



Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: Cilt-Sayı: 12(2) ss: 146-159

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: Vol-Issue: 12(2) pp: 146-159

<http://dergipark.gov.tr/ohuiibf/>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.447517

Geliş Tarihi / Received: 25.07.2018

Kabul Tarihi / Accepted: 04.04.2019

Araştırma Makalesi

Research Article

BİREYLERİN BAZI KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN GİRİŞİMCİ KARIYER DEĞERİNE OLAN ETKİSİ: ÖNLİSANS ÖĞRENCİLERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Funda ER ÜLKER¹
Betül BALKAN AKAN²

Özet

Bu araştırmanın amacı, bireylerin kişilik özelliklerinin kariyer değerlerine olan etkisini incelemektir. Bu doğrultuda, bireylerin sosyal-dışa dönük, içten-uyumlu, kendine güvenen-baskın ve alçakgönüllü-samimi kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkiler belirlenmiştir. Araştırma Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmiştir. 220 kişiye uygulanan anketlerden geçerli kabul edilen 208 anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda, içten-uyumlu ve alçakgönüllü-samimi kişilik özellikleri ile kariyer değerinin girişimci boyutu arasında pozitif yönde anlamlı fakat zayıf bir ilişki belirlenmiştir. İçten-uyumlu ve alçakgönüllü-samimi kişilik özellikleri bireylerin girişimcilik eğilimlerini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca öğrenim hayatlarında girişimcilik dersi alan ve almayan önlisans öğrencilerinin, girişimcilik eğilimleri arasındaki farklılığı belirlemek üzere Mann-Whitney U testi yapılmış ve öğrenciler arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler : Kişilik, kariyer değeri, girişimcilik, önlisans öğrencileri

Jel Sınıflandırılması : M10, L26

¹ Öğr. Gör. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Hayrabolu Meslek Yüksekokulu, ferulker@nku.edu.tr, ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-9625-650X>

² Öğr. Gör. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Hayrabolu Meslek Yüksekokulu, bbalkan@nku.edu.tr, ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6028-4592>

*Bu çalışmanın bir önceki hali 2016 yılında Makedonya/Prilep'te düzenlenen IBANESS'te bildiri olarak sunulmuştur.

THE EFFECT OF INDIVIDUALS' PERSONALITY CHARACTERISTICS ON CAREER VALUE (ENTREPRENEUR) : A RESEARCH ON ENTREPRENEURSHIP INCLINATIONS OF ASSOCIATE DEGREE STUDENTS

Abstract

The purpose of this research is to examine the effect of individuals' personality characteristics on career value (entrepreneur). In the context of this research, the relationships between individuals' gregarious-extraverted, warm-agreeable, assured-dominant, unassuming-ingenuous, personality characteristics, and their entrepreneurship inclinations are determined. The research was carried out on students who studies at Tekirdağ Namık Kemal University. 208 questionnaire forms which were accepted as valid from 220 questionnaires were evaluated. The obtained data were analyzed by using the SPSS program. As a result of the correlation and regression analysis made, meaningful in the positive direction but weak relationship was found between the warm-agreeable and unassuming-ingenuous personality characteristics and the entrepreneurial dimension of the career value. The warm-agreeable and unassuming-ingenuous personality characteristics affect individuals' entrepreneurship inclinations positively. In addition, the Mann-Whitney U test was conducted to determine the difference between the undergraduate students who took the entrepreneurship course and those who did not take the course and statistically no significant difference between the students was found.

Key Words : Personality, career value, entrepreneurship, associate degree students

Jel Classification : M10, L26

GİRİŞ

Ekonomik kalkınma ve toplumsal refahın sağlanmasında önemi giderek artan ve günümüzde bir kariyer tercihi olan girişimcilik, ekonomi ve yönetim gibi farklı bilim dalları tarafından incelenen çok yönlü bir araştırma konusudur. Bu nedenle ekonomik, politik, sosyal ve kültürel çevre gibi faktörlerin etkisi girişimcilik olgusunu daha iyi anlamamıza yardımcı olmaktadır (Gubik & Wach, 2015: 7). Diğer taraftan bireylerin girişimcilik eğilimleri üzerinde kişilik, yaş, cinsiyet, yaşanılan çevre, ebeveyn özellikleri gibi değişkenlerin etkili olduğu kabul edilmektedir (Pazarcık & Aydın, 2015: 129).

Bu doğrultuda bu çalışmada, bireylerin bazı kişilik özelliklerinin girişimci kariyer değerine etkisi ele alınmıştır. Araştırma Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi bünyesinde yer alan önlisans öğrencilerini kapsamaktadır. Ayrıca araştırmada girişimcilik dersi alan ve almayan öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinde bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi de hedeflenmiştir.

1.KİŞİLİK

Kişilik kavramı latince de maske anlamına gelen "persona" sözcüğünden türetilmiştir. Bu kavramla anlatılmak istenen; kişileri başkalarından ayıran, kişiye özgü ve süreklilik gösteren özellikler bütünüdür (Yıldırım & Ada, 2017: 1474; Aslan & Sağlam Arı, 2018: 159). Kişilik, bireyin tabiatıyla çocukluk döneminin birleşiminden oluşan ve hayat boyu geliştirilebilen bir özellik olarak da

tanımlanabilir (Pizur Barnekow & Knutson, 2009: 158). Başka bir ifadeyle kişilik, insanların başkalarıyla ve çevreleriyle nasıl iletişime geçme eğilimi gösterdiklerini belirleyen ve devamlılık gösteren faktörlerdir (Martocchio & Jimeno, 2003: 231; Ulu vd., 2016: 168).

Kişilik kavramı karmaşık bir yapıya sahip olup bedensel ve kalıtsal yapı faktörleri ile aile faktörü, coğrafi ve fiziki faktörler, sosyo kültürel faktörler, sosyal sınıf ve sosyal yapı faktörleri gibi birçok unsurdan etkilenmektedir. Bu bağlamda kişilik, sosyal, kültürel, ekonomik ve teknolojik çevreyle şekil almakta, toplumdaki örf, adet, gelenek ve değer yargıları ile kişinin çevresiyle olan ilişkilerini belirlemektedir (Yüksel vd., 2015: 145).

