

**T.C.
AVRASYA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI**



**BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN SÜBJEKTİF KARIYER BAŞARISI
ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: LOJİSTİK ŞİRKETLERİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Mustafa KAYA

Yüksek Lisans Tezi

**Ocak 2024
TRABZON**

T.C.
AVRASYA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

‘BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN SÜBJEKTİF KARIYER BAŞARISI
ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: LOJİSTİK ŞİRKETLERİ ÜZERİNDE BİR
ARAŞTIRMA

Mustafa KAYA

Danışman: Doç. Dr. Harun YÜKSEL

Yüksek Lisans Tezi

Ocak 2024

TRABZON

TEZ ONAY FORMU

İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Mustafa KAYA tarafından hazırlanan “**Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Sübjektif Kariyer Başarısı Algısı Üzerindeki Etkisi: Lojistik Şirketleri Üzerinde Bir Araştırma**” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 18.01.2024 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Oy Birliği ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi		Karar		İmza
Ünvan Ad SOYAD	Görev	Red	Kabul	
Doç. Dr. Harun YÜKSEL	Jüri Başkanı			
Dr. Öğr. Üyesi İsmail Hakkı KOFOĞLU	Jüri			
Dr. Öğr. Üyesi Uygur ÖZTÜRK	Jüri			

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım.

Dr. Öğr. Üyesi H. Emre ENGİN

Enstitü Müdürü

ETİK KURALLARA UYGUNLUK

Yüksek lisans tezimde yapmış olduğum alıntıların orijinal kaynağına atıf yaparak metin içinde ve kaynakçada gösterdiğime, aynen alıntılarda tırnak işareti kullandığıma, sayfa numaralarını açık bir biçimde belirttiğimi, kullandığım anket formlarını ve araştırmanın uygulama biçimi için üniversitemin Etik Kuruldan gerekli onayını aldığımı beyan ederim.

Mustafa KAYA

18/01/2024

ÖNSÖZ

Tezimi hazırlama sürecinde beni bilgilendiren, sürekli destekleyen, hatalarımı düzelten kıymetli danışman hocam Doç. Dr. Harun YÜKSEL'e, her zaman yanımda olup beni destekleyen sevgili eşime, aileme teşekkürlerimi sunarım.

Mustafa KAYA

18/01/2024

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	IV
İÇİNDEKİLER	V
ÖZET	IX
ABSTRACT	X
TABLolar LİSTESİ.....	XI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK KAVRAMI VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

1.1. Kişilik Kavramı.....	3
1.2. Kişiliği Oluşturan Unsurlar.....	4
1.3. Kişiliğin Üçlü Bileşeni.....	5
1.3.1. Karakter.....	6
1.3.2. Mizaç (Huy)	6
1.3.3. Yetenekler	7
1.4. Kişilik Kuramları	8
1.4.1. Biyolojik ve Fizyolojik Kuramlar	9
1.4.2. Psikanalitik Kişilik Kuram.....	10
1.4.3. Hümanistik Yaklaşım.....	11
1.4.4. Davranışçı Yaklaşım	13
1.4.5. Bilişsel Kişilik Teorileri.....	14
1.4.6. Özellikler Yaklaşımı	15
1.5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri	16
1.5.1. Dışadönük-İçedönük	16
1.5.2. Yumuşak başlılık/Uyumluluk-Dik başlılık	18
1.5.3. Sorumluluk/Özdenetim-Sorumsuzluk/Dağımlık	19
1.5.4. Nevrotiklik/Duygusal Dengesizlik-Duygusal Denge.....	20
1.5.5. Gelişime Açıklık/Deneyime Açıklık.....	22

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER KAVRAMI VE GELİŞİMİ

2.1. Kariyer Kavramı ve Gelişimi.....	24
2.2. Kariyer Kavramının Önemi	25
2.3. Kariyer Geliştirme	26
2.4. Kariyer Planlaması ve Kariyer Planlamasının Önemi	28
2.5. Kariyer Yaklaşımları.....	29
2.5.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı	29
2.5.2. Çağdaş Kariyer Yaklaşımları	29
2.5.2.1. Esnek (Self- Resilient) Kariyer Yaklaşımı.....	31
2.5.2.2. Sınırsız (Boundaryless) Kariyer Yaklaşımı.....	31
2.5.2.3. Portföy Kariyer (Portfoilo Career) Yaklaşımı.....	32
2.5.2.4. Çok Yönlü (Protean) Kariyer Yaklaşımı.....	32
2.6. Bireysel Kariyer Planlama ve İlgili Kavramlar.....	33
2.6.1. Kariyer Planlama.....	33
2.6.1.1. Örgütsel Kariyer Planlama.....	34
2.6.1.2. Sübjektif Kariyer Planlama	35
2.7. Sübjektif Kariyer Planlamanın Aşamaları	36
2.7.1. Kendini Değerlendirme.....	36
2.7.2. Kariyer Olanaklarının Değerlendirilmesi.....	37
2.7.3. Hedef Belirleme	37
2.7.4. Kariyer Planının Hazırlanması ve Uygulanması.....	40
2.7.5. Geribildirim.....	40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN SÜBJEKTİF KARIYER BAŞARISI ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

3.1. Literatür Taraması.....	41
3.2. Araştırmanın Önemi ve Amacı	45
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	45
3.4. Araştırma Soruları ve Hipotezleri	45
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	47
3.6. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği.....	47
3.7. Araştırmanın Ölçüm Araçları	48
3.7.1. Beş Faktör Kişilik Ölçeği.....	48
3.7.2. Sübjektif Kariyer Başarısı Ölçeği	49

3.7.3. Demografik Veriler	49
3.8. Veri Analizleri	49
3.8.1. Güvenilirlik Analizi	49
3.8.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	50
3.8.3. Demografik Değişkenlerin Sübjektif Kariyer Başarısı Açısından Analizleri	52
3.8.3.1. Sübjektif Kariyer Başarısının Cinsiyet Açısından Farklılaşması.....	52
3.8.3.2. Sübjektif Kariyer Başarısının Yaşa Göre Farklılaşması	53
3.8.3.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Sübjektif Kariyer Başarısı ve Alt Boyutlarının Farklılaşması.....	54
3.8.3.4. Sübjektif Kariyer Başarısının Gelire Göre Farklılaşması	56
3.8.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Sübjektif Kariyer Başarısı Algısı Arasındaki İlişkiler.....	57
3.8.5. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Sübjektif Kariyer Başarısı ve Alt Boyutlarına Etkisi.....	58
3.8.5.1. Kişilik Özelliklerinin Sübjektif Kariyer Başarısına Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi	58
3.8.5.2. Kişilik Özelliklerinin Tanınma Algısına Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi.....	59
3.8.5.3. Kişilik Özelliklerinin İşin Anlamlılığı Algısına Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi.....	60
3.8.5.4. Kişilik Özelliklerinin Etki Algısına Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi.....	61
3.8.5.5. Kişilik Özelliklerinin İşin Niteliği Algısına Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi.....	61
3.8.5.6. Kişilik Özelliklerinin Otantiklik Algısına Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi.....	62
3.8.5.7. Kişilik Özelliklerinin Kişisel Yaşam Algısına Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi.....	63
3.8.5.8. Kişilik Özelliklerinin Büyüme ve Gelişme Algısına Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi	64
3.8.5.9. Kişilik Özelliklerinin Tatmin Algısına Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi.....	64
3.9. Hipotez Testlerinin Değerlendirilmesi.....	65
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	66

KAYNAKLAR	70
EKLER	78



ÖZET

Araştırmanın ana amacı çalışanların kişilik özelliklerinin sübjektif kariyer başarısını nasıl etkilediğini ölçmeye çalışmaktır. Bu ana amaç altında çalışanların kişilik özellikleri ile cinsiyet, yaş, mezun olunan okul ile sübjektif kariyer başarısı arasında bir ilişki olup olmadığı, işin niteliği ile işin anlamlı olmasının çalışanların kişisel özelliklerinden etkilenip etkilenmediği incelenmiştir. Bu çalışmada bir lojistik şirketine çalışmakta olan personellerin kişilik özelliklerinin (Beş Faktör Kişilik Modeli) belirlenmesi amaçlanmıştır. Beş Faktör Kişilik Modeli belirlendikten sonra kişilerin sübjektif kariyer başarısı arasında ilişki olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın evrenini lojistik şirketine çalışan personeller oluşturmaktadır.

Çalışmanın sonucunda kişilik özellikleri ile sübjektif kariyer başarısı arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Kişilik özellikleri ile kişilerin sübjektif kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi incelemektedir. İş dünyasındaki rekabetin yaygınlaşması günümüzde, kişilerin kariyer başarılarına ulaşmaları ve tatmin düzeylerini artırmaları önemlidir. Bu nedenle, kişilik, kariyer başarısı üzerindeki etkisi, çalışma alanında büyük bir ilgi odağı haline gelmiştir. Bu araştırmaya göre belirli kişilik özelliklerine göre kişilerin sübjektif kariyer başarısı ve kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Özgüven, sorumluluk sahibi olma, işe bağlılık ve iletişim becerileri gibi kişilik özellikleri kariyer başarısı ile olumlu bir ilişki sergilediğini ortaya koymaktadır. Buna ek olarak, çalışanların kariyer başarısı cinsiyet, yaş ve kültürel faktörler gibi demografik değişkenler tarafından etkilenebileceğini göstermektedir. Örneğin, liderlik özellikleri gibi belirli kişilik özellikleri erkeklerde daha yüksek sübjektif kariyer başarısıyla sürdürürken, uyumluluk gibi diğer özelliklere göre daha yüksek başarıyla bağlantılı olabilir. Sonuç olarak kişilik özellikleri ile sübjektif kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi derinlemesine incelemektedir. Elde edilen sonuçlara göre kariyerinde başarıya ulaşan kişinin kişilik özellikleri ile kişilik özelliklerinin önemli bir rol oynayabileceği vurgulanabilir. Bu çalışma işletme ve insan kaynakları alanı için kişileri işe alırken kişilik özelliklerini göz önünde bulundurmaları gerektiğini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Beş Faktör Kişilik Özellikleri, Sübjektif Kariyer Başarısı

ABSTRACT

The primary objective of this research is to investigate the potential impact of employment characteristics, such as gender, age, and educational background, on subjective career success. The study aims to identify whether these employment characteristics influence personal aspirations and objectives of employees. The research focuses on the personality profiles of individuals employed in a logistics company, utilizing the Five-Factor Personality Model. The research sample comprises personnel working within the logistics company. Significant associations were discovered between the realistic personality traits under investigation and subjective career success. The study examines the relationship between personality traits and subjective career success. In the current competitive business landscape, achieving career success and increasing satisfaction levels have become paramount for individuals. Consequently, personality has garnered substantial attention within the field of study, given its influence on career success. Based on this research, certain personality traits exhibit correlations with subjective career success, depending on specific characteristics. Noteworthy traits, such as self-confidence, accountability, self-sacrifice, and adaptability, demonstrate positive relationships with career success. Additionally, demographic variables including gender, age, and cultural factors can affect employment career success. For instance, leadership-oriented traits may be associated with higher subjective career success among males, while other characteristics, such as agreeableness, may lead to greater accomplishments. Consequently, the research provides a comprehensive examination of the intricate relationship between personality traits and subjective career success. The findings emphasize the crucial role played by an individual's personality traits and structure in their career achievements. The study underscores the importance of considering personality traits when recruiting individuals for positions in the fields of business and human resources.

Keywords: Career, Five-Factor Personality Traits, Subjective Career Success

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1: 5 Faktör Kişilik Özelliklerinin Unsurları	23
Tablo 2: Klasik (Geleneksel) Kariyer Yaklaşımı ile Modern (Çok Yönlü) Kariyer Yaklaşımlarının Karşılaştırılması	30
Tablo 3: Araştırmada Kullanılan Ölçek ve Alt Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi.....	50
Tablo 4: Katılımcıların Demografik Bilgileri	51
Tablo 5: Sübjektif Kariyer Başarısı ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Farklılığını Gösteren T-Testi Tablosu	52
Tablo 6: Sübjektif Kariyer Başarısı Göre Yaş Gruplarının Farklılaşması (ANOVA Analizi)	53
Tablo 7: Yaşa Göre Sübjektif Kariyer Başarısı Algılarının Farklılıklarını Gösteren Post-Hoc Test (Tukey HSD)	54
Tablo 8: Sübjektif Kariyer Başarısı ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Farklılığını Gösteren T-Testi Tablosu.....	55
Tablo 9: Sübjektif Kariyer Başarısı Algılarına Göre Gelir Durumu Farklılaşması (ANOVA Analizi).....	56
Tablo 10: Gelire Göre Sübjektif Kariyer Başarısı Algılarının Farklılıklarını Gösteren Post-Hoc Test (Tukey HSD).....	56
Tablo 11: Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Sübjektif Kariyer Başarısının Alt Boyutlarının Arasındaki İlişkiler	57
Tablo 12: Kişilik Özelliklerinin Sübjektif Kariyer Başarısı Üzerine Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Tablosu.....	59
Tablo 13: Kişilik Özelliklerinin Tanınma Üzerine Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Tablosu.....	59
Tablo 14: Kişilik Özelliklerinin İşin Anlamlılığı Algısı Üzerine Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Tablosu.....	60
Tablo 15: Kişilik Özelliklerinin Etki Algısı Üzerine Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Tablosu.....	61
Tablo 16: Kişilik Özelliklerinin İşin Niteliği Algısı Üzerine Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Tablosu.....	62

Tablo 17: Kişilik Özelliklerinin Otantiklik Algısı Üzerine Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Tablosu.....	62
Tablo 18: Kişilik Özelliklerinin Kişisel Yaşam Algısı Üzerine Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Tablosu.....	63
Tablo 19: Kişilik Özelliklerinin Büyüme ve Gelişme Algısı Üzerine Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Tablosu	64
Tablo 20: Kişilik Özelliklerinin Tatmin Algısı Üzerine Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Tablosu.....	65
Tablo 21: Hipotez Testlerinin Değerlendirilmesi.....	65



GİRİŞ

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler insanların daha fazla kalite istemelerine ve dünyada olan en ufak bir gelişmenin en ücrada bile bilinir olmasına neden olmaktadır. Kişilerin entelektüel sermaye olarak görülmesi ve insan unsurunun kolaylıkla taklit edilemez olması kişilik özelliklerinin ön plana çıkmasına ve yaratıcılığın işverenler için çok önemli olmasına sebep olmaktadır. Yaşanılan bu değişimler insanlar ve örgütler için bir belirsizlik ortamı oluşturmasına ve geleceği belirsiz kılmaktadır. Çalışanların gayret ve yetenekleri örgütler için en önemli unsur olmakta ve insanların doğru bir biçimde anlaşılması ve yönetilmesini zorunlu hale getirmektedir.

Örgüt içerisinde kalifiye personelin örgütten ne beklediği, kariyerinden memnun olup olmadığı, kişilik özellikleri ile kariyer beklentisi arasında bir bağlantı olup olmadığı örgütlerin daha fazla önem verdikleri bir unsur haline gelmiştir. Örgütlerin çalışandan sadece işini yapıp gitmesi değil örgüt içerisinde sürekli öğrenen personellerin olması, maksimum verim sağlaması, çalışanın kendini geliştirerek yeniliğe açık olması, örgüt içerisinde takım çalışması yapabilmesi giderek önem kazanmaktadır. Bir diğer yandan da çalışanların iş hayatında ilerleyebilmek istemeleri, daha fazla gelir elde edebilmeleri, kariyer yollarının açık olması gibi unsurlar daha önemli hale gelmiştir. Çalışanlardan beklenen gelişim ve değişmelerin yapılabilmesi çalışanların kişisel özellikleri ile yakından ilgilidir.

Kişilik kavramından bahsederken sadece bir tanımdan faydalanmak çok mümkün değildir. Bu nedenle farklı kişilik tanımlarından bahsetmek mümkündür. Farklı yazarlar ve araştırmacılar kişiliği farklı farklı şekilde tanımlamıştır. Artan ve Bayhan (2012:195) kişiliği; “kişinin sahip olduğu genel ve özel kişilik özelliklerinin ve bu özelliklerin kişinin sosyal hayatını ne şekilde yönlendirdiği” şeklinde belirtmiştir. Köroğlu ve Bayraktar (2011: 3) tarafından ifade edildiği üzere, kişilik kavramı; bireyin diğer insanlardan ayrı bir özelliğe sahip olma durumunu, kendi belirgin özelliklerini içermesi olarak tanımlanabilir. Zel'in (2011: 10) bakış açısına göre ise, kişilik, günlük yaşantıdaki özgün davranışlar ve tutumların birleşiminden oluşan bir deseni ifade etmektedir.

Kariyer ise kişinin daha çocukken başlayan ve bütün hayatını etkileyen bir unsurdur. Bu araştırmanın konusu lojistik faaliyeti sunmakta olan bir şirkette çalışan personellerin kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve çalışanların kişilik özelliklerinin subjektif kariyer başarısı ile ilişkinin incelenmesidir. Bu nedenle iş yerinde etkililiğin artırılması için önde gelen faktörlerden birisi çalışanların kişilik özelliklerine göre kariyer uygulamalarının uygulanmasıdır.

Çalışmamızda birinci bölümünde kişilik kavramı ve beş faktör kişilik özelliklerinden bahsettik.

İkinci bölümünde kariyer kavramı ve gelişiminden bahsettik.

Üçüncü bölümünde beş faktör kişilik özelliklerinin subjektif kariyer başarısı algısı üzerindeki etkisinden bahsettik.

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK KAVRAMI VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

1.1. Kişilik Kavramı

Kişilik kavramı Latince ‘persona’ kelimesinden türemiştir. Bu kelimenin Roma dönemindeki anlamı tiyatro oyuncularının sergilemiş olduğu rolleri ile alakalı kullandıkları maskedir. Bu maskelerin kullanılma nedenleri bir kişiliği ifade etmek ve o kişiliğin belirli özelliklerini sergilemektir. Bu maskelerin o dönemdeki kullanım amaçları ile günümüzdeki kişilik kavramının kullanımı oldukça benzerlik göstermektedir (Hofstaetter, 1980, aktaran Aytaç, 2000: 153). Gerçek manada da kişiliğin bir özelliği bireyin diğer kişilerle kurmuş olduğu ilişkilerde takındığı tavır, sergilemiş olduğu davranış, kullandığı maskedir. İletişim halinde bulunan kişi çoğunlukla duygu ve düşüncelerine olduğu halinden farklı bir şekil vermeye çalışır. Bu da bir nevi maskedir (Köknel, 1985: 21). Kişilik kavramının Apa’ya (American Psychological Association) göre tanımı ise kişilerin duygu ve düşünceleriyle davranışlarındaki ayırt edici farklılıklardır (<http://www.apa.org>, 2023). Kişilik kavramının tanımına literatürde bakıldığında kişilik kavramını açıklayacak tek ve belirli bir tanım yoktur. Her kuramda kişilik kavramının tanımı farklı bir şekilde yapılmış ve farklı özellikler üzerinde durulmuştur (Tatlıoğlu, 2014: 941). Bu nedenle aşağıda literatürde tanımlanan farklı kişilik kavramı tanımlarından bahsedilecektir.

Kişilik; bir kişinin kendini diğer insanlardan ayıran, kendine özgü özelliklere sahip olmasıdır (Köroğlu ve Bayraktar, 2011: 3).

Kişinin gündelik yaşantısındaki bireye özgü davranışlarından oluşan bir örüntü (Zel, 2011: 10).

Kişinin sahip olduğu genel ve özel özelliklerinin, kişinin hayatını nasıl yönlendirdiğidir şeklinde başka bir tanım Bayhan ve Artan (2012: 195) tarafından yapılmıştır.

Bir diğer tanım ise; kişinin diğerlerinden ayırt edilmesini sağlayan doğuştan ve yaşadıkça edinilen özelliklerin tamamıdır (Aydoğan vd., 2015: 169).

Kişilik bir kişinin çevresi ile uyumunu belirleyen sistemler ve kişinin kendi içindeki dinamik sistemdir (Allport, 1937).

1.2. Kişiliği Oluşturan Unsurlar

Kişiliğin çok boyutlu öğelerden oluşan karmaşık bir olgudur (Girgin, 2007:43). Literatür incelendiğinde kişiliğin oluşumunu etkileyen unsurlar hakkında farklı değerlendirmeler mevcuttur. Bu incelemeler neticesinde, kişiliği oluşturan unsurlar farklı şekillerde değerlendirilmiştir. Kişilik oluşurken çevre mi baskındır yoksa kalıtım mı hala devam eden bir tartışmadır. Ancak kişiliği oluşturan unsurlar 4 kategoride açıklanabilir. Bu unsurlar aşağıda açıklanacaktır.

- **Kalıtsal Unsurlar:** Bireyin doğumundan itibaren kalıtsal ve çevresel unsurların birbirine geçmesiyle kişilik oluşur. Kalıtsal unsurların kişiliğe olan etkisi bilimsel bir gerçektir (Krueger ve Johnson, 2008). Bu gerçeğin yapılan çalışmalarla da desteklenen bir düşünce olduğu araştırmacılar tarafından belirtilmektedir (Güleç, 2010: 7). Kalıtım unsurunun kişilik ile yakından bağlantılı olduğu ve kalıtımın kişiden kişiye farklı etkiler yaptığı belirtilmektedir (Erdoğan, 1994: 241).
- **Ailesel Unsurlar:** Kişiliğin oluşumunda etki eden bir diğer unsur ailesel unsurlardır. Kişinin doğum büyüdüğü aile ortamı, ebeveynleri ile ilişkileri kişiliğin oluşumunda oldukça önemlidir (Erdoğan, 1997). Çocuğun dünyaya geldiği aile çevresi, kişiliğin oluşumunun özellikle ilk seviyesinde önemli rol oynar. Bu durumda bireyin daha sonraki davranışlarının şekillenmesine neden olur (Isır, 2006).
- **Sosyo-Kültürel Unsurlar:** Doğumla beraber edinilen genetik özellikler, ebeveynlerin davranışları, içinde yaşanılan toplumun normları birleşerek kişiliği şekillendirir. Kişi içinde yaşamış olduğu toplumun benimsemiş olduğu davranış kalıplarını öğrenerek kendi ilgi alanı oluşur. Yaşanılan toplumun kültürel yapısı, cinsiyetlere yüklenen roller, toplum içerisinde benimsenen kurallar hakkında zamanla bilgi edinen birey edindiği bilgiler neticesinde davranışlarını şekillendirir (Gürüz ve Eğinli, 2012).

İçinde yaşanılan kültürün yapısı ve öğrenme birbiriyle ilişkilidir ve kişilik direkt olarak öğrenmeden etkilenir. Öğrenmenin sonucu olarak kişilik özellikleri

şekillenecektir. Kültür kişinin yemek yeme alışkanlıklarını, giyiniş tarzını etkilediği gibi yaşantısını da etkileyebileceği çok net bir biçimde görülür (Erdoğan, 1983).

- Coğrafik ve Fiziksel Unsurlar: İnsanın doğup büyüdüğü  evre koşulları kişiliğin oluşumunda etki eden bir diğer faktördür. Coğrafik  zelliklerin kişinin yaşamış olduğu toplum kültürünü etkilediği önceki yapılan çalışmalarda bulunmuştur. Örneğin soğuk bir iklim bölgesinde yaşayan kişinin karakter özellikleri ile sıcak iklim bölgesinde yaşayan kişinin karakter özellikleri birbirinden farklıdır. Soğuk iklim bölgesindeki birey daha soğuk ve sert karakter özelliklerine sahipken sıcak iklim bölgesindeki birey daha sıcak ve yumuşak karakter özelliklerine sahiptir (Eroğlu, 1996; Aktaran: Bozkurt, 2006).

1.3. Kişiliğin   l  Bileşeni

Kişilik kelimesi günlük dilimizde çok sık kullanılmaktadır. Kişilik kelimesi ile birlikte huy (mizaç), karakter kelimelerinin de kullanılması bu kelimelerin kavram karmaşasına neden olur. Kişilik kelimesinin tamamlayıcıları ya da esas unsurları olduğunu belirten 3 unsur vardır. Bu üç unsurun dışında da başka unsurlarında olduğu belirtilmesine rağmen esas bu 3 unsur bütünleyici bir bakış açısı sunmaktadır (Erdoğan, 1983). Bu 3 unsur şu şekildedir;

1. Karakter
2. Mizaç
3. Yetenek

Yetenekler, karakter, mizaç ve kişilik arasında bir etkileşim bulunmaktadır. Bu kavramlar, bir bireyin davranışlarını, tercihlerini ve performansını belirlemede birbirleriyle ilişkilidir.

Yetenekler, bireyin doğuştan getirdiği veya edinilen becerileri ifade eder. Bir kişinin sahip olduğu yetenekler, onun belirli alanlarda daha başarılı olmasını sağlar. Örneğin, bir bireyin matematiksel yetenekleri yüksekse, matematikle ilgili konuları daha kolay anlayabilir ve matematiksel problemleri  zmemekte daha yetenekli olabilir.

Karakter, bireyin ahlaki değerleri, tutumları ve davranış kalıplarını ifade eder. Karakter, bir bireyin doğru ve yanlış arasında seçim yapmasına, ahlaki kararlar almasına ve etik değerlere uygun hareket etmesine yardımcı olur. Bir bireyin karakteri, yetenekleriyle birleştiğinde, hangi alanlarda yeteneklerini nasıl kullanacağını belirleyebilir. Örneğin, bir

bireyin liderlik yetenekleri yüksekse, etik değerlere dayalı liderlik özellikleri geliştirerek liderlik rollerinde başarılı olabilir.

Mizaç, bireyin doğuştan getirdiği kalıtsal veya biyolojik özelliklerdir. Mizaç, kişilik özelliklerini etkileyen temel yapı taşlarından biridir. Bir kişinin mizacı, onun eğilimlerini, duygusal tepkilerini ve davranış kalıplarını belirler. Mizaç, yeteneklerin nasıl kullanılacağı konusunda bireye yön gösterebilir. Örneğin, bir bireyin enerjik ve sosyal bir mizaca sahip olması, onun iletişim becerilerini ve insan ilişkilerini geliştirmesini destekleyebilir.

Kişilik ise, bireyin benzersiz özelliklerini, düşüncelerini, duygularını ve davranışlarını içeren daha geniş bir kavramdır. Kişilik, yetenekleri, karakteri ve mizacı içeren bir bütündür. Kişilik, bireyin davranışlarını, tercihlerini ve performansını belirlemede önemli bir rol oynar. Örneğin, bir bireyin kendine güvenen ve öz disiplin sahibi bir kişilik yapısına sahip olması, yeteneklerini kullanma konusunda daha motive olmasını ve hedeflerine odaklanmasını sağlayabilir.

Sonuç olarak, yetenekler, karakter, mizaç ve kişilik birbirleriyle etkileşim halindedir.

1.3.1. Karakter

Kişilik kavramı ile sıklıkla karıştırılan kavramdır. Fakat karakter kavramı kişiliği oluşturan etkili faktörlerden sadece bir tanesidir. Karakter kavramı kişinin genetik olmayan özelliklerinin kişinin doğumdan itibaren başlayarak edindiği bütün özellikleri oluşturur (Adler, 2008: 191-192). Karakter kavramı ile kişinin bireyi diğerlerinden ayıran sosyo-kültürel ve ahlaki özelliklerini içerir.

Karakter kavramı kişinin uzun zamanlı davranış kalıplarını, değer yargılarını, olaylara karşı tutumlarını ve kişilik özelliklerini de belirten bütüncül bir kavramdır. Karakter kelimesi ile kişinin diğerlerinden ayrılan benzersiz özellikleri ve davranışlarını yapmaya yönlendiren içsel yapı temsil edilir. Karakter kişinin özelliklerinin bir kombinasyonu ve kişinin dürüst, ahlaklı, adil gibi değerlere bağlılık seviyesini ve kişinin etik ve ahlaki değerleri, inançları ve davranışlarını kapsamaktadır.

1.3.2. Mizaç (Huy)

Kişinin genetik ve duygusal yönünü oluşturan unsurdur. Mizaç kişinin duygusal özellikleri ile alışkanlıklarını bir araya getirerek bunun altında yatan sebeplerin (ilişki kurabilme, duyumsama) ifade edilmesidir. Mizaç toplumda huy olarak da bilinir

(Cloninger ve Svrakic, 2000: 241). Mizaç terimi psikoloji ve kişilik alanında kullanılan bir kavramdır. Mizaç bir bireyin doğduğu andan itibaren gelişen ve onun davranışı, duygusal tepkisi ve düşünce şeklini belirleyen özelliklerin tümüdür. Mizaç Antik Yunan filozofu Hipokrat'ın 4 temel vücut sıvısına dayanan dört ana mizaç biçimini temsil etmektedir.

Sangüinik Mizaç: Bu mizaç türüne sahip kişiler enerjik, sosyal, neşeli ve dışadönük kişileri tanımlamaktır. Bu tarz kişiler insanlarla kolay bir şekilde iletişim kurarlar, hareketli ve coşkuludurlar.

Kolerik Mizaç: bu tarz mizaç özelliğine sahip kişiler aktif, kararlı, hırslı kişilik özelliklerine sahiptir. Bu kişiler kendine güvenir ve liderlik özellikleri taşır. Hedeflerine odaklı ve hedeflerine ulaşmak için ellerinden geleni yaparlar.

Melankolik Mizaç: bu tarz mizaç özelliğine sahip kişiler duygusal ve düşüncelidir. Kendilerini iç düşüncelere ve duygusal deneyimlere adanmışlardır. Oldukça titiz ve endişeli olabilirler.

Flegmatik Mizaç: Bu kişiler sakin, dengeli ve esnektir. Her ortama uyum sağlarlar. Çevrelerine uyum sağlamakta oldukça başarılı ve stresle baş etme seviyeleri yüksektir (Fiske,2010).

Mizaç kişiliğinin gelişiminde oldukça etkili olan birçok farklı unsuru içerir ancak mizaç kişiliğinin oluşmasında ufak bir parçadır ve kişinin tecrübeleri, yaşamış olduğu çevre, genetik unsurlar gibi birçok unsurda kişiliğinin oluşumunu etkiler. Bazı araştırmacılar kişilik ve mizacın yakından ilişkili olduğunu savunmaktadır. Bu araştırmacılara göre kişinin mizacı kişinin karakterini ve davranışlarını şekillendirmektedir. Onlara göre kişinin içe dönük bir mizaç yapısına sahip olması onların daha çekingen, içine kapanık, sessiz ve düşünceli bir kişilik özelliği göstermesine, dışa dönük bir mizaç yapısına sahip olan birinin ise daha girişken, sosyal ve enerjik biri olmasına neden olabilmektedir. Bu bağlamda mizacın kişiliği etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

1.3.3. Yetenekler

Yetenek: kişiliği oluşturan unsurlardan bir tanesi de yetenektir. Yetenek kişiye özgü zihni ve bedensel faktörler olarak ikiye ayrılır. Zihni yetenek kişinin birtakım ilişkileri algılayabilmesi, yorumlayabilmesi ve bunun sonucu olarak sonuca ulaşabilmesi gibi bir takım zihni faktörlerin tamamını ifade eder (Eroğlu, 2011: 221). Bedensel faktörler ise kişinin 5 duyu organıyla yapabildiği görme, duyma, koklama, tat alma, dokunma gibi

unsurlarla kişinin koşabilme, el-kol uzuvları ile uyumlu bir biçimde sahip olduğu özelliklerdir (Zel, 2006: 21).

Yetenekler ve kişilik arasında karşılıklı bir etkileşim bulunmaktadır. Yetenekler, bireyin doğuştan getirdiği veya edindiği becerileri ifade ederken, kişilik ise bireyin benzersiz özelliklerini, düşüncelerini, duygularını ve davranışlarını içeren bir kavramdır.

Yetenekler, bireyin belirli alanlarda daha üstün performans göstermesini sağlayan doğal eğilimlerdir. Örneğin, müzikal bir yeteneğe sahip olan bir birey, enstrüman çalmak veya şarkı söylemek konusunda daha başarılı olabilir. Ancak, kişiliğin yetenekler üzerinde de etkisi vardır. Örneğin, disiplinli ve azimli bir kişilik yapısına sahip olan bireyler, yeteneklerini geliştirmek için daha çok çaba sarf edebilir ve bu sayede yeteneklerini daha ileri seviyelere taşıyabilir (Hogan ve Chamorro ,2016).

Diğer yandan, kişilik de yetenekleri etkileyebilir. Kişilik özellikleri, bireyin motivasyonunu, tercihlerini ve çıktığı yollardaki yönelimlerini belirler. Örneğin, risk almayı seven ve yeniliklere açık bir kişilik yapısına sahip olan bir birey, yeteneklerini farklı alanlarda denemeye ve keşfetmeye daha yatkın olabilir. Kişilik ayrıca, yeteneklerin nasıl kullanılacağı ve hangi alanlarda daha fazla geliştirileceği konusunda da bir rehberlik sağlayabilir (Ackerman, 2014:7).

Yetenekler ve kişilik arasındaki etkileşim, bireyin kendi potansiyelini keşfetmesini ve geliştirmesini sağlar. Yetenekler, kişiliğin şekillenmesine yardımcı olabilir ve kişilik, yeteneklerin nasıl kullanılacağına ve hangi alanlarda daha fazla geliştirileceğine rehberlik edebilir.

Sonuç olarak, yetenekler ve kişilik birbirini tamamlayan unsurlardır. Yetenekler, bireyin doğal eğilimlerini ve üstün performans gösterebileceği alanları ifade ederken, kişilik bireyin motivasyonunu, tercihlerini ve davranışlarını belirler. Bu etkileşim, bireyin kendini gerçekleştirmesine, yeteneklerini geliştirmesine ve potansiyelini maksimum seviyede kullanmasına yardımcı olur.

1.4. Kişilik Kuramları

Kişilik kuramı, bireylerin kişilik özelliklerini ve davranışlarını açıklamak için geliştirilmiş bir teorik çerçevedir. Bu kuramlar, kişilik özelliklerini, motivasyonları, bilişsel süreçleri ve diğer ilgili faktörleri anlamak ve açıklamak amacıyla oluşturulmuştur (Coloninger, 2013).

Kişilik kuramları, bireylerin kişilik özelliklerini belirleyen temel yapıları, gelişim süreçlerini, etkileşimleri ve kişilik farklılıklarını ele alır. Bu kuramlar, genellikle gözlemler, deneyler, anketler ve psikolojik testler yoluyla elde edilen verilere dayanır (Pervin vd, 2018).

Kişilik kuramları farklı perspektiflere ve vurgulara sahip olabilir. Bazı kuramlar, kişiliği içsel faktörlere, genetik mirasa ve biyolojik süreçlere bağlar. Diğerleri ise, çevresel etkilerin ve sosyal ilişkilerin kişiliği şekillendirdiğini savunur.

Kişilik kuramları, bireylerin benzersiz özelliklerini, tutumlarını, motivasyonlarını, davranışlarını ve psikolojik süreçlerini anlamaya ve açıklamaya çalışır. Bu kuramlar, kişilik özelliklerinin nasıl geliştiğini, nasıl değişebileceğini ve nasıl ölçülebileceğini inceleyerek, kişilik psikolojisine teorik bir çerçeve sunar.

Her bir kişilik kuramı, farklı vurgular, açıklamalar ve yaklaşımlar sunar, ancak hepsi kişilik alanındaki araştırma, anlayış ve uygulamaların temelini oluşturur.

Bu kuramlar genellikle kendi kuramcısının isimleri ile tanınır. En önemli kişilik kuramcıları şunlardır; Freud, Jung, Sullivan, Berne, Horney, Cattell, Sheldon, Maslow, Allport, Rogers ve Erikson'dur (Özkalp, 1983). Bu kuramların ortaya çıkışında kişiliğin farklı şekillerde tanımlanması yatmaktadır. Bu kuramların her birinde kişiliğin tanımı farklıdır (Başaran, 1991).

1.4.1. Biyolojik ve Fizyolojik Kuramlar

Bu kuramların temel düşüncesi insanın dış görünüşlerinin ve dış görünüş özelliklerinin beden yapılarında sahip oldukları ile bağlantılı olduğudur. Bu yaklaşım Hipokrat tarafından ortaya atılmış ve beden yapısı ile kişiliğin ilişkili olduğu öne sürülmüştür. Hipokrat'a göre kişinin vücudundaki sıvının rengine göre kişiliğinin 4 farklı türden oluştuğu öne sürülmüştür. Eğer kişinin safrası kararmış ise bu kişi melankolik ve kaygıya meyilli, safra renginin sararması ise sinirli bir kişiliğe sahip olduğuna ve aktif bir kişi olmayla ilişkilendirilmiştir. Kanın rengine göre de kişinin kanı ağırkanlı ise duygusuz ve soğukkanlı olduğu, hafif kanlı olanların ise optimist ve umutlu olduğu belirtilmiştir (Farmer, McGuffin, Williams, 2002; Köknel, 1997). Kişiliği oluşturan biyolojik unsurlar şu şekilde belirtilebilir; genetik, yönetsel düşünme, fiziksel özellikler. Kişiliği oluşturan unsurların en başında genetiğin olduğu ortak bir düşüncedir. Daha önce yapılan araştırmalarda genetiğin birçok davranışın nedeni olduğu ve genetik faktörlerin kişiliği belirlemede önemli bir unsur olduğu görülmüştür. Genetik unsurların kişiliği etkileme

derecesi ise kişiden kişiye değişmektedir (Luthans, 1992). Biyolojik ve fizyolojik kuramlar, kişiliği biyolojik ve fizyolojik süreçlere odaklanarak açıklamaya çalışır. Bu kuramlar, kişilik özelliklerinin temelde genetik, nörolojik ve hormonal faktörlerden kaynaklandığını savunur. Ancak, bu kuramlar kişiliği sadece biyolojik faktörlere indirgemez ve çevresel etkileşimlerin de kişilik gelişiminde önemli olduğunu kabul eder.

1.4.2. Psikanalitik Kişilik Kuram

Bu kuram ilk olarak Sigmund Freud tarafından ortaya atılmıştır. Freud yaşadığı dönemde oldukça tepki toplamış ve düşünceleri toplumu rahatsız etmiştir. Freud'a göre çocuklarda bir takım cinsel isteklerin var olduğu ve bilinen bir takım fiziksel hastalıkların nