışanlarını bir arada inceleyerek heterojen bir örneklem üzerinden geniş bir ampirik veri seti sunmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın temel amacı, çalışanların kişilik özellikleri ile kariyer uygulama düzeyleri arasındaki ilişkide kariyer planlamanın aracılık rolünün olup olmadığını incelemektir. Bu amaç çerçevesinde araştırmanın alt problemlerini şu şekilde sıralanabilir:

1. Beş büyük kişilik özelliğinin (sorumluluk, geçimlilik, duygusal dengesizlik, dışadönüklük ve açıklık) kariyer planlama üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı mıdır?
2. Kişilik özelliklerinin kariyer uygulama (eylemsel süreç) üzerindeki doğrudan etkileri nelerdir?
3. Kariyer planlama, kişilik özellikleri ile kariyer uygulama arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir aracı (mediator) role sahip midir?

Kişilik Kavramı

Kişilik, bireylerin davranış, düşünce ve duygularını biçimlendiren, onları diğer bireylerden ayıran görece kalıcı özellikler bütünü olarak tanımlanmaktadır (McCrae ve Costa, 1999; Somer, 1998). Araştırmacılar kişiliği; değişmeyen davranış örüntüleri (Ataman, 1971), bireyi ayırt eden duygu ve düşünceler (Cüceloğlu, 1992) ve bireysel farklılıkları açıklayan psikofiziksel sistemler olarak tanımlamıştır (Allport ve Odbert, 1936). Kişiliğin oluşumunda kalıtsal, psikolojik ve sosyo-kültürel faktörler birlikte etkili olmakta; bu faktörlerin etkileşimi bireylerin davranış örüntülerinin zaman içinde görece tutarlı bir yapı kazanmasını sağlamaktadır (Coleman, 1964; Erdoğan, 1983; Köknel, 1982; Sarıtaş, 1997). Günümüzde kişiliğin açıklanmasında en yaygın kullanılan yaklaşımlardan biri Beş Faktör Kişilik Modelidir (McCrae ve Costa, 1999, 2003).

Beş Faktör Kişilik Kuramı

Kişilik araştırmalarında biyolojik, psikanalitik, insancıl ve özellik kuramları gibi farklı yaklaşımlar geliştirilmiş olmakla birlikte, günümüzde çalışmalar büyük ölçüde Beş Faktör Kişilik Kuramı (BFK) üzerinde yoğunlaşmaktadır (Girgin, 2007; Tomrukçu, 2008). BFK, kişiliğin dilde yansıyan bireysel farklılıklardan hareketle incelenebileceği varsayımına dayanmaktadır (Somer, 1998).

Kişilik araştırmaları uzun bir kuramsal gelişim sürecinin ürünü olup, bireyler arasındaki kişilik farklılıklarını sistematik biçimde sınıflandırma çabaları Galton'un (1884) kişilik özelliklerinin dile yansıdığına ilişkin görüşleriyle başlamış; daha sonra Thurstone (1934), Allport ve Odbert (1936), Cattell (1947) ve Norman'ın (1963) çalışmalarıyla geliştirilmiştir. Bu çalışmalar sonucunda kişilik özelliklerinin beş temel boyut altında toplanabileceği görüşü güç kazanmış, Goldberg (1981, 1993) tarafından model kavramsallaştırılmıştır. McCrae ve Costa'nın çalışmalarıyla BFK kuramsal ve ampirik açıdan geliştirilerek günümüzde kişilik araştırmalarında en yaygın kabul gören yaklaşımlardan biri hâline gelmiştir (McCrae, 2009; McCrae ve Costa, 1999, 2003). Ayrıca farklı kültürlerde yürütülen araştırmalar modelin kültürler arası geçerliliğini desteklemekte (McCrae ve Terracciano, 2005); Türkçe kişilik sıfatları üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar da modelin Türkiye örneğinde geçerli bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir (Somer ve Goldberg, 1999). BFK; dışadönüklük, geçimlilik (uyumluluk), sorumluluk, duygusal dengesizlik (nevrotiklik) ve deneyime açıklık olmak üzere beş temel kişilik boyutundan oluşmaktadır. Dışadönüklük, bireyin sosyal etkileşime açık, girişken, enerjik ve olumlu duygular yaşamaya eğilimli olmasını ifade etmektedir. Geçimlilik (uyumluluk), bireyin başkalarıyla iş birliği kurma, yardımseverlik, güven ve empati geliştirme eğilimini yansıtmaktadır. Sorumluluk, planlı, disiplinli, güvenilir ve hedef odaklı davranışları ifade ederken; duygusal dengesizlik (nevrotiklik) bireyin kaygı, stres ve olumsuz duyguları yaşama eğilimini göstermektedir. Deneyime açıklık ise bireyin yeniliklere açık, meraklı, yaratıcı ve farklı fikirlere karşı esnek olmasını ifade etmektedir (McCrae, 2009; McCrae ve Costa, 1999, 2003; McCrae ve Terracciano, 2005). Bu boyutlar, bireylerin kariyer planlama ve kariyer uygulama davranışlarını açıklamada önemli bir kuramsal çerçeve sunmaktadır.

Kariyer

Kariyer kavramı Latince carrus, Fransızca carrière ve İngilizce career sözcüklerinden türemiş olup, bireyin yaşamı boyunca iş ve meslek alanındaki deneyimlerini kapsayan sürekli bir gelişim süreci olarak tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu, 2005; Uyargil vd., 2010). Türk Dil Kurumu (TDK, 2024) kariyeri “bir meslekte ilerleme ve uzmanlaşma süreci” olarak tanımlarken, literatürde mesleki gelişim, statü kazanma ve deneyimlerin bütünü şeklinde ele alınmaktadır (Canman, 2000; Gümüştekin ve Gültekin, 2010). Kariyer yalnızca pozisyon değişimlerini değil; mesleğe hazırlık, hizmet içi eğitim ve iş dışı rolleri de kapsamaktadır (Çelik, 2007; Doğan, 1996). Bu nedenle kariyer, bireyin ekonomik refahı, toplumsal statüsü ve kişisel doyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedir (Demirbilek, 1994). Kurumsal açıdan kariyer yönetimi, çalışan beklentileri ile örgütsel ihtiyaçları uyumlaştırmayı amaçlar (Okakin ve Şakar, 2011). Kariyer planlaması ise bireyin değerlerini ve yetkinliklerini analiz ederek gerçekçi hedefler belirlemesi ve bu hedeflere yönelik planlar geliştirmesini içerir (Anafarta, 2001; Budak, 2019). Bu süreç hem bireysel tatmini hem de örgütsel başarıyı etkiler (Aytaç, 2005). Kariyer seçimi ve planlamasında sosyal geçmiş, eğitim, gelir, yaş ve cinsiyet gibi demografik özelliklerin yanı sıra değerler, ilgi alanları ve özellikle kişilik özellikleri önemli rol oynamaktadır (Aytaç, 1997; Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001; Demirci, 2003). Psikoanalitik yaklaşıma göre meslek kişiliğin yansımasıdır. Holland'ın (1997) kuramı da kişilik-kariyer uyumunun iş tatmini ile ilişkili olduğunu ve kariyer değişimlerini azaltabildiğini ortaya koymaktadır (Demirci, 2003). Kariyer süreci literatürde genellikle bilişsel (planlama) ve davranışsal (uygulama) olmak üzere iki temel aşamada ele alınmaktadır. Kariyer planlama, bireyin kendi yetkinliklerini analiz ederek gerçekçi hedefler belirlediği ve bu hedeflere ulaşmak için stratejik bir yol haritası çizdiği “zihinsel hazırlık” aşamasıdır (Aytaç, 2005; Budak, 2019). Buna karşın kariyer uygulama, belirlenen bu hedeflerin somut adımlara dönüştürüldüğü, eğitim, iş arama, ağ kurma (networking) ve performans sergileme gibi faaliyetleri içeren “eylemsel” süreçtir (Aytaç, 2005). Kariyer yönetimi literatüründe planlama ile uygulama arasındaki uyum, kariyer başarısının temel belirleyicilerinden biri olarak kabul edilmektedir. Bu süreçte kişilik özellikleri hem kariyer planlamasını hem de planların uygulamaya aktarılmasını etkileyen temel bireysel faktörlerden biridir.

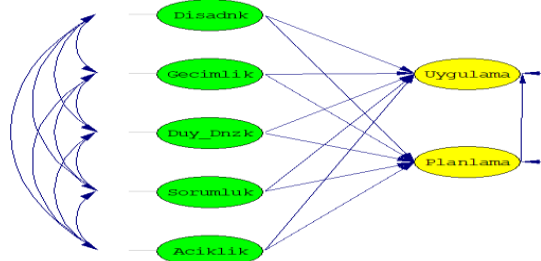
Yöntem

Bu bölümde araştırmanın yöntemsel çerçevesi açıklanmıştır. Araştırma modeli ile evren ve örneklem yapısı sunulmuştur. Veri toplama araçları ile veri analiz sürecine ilişkin bilgiler verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu araştırmanın temel amacı, çalışanların kişilik özellikleri ile kariyer uygulama düzeyi arasındaki ilişkide kariyer planlamanın aracılık rolünü test etmektir. Bu amaçla araştırma, değişkenler arasındaki ilişkileri ve dolaylı etkileri bütüncül bir çerçevede incelemek amacıyla YEM yaklaşımı kullanılarak, ilişkisel tarama modeline dayalı nicel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Araştırmanın teorik çerçevesi ve değişkenler arası olası etkileşimler dikkate alınarak üç aşamalı bir model kurgulanmıştır. Bu model kapsamında, ilk olarak beş büyük kişilik özelliğinin kariyer planlama üzerindeki etkileri incelenmiş, ikinci olarak kişilik özelliklerinin kariyer uygulama üzerindeki doğrudan etkileri test edilmiş ve son olarak kariyer planlamanın aracılık rolü analiz edilmiştir. Araştırma verileri kesitsel (cross-sectional) nitelikte olup, bulguların yorumlanmasında nedensellik çıkarımlarının bu sınırlılık çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Modelin ilk aşamasında, beş büyük kişilik özelliğinin kariyer planlama üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda, sorumluluk, geçimlilik, duygusal dengesizlik, dışadönüklük ve açıklık boyutlarının kariyer planlama üzerinde anlamlı etkilerinin olabileceği varsayılmıştır. Buna göre, sorumluluk (H1A-a), geçimlilik (H1A-b), dışadönüklük (H1A-d) ve açıklık (H1A-e) boyutlarının kariyer planlamayı pozitif yönde; duygusal dengesizlik (H1A-c) boyutunun ise negatif yönde etkilemesi beklenmektedir. Modelin ikinci aşamasında, kişilik özelliklerinin kariyer uygulama davranışı üzerindeki doğrudan etkileri incelenmiştir. Literatürde kişilik özelliklerinin yalnızca planlama süreçlerini değil, aynı zamanda kariyerle ilgili davranışların uygulanma aşamasını da etkileyebileceği belirtilmektedir. Bu doğrultuda, sorumluluk (H1B-a), geçimlilik (H1B-b), dışadönüklük (H1B-d) ve açıklık (H1B-e) boyutlarının kariyer uygulamayı pozitif yönde; duygusal dengesizlik (H1B-c) boyutunun ise negatif yönde etkilemesi beklenmektedir. Modelin son aşamasında ise kariyer planlamanın, kişilik özellikleri ile kariyer uygulama arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenip üstlenmediği analiz edilmiştir. Literatürde planlama davranışlarının bireylerin kişilik özellikleri ile davranışsal çıktılar arasındaki ilişkide aracı mekanizma olarak işlev görebileceği belirtilmektedir. Bu bağlamda, kariyer planlamanın beş büyük kişilik özelliği ile kariyer uygulama arasındaki ilişkide istatistiksel anlamlı bir aracılık rolüne sahip olduğu varsayılmıştır (H2). Geliştirilen hipotezler ve modeller çerçevesinde oluşturulan kavramsal araştırma modeli Şekil 1’de sunulmaktadır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Trakya Bölgesi'nin sosyo-ekonomik açıdan en dinamik merkezlerinden biri olan Tekirdağ ili Çorlu ilçesindeki kamu kurumları ile imalat ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren özel sektör işletmelerinde görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma alanı olarak Çorlu'nun tercih edilmesinin temel nedeni, farklı sektörleri ve farklı çalışan profillerini aynı ekonomik yapı içinde barındıran heterojen bir çalışma yaşamına sahip olmasıdır. Türkiye'nin önemli sanayi merkezlerinden biri olan Çorlu; imalat ve hizmet sektörlerinin birlikte geliştiği, kamu ve özel sektör çalışanlarını aynı bölgede buluşturan yapısıyla, kişilik özellikleri ile kariyer planlama ve kariyer uygulama ilişkilerinin farklı örgütsel bağlamlarda incelenmesine olanak sağlayan uygun bir araştırma sahası niteliği taşımaktadır. Bu özellikleri sayesinde elde edilen bulguların farklı çalışma ortamlarını yansıtmaya potansiyelinin artırılması amaçlanmıştır. Örneklem büyüklüğü belirlenirken, evren büyüklüğünün kesin olarak belirlenemediği durumlarda literatürde yaygın olarak kabul gören %95

güven düzeyi ve %5 örnekleme hatası esas alınarak; $n=(t^2*s^2)/d^2$ ile hesaplanan örneklem büyüklüğü formülü kullanılmıştır. Bu doğrultuda hedeflenen minimum katılımcı sayısı 384 olarak hesaplanmıştır (Akbulut, 2019; Kalaycı, 2010). Ancak YEM analizlerinin gerektirdiği yüksek serbestlik derecesi ve model karmaşıklığı dikkate alınarak daha geniş bir kitleye ulaşılması hedeflenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Goldberg (1993) ile John ve Srivastava (1999) tarafından geliştirilen ve Türkçe formunda Tomrukçu (2008) ile Budak (2019) çalışmalarındaki uyarlamalar esas alınan Beş Faktör Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; sorumluluk, geçimlilik (uyumluluk), duygusal dengesizlik, dışadönüklük ve açıklık olmak üzere beş boyutu kapsayan 42 maddeden oluşmaktadır. İkinci bölümde katılımcıların kariyer süreçlerini değerlendirmek amacıyla Aytaç (2005) ve Çetiner (2014) tarafından geliştirilen, Çatır ve Karaçor (2016) ile Budak (2019) çalışmalarında uygulanan Kariyer Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, “Kariyer Planlama” ve “Kariyer Uygulama” olmak üzere iki alt boyuta sahip toplam 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler kariyer süreçlerinin planlama ve uygulama boyutlarını değerlendirmeye yöneliktir. Son bölümde ise katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, gelir ve sektör bilgilerini içeren demografik bilgi formuna yer verilmiştir. Ankette yer alan tüm ifadeler “1=Kesinlikle Katılmıyorum” ile “5=Kesinlikle Katılıyorum” arasında değişen beşli Likert tipi ölçek kullanılarak değerlendirilmiştir. Bu yapı sayesinde araştırmada kullanılan değişkenlerin bütüncül biçimde ölçülmesi amaçlanmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Veri toplama süreci Mayıs-Temmuz 2022 döneminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak yürütülmüş; anket formları araştırmacılar tarafından katılımcılara yüz yüze uygulanmıştır. Araştırmanın saha koşulları ve çalışanlara erişim güçlükleri nedeniyle olasılıksız örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme tercih edilmiştir. Toplam 750 anket formu dağıtılmış; eksik doldurulan formların elenmesinin ardından 687 geçerli anket üzerinden analizler yürütülmüştür. Ulaşılan bu sayı ($n=687$), hem minimum örneklem sınırını fazlasıyla karşılamakta hem de YEM analizleri için önerilen, modelde yer alan gözlenen değişken sayısının en az 10-15 katı büyüklüğünde örneklem gerekliliği (Kline, 2015) kriterine tam uyum sağlamaktadır. Araştırmadan elde edilen veriler, Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı (Statistical Package for the Social Sciences-SPSS) ve Doğrusal Yapısal İlişkiler Modeli (Linear Structural Relations-LISREL) istatistik paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz süreci şu aşamalardan oluşmaktadır: Katılımcıların demografik profillerini belirlemek amacıyla frekans ve yüzde analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla önce Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), ardından LISREL programı kullanılarak Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach’s Alpha ve Bileşik Güvenirlilik (CR) katsayıları ile test edilmiştir. Değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri, ayrıca kariyer planlamanın aracı rolünü test etmek amacıyla YEM kullanılmıştır. Aracılık etkisinin anlamlılığı, LISREL çıktılarındaki dolaylı etki (indirect effect) katsayıları ve t-değerleri üzerinden değerlendirilmiştir. Ortak Yöntem Yanlılığı (Common Method Bias) olasılığı Harman Tek Faktör Testi ile incelenmiştir. Tüm maddelerin dahil edildiği döndürülmemiş temel bileşenler analizi sonucunda, ilk faktörün toplam varyansın yalnızca %15,26’sını açıkladığı saptanmıştır. Bu oranın %50 eşik değerinin anlamlı düzeyde altında olması (Podsakoff, MacKenzie, Lee ve Podsakoff, 2003), araştırmada ortak yöntem yanlılığı riskinin düşük olduğunu göstermektedir.

Araştırma Etiği

Katılımcılara araştırmanın bilimsel amacı ve veri gizliliği hakkında detaylı bilgilendirme yapılarak “Gönüllü Katılım Formu” çerçevesinde etik ilkelere uygun şekilde süreç yürütülmüştür. Çalışma için etik kurul onayı, Kırklareli Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’nun 21/05/2020 tarih ve 35523585-199-E.8110 sayılı kararı ile alınmıştır. Araştırma sürecinde katılımcı haklarının korunması, gönüllülük esasının sağlanması ve veri gizliliğinin güvence altına alınmasına dikkat edilmiştir.

Bulgular

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, araştırma modelinde yer alan değişkenler doğrultusunda analiz edilmiştir. Bu bölümde öncelikle katılımcılara ilişkin demografik özellikler sunulmuş, ardından ölçüm modeline ilişkin geçerlilik ve güvenirlik analizleri ile yapısal modele ilişkin bulgular raporlanmıştır. Elde edilen sonuçlar, araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla gerçekleştirilen istatistiksel analizler çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Demografik Bulgular

Araştırmaya toplam 687 çalışan katılmıştır. Katılımcıların çalışma yaşamına ilişkin özellikleri incelendiğinde, kıdem dağılımının sırasıyla %16,45'inin 0–1 yıl, %41,63'ünün 2–5 yıl, %28,68'inin 6–15 yıl ve %13,25'inin 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip çalışanlardan oluştuğu belirlenmiştir. Gelir düzeyleri açısından katılımcıların %30,42'sinin 5000–5500 TL, %34,06'sinin 5501–8500 TL ve %35,52'sinin 8501 TL ve üzeri gelir grubunda yer aldığı görülmüştür. Sektörel dağılım incelendiğinde ise katılımcıların %26,35'inin serbest meslek hizmetler, %13,54'ünün yeme içme, %11,50'sinin zincir market, %15,28'inin kamu, %10,19'unun sağlık ve %23,14'ünün sanayi sektöründe görev yaptığı belirlenmiştir. Katılımcılara ilişkin demografik özellikler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1
Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Değişken	Grup	f	%
Cinsiyet	Kadın	267	38,86
	Erkek	420	61,14
Medeni Durum	Bekâr	309	44,98
	Evli	378	55,02
Yaş	18–25	183	26,64
	26–35	244	35,52
	36–49	189	27,51
	50+	71	10,33
Eğitim Durumu	İlkokul-Ortaokul	106	15,43
	Lise	272	39,59
	Önlisans	126	18,34
	Lisans	168	24,45
	Lisansüstü	15	2,18
Çocuk Sayısı	Yok	344	50,07
	1	104	15,14
	2	158	23,00
	3	58	8,44
	4–5	23	3,35
Toplam		687	100

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun erkek ve evli bireylerden oluştuğu görülmektedir. Yaş dağılımı açısından örneklemin ağırlıklı olarak genç ve orta yaş grubunda yoğunlaştığı, eğitim düzeyi bakımından ise lise ve lisans mezunlarının öne çıktığı anlaşılmaktadır. Ayrıca katılımcıların önemli bir bölümünün çocuk sahibi olmadığı ve örneklemin farklı demografik özelliklere sahip bireylerden oluştuğu görülmektedir.

Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Ölçeklerin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla temel bileşenler analizi ve varimax döndürme tekniği kullanılarak açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör sayısının belirlenmesinde özdeğer >1 ölçütü ile birlikte Cattell'in (1966) önerdiği scree plot grafiği dikkate alınmıştır. Maddelerin faktörlere yüklenmesinde 0,40 faktör yükü alt sınırı esas alınmış (Büyüköztürk, 2006; Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010); birden fazla faktöre yüklenen maddelerde ise yük farkının en az 0,10 olması kriteri aranmıştır. Bu çerçevede kariyer ölçeğinde 3, 4, 8, 9, 10, 12, 14 ve

16 numaralı maddeler düşük faktör yükü ve/veya binişiklik göstermeleri nedeniyle analiz dışı bırakılmıştır. Kalan 11 maddeye ilişkin analiz sonucunda KMO değeri 0,890 olarak bulunmuş, Bartlett küresellik testi sonucu $\chi^2(55)=2202,598$; $p<0,001$ olarak hesaplanmıştır. Elde edilen değerler verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunda toplam varyansın %51,1'ini açıklayan iki faktörlü yapı elde edilmiştir.

Tablo 2

Kariyer Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Madde-Faktör Dağılımı

Kariyer Uygulama Faktörü	Faktör Yüğü	Kariyer Planlama Faktörü	Faktör Yüğü
M18 (Motivasyon)	0,760	M1 (Meslek seçimi)	0,772
M19 (İlerleme çabası)	0,760	M2 (Çevre faktörü)	0,666
M15 (Öz farkındalık)	0,730	M11 (Gelecek teminatı)	0,626
M17 (Verimlilik etkisi)	0,703	M5 (Gelişmeleri takip)	0,541
M13 (Yeniliklere açıklık)	0,642	M6 (Planlı gelişim)	0,541
		M7 (Mesleki gurur)	0,504

Tablo 2’de Kariyer Ölçeği açımlayıcı faktör analizi madde-faktör dağılımı gösterilmiştir. Buna göre ölçeğin iki faktörlü bir yapıya sahip olduğu ve faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Faktörler Kariyer Uygulama (faktör yükleri 0,642-0,760) ve Kariyer Planlama (0,504-0,772) olarak adlandırılmıştır. Açıklanan varyans oranının %50’nin üzerinde olması sosyal bilimler açısından yeterli kabul edilmektedir (Hair vd., 2010). Beş Faktör Kişilik Ölçeği’nde 8, 11, 16, 22, 26, 32 ve 41 numaralı maddeler düşük faktör yükü nedeniyle analiz dışı bırakılmıştır. Kalan 35 madde ile yapılan analizde KMO değeri 0,879 olarak bulunmuş, Bartlett testi sonucu $\chi^2(595)=6283,306$; $p<0,001$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunda toplam varyansın %43,4’ünü açıklayan beş faktörlü yapı elde edilmiştir. Faktörler Sorumluluk, Geçimlilik, Duygusal Dengesizlik, Dışa Dönüklük ve Açıklık olarak isimlendirilmiştir.

Tablo 3

Beş Faktör Kişilik Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Madde-Faktör Dağılımı

Faktör	Madde	Örnek madde	Faktör Yüğü
Sorumluluk	7	Kendimi planlar yapan ve planına bağlı birisi olarak görürüm.	0,405–0,733
Geçimlilik	7	Kendimi yardımsever birisi olarak görürüm.	0,412–0,569
Duygusal dengesizlik	6	Kendimi endişeli birisi olarak görürüm.	0,429–0,743
Dışadönüklük	7	Kendimi konuşkan birisi olarak görürüm.	0,400–0,733
Açıklık	8	Kendimi yaratıcı birisi olarak görürüm.	0,431–0,695

Tablo 3’te Beş Faktör Kişilik Ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi madde-faktör dağılımı gösterilmiştir. Buna göre ölçeğin beş faktörlü yapısının korunduğu görülmektedir. Faktör yükleri sırasıyla Sorumluluk için 0,405–0,733; Geçimlilik için 0,412–0,562; Duygusal Dengesizlik için 0,429–0,743; Dışa Dönüklük için 0,400–0,733 ve Açıklık için 0,431–0,695 aralığında değişmektedir. Açıklanan varyans düzeyinin %40’ın üzerinde olması, sosyal bilimlerde yapı geçerliliği açısından kabul edilebilir bir düzey olarak değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, 2006).

Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Kariyer Planlama Ölçeği için gerçekleştirilen AFA sonucunda elde edilen iki faktörlü yapı, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiştir. Analiz sonucunda ki-kare değerinin ($\chi^2=157,75$; $df=43$; $p<0,001$) örneklem büyüklüğüne duyarlılığı göz önünde bulundurularak, χ^2/df oranının 3,67 ile kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmüştür. Model uyum indeksleri incelendiğinde; RMSEA=0,063; SRMR=0,042; NFI=0,96; CFI=0,97; GFI=0,96 ve AGFI=0,94 olarak saptanmıştır. Bu değerler, kariyer planlama ölçeğinin iki boyutlu yapısının araştırma örneklemeyle iyi düzeyde uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. Beş Faktör Kişilik Ölçeği’nin beş boyutlu yapısına ilişkin DFA sonuçları; $\chi^2=1961,09$; $df=550$ ve $\chi^2/df=3,57$ olarak hesaplanmıştır. Uyum indeksleri değerlendirildiğinde; CFI=0,90; NNFI=0,89; RMSEA=0,073 ve SRMR=0,076 değerleri elde edilmiştir. GFI değerinin (0,83) sosyal bilimlerdeki geniş modelli yapılar için tolere edilebilir düzeyde

olduğu (Marsh ve Hocevar, 1985) dikkate alındığında, uyum indekslerinin büyük örneklemli ve çok boyutlu modeller için önerilen sınırlarda genel olarak kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 4

Ölçeklere İlişkin Güvenirlik ve Yakınsak Geçerlilik Bulguları

Boyut	α	CR	AVE
Kariyer Planlama	0,746	0,82	0,54
Kariyer Uygulama	0,808	0,85	0,58
Sorumluluk	0,762	0,84	0,56
Geçimlilik	0,653	0,87	0,58
Duygusal Dengesizlik	0,625	0,83	0,50
Dışa Dönüklük	0,741	0,87	0,50
Açıklık	0,651	0,90	0,57

Tablo 4'te ölçeklere ilişkin güvenirlik ve yakınsak geçerlilik bulguları gösterilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yakınsak geçerlilik (convergent validity) analizi yapılmıştır. Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen kriterler doğrultusunda Ortalama Açıklanan Varyans (AVE) değerlerinin 0,50 ve üzerinde olması beklenmektedir. Tablo 4'te görüldüğü üzere tüm boyutların AVE değerleri 0,50-0,58 aralığında olup bu kriteri sağlamaktadır. Ölçeklerin iç tutarlılığını belirlemek amacıyla hesaplanan Cronbach alfa (α) katsayıları 0,625-0,808; CR değerleri ise 0,82-0,90 arasında değişmektedir. Geçimlilik ve Duygusal Dengesizlik boyutlarında alfa katsayıları görece düşük olmakla birlikte, CR değerlerinin 0,70'in üzerinde olması ve alfa katsayılarının kabul edilebilir sınırlarda yer alması, ölçeklerin yeterli düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir (Alpar, 2011; Fornell ve Larcker, 1981; Nunnally, 1978).

Boyutlara İlişkin Betimleyici İstatistikler ve Farklılık Analizleri

Faktör analizi sonucunda ortaya çıkan boyutlara ait betimleyici istatistikler Tablo 5'te sunulmuştur. Buna göre kariyer planlama ($\bar{x}=3,58$) ve kariyer uygulama ($\bar{x}=4,05$) boyutlarında katılımın yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bulgu çalışanların kariyer süreçlerine yönelik genel olarak olumlu bir eğilim sergilediklerini göstermekte olup, literatürde rapor edilen bulgularla paralellik göstermektedir. Kişilik özellikleri açısından en yüksek ortalamalar sorumluluk ($\bar{x}=3,91$) ve geçimlilik ($\bar{x}=3,85$) boyutlarında elde edilmiştir. Dışa dönüklük ($\bar{x}=3,71$) ve açıklık ($\bar{x}=3,55$) boyutlarında orta düzeyin üzerinde katılım gözlenirken, duygusal dengesizlik boyutunda ($\bar{x}=2,59$) en düşük ortalama elde edilmiştir. Bulgular genel olarak katılımcıların olumlu kişilik özelliklerine sahip olduklarını göstermekte olup literatürde yer alan çalışmalarla benzerlik göstermektedir.

Tablo 5

Boyutların Betimleyici İstatistikleri

Boyutlar	n	En Düşük	En Yüksek	$\bar{x}$	S	Çarpıklık	Basıklık	Farklar*
Kariyer Planlama	687	1,00	5,00	3,58	0,78	-0,51	0,30	M,G,E,Y,K,S
Kariyer Uygulama	687	1,00	5,00	4,05	0,73	-0,78	1,33	G,E,S
Sorumluluk	687	1,86	5,00	3,91	0,71	-0,48	-0,52	G,E,S
Geçimlilik	687	1,67	5,00	3,85	0,67	-0,40	-0,27	C,E,S
Duygusal Dengesizlik	687	1,00	4,67	2,59	0,73	0,21	-0,43	C,M,G,E,S
Dışa Dönüklük	687	1,00	5,00	3,71	0,71	-0,42	0,12	G,E,S
Açıklık	687	1,56	5,00	3,55	0,56	-0,23	0,30	G,E

*C: Cinsiyet, M: Medeni Durum, G:Gelir, E:Eğitim Durumu, Y:Yaş, K: Kıdem, S: Sektör

Tablo 5'te sunulan çarpıklık ve basıklık katsayılarının $\pm 1,5$ aralığında yer alması verilerin normal dağılım gösterdiğini ve parametrik test varsayımlarının karşılandığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu doğrultuda, demografik değişkenlere ilişkin farklılıkların incelenmesinde bağımsız gruplarda t-testi ve tek yönlü ANOVA analizleri kullanılmıştır (Cameron, 2004; Kalaycı, 2010). Değişkenler arası yapısal ilişkilerin test edilmesinde YEM tercih edilmiştir. Araştırmada yaş, cinsiyet, gelir, medeni durum, eğitim, kıdem ve sektör değişkenleri temelinde kariyer planlama ve uygulama boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bulgular, demografik

değişkenlerin kariyer ve kişilik özellikleri üzerindeki etkisini ortaya koyan literatürle paralellik göstermektedir. Cinsiyete göre yapılan analizlerde geçimlilik ve duygusal dengesizlik boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuş; kadın katılımcıların geçimlilik, erkek katılımcıların ise duygusal dengesizlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Medeni durum açısından kariyer planlama ve duygusal dengesizlik boyutlarında anlamlı farklılıklar belirlenmiş, evli bireylerin daha yüksek düzeylere sahip olduğu saptanmıştır. Gelir ve eğitim düzeyi arttıkça kariyer planlama ve kişilik boyutlarına katılım artarken, duygusal dengesizlik düzeyi azalmıştır. Yaş ve kıdem değişkenlerinde özellikle kariyer planlama boyutunda anlamlı artışlar gözlenmiştir. Sektörel karşılaştırmalarda kariyer planlama ve kariyer uygulama ortalamaları kamu ve sağlık sektörlerinde en yüksek, hizmet ağırlıklı sektörlerde (market ve yeme-içme) ise en düşük düzeyde bulunmuştur. Kişilik boyutlarında da sektörler arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bulgular, kişilik ve kariyer değişkenlerinin sadece bireysel özelliklerden değil, demografik ve bağlamsal faktörlerden de etkilendiğini göstermektedir.

Korelasyon Analizi Bulguları

Bu bölümde değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Analiz kapsamında kariyer planlama, kariyer uygulama ve kişilik boyutları arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Tablo 6'da değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları ve anlamlılık düzeyleri sunulmaktadır.

Tablo 6

Boyutlar Arası Pearson Korelasyon Katsayıları

Boyutlar	1	2	3	4	5	6	7
Kariyer Planlama(1)	1,00	0,57**	0,33**	0,29**	-0,17**	0,32**	0,24**
Kariyer Uygulama(2)	0,57**	1,00	0,43**	0,37**	-0,18**	0,37**	0,33**
Sorumluluk(3)	0,33**	0,43**	1,00	0,61**	-0,44**	0,41**	0,27**
Geçimlilik(4)	0,29**	0,37**	0,61**	1,00	-0,52**	0,40**	0,24**
Duygusal Dengesizlik(5)	-0,17**	-0,18**	-0,44**	-0,52**	1,00	-0,30**	-0,04
Dışa Dönüklük(6)	0,32**	0,37**	0,41**	0,40**	-0,30**	1,00	0,30**
Açıklık(7)	0,24**	0,33**	0,27**	0,24**	-0,04	0,30**	1,00

** 0,01 seviyesinde anlamlı korelasyon vardır.

Tablo 6'daki boyutlar arası Pearson korelasyon katsayılarına göre, duygusal dengesizlik ve açıklık boyutları dışındaki tüm boyutlar arasında $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Tabloya göre; kariyer planlama ile kariyer uygulama arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Duygusal dengesizlik ile kariyer planlama ve kariyer uygulama arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca sorumluluk ile geçimlilik boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Benzer şekilde dışa dönüklük ve açıklık boyutlarının kariyer planlama ve uygulama ile pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular literatürde yer alan çalışmalarla paralellik göstermektedir. Çetiner (2014), bireysel kariyer planlaması ile kişilik özellikleri arasında pozitif ilişki tespit etmiş; Gökdeniz ve Merdan (2011) farklı kişilik özelliklerinin farklı kariyer yönelimleriyle ilişkili olduğunu belirtmiştir. Ayaz ve Öztürkçü Akça (2023) kariyer planlaması ile duygusal dengesizlik arasında negatif, diğer boyutlar ile pozitif ilişki bulmuştur.

Yapısal Eşitlik Modeli Bulguları

Araştırmada çalışanların kişilik özellikleri ile kariyer planlama ve kariyer uygulama süreçleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla YEM kullanılmıştır. Bu kapsamda öncelikle kişilik özellikleri ile kariyer planlama arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Model 1A oluşturulmuş, ardından kişilik özellikleri ile kariyer uygulama arasındaki ilişkileri değerlendirmek üzere Model 1B analiz edilmiştir. Son aşamada ise kariyer planlamanın, kişilik özellikleri ile kariyer uygulama arasındaki ilişkide aracılık rolünü incelemek amacıyla Model 2 kurulmuş ve değerlendirilmiştir. Bu modeller aracılığıyla araştırmanın temel hipotezleri bütüncül bir yapısal model çerçevesinde istatistiksel olarak test edilmiştir. Bu kapsamda Model 1A, Kariyer Planlama = $f(\text{Sorumluluk, Geçimlilik, Duygusal Dengesizlik, Dışadönüklük, Açıklık})$ fonksiyonu çerçevesinde test edilmiştir.

Tablo 7

Model 1A'ya Ait Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	Model Değeri	Kabul Edilebilir Değer	Değerlendirme
χ^2/df	3,11	≤ 5	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	0,065	$\leq 0,08$	İyi Uyum
CFI	0,91	$\geq 0,90$	İyi Uyum
NNFI (TLI)	0,90	$\geq 0,90$	İyi Uyum
SRMR	0,072	$\leq 0,08$	İyi Uyum
GFI	0,83	$\geq 0,80$	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	0,80	$\geq 0,80$	Kabul Edilebilir Uyum

Tablo 7'ye göre Model 1A'ya ait uyum indeksleri genel olarak değerlendirildiğinde modelin veri ile kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığı görülmektedir. χ^2/df , RMSEA, CFI, NNFI (TLI), SRMR, GFI ve AGFI değerlerinin önerilen eşik değerler içerisinde yer alması modelin yapısal geçerliliğini desteklemektedir. Elde edilen sonuçlar, Model 1A'nın araştırma verisi ile uyumlu ve kabul edilebilir bir model olduğunu göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999; Meydan ve Şeşen, 2011).

Tablo 8

Model 1A'ya İlişkin Yapısal Yol Analizi ve Hipotez Sonuçları

Hipotez	Yapısal Yol (Etki Yönü)	β	t	Sonuç
H1A-a	Sorumluluk → Kariyer Planlama	0,18	1,24	Desteklenmedi
H1A-b	Geçimlilik → Kariyer Planlama	0,16	0,82	Desteklenmedi
H1A-c	Duygusal Dengesizlik → Kariyer Planlama	0,08	0,87	Desteklenmedi
H1A-d	Dışadönüklük → Kariyer Planlama	0,21	3,43	Desteklendi*
H1A-e	Açıklık → Kariyer Planlama	0,17	2,84	Desteklendi*

* t > 2,58 ise p < 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Açıklanan varyans R² = 0,29.

Tablo 8'de Model 1A'ya ilişkin yapısal yol analizi sonuçları ve hipotez testleri sunulmaktadır. Buna göre kişilik özelliklerinin kariyer planlama üzerindeki doğrudan etkileri incelenmiş ve hipotezlerin kabul/red durumları raporlanmıştır. Kişilik özelliklerinin kariyer planlamadaki varyansın %29'unu açıklaması (R²=0,29), bireysel farklılıkların kariyer vizyonu oluşturmada anlamlı rol oynadığını göstermektedir. Bulgular, dışadönüklük (t=3,43) ve açıklık (t=2,84) boyutlarının planlama üzerindeki anlamlı etkilerinin, sosyal proaktiflik ve yenilikçi bakış açısının stratejik kariyer planlamasında önemli rol oynayabileceğini göstermektedir. Buna karşılık sorumluluk boyutunun planlama aşamasında anlamlı etkisinin bulunmaması (t=1,24), bu özelliğin strateji geliştirmeden çok uygulama (eyleme geçme) aşamasında belirginleşebileceğini düşündürmektedir. Genel olarak Model 1A sonuçları, kişilik özelliklerinin kariyer planlama sürecini sınırlı ancak anlamlı düzeyde açıkladığını; dışadönüklük ve açıklığın planlama aşamasında belirleyici olduğunu, sorumluluk, geçimlilik ve duygusal dengesizliğin ise anlamlı etki göstermediğini ortaya koymaktadır. Buna karşın stratejik planlama safhasında sorumluluk özelliğinin anlamlı etkisinin bulunmaması, bu boyutun "eyleme geçiş" aşamasını temsil eden Model 1B'de (kariyer uygulama) daha belirleyici olabileceği varsayımını desteklemektedir. Bu kapsamda Model 1B, Kariyer Uygulama = f(Sorumluluk, Geçimlilik, Duygusal Dengesizlik, Dışadönüklük, Açıklık) fonksiyonu çerçevesinde test edilmiştir.

Tablo 9

Model 1B'ye Ait Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	Model Değeri	Kabul Edilebilir Değer	Değerlendirme
χ^2/df	3,95	≤ 5	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	0,066	$\leq 0,08$	İyi Uyum
CFI	0,92	$\geq 0,90$	İyi Uyum
NNFI (TLI)	0,91	$\geq 0,90$	İyi Uyum
SRMR	0,074	$\leq 0,08$	İyi Uyum
GFI / AGFI	0,83 / 0,80	$\geq 0,80$	Kabul Edilebilir Uyum

Tablo 9'a göre Model 1B'ye ait uyum indeksleri genel olarak değerlendirildiğinde modelin veri ile kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığı görülmektedir. χ^2/df , RMSEA, CFI, NNFI (TLI), SRMR ve GFI/AGFI değerlerinin önerilen eşik değerler içerisinde yer alması modelin yapısal

geçerliliğini desteklemektedir. Elde edilen sonuçlar Model 1B'nin araştırma verisi ile uyumlu ve kabul edilebilir bir model olduğunu göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999; Meydan ve Şeşen, 2011).

Tablo 10

Model 1B'ye İlişkin Yapısal Yol Analizi ve Hipotez Sonuçları

Hipotez	Yapısal Yol (Etki Yönü)	β	t	Sonuç
H1B-a	Sorumluluk → Kariyer Uygulama	0,38	2,86	Desteklendi*
H1B-b	Geçimlilik → Kariyer Uygulama	0,14	0,82	Desteklenmedi
H1B-c	Duygusal Dengesizlik → Uygulama	0,21	2,41	Desteklendi*
H1B-d	Dışadönüklük → Kariyer Uygulama	0,20	3,66	Desteklendi*
H1B-e	Açıklık → Kariyer Uygulama	0,13	2,42	Desteklendi*

*t > 1,96 ise p < 0,05; t > 2,58 ise p < 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Açıklanan varyans $R^2 = 0,41$.

Tablo 10'da Model 1B'ye ait yapısal yol analizi sonuçları ve hipotez testleri sunulmaktadır. Buna göre kişilik özelliklerinin kariyer uygulama üzerindeki doğrudan etkileri incelenmiştir. Analiz sonuçları, kişilik özelliklerinin kariyer uygulamayı anlamlı ve orta düzeyde açıkladığını göstermektedir ($R^2=0,41$). Bulgular, sorumluluk boyutunun kariyer uygulamadaki en güçlü belirleyici olduğunu göstermektedir. Ayrıca dışadönüklük, açıklık ve duygusal dengesizliğin anlamlı etkileri belirlenirken, geçimliliğin anlamlı etkisi bulunmamıştır. Model 1A'nın kariyer planlamayı %29, Model 1B'nin ise kariyer uygulamayı %41 oranında açıklaması, kişilik özelliklerinin uygulamada daha belirgin rol oynadığını göstermektedir. Planlama aşamasında (Model 1A) anlamlı bulunmayan sorumluluk boyutunun uygulama aşamasında (Model 1B) en yüksek beta katsayısına sahip olması ($\beta=0,38$), bu özelliğin strateji geliştirmekten çok eyleme geçme ve hedef odaklı davranışlarda etkili olduğunu göstermektedir. Uygulamada duygusal dengesizliğin anlamlı bulunması ($t=2,41$), stres, baskı ve belirsizlik karşısındaki duygusal tepkilerin kariyer uygulamalarını etkileyebileceğini belirtmektedir.

Kişilik özelliklerinin her iki modelde de farklı düzeylerde açıklayıcılık sunması ve özellikle sorumluluk gibi boyutların planlamadan uygulamaya geçiş sürecinde belirginleşmesi, kariyer yönetiminin tek boyutlu bir süreç olmadığını göstermektedir. Bu bulgu, kariyer planlamanın bireysel özelliklerin davranışa dönüşmesini sağlayan önemli bir mekanizma olabileceğini düşündürmektedir. Bu varsayımı test etmek amacıyla, araştırmanın nihai aşamasında Model 2 (Aracılık Modeli) analiz edilmiştir. Araştırmanın üçüncü ve en kapsamlı aşamasında, kişilik özelliklerinin kariyer uygulama üzerindeki etkisinde kariyer planlamanın aracılık (mediation) rolü test edilmiştir. Model 2, kişilik özelliklerinin kariyer uygulama davranışlarına olan etkisini yalnızca doğrudan değil, bireyin zihinsel hazırlık, hedef belirleme ve strateji geliştirme sürecini temsil eden kariyer planlama değişkeni aracılığıyla açıklayan bütüncül bir yapısal çerçeve sunmaktadır. Bu model, kişilik özelliklerinin davranışa dönüşmesinde planlama sürecinin işlevsel rolünü ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda test edilen temel aracılık hipotezi: H2: Kariyer planlama, beş büyük kişilik özelliği ile kariyer uygulama arasındaki ilişkide istatistiksel olarak anlamlı bir aracı role sahiptir.

Tablo 11

Model 2 (Aracılık Modeli) Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	Model Değeri	Kabul Edilebilir Değer	Değerlendirme
χ^2/df	3,49	≤ 5	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	0,060	$\leq 0,08$	İyi Uyum
CFI	0,93	$\geq 0,90$	İyi Uyum
NNFI (TLI)	0,92	$\geq 0,90$	İyi Uyum
SRMR	0,070	$\leq 0,08$	İyi Uyum
GFI / AGFI	0,82 / 0,80	$\geq 0,80$	Kabul Edilebilir Uyum

Tablo 11'de Model 2'ye (aracılık modeli) ilişkin uyum indeksleri sunulmaktadır. Buna göre aracılık modelinin veriyle kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığı görülmektedir. χ^2/df , RMSEA, CFI, NNFI (TLI), SRMR ve GFI/AGFI değerlerinin önerilen eşik değerler içinde yer alması, modelin yapısal açıdan geçerli ve araştırma verisiyle uyumlu olduğunu göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999; Meydan ve Şeşen, 2011).

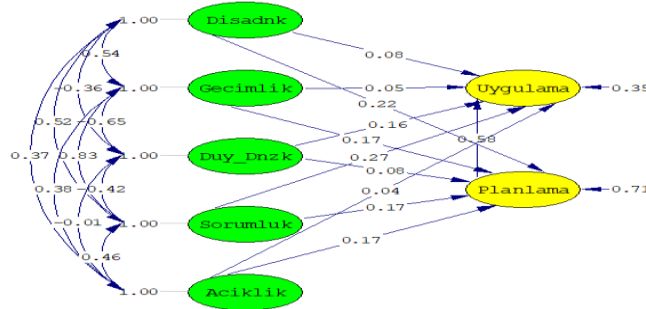
Tablo 12

Model 2'ye İlişkin Yapısal Yol Analizi ve Hipotez Sonuçları

Yapısal Yol	β	t	Sonuç*
Dolaylı Etki Kanalları			
Dışadönüklük → Planlama	0,22	3,49	Anlamlı
Açıklık → Planlama	0,17	2,77	Anlamlı
Aracı Yol			
Planlama → Uygulama	0,58	8,84	Yüksek Anlamlı
Doğrudan Etki			
Sorumluluk → Uygulama	0,27	2,34	Anlamlı
Duygusal Dengesizlik → Uygulama	0,16	2,11	Anlamlı

*t > 1,96 ise p < 0,05; t > 2,58 ise p < 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Açıklanan varyans $R^2 = 0,65$.

Tablo 12'de nihai yapısal model (Model 2) sonuçları sunulmaktadır. Bulgular, kariyer planlamanın kişilik özellikleri ile kariyer uygulama arasındaki ilişkide merkezi bir aracı mekanizma olduğunu göstermektedir. Dışadönüklük ve açıklık boyutlarının kariyer planlamayı anlamlı etkilediği, kariyer planlamanın ise kariyer uygulamayı güçlü ve anlamlı etkilediği belirlenmiştir ($\beta=0,58$; $t=8,84$). Ayrıca sorumluluk ve duygusal dengesizlik boyutlarının doğrudan etkilerini sürdürmesi ile modelin kariyer uygulamadaki varyansın %65'ini açıklaması ($R^2=0,65$), modelin yüksek açıklayıcılığını desteklemektedir. H2 hipotezi desteklenmiş; kariyer planlamanın dışadönüklük ve açıklık boyutları ile kariyer uygulama arasındaki ilişkide tam, sorumluluk ve duygusal dengesizlik boyutlarında ise kısmi aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir. Bu bulgu, sosyal etkileşim ve yeniliğe açıklığın kariyer davranışlarına dönüşümünde planlama sürecinin kritik bir ara mekanizma olduğunu; sorumluluk ve duygusal dengesizlik boyutlarının ise uygulamadaki doğrudan etkilerini sürdürdüğünü göstermektedir.



Şekil 2. Nihai Aracılık Modeli (Model 2)

Şekil 2'de nihai yapısal model sunulmaktadır. Modelde kişilik özelliklerinin kariyer planlama ve kariyer uygulama üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri gösterilmektedir. Bulgular, kariyer planlamanın kişilik özellikleri ile kariyer uygulama arasındaki ilişkide aracı rol üstlendiğini gösterir.

Tablo 13

Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

Hipotez	İlişki Öngörüsü	t-değeri	Sonuç
H1A	Kişilik Özellikleri → Kariyer Planlama	—	Kısmen Desteklendi
H1A-a	Sorumluluk → Kariyer Planlama	1,18	Desteklenmedi
H1A-b	Geçimlilik → Kariyer Planlama	0,86	Desteklenmedi
H1A-c	Duygusal Dengesizlik → Kariyer Planlama	0,87	Desteklenmedi
H1A-d	Dışadönüklük → Kariyer Planlama	3,49	Desteklendi
H1A-e	Açıklık → Kariyer Planlama	2,77	Desteklendi
H1B	Kişilik Özellikleri → Kariyer Uygulama	—	Kısmen Desteklendi
H1B-a	Sorumluluk → Kariyer Uygulama	2,82	Desteklendi
H1B-b	Geçimlilik → Kariyer Uygulama	0,84	Desteklenmedi
H1B-c	Duygusal Dengesizlik → Kariyer Uygulama	2,43	Desteklendi
H1B-d	Dışadönüklük → Kariyer Uygulama	3,68	Desteklendi
H1B-e	Açıklık → Kariyer Uygulama	2,45	Desteklendi
H2	Kariyer Planlamanın Aracılık Rolü	8,84	Desteklendi

Tablo 13'te araştırma kapsamında test edilen hipotezlerin sonuçları sunulmaktadır. Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, kişilik özelliklerinin kariyer planlama ve kariyer uygulama süreçleri üzerinde farklı düzeylerde etkiler gösterdiği görülmektedir. Planlama aşamasında dışadönüklük ve açıklık boyutları anlamlı bulunurken, uygulama aşamasında sorumluluk ve duygusal dengesizlik boyutlarının da sürece dâhil olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, kariyer yönetiminin tek boyutlu değil; zihinsel hazırlık ile davranışsal uygulama süreçlerinin birbirini tamamladığı çok katmanlı bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçları ayrıca kariyer planlama değişkeninin kişilik özellikleri ile kariyer uygulama arasındaki ilişkide anlamlı bir aracı rol oynadığını ortaya koymuş ve H2 hipotezinin desteklendiğini göstermiştir. Kariyer planlamanın yüksek bir istatistiksel güçle anlamlı bulunması, bireysel özelliklerin kariyer davranışlarına dönüşmesinde planlama sürecinin işlevsel bir mekanizma olarak rol oynadığını düşündürmektedir. Nihai yapısal modelin (Model 2) kariyer uygulama değişkenine ilişkin varyansın %65'ini açıklaması ($R^2=0,65$), araştırma modelinin yüksek düzeyde açıklayıcılık gücüne sahip olduğunu ve kurulan yapısal ilişkilerin ampirik olarak güçlü biçimde desteklendiğini ortaya koymaktadır.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmada, kamu ve özel sektör çalışanlarının kişilik özelliklerinin kariyer planlama ve uygulama süreçleri üzerindeki etkileri Beş Faktör Kişilik Modeli çerçevesinde, YEM kullanılarak incelenmiştir. 687 katılımcıdan elde edilen verilerin analizi sonucunda, kişilik boyutlarının kariyer süreçleri üzerinde farklı düzeylerde etkiler oluşturduğu ve kariyer planlamanın bu ilişkide merkezi bir aracı rol üstlendiği belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, kariyer gelişimi literatüründe kişilik özelliklerinin rolünün açıklanmasına katkı sağlamakta ve kariyer süreçlerinin daha iyi anlaşılmasına yönelik önemli çıkarımlar sunmaktadır. Literatürde kişilik özellikleri ile kariyer değişkenleri arasındaki ilişki, üniversite öğrencileri (Ayaz ve Öztürkçü Akça, 2023; Çatır ve Karaçor, 2016; Serinkan ve Barutçu, 2006) ve farklı meslek grupları (Budak, 2019; Erdoğan, 2019; Tomrukçu, 2008; Yelboğa, 2006) üzerinde geniş bir yelpazede ele alınmıştır. Bu çalışmalar genel olarak kişiliğin iş tatmini, performans ve kariyer beklentisi gibi değişkenlerle anlamlı bağlarını ortaya koymuştur. Ancak mevcut araştırma, literatürdeki bu birikimi iki temel noktada ileriye taşımaktadır. İlk olarak, kişilik ve kariyer arasındaki ilişkiyi yalnızca doğrudan etkilerle sınırlı tutmayıp, planlama ve uygulama safhalarını birbirinden ayırarak aralarındaki geçiş mekanizmasını modellemiştir. İkinci olarak, ağırlıklı olarak öğrenci örneklemeleri üzerinden yürütülen çalışmaları, aktif iş yaşamındaki kamu ve özel sektör çalışanlarını kapsayan heterojen bir örneklemle test ederek bulguların ampirik geçerliliğini ve genellenebilirliğini artırmıştır.

Araştırma bulgularına göre kariyer planlama aşamasında dışadönüklük ve açıklık boyutları en güçlü yordayıcılar olarak öne çıkmıştır. Dışadönük bireylerin sosyal ağ kurma becerileri ve deneyime açık bireylerin yeni fırsatları keşfetme eğilimleri, stratejik bir kariyer haritası oluşturma sürecini desteklemektedir. Bu bulgu, Sartık ve Koca Ballı (2020) ile Ayaz ve Öztürkçü Akça'nın (2023) bulgularıyla paralellik göstermektedir. Bu durum, kariyer planlamanın yalnızca bireyin mevcut yetkinliklerini değerlendirmesine değil, aynı zamanda çevresinden bilgi edinmesine, alternatif kariyer fırsatlarını araştırmasına ve geleceğe yönelik farklı senaryolar geliştirmesine dayanan bilişsel bir süreç olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla sosyal etkileşim kapasitesi ve yeniliğe açıklık, planlama davranışını destekleyen temel kişilik özellikleri olarak değerlendirilebilir. Buna karşılık sorumluluk boyutunun planlama aşamasında anlamlı bir etki göstermemesi, bu kişilik özelliğinin kariyer hedeflerinin oluşturulmasından çok, belirlenen hedeflerin sistematik biçimde uygulanmasına katkı sağladığını düşündürmektedir. Nitekim kariyer uygulama aşamasında sorumluluk ve duygusal dengesizlik boyutlarının anlamlı etkileri saptanmıştır. Özellikle sorumluluk boyutunun uygulama aşamasında en yüksek beta katsayısına sahip olması, planlanan hedeflerin somut adımlara dönüştürülmesinde disiplin, öz-denetim ve başarı yöneliminin belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, Budak (2019) ile Gökdeniz ve Merdan'ın (2011) bulgularını desteklemekle birlikte, sorumluluk kişilik özelliğinin planlama ve uygulama süreçlerinde farklı işlevler üstlenebileceğini ortaya koyarak literatüre ek katkı sunmaktadır. Duygusal dengesizlik boyutunun yalnızca uygulama aşamasında anlamlı bulunması ise dikkat çekici bir bulgudur. Planlama süreci daha

çok bilişsel değerlendirmeleri içerirken, uygulama süreci belirsizlik, performans baskısı ve başarısızlık riski gibi duygusal yükleri de beraberinde getirmektedir. Bu nedenle nevroitiklik eğilimi yüksek bireylerde kariyer davranışlarının özellikle uygulama aşamasında daha fazla etkilenebileceği değerlendirilebilir. Bu bulgu, Tatlılıoğlu'nun (2014) öğrenci örnekleminde elde ettiği sonuçların çalışan örnekleminde de geçerli olabileceğini göstermekle birlikte, örgütsel ortamın ve çalışma koşullarının bu ilişkinin şiddetini etkileyebileceğine de işaret etmektedir.

Araştırmanın literatüre ve yönetime katkısı üç temel noktada toplanmaktadır. Öncelikle, literatürdeki birçok çalışma kişilik ve kariyer arasındaki doğrudan ilişkileri incelemeye odaklanırken (ör. Tomrukçu, 2008; Yelboğa, 2006), bu çalışmada kariyer planlama merkezi bir aracı mekanizma olarak ele alınmıştır. H2 hipotezinin desteklenmesi, kariyer planlamanın kişilik özelliklerinin kariyer uygulamasına dönüşmesinde önemli bir ara mekanizma işlevi gördüğünü ortaya koymaktadır. İkinci olarak, kurulan bütüncül yapısal modelin kariyer uygulama değişkenine ilişkin varyansın %65'ini açıklaması, modelin yüksek düzeyde açıklayıcılık gücüne sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, kariyer süreçlerinin değişkenler arasındaki dolaylı etkileri de dikkate alan yapısal modelleme yaklaşımlarıyla daha kapsamlı biçimde analiz edilebildiğini ortaya koymaktadır. Üçüncü olarak, Çorlu ilçesindeki heterojen çalışan profili üzerinden elde edilen bulgular, kişilik temelli kariyer kuramlarının farklı sektörlerde çalışanlar açısından da geçerli ve açıklayıcı sonuçlar üretebildiğini göstermektedir.

Araştırma bulguları, iş örgütleri, kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarının kariyer yönetimi süreçlerinde bireysel farklılıkları stratejik bir unsur olarak değerlendirmelerinin önemini göstermektedir. Bu doğrultuda iş örgütleri (özel sektör) için; kariyer yönetimi sistemleri oluşturulurken dışadönüklük ve deneyime açıklık düzeyi yüksek çalışanların stratejik planlama, inovasyon ve vizyon geliştirme süreçlerinde, sorumluluk düzeyi yüksek çalışanların ise uygulama, operasyonel süreçler ve hedef gerçekleştirme aşamalarında daha yüksek performans gösterebileceği öngörülebilmektedir. Bunun yanında, örgütlerin yalnızca kişilik özelliklerini dikkate almaları yeterli olmayıp, bu özelliklerin davranışa dönüşmesini destekleyecek kariyer planlama, mentorluk ve koçluk uygulamalarını geliştirmeleri önerilmektedir. Kamu kurumları için ise kariyer yönetimi uygulamalarının yalnızca kıdem ve statü esaslı yaklaşımlarla sınırlı kalmaması, çalışanların kariyer planlama ve uygulama becerilerini destekleyen uygulamalarla güçlendirilmesi önerilmektedir. Özellikle sorumluluk düzeyi yüksek çalışanların liyakat temelli kariyer geliştirme programlarıyla desteklenmesi, duygusal dengesizlik eğilimi gösteren çalışanlar için ise stres yönetimi ve psikolojik destek uygulamalarının yaygınlaştırılması kurumsal verimliliğe katkı sağlayabilir. Sivil toplum kuruluşları (STK), meslek odaları ve diğer yerel paydaşlar açısından ise kamu kurumları ile özel sektör arasında kariyer gelişimini destekleyen ortak platformların oluşturulması önerilmektedir. Özellikle mentorluk programları, kariyer danışmanlığı, sektörel ağ oluşturma (networking) faaliyetleri ve ortak eğitimler aracılığıyla bireylerin kişilik özelliklerini etkili kariyer planlarına ve başarılı kariyer uygulamalarına dönüştürmelerini destekleyebilir.

Bu araştırma, Tekirdağ/Çorlu özelinde kamu ve özel sektör çalışanlarını kapsayan geniş bir örnekleme yürütülmüş olmakla birlikte bazı sınırlılıklar içermektedir. Verilerin kesitsel doğası, değişkenler arasındaki zamansal değişimin izlenmesini sınırlamaktadır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda boylamsal tasarımların kullanılması, kişilik özelliklerinin kariyer evreleri boyunca sergilediği dinamik etkilerin daha ayrıntılı biçimde incelenmesine katkı sağlayabilir. Sonuç olarak bu çalışma, kişilik özelliklerinin kariyer uygulama davranışlarına dönüşme sürecinde kariyer planlamanın önemli bir aracı rol üstlendiğini ortaya koymaktadır. Modelin kariyer uygulama değişkenine ilişkin varyansın %65'ini açıklaması, geliştirilen yapısal modelin yüksek düzeyde açıklayıcılık gücüne sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle dışadönüklük ve deneyime açıklık özellikleriyle desteklenen kariyer planlama sürecinin uygulama aşamasında sorumluluk kişilik özelliğiyle güç kazanması, kariyer yönetimi süreçlerinin dinamik ve çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarın katkı oranı %100'dür.

Çıkar Çatışması

Çalışmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynaklar

- Akbulut, Ö. (2019). *Biyoistatistik*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Allport, G. ve Odbert, H. S. (1936). Trait names: A psycholexical study. *Psychological Monographs*, 47(1), 1–171. <https://doi.org/10.1037/h0093360>
- Alpar, R. (2011). *Çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. Ankara: Detay Yayıncılık
- Anafarta, N. (2001). Orta düzey yöneticilerin kariyer planlamasına bireysel perspektif. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 2(1), 1–17.
- Ataman, I. (1971). Psikolojiye giriş. Ders notları, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ayaz, G. ve Öztürkçü Akça, A. (2023). Kariyer planlaması ve kişilik arasındaki ilişki: Bitlis Eren Üniversitesi lisans öğrencileri örneği. *International Social Sciences Studies Journal*, 9(113), 7430–7442. <http://dx.doi.org/10.29228/sssj.68323>
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi, planlaması, geliştirilmesi ve sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi, planlaması ve sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bayram, N., Gürsakal, S. ve Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 181–190
- Budak, S. B. (2019). *Temel kişilik özelliklerinin (beş faktör kuramının) akademisyenlerin kariyer beklenti ve tercihlerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Cameron, A. C. (2004). Kurtosis. M. S. Lewis-Beck, A. Bryman ve T. F. Liao (Ed.), *The sage encyclopedia of social science research methods* içinde (ss. 543–544). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Canman, D. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Yargı Basım Yayım.
- Cattell, R. B. (1947). Confirmation and clarification of primary personality factors. *Psychometrika*, 12(3), 197–220. <https://doi.org/10.1007/BF02289253>
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1(2), 245–276. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr0102_10
- Coleman, J. C. (1964). *Abnormal psychology and modern life*. Illinois: Scott Foresman.
- Cüceloğlu, D. (1992). *İnsan ve davranış: Psikolojinin temel kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Çatır, O. ve Karaçor, M. (2016). İnsan kaynaklarında kariyer planlama: Turizm öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 201–220.
- Çelik, A. (2007). Kariyer kavramı, kapsamı ve temel boyutları. M. Ş. Şimşek, A. Çelik ve A. Akatay (Ed.), *Kariyer yönetimi insan kaynakları yönetimi uygulamaları içinde* (2. bs., ss. 1–30). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çetiner, M. (2014). *Bireysel kariyer planlaması ile kişilik arasındaki ilişkinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Demirbilek, T. (1994). Örgütlerde kariyer danışmanlığı hizmetleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 71–85.
- Demirci, S. (2003). *Öğretmenlerde beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Doğan, S. (1996). İnsan kaynakları yönetiminde esnek kariyerli iş gücüne geçiş modeli. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12(1–2), 243–270.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56–64.
- Erdoğan, İ. (1983). *İşletmede davranış*. İstanbul: Evrim Ofset Matbaacılık.
- Erdoğan, M. (2019). *Bireylerin kişilik özellikleri, temel değerleri, iletişim becerileri ile öznel iyi oluş hali düzeyleri arasında nedenselliğin incelenmesi: Üniversite düzeyinde turizm eğitimi alan öğrenciler üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Galton, F. (1884). Measurement of character. *Fortnightly Review*, 36, 179–185.
- Girgin, B. (2007). *Beş faktör kişilik modelinin işyerinde duygusal tacize (mobbing) etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. *Review of Personality and Social Psychology*, 1, 141–165.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26–34. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.1.26>
- Gökdeniz, İ. ve Merdan, E. (2011). Kişilik ile kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(2), 23–36.
- Gümüştekin, G. E. ve Gültekin, F. (2010). Stres kaynakları ile kariyer yönetimi etkileşimi: Borsa aracı kurum çalışanları üzerinde bir uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, 20, 1–21.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7. bs.). New Jersey: Prentice Hall.

- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3. bs.). Florida: Psychological Assessment Resources.
- İçerli, L. ve Uğuz Arsu, Ş. (2019). Beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(8), 21–45. <https://doi.org/10.25204/iktisad.429513>
- John, O. P. ve Srivastava, S. (1999). The big five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. L. A. Pervin ve O. P. John (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* içinde (ss. 102–138). New York: Guilford Press.
- Judge, T. A. ve Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797–807. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.797>
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5. bs.). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4. bs.). New York: Guilford Publications.
- Köknel, Ö. (1982). *Kaygıdan mutluluğa kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Marsh, H. W. ve Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First- and higher-order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*, 97(3), 562–582. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.3.562>
- McCrae, R. R. (2009). The Five-Factor Model of personality traits: Consensus and controversy. P. J. Corr ve G. Matthews (Ed.), *The Cambridge handbook of personality psychology* içinde (ss. 148–161). England: Cambridge University Press.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. Jr. (1999). A five-factor theory of personality. L. A. Pervin ve O. P. John (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* içinde (ss. 139–153). New York: Guilford Press.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T., Jr. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective* (2. bs.). New York, NY: Guilford Press.
- McCrae, R. R. ve Terracciano, A. (2005). Universal features of personality traits from the observer's perspective: Data from 50 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(3), 547–561. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.3.547>
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi: AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- 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. <https://doi.org/10.1037/h0040291>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2. bs.). New York: McGraw-Hill.

- Okakın, N. ve Şakar, M. (2011). *İnsan kaynakları yöneticisinin el kitabı*. İstanbul: Yaklaşım Yayıncılık.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde kişilik faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(12), 527–548.
- Sartık, H. ve Koca Balı, A. İ. (2020). Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1), 68–86.
- Serinkan, C. ve Barutçu, E. (2006). Pamukkale Üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer planları ve sosyotropi-otonomi kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(2), 317–339.
- Somer, O. (1998). Türkçe’de kişilik özelliği tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), 17–32.
- Somer, O. ve Goldberg, L. R. (1999). The structure of Turkish trait-descriptive adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 431–450. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.3.431>
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesi: Ölçek ve alt ölçeklerinin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21–33.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6. bs.). Boston: Pearson.
- Tatlılıoğlu, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramına göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 7(17), 939–971. <http://dx.doi.org/10.14225/Joh400>
- Thurstone, L. L. (1934). The vectors of mind. *Psychological Review*, 41(1), 1–32.
- Tomrukçu, B. (2008). *Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişki üzerine bir inceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- TDK. (2024). *Türk dil kurumu sözlükleri*. <https://sozluk.gov.tr/>.
- Uyargil, C., Ataay, Z., Ataay, İ. D., Acar, A. C., Özçelik, O., Dündar, G., Sadullah, Ö. ve Tüzüner, L. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi* (5. bs.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196–217.

Extended Abstract

Introduction

Personality traits are important determinants of behavioral patterns in organizational contexts. Understanding how these traits influence professional behaviors is a key issue in contemporary human resource management. Although previous studies have examined the direct relationship between Big Five traits and career outcomes, the mediating mechanisms underlying this relationship remain underexplored. Career planning is a cognitive process that enables individuals to set professional goals and transform intentions into actions. However, the mediating role of career planning between personality traits and career practice has not been sufficiently examined, particularly in the Turkish context. Therefore, this study investigates the mediating role of career planning using Structural Equation Modeling (SEM) and focuses on the “personality-planning-practice” relationship. The study addresses the following research questions:

1. Do personality traits (conscientiousness, agreeableness, emotional instability, extraversion, and openness) significantly affect the career planning process?
2. Do personality traits have a significant direct effect on career practice (the action-oriented stage)?
3. Does career planning play a statistically significant mediating role in the relationship between personality traits and career practice?

Method

This section presents the methodological framework of the study. The research model, sample characteristics, data collection instruments, data analysis procedures, and ethical considerations are briefly explained. The procedures were designed to ensure the reliability and validity of the findings.

Research Design / Research Model

This study adopted a quantitative research design based on the relational survey model. The SEM technique was used to examine both direct and indirect effects simultaneously. Compared with traditional regression, SEM provides more robust estimates by accounting for measurement error.

Population and Sample

The research population comprises employees working in public and private sector organizations in Çorlu, Tekirdağ. Çorlu was selected as the research site due to its position as an important industrial and service center in the Thrace region of Türkiye. Its socio-economic structure provides a heterogeneous workforce. A convenience sampling method was utilized to reach participants from different organizational cultures. Data were collected from 687 valid respondents. This sample size exceeds the minimum requirement for SEM analyses.

Data Collection Instruments

A comprehensive three-part survey instrument was deployed: (1) The Big Five Personality Scale (42 items), which assesses the five core personality dimensions; (2) The Career Scale (19 items), encompassing the sub-dimensions of career planning and career practice; and (3) A Demographic Information Form. All items were evaluated using a five-point Likert-type scale, ranging from “1 = Strongly Disagree” to “5 = Strongly Agree”.

Data Collection and Data Analysis

The data collection phase was carried out between May and July 2022 through face-to-face questionnaire applications. The raw data were processed and analyzed using SPSS and LISREL software packages. The analytical procedure involved several stages. First, Exploratory Factor

Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) were conducted to verify the construct validity of the measurement model. Reliability was assessed through Cronbach's Alpha and Composite Reliability (CR) coefficients. Additionally, Harman's Single Factor Test was performed to address Common Method Bias (CMB). The results indicated that the first factor explained only 15.26% of the variance, which is well below the 50% threshold, suggesting that CMB did not pose a significant threat to the study's validity.

Research Ethics

Participants were informed about the purpose of the study and data confidentiality. Ethical clearance for the study was granted by the Kırklareli University Scientific Research and Publication Ethics Committee (Decision Date: 21/05/2020, No: 35523585-199-E.8110). Voluntary participation and data confidentiality principles were observed throughout the research process.

Findings

The measurement model analysis demonstrated that all constructs possessed high levels of reliability and validity. The Cronbach's alpha values for the sub-scales ranged from 0.625 to 0.808, while Composite Reliability values were between 0.82 and 0.90, confirming strong internal consistency. The structural model results revealed that personality traits significantly influence the career development trajectory. Specifically, the dimensions of conscientiousness and extraversion were found to be strong positive predictors of career planning behaviors. Interestingly, while openness to experience played a major role in the cognitive planning phase, its direct impact on the implementation (practice) phase was less pronounced compared to conscientiousness. The most critical finding of the structural analysis was the confirmation of the mediation hypothesis. Career planning was found to function as a significant and central mediating mechanism between personality traits and career practice. The mediation effect reached a high level of statistical significance with a t-value of 8.84. Furthermore, the structural model explained 65% of the total variance in career practice ($R^2 = 0.65$), indicating that the inclusion of the career planning variable significantly enhances the model's overall explanatory capacity. This high R^2 value suggests that the proposed personality-planning framework is highly effective in predicting how individuals implement their career goals.

Conclusion, Discussion and Recommendations

The empirical findings of this study offer significant insights into the behavioral dynamics of career development. By identifying career planning as a pivotal mediator, the study provides evidence that personality traits do not simply lead to career actions in a vacuum; rather, they are filtered through a strategic mental preparation process. These results align with Holland's (1997) person-environment fit theory, which emphasizes the role of congruence between individual characteristics and work environments in shaping career-related behavioral outcomes. The study's findings in the Çorlu sample suggest that the heterogeneous nature of the workforce—including both blue-collar and white-collar employees—validates the model's applicability across different organizational levels. The high t-value for the mediation effect (8.84) highlights that planning is not just an optional step but a core requirement for translating individual traits into professional success. This fills a notable gap in the Turkish literature, which has historically focused more on demographic predictors than on internal psychological mediators. Based on the results, organizations are encouraged to shift from standardized, "one-size-fits-all" human resource policies to person-centered career management strategies. HR departments should design development programs that recognize individual differences in personality. For instance, employees high in emotional instability may benefit from more structured planning support, while those high in extraversion could be encouraged to leverage social networking for career advancement. For future research, longitudinal designs are recommended to better establish the causal direction of the relationships between personality, planning, and practice. Additionally, testing the model in different cultural contexts or including moderating variables such as organizational culture or perceived organizational support could provide deeper insights into the dynamics of the contemporary career landscape.