Kişilik üzerine yapılan çalışmalar, kişisel özelliklerin şekillenmesinde genetik ve çevresel faktörlerin önemini ortaya koymakta ve kişisel farklılıkların oluşmasına katkıda bulunan boyutları analiz etmektedir (Horsburgh vd., 2009: 100; Tuna & Türkmen, 2013: 67). Kişiliği oluşturan ana faktörlerden bir ya da bir kaçının belirli bir tarafa yüklenmesi neticesinde, bazı belirgin kişilik tipleri ve kişilik eğilimleri ortaya çıkmaktadır (Sönmez & Akgül, 2015: 311). Bu nedenle kişilik özellikleri, kişiyi özgün kılan ve kişinin çoğunlukla sergilediği davranışlarına verilen isimdir. Kişilerin sergileyebilecekleri kişilik özelliklerini; neşeli, sakin, açık yürekli, nazik, sabırlı ya da sabırsız, telaşlı gibi farklı sıfatlardan yararlanarak ifade etmek mümkündür (Özsoy & Yıldız, 2013: 3). Araştırmacılar ve teorisyenler, baskın ve içten kişilik özelliklerinin sosyal davranışın temel boyutları olduğundan bahsetmektedirler. Bu boyutlar, birçok kişilerarası sonuçların anlaşılmasında önemli unsurlardan sayılmaktadır (Markey & Markey, 2009: 352).

II. KARIYER VE KARIYER DEĞERİ

Literatürde kariyer ile ilgili yapılan çalışmalarda kavramın, "bireyin hayatı boyunca birbirini takip eden mesleki pozisyonları" olarak tanımlandığı görülmektedir. Bu pozisyonlar bireysel çaba ve kaynaklarla birlikte yapısal fırsatlar ve kısıtlamalardan etkilenmektedir (Harkönen vd., 2016: 42). Ayrıca literatürde kariyer kavramının, multidisipliner, çok katmanlı ve ayrıştırılması zor olarak ifade edildiği görülmektedir (Steele, 2009: 16). Bu bağlamda kariyer beceri ve bilgi birikiminin işte somut hale gelmesi, bireyin çalıştığı işte uzmanlaşması ve zamanla kazanılan iş tecrübesiyle birlikte geliştirilmiş iş ilişkileridir (Redman & Wilkinson, 2001: 268). Dolayısıyla kariyer, seçilen iş sürecinde ilerlemek ve bunun neticesinde daha fazla para, saygınlık ve güç elde ederken, daha fazla sorumluluk üstlenmek anlamına gelmektedir (Altınöz & Çöp, 2010: 225).

Kariyer başarısı, dışsal (objektif) ve içsel (subjektif) olmak üzere iki boyut altında kavramsallaştırılabilir. Dışsal ölçütler ücret, terfi, meslek bilgisi, iş performansı ve kalitesi gibi somut ve kanıtlanabilir unsurlardan oluşmaktadır. İçsel ölçütler ise, kişilerin bireysel olarak meslek yaşamlarında buldukları yerden tatmin olmalarını ifade etmektedir (Kern vd., 2009: 154-155). Dışsal kariyer boyutu ile kişilerin işinde elde ettiği ilerlemeler ve örgütteki pozisyonu gibi kariyerlerindeki gözlemlenebilir başarılarına odaklanılırken, içsel kariyer boyutu ise kişilerin kariyerlerine ilişkin algıları ve beklentileri olarak tanımlanmakta ve dolayısıyla içsel kariyerin kişilerin kariyer gelişimleri sürecinde davranışlarına ve hareketlerine yön verdiği ileri sürülmektedir. Bireylerin kariyerlerinin ilk yılları, işgören ile örgüt arasında karşılıklı bir keşif dönemi olarak tanımlanmaktadır. Bu süreçte birey, işinde edindiği deneyimler ve başarılar aracılığıyla kendisine yönelik bilgiler edinmekte ve bunun sonucunda mesleki bir benlik algısı yani kariyer çapaları geliştirmektedir (Ünal & Gizir, 2014: 1746). Buradaki "çapa metaforu" kariyer değerlerinin "sabitlik, durağanlık ve sabitleyicilik" yönlerini ifade etmekte olup (Sakal & Yıldız, 2015: 6613) kariyer çapaları kavramı, bireyin kariyer tercihleri ve günümüz kariyer deseni çeşitliliği hakkında önemli fikirler vermektedir (Coetzee & Schreuder, 2011: 78). Bu kavram Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde görev yapan Edgar Schein'in 1978 yılında geliştirmiş olduğu bir kuramdır. Türkçe'ye kariyer çapası veya kariyer çapası şeklinde çevrilen kariyer değerleri (Başol vd., 2015: 63), bireyin bireysel olarak algıladığı yetenekleri ve esas değerleriyle güdü ve gereksinimlerden

ortaya çıkan bir benlik kavramıdır. Bu değer kümeleri, bireylerin iş tecrübelerini yönetip dengeleyerek, kişilerin kariyerleri ile ilgili seçim yapmasını kolaylaştırmaktadır (Adıgüzel, 2009: 279-280). Schein'in kariyer çapaları üzerine yaptığı bu çalışmada bireylerin kariyer kararlarını etkileyen sekiz temel çapa türünden söz edilmektedir. Bunlar:

1. Güvenlik ve istikrar; istihdam ve fayda güvenliği isteği
2. Özerklik ve bağımsızlık; örgütsel kısıtlamalar olmaksızın kariyer fırsatlarını özgürce takip etme isteği
3. Teknik ve fonksiyonel yetkinlik; teknik yeterliliği ve güvenilirliği geliştirme isteği
4. İdari yetkinlik; yönetsel sorumluluk alma isteği
5. Girişimcilik; yeni ürün ve hizmetler yaratma ve geliştirme isteği
6. Bir hizmet ve bir işe-amaca kendini adama; dünyayı geliştiren faaliyetlerle meşgul olma isteği
7. Salt meydan okuma; büyük engelleri aşma ve neredeyse çözümsüz olarak görülen sorunları çözme isteği
8. Yaşam tarzı; kişisel ihtiyaçları ve kariyer ihtiyaçlarını tamamlama isteği (Arab vd., 2013: 147).

Kişinin kariyer seçimi ile kariyer değerleri uyumluysa, birey ile kariyeri örtüşmektedir. Daha açık bir ifadeyle kişi, kariyer değerlerini doğru bir biçimde algılayarsa, kendisi açısından en elverişli kariyer seçimini de yapacaktır. Örnek olarak teknik alanda yeterli ve bu alana ilgisi olduğuna inanan bir mühendis işletmenin yönetim kademelerinde görev almak yerine, mühendis olarak teknik alanda kariyerini sürdürmek isteyecektir (Şentürk & Buran, 2015: 165).

III. KİŞİLİK VE KARIYER DEĞERİ (GİRİŞİMCİ) İLİŞKİSİ

Kişilik özelliklerinin birçoğu girişimcilik ile ilişkilidir (DeNisi, 2015: 997). Girişimciler, yeni iş sahaları açan, ekonomik gelişmede ve servet yaratmada önem arz eden kişiler olup girişimciliğin temelini oluşturmaktadır. Bu nedenle son yıllarda girişimcilik ile ilgilenen araştırmacıların, girişimcilerin karakteristik özelliklerini incelemeye başladıkları görülmektedir (Antoncic vd., 2015: 819). Yapılan çalışmaların çoğunlukla "başarı ihtiyacı, risk alma, odaklanma, kontrol etme, kendine güven, yeniliklere açıklık, belirsizliklere karşı dirençli olma" gibi psikolojik faktörleri, girişimci kişilik özellikleri olarak ele aldıkları görülmektedir (Yüksel vd., 2015: 146). Literatürde genel olarak kabul edilen girişimci kişilik özellikleri, açıklık, duygusal denge, dışa dönüklük, sorumluluk, uyumluluk, kendine güvenirlilik, kararlılık, ileri görüşlülük, kabul edilebilir riskleri göze alma, yaratıcılık, çok yönlülük, girişkenlik, iletişim yeteneği ve liderlik olarak sıralanabilir (Doğan vd., 2010: 26-27; Ören & Biçkes, 2011: 69). Bu kişilik özellikleri, girişimcinin başarılı olabilmesi için önem arz etmekte olup bu özellikler pozitif anlamda etkin olduğunda, girişimciyi olumlu yönde etkilemekte ve güdülemektedir (Ören & Biçkes, 2011: 70).

Kişilik özellikleri ve kariyer değerleri (çapaları) üzerine farklı örneklemeler ele alınarak yapılan bazı araştırmalar aşağıdaki gibidir;

McGuire vd., (2017) çalışmalarında Schein'in kariyer çapaları teorisinden yola çıkarak, İskoçya konaklama sektöründeki yöneticilerin kariyer geçişlerini açıklamayı amaçlamışlardır. Bu doğrultuda 22 yöneticiye sekiz kariyer çapasını kapsayan 40 maddelik bir anket formu uygulanmıştır. Yöneticilerin her biri en az beş yıl boyunca bir yönetim pozisyonunda görev almıştır. Araştırma sonuçları, Schein'in kariyer çapa teorisinin, konaklama sektöründeki yöneticilerin kariyer ihtiyaçlarını anlamak ve anlamlı kariyer planlaması yapmak için faydalı bir araç olabileceğini göstermektedir.

Coetzee vd., (2015)'nin çalışmaları 143 işgören üzerinde uygulanmıştır. Çalışmalarında işgörenlerin kariyer esneklikleri ve kariyer çapaları arasındaki ilişkide pozitif ve negatif etkinin aracılık rolü tespit edilmiştir. Yüksek negatif etki ve düşük negatif etki ile kariyer esnekliği-yaşam tarzı; kariyer esnekliği-salt meydan okuma ve kariyer esnekliği-girişimcilikte yaratıcılık arasında anlamlı ve zayıf bir ilişki bulunmuştur. Bu bulguların da örgütlerdeki kariyer gelişim destek programları için faydalı olabileceği ifade edilmiştir.

Gezen & Köroğlu (2014)'nin çalışmalarının örneklemini 397 öğrenci oluşturmaktadır. Çalışmanın neticesinde turizm eğitimi alan öğrenciler açısından teknik/fonksiyonel yetkinlik, yaşam tarzı, girişimcilik ile özerklik/otonomi boyutlarının kariyer çapalarının diğer boyutlarına göre daha çok önem arz ettiği ortaya konulmuştur. Bununla birlikte bu kariyer çapalarının, öğrencilerin cinsiyet, yaş, meslek seçimi ve mezun olduktan sonra seçtikleri mesleği yapma isteklerine göre farklılıklar göstermekte olduğu neticesine ulaşılmıştır.

Bayram vd., (2012) çalışmalarında üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerinin açıklanmasında kişiliğin bir etkisi olup olmadığını incelemişlerdir. 377 öğrenci üzerinde yapılan çalışma neticesinde, bütün temel kişilik özelliklerinin kız ve erkek öğrenciler açısından farklılık göstermekte olduğu tespit edilmiştir. En yüksek ilişki ise gelişime açıklık kişilik özelliğiyle meydan okuyucu kariyer değeri değişkenleri arasında bulunmuştur.

Van Rensburg vd., (2003)'nin çalışmalarının örneklemini 56 kişiden oluşmaktadır. Çalışmanın sonuçları eczacıların kariyer çapaları ile kişilik özellikleri arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Dışadönüklük ve duygusal denge ile yönetim, hizmet, salt meydan okuma ve girişimcilik arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. İçe dönüklük, nevroz ve yeterince açık olmama ile teknik/fonksiyonel yetkinlik ve güvenlik arasında ise kariyer çapalarında olduğu gibi anlamlı yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Coetzee & Schreuder (2002)'nin çalışmaları Güney Afrika'da çalışan ve çeşitli meslek gruplarından olan 125 işgören üzerinde yapılmıştır. Çalışma kariyer danışmanlık sisteminin gelişimine katkıda bulunmak için kariyer örüntüsü ve kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma neticesinde kariyer örüntüleri ve kişilik tipleri arasında anlamlı açıdan bir ilişki bulunamamıştır.

Bu çalışmada ise, bazı kişilik özellikleri ile kariyer değerinin alt boyutu olan girişimci arasındaki ilişkinin araştırılması ve girişimcilik dersi alan önlisans öğrencileri ile almayan önlisans öğrencileri arasında girişimci olmaları yönünde bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

IV. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

IV.I. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtları

Araştırmanın amacı, bireylerin kişilik özelliklerinin girişimci kariyer değerine olan etkisinin incelenmesi olarak belirlenmiştir. Çalışma, konusu ve uygulaması itibarıyla kısıtlar içermekte olup, çalışmanın konusu, bazı kişilik özellikleri ve kariyer değerinin girişimcilik alt boyutu arasındaki ilişkinin incelenmesi ile sınırlıdır. Markey & Markey'in (2009) kişilik özellikleri ölçeği 8 alt boyut ve toplam 32 ifadeden oluşmaktadır. Bu çalışmada literatürde de bahsi geçen girişimcilik özellikleriyle, en fazla bağdaşan "Sosyal-Dışa Dönük; İçten-Uyumlu; Kendine Güvenen-Baskın Kişilik; Alçakgönüllü-Samimi" alt boyutları ele alınmıştır. Çalışmada kullanılan kariyer değeri ölçeği ise 11 alt boyut ve toplam 34 ifadeden oluşmakta olup sadece girişimci boyutuna ait 3 ifade kullanılmıştır. Ayrıca araştırma zaman ve maliyet açısından, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi'nde öğrenim gören, önlisans öğrencileriyle sınırlandırılmıştır. Çalışma, elde edilen sonuçların genellenmesi gibi bir amaç taşımamakta olup, araştırma sonuçları çalışma kapsamında yer alan örnekleme özgü sonuçlardır.

IV.II. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırma modelinde, Kişilik Özellikleri ölçeğinin "Sosyal-Dışa Dönük; İçten-Uyumlu; Kendine Güvenen-Baskın Kişilik ve Alçakgönüllü-Samimi" alt boyutları ile Kariyer Değeri ölçeğinin "Girişimci" alt boyutu arasında bir ilişki bulunduğu varsayılmaktadır. Çalışma amacı ve modeli doğrultusunda geliştirilmiş olan araştırmaya ait hipotezler aşağıdaki gibidir:

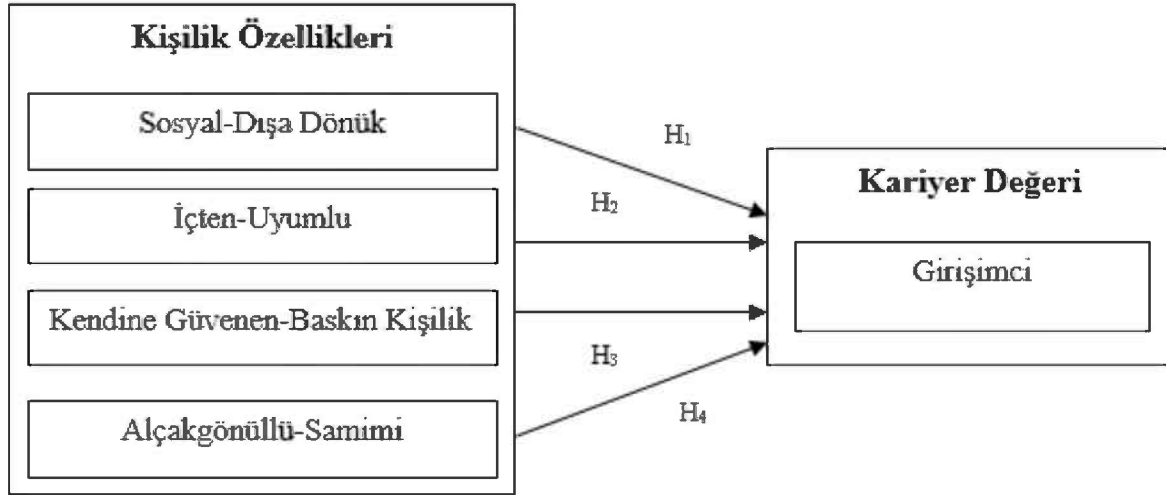
H₁: Sosyal-Dışa Dönük kişilik özelliği ile girişimci kariyer değeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: İçten-Uyumlu kişilik özelliği ile girişimci kariyer değeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Kendine Güvenen-Baskın kişilik özelliği ile girişimci kariyer değeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Alçakgönüllü-Samimi kişilik özelliği ile girişimci kariyer değeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: Girişimcilik dersi alan önlisans öğrencileri ile almayan önlisans öğrencileri arasında girişimci olmaları yönünde farklılık vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

IV.III. Araştırmanın Yöntemi ve Örnekleme

Çalışmanın uygulama yönünden kapsamının belirlenmesinde zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik gibi kısıtlar nedeniyle olasılığa dayalı olmayan (önyargılı) örnekleme tekniklerinden biri olan kolayda örnekleme yöntemi (Altunışık vd., 2012: 141) tercih edilmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın örneklemini Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi'nde öğrenim gören önlisans öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışmada yüz yüze anket tekniği uygulanmıştır. 220 kişiye uygulanan anketlerden geçerli kabul edilen 208 (yaklaşık %95) adet anket formu değerlendirme kapsamına alınmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 20.0 paket programında analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

IV.IV. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmış olup anket formunda iki ölçekten yararlanılmıştır. Kişilik Özellikleri ölçeği, Markey & Markey (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmadan alınmıştır. Literatürde yapılan çalışmalarda, araştırmacılar tarafından kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak kullanılan farklı ölçekler mevcuttur. Bunlardan biri olan "Kişilerarası Çember Modeli (IPC)", baskın ve içten kişilik boyutlarını incelemek amacıyla araştırmacılar tarafından kullanılan önemli bir modeldir. Ölçek toplamda 32 soru ve 8 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; Kendi Halinde-İçine Kapanık, Kendine Güvenmeyen-Uysal, Kibirli-Bencil, Soğuk-Katı Yürekli, Alçakgönüllü-Samimi, İçten-Uyumlu, Sosyal-Dışa Dönük, Kendine Güvenen-Baskın Kişilik olarak sıralanmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin 16 ifadesinden ve 4 alt boyutundan (Sosyal-Dışa Dönük; İçten-Uyumlu; Kendine Güvenen-Baskın Kişilik ve Alçakgönüllü-Samimi) yararlanılmıştır. Kariyer değeri ölçeği ise, Aktaş (2004) tarafından yapılan çalışmadan alınmıştır. Aktaş kullandığı kariyer değeri ölçeğini oluştururken Jansen & Chandler (1990)'ın çalışmasından yararlanmıştır. Kariyer değeri ölçeğinde girişimcilik boyutuna ilişkin 3 ifade bulunmaktadır. Ölçeklerdeki ifadelerin cevapları için beş aralıklı likert tipi metrik ifadeler kullanılmıştır. İfadelerde "1-Hiç katılmıyorum", "2-Katılmıyorum", "3-Ne katılıyorum ne katılmıyorum", "4-Katılıyorum", "5-Tamamen katılıyorum" olarak beş seçenek yer almaktadır. Ayrıca ankette 7 adet demografik soruya yer verilmiştir.

V. ARAŞTIRMA BULGULARI

V.I. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan önlisans öğrencilerinin %48,6'sı (101) kadın, %51,4'ü (107) erkektir. Öğrencilerin %98,6'sı 18-25 yaş arası; %1,4'ü ise 26-35 yaş arası gruba dahildir. Öğrencilerin %56,3'ü meslek lisesi, %7,2'si teknik lise, %29,8'i düz lise ve %6,7'si diğer lise türünden mezun olmuştur. Önlisans öğrencilerinin %80,3'ü Marmara Bölgesi, %3,4'ü Ege Bölgesi, %1,4'ü Akdeniz Bölgesi, %8,2'si Karadeniz Bölgesi, %2,4'ü İç Anadolu Bölgesi, %1,9'u Güneydoğu Anadolu Bölgesi ve %2,4'ü Doğu Anadolu Bölgesi'nde yetişmiştir. "Ailenizde kendi işini kurmuş birisi var mı?" sorusuna araştırmaya katılan öğrencilerin %38'i evet, %62'si hayır yanıtını vermiştir. Kendi işini kuran aile bireyinin ise ağırlıklı olarak %18,8 ile baba ve %11,1 ile yakın akraba olduğu görülmektedir. Ayrıca öğrencilerin %56,7'si öğrenim hayatları boyunca en az bir kez olmak üzere girişimcilik dersi aldığını, %43,3'ü ise bu dersi hiç almadığını belirtmiştir.

V.II. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Çalışmada yer alan ölçeklerin yapısal geçerliliğinin test edilmesi maksadıyla faktör analizi yapılmıştır. Önlisans öğrencilerinin kişilik özelliklerine ait verilere uygulanan temel bileşenler analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri ,732) göstermektedir. Korelasyon matrisinde değişkenlerin en azından bir kısmının arasında yüksek oranlı korelasyonlar olduğu ihtimalini test eden (Kalaycı, 2010:322) Bartlett testi sonucu anlamlıdır (776,028; $p < 0,001$). Kişilik özelliklerine ait verilerin faktör analizine sokulması ve varimax döndürülmesi neticesinde özdeğeri 1.00'den büyük dört faktör elde edilmiştir. Oluşan faktörler toplam varyansın %60,443'ini açıklamaktadır. Tablo 1, oluşan faktörleri, faktör yüklerini ve her bir faktör için hesaplanan iç tutarlık katsayılarını göstermektedir. Faktör analizi sonucunda faktör

yükünün düşük olduğu görülen iki madde ölçekten çıkarılmıştır. Oluşan dört faktöre (ölçeğe) ilişkin yapılan güvenilirlik analizi sonucunda elde edilen iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha değerleri) sırasıyla ,762 ,699 ,650 ve ,709'dur. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin $0,60 \leq \alpha < 0,80$ değerleri arasında çıkması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Lorcu, 2015: 208). Bu doğrultuda, ölçeklerin sosyal bilimler alanında "oldukça güvenilir" oldukları görülmektedir. Gerçekleştirilen varimax döndürmeli faktör analizi sonucunda oluşan ölçeklerin tek bir yapıyı ölçtüğü ve yapısal geçerliliğe sahip oldukları söylenebilir.

Tablo 1. Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Yükleri

Faktör 1: Sosyal-Dışa Dönük (açıklanan varyans=%17,0; Cronbach's Alpha=,762)	
1. İnsanlarla sohbeti başlatmaktan çekinmem.	,816
2. Davetlerde birçok farklı insanla sohbet ederim.	,809
3. İnsanlar arasında rahatımdır.	,713
4. Büyük/kalabalık davetleri severim.	,627
Faktör 2: İçten-Uyumlu (açıklanan varyans=%15,1; Cronbach's Alpha=,699)	
5. İnsanların iyiliğini/mutluluğunu isterim.	,772
6. İnsanlarla iyi geçinirim.	,727
7. Güvenilir biriyimdir.	,659
Faktör 3: Kendine Güvenen-Baskın Kişilik (açıklanan varyans=%14,2; Cronbach's Alpha=,650)	
8. Yüksek sesle konuşurum.	,783
9. Çok konuşurum.	,737
10. Bana ilgi gösterilmesinden ve iltifat edilmesinden hoşlanırım.	,600
11. İlgi odağı olmayı isterim.	,587
Faktör 4: Alçakgönüllü-Samimi (açıklanan varyans=%13,9; Cronbach's Alpha=,709)	
12. İnsanları olduğu gibi kabul ederim.	,801
13. Başkalarına karşı fazlasıyla hoşgörülüyümdür.	,754
14. Kendimden önce başkalarını düşünürüm.	,743
Genel İç Tutarlılık Katsayısı	
	,729

Önlisans öğrencilerinin kariyer değerine (girişimci) ait verilere uygulanan temel bileşenler analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri ,667) göstermiştir. Barlett testi sonucu anlamlıdır (139,598; $p < 0,001$). Kariyer değerine (girişimci) ait verilerin faktör analizine sokulması sonucunda özdeğeri 1.00'den büyük tek faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan faktör, toplam varyansın %65,670'ini açıklamaktadır. Kariyer değeri (girişimci) ölçeğinin hesaplanan iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha değeri) ,732'dir. Ölçeğin sosyal bilimler alanında yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde, ölçeğin teoriye uygun tek bir yapıyı ölçtüğü ve yapısal geçerliliğe sahip olduğu söylenebilir. Tablo 2'de oluşan faktör, faktör yükleri ve hesaplanan iç tutarlılık katsayıları gösterilmektedir.

Tablo 2. Kariyer Değeri (Girişimci) Ölçeği Faktör Yükleri

Faktör 1: Girişimci (açıklanan varyans=%65,670; Cronbach's Alpha=,732)	
1. Yapacağım işte yeni projelerde yahut programlarda yer almak ve yaratıcılığımı kullanmak benim için çok önemlidir.	,850
2. Yeni proje ve programlara katılmaya olanak sağlayan bir alanda kariyer yapmak isterim.	,816
3. Benim için önemli olan, iş hayatında yeni bir proje, program veya ürün ortaya çıkarmak ya da yaratıcı bir projede yer alabilmektir.	,713
Genel İç Tutarlılık Katsayısı	
	,732

V.III. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Kişilik özellikleri ölçeği alt boyutları ve kariyer değeri ölçeği alt boyutu olan girişimciliğe verilen cevapların normal dağılım gösterip göstermedikleri ile varyansların homojen olup olmadıkları Kolmogorov-Smirnov ve homojenlik testleri ile incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda normal dağılım ve varyansların homojenliği hipotezleri reddedilmiştir ($p < ,05$). Bu nedenle verilerin normal dağılıma uygun olmadığı durumlarda kullanılan Spearman Sıra Korelasyonu kullanılmıştır (Kalaycı, 2010: 117). Araştırmaya katılan öğrencilerin kişilik özellikleri ve kariyer değeri (girişimcilik) arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirilen "Spearman Sıra Korelasyon" analizine ait sonuçlar Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Kişilik Özelliklerinin Bazı Alt Boyutları ve Kariyer Değeri (Girişimci) Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Spearman Korelasyon Katsayısı	Sosyal-Dışa Dönük	İçten-Uyumlu	Kendine Güvenen-Baskın Kişilik	Alçakgönüllü-Samimi
Kariyer Değeri (Girişimcilik)	r	,062	,219**	-,029	,196**
	p	,374	,002	,677	,005

n=208, **p<,01

Korelasyon analizi bulgularında içten-uyumlu kişilik özelliği ile girişimci kariyer değeri arasında pozitif yönde anlamlı ($r = ,219$, $p < ,01$) ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Bunun yanında alçakgönüllü-samimi kişilik özelliği ile girişimci kariyer değeri arasında da pozitif yönde anlamlı ve zayıf ($r = ,196$, $p < ,01$) bir ilişki tespit edilmiştir. Korelasyon analizi neticesinde elde edilen bulgular doğrultusunda H_2 ve H_4 hipotezleri desteklenmiştir. Buna karşılık sosyal-dışa dönük ve kendine güvenen-baskın kişilik özellikleri ile girişimci kariyer değeri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamış ve H_1 ile H_3 hipotezleri reddedilmiştir. Korelasyon analizi neticesinde belirlenen boyutlar arası ilişkilerin niteliğinin açıklanması amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi ile elde edilen sonuçlar Tablo 4'te özet olarak verilmektedir.

Tablo 4. Kişilik Özelliklerinin Bazı Alt Boyutlarının Kariyer Değerine Ait Girişimcilik Boyutuna Etkisi

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	Anlam Düzeyi
	β	SH	β_o		
Sabit	8,258	1,100		7,510	,000
Sosyal-Dışa Dönük	-,009	,041	-,016	-,220	,826
İçten-Uyumlu	,243**	,082	,222	2,954	,004
Kendine Güvenen-Baskın Kişilik	-,018	,041	-,032	-,446	,656
Alçakgönüllü-Samimi	,122**	,059	,151	2,061	,041

1. Bağımlı Değişken: Kariyer Değeri (Girişimcilik) $R^2 = ,098$ $F = 5,491$ $p = ,000$

Tablo 4'teki bulgular incelendiğinde; kişilik özelliklerinin bazı alt boyutları ile kariyer değerine ait girişimci boyutu arasındaki çoklu doğrusal regresyon modelinin bir bütün olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F = 5,491$; $p = ,000$). Tabloda verilen regresyon analizi bulgularındaki R^2 değerine göre, girişimci olmadaki değişkenliğin yaklaşık %10'u, kişilik özelliklerinin bazı alt boyutları tarafından

açıklanmaktadır. İçten-uyumlu kişilik özelliği girişimci olmayı etkilemektedir ($\beta=,243$, $p<,05$). Ayrıca alçakgönüllü-samimi kişilik özelliğinin girişimci olmayı etkilediği görülmektedir ($\beta=,122$, $p<,05$). Sosyal-dışa dönük ve kendine güvenen-baskın kişilik boyutlarının ise anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>,05$). Buna göre, örnekleme oluşturan öğrencilerin girişimcilik eğilimleri, düşük seviyede olmakla birlikte içten-uyumlu ve alçakgönüllü-samimi kişilik özelliklerinden etkilenmektedir.

Kariyer değeri ölçeği alt boyutu olan girişimciliğe verilen cevaplar normal dağılım göstermediğinden ve varyanslar homojen olmadığından, girişimcilik dersi alan ve almayan önlisans öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerine göre farklılıklarının analizi Mann-Whitney U testi kullanılarak yorumlanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. Girişimcilik Dersi Alan ve Almayan Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerine Göre Farklılıklarının Testi

	Sıra Ortalaması		Test Türü Mann-Whitney-U	p
	Dersi Alan	Dersi Almayan		
Kariyer Değeri (Girişimci)	109,69	97,69	4697,500	,145

Tablo 5'te görüldüğü üzere, $p>,05$ olduğundan öğrencilerin girişimcilik dersi almış olmalarının girişimci olmaları yönünde bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle H_5 hipotezi reddedilmiştir. Girişimcilik dersi alan önlisans öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerine ilişkin sıra ortalamaları 109,69 iken girişimcilik dersi almayan önlisans öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerine ilişkin sıra ortalaması 97,69'dur. Bulgularda da görüldüğü gibi iki grubun sıra ortalamaları arasında önemli bir farklılık bulunmamaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada sosyal-dışa dönük, içten uyumlu, kendine güvenen-baskın ve alçakgönüllü-samimi kişilik özellikleri ile kariyer değerinin alt boyutu olan girişimci arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Ayrıca girişimcilik dersi alan önlisans öğrencileri ile almayan önlisans öğrencileri arasında girişimci olmaları yönünde bir farklılık olup olmadığının belirlenmesine de çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre;

Katılımcıların bazı kişilik özelliklerinin (sosyal-dışa dönük; içten-uyumlu; kendine güvenen-baskın; alçakgönüllü-samimi alt boyutları) girişimci kariyer değerine olan etkisini belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda, içten-uyumlu kişilik özelliği ile girişimci kariyer değeri arasında pozitif açıdan anlamlı ($r=,243$, $p<,05$) ve alçakgönüllü-samimi kişilik özelliği ile girişimci kariyer değeri arasında yine pozitif açıdan anlamlı ($r=,122$, $p<,05$) bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Buna karşılık sosyal-dışa dönük ve kendine güvenen-baskın kişilik özellikleri ile girişimci kariyer değeri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda H_2 ve H_4 hipotezleri desteklenirken, H_1 ile H_3 hipotezleri reddedilmiştir. Korelasyon analizi ile saptanan boyutlar arası ilişkilerin niteliğinin açıklanması maksadı ile yapılan regresyon analizi; katılımcıların girişimcilik eğilimindeki değişkenliğin yaklaşık %10'unun içten-uyumlu kişilik özelliği ile alçakgönüllü-samimi kişilik özelliği tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu bulgular doğrultusunda bazı kişilik özelliklerinin bir kariyer değeri olan girişimcilik ile ilişkili olduğu görülmektedir. Literatürde yer alan araştırmalarda da kişiliğin, bireylerin kariyerlerine karar verme süreçlerinde ve kariyer seçimlerinde

önemli rol oynadığını göstermektedir (Di Fabio vd., 2015: 284; Hou vd., 2016: 368). Di Fabio vd., (2013) çalışmalarında kariyer kararsızlığının en çok kişilik ile ilişkili olduğunu, özellikle de duygusal istikrar ile ilişkili olduğunu bulgulamışlardır. Gati vd., (2011)'nin çalışmaları nevroitik ya da mükemmeliyetçi kişilik özelliklerine sahip bireylerin değişime açık olmadıklarını ve kariyer gelişimlerinde diğer kişilik özelliklerine sahip bireylere oranla daha fazla zorluk yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Gökdeniz & Merdan (2011)'in yaptıkları çalışma ise, gelişime açıklıkla girişimcilik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Başka bir ifadeyle gelişime açık olan kişilerin girişimciliğe daha fazla önem verdikleri görülmektedir. Bu bağlamda gelişime ve değişime açık bireylerin uyumlu bireyler oldukları ve literatürdeki bu veriler ile araştırmanın ilgili hipotezlerinin örtüştüğü söylenebilir.

Girişimcilik dersi alan ve almayan katılımcılar arasında girişimcilik eğilimleri bakımından bir farklılık tespit edilememiş ve H₅ hipotezi desteklenmemiştir. Bu bulguya göre araştırmaya katılan öğrenciler öğrenim hayatları boyunca en az bir kez girişimcilik dersi almış olsalar bile girişimciliği yaşamlarında bir kariyer tercihi olarak görmemektedirler. Bu bulgu girişimcilik eğitimi alınan bireylerin girişimcilik eğilimlerini ortaya çıkarmasında önemli olmasına karşılık yeterli olmadığını göstermektedir. Balaban & Özdemir (2008)'in, Doğaner & Altunoğlu (2010)'nun yaptıkları çalışmalarının sonuçları da benzer yöndedir. Ayrıca katılımcıların büyük bir çoğunluğunun ailesinde kendi işini kurmuş birisinin bulunmamasının da girişimcilik eğilimlerini etkilediği söylenebilir. Bireylerin yaşamlarındaki, konuya ilişkin rol model eksiliği varlığının girişimcilik eğilimlerini olumsuz yönde etkilediğini düşündürmektedir. Özcan vd., (2018)'nin; Akçakanat vd., (2014)'nin; Yılmaz & Günel (2011)'in yaptıkları çalışmalarının sonuçları da bu bulgu ile örtüşmektedir. Çok sayıda araştırmacı, öğrencilerin kariyer seçimlerinde girişimciliğe olan ilgilerinin arttığını vurgulamaktadır. Bu girişimcilik niyetinin artışında kişisel ve çevresel faktörlerin etkisi bulunmaktadır. Ayrıca girişimcilikte eğitim ve öğretim bu faktörlerle ilişkilidir (Fayolle & Gailly, 2015: 77). Girişimcilik eğitimi, öğrencilerin kendi girişimlerini geliştirebilmeleri için lazım olan beceri ve güveni sağlaması nedeniyle önemlidir. Eğitimden istenen faydanın sağlanabilmesi, öğrencilerin girişimciliğe ait duygularını değiştirebilme dereceleriyle alakalıdır (Duran vd., 2013: 42).

Araştırma sonucu Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi'nde öğrenim gören önlisans öğrencilerini kapsamaktadır. Lisans, yüksek lisans ve doktora gibi farklı eğitim seviyeleri ile başka yükseköğrenim kurumlarında daha geniş bir örneklem ele alınarak yapılacak çalışmalarda daha farklı sonuçlara ulaşılabilir. Çalışma genel olarak Marmara Bölgesi'nde yetişmiş öğrencileri kapsamaktadır. Farklı bölgelerde yetişmiş kişilerin ya da farklı bölgelerden seçilen üniversitelerin ele alındığı örneklemler kıyaslanarak, coğrafi unsurların girişimcilik eğilimine olan etkisinin ortaya konulduğu çalışmalar yapılabilir. Elde edilen sonuçlar, üniversitelerde verilen girişimcilik eğitimlerinin tekrar ele alınması ve bireylerin kendi kişilik özelliklerinin farkına varmalarını sağlayıcı eğitimler verilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Bu doğrultuda, yükseköğrenim kurumlarında girişimcilikle ilgili ders müfredatlarının tekrar gözden geçirilerek, bireyleri girişimciliğe yönlendiren ders içeriklerinin oluşturulmasının önemli olduğu ifade edilebilir. Ayrıca bireylerde girişimcilikle ilgili eğitimin temel eğitim düzeyinden itibaren başlatılması, bu dersin verildiği okullarda başarılı olmuş girişimciler ile öğrencilerin iletişim kurabileceği sosyal ağların oluşturulması girişimcilik bilincinin oluşturulmasına ve artırılmasına katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. (2009). Shein'in kariyer çapaları perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2), 277-292.
- Akçakanat, T., Mücevher, M. H., & Çarıkçı, İ. H. (2014). Sözel, sayısal ve eşit ağırlık bölümlerinde okuyan üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin bazı demografik değişkenler

- açısından incelenmesi: SDÜ örneği. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi dergisi, 16(2), 137-153.
- Aktaş, H. (2004). The importance of career anchor notion for an effective career planning and an example application at Turkish Air Force undergraduate and graduate schools. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, Turkey.
- Altınöz, M., & Çöp, S. (2010). Yetenekli çalışanların kariyer yönetimleri üzerine bir inceleme. 9. Ulusal İşletmecilik Kongresi'nde sunulan bildiri. Kara Elmas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Zonguldak, Turkey, 6-8 Mayıs.
- Altunışık, R., Coşkun R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım E. (2012). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı (7. Baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Antoncic, B., Bratkovic Kregar, T., Singh, G., & DeNoble, A. F. (2015). The big five personality-entrepreneurship relationship: Evidence from Slovenia. *Journal of Small Business Management*, 53(3), 819-841.
- Arab, M., Naghavi, M. S., & Sani, M.A. (2013). The effects of career anchor-job fit, psychological contract fulfillment perceived organizational support on career success. *EJBM-Special Issue: Islamic Management and Business*, 5(11), 146-153.
- Aslan Z., & Sağlam Arı, G. (2017). Kişilik ve duygusal emek arasındaki ilişkilerin belirlenmesi üzerine bir araştırma: Banka çalışanları örneği. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30, 157-171.
- Balaban Ö., & Özdemir Y. (2008). Girişimcilik eğitiminin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi: Sakarya Üniversitesi İİBF örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 3(2), 133-147.
- Başol, O., Duyan E. C., & Etcı, H. (2015). Vakıf ve devlet meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer değerlerinin karşılaştırılması. *Electronic Journal of Vocational Colleges-May*, 5(1), 62-71.
- Bayram, N., Gürsakal, S., & Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 181-190.
- Coetzee, M., Mogale, P. M., & Potgieter, I. L. (2015). Moderating role of affectivity in career resilience and career anchors. *Journal of Psychology in Africa*, 25(5), 438-447.
- Coetzee, M., & Schreuder, D. (2011). The relation between career anchors, emotional intelligence and employability satisfaction among workers in the service industry. *Southern African Business Review*, 15(3), 76-97.
- Coetzee, M., & Schreuder, A.M.G. (2002). The relationship between career patterns and personality types. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(1), 53-59.
- DeNisi, A. S. (2015). Some further thoughts on the entrepreneurial personality. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 39(5), 997-1003.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Levin, N., & Gati, I. (2015). The role of personality in the career decision-making difficulties of Italian young adults. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 281-293.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, I. (2013). Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence. *Journal of Career Assessment*, 21(1), 42-56.
- Doğan, S., Altın, H., & Başar, E. (2010). *Girişimcilik* (1. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Doğaner, M., & Altunoğlu, A. E. (2010). Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 103-110.

- Duran, C., Büber, H., & Eren Gümüştekin, G. (2013). Girişimcilik hislerine eğitimin katkısı: Kütahya Meslek Yüksek Okulu Makine Programı örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(2), 33–56.
- Fayolle, A., & Gailly, B. (2015). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurial attitudes and intention: Hysteresis and persistence. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 75-93.
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R., & Asulin-Peretz, L. (2011). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: Facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 3-20.
- Gezen, T., & Köroğlu, Ö. (2014). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimine etki eden kariyer çapalarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 213-234.
- Gökdeniz, İ., & Merdan, E. (2011). Kişilik ile kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3(2), 23-36.
- Gubik, A. S., & Wach, K. (2015). Institutional aspects of entrepreneurship. University of Miskolc, Hungary.
- Harkönen, J., Manzonib, A., & Bihagenc, E. (2016). Gender inequalities in occupational prestige across the working life: An analysis of the careers of West Germans and Swedes born from the 1920s to the 1970s. *Advances in Life Course Research*, 29, 41–51.
- Horsburgh, V. A., Schermer, J. A., Veselka, L., & Vernon, P. A. (2009). A behavioural genetic study of mental toughness and personality. *Personality and Individual Differences*, 46(2), 100-105.
- Hou, Z., Li, X., Liu, Y., & Gati, I. (2016). The emotional and personality-related career decision-making difficulties questionnaire—validation of the chinese version. *Journal of Career Assessment*, 24(2), 366-379.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (5. Baskı). İstanbul: Asil Yayın Dağıtım.
- Kern, M.L., Friedman H. S., Martin, L.R., Reynolds, C.A., & Luong, G. (2009). Conscientiousness, career success, and longevity: A lifespan analysis. *Ann. Beh. Med.*, 37, 154-163.
- Lorcu, F. (2015). Örneklerle veri analizi SPSS uygulamalı (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Markey, P. M., & Markey, C. N. (2009). A brief assessment of the interpersonal circumplex: The IPIP-IPC, *Assessment*, 16, 352-361.
- Martocchio, J. J., & Jimeno D. I. (2003). Employee absenteeism as an affective event. *Human Resource Management Review*, 13, 227–241.
- McGuire, D., Polla, G., & Heidl, B. (2017). Unlocking hospitality managers career transitions through applying Schein's career anchors theory. *European Journal of Training and Development*, 41(7), 578-592.
- Pazarcık, Y., & Aydın, E. (2015). Girişimcilik temelli ders tasarımının öğrencilerin girişimci eğilim ve davranışlarına etkisi: Üniversite öğrencilerine yönelik deneysel bir çalışma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 10(2), 126-146.
- Pizur Bernekow K., & Knutson J. (2009). A comparison of the personality dimensions and behavior changes that occur during solitary and co-occupation. *Journal of Occupational Science*, 16(3), 157-162.
- Redman, T., & Wilkinson, A. (2001). Contemporary human resources management (3rd ed.). New York: Financial Times Prentice Hall.

- Sakal, Ö., & Yıldız, S. (2015). Bireycilik ve toplulukçuluk değerleri, kariyer çapaları ve kariyer tatmini ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 10(40), 6612-6623.
- Steele, C.A. (2009). Measuring career anchors and investigating the role of career anchor congruence. PhD thesis, Coventry University in Collaboration with The University of Worcester, Coventry, UK.
- Sönmez, E., & Akgül, H. (2015). Üniversite öğrencilerinin teknolojiye hazır bulunuşluk düzeyi ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki: Erciyes Üniversitesi örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 305-327.
- Şentürk, E. E., & Buran, K. (2015). Ön lisans öğrencilerinin kariyer değerlerini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges- Kasım 2015 14. Bürokon Özel Sayısı*, 162-180.
- Tuna, M., & Türkmen, F. (2013). Turizm işletmesi yöneticilerinin kişilik tiplerinin belirlenebilmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 1(4), 57-68.
- Ören, K., & Biçkes, M. (2011). Kişilik özelliklerinin girişimcilik potansiyeli üzerindeki etkileri (Nevşehir'deki yüksek öğrenim öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırma). *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 67-86.
- Özcan, B., Çeltek, E. E., Sönmez, N., & Kırım, B. (2018). Girişimci kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimine etkisi-Kocaeli Üniversitesi örneği. *UIİİD-IJEAS*, 18. EYİ Özel Sayısı, 37-54.
- Özsoy, E., & Yıldız, G. (2013). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Ulu, S., Özdevecioğlu, M., & Ardiç, K. (2016). Kişilik özelliklerinin hasta iken işe gelme (Presenteizm) davranışı üzerindeki etkileri: İmalat sanayiinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (47), 167-181.
- Ünal, B., & Gizir, S. (2014). Öğretim elemanlarının baskın kariyer çapalarının incelenmesi: Mersin Üniversitesi örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(5), 1743-1765.
- Van Rensburg, S., Rothmann, J. C., & Rothmann, S. (2003). The relationship between personality characteristics and career anchors of pharmacists. *Management Dynamics*, 12(3), 24-33.
- Yıldırım İ., & Ada Ş. (2017). Okul müdürlerinin kişilik özellikleri ve denetim odağı inançları öğretmenlerin iş doyumunu etkiler mi?. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 1473-1488.
- Yılmaz, B.S., & Günel, Ö.D. (2011). Üniversite eğitimi ve girişimcilik: Bireyleri girişimciliğe yönlendiren etkenler üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, (26), 1-20.
- Yüksel, H., Cevher, E., & Yüksel, M. (2015). Öğrencilerin girişimci kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(1), 143-156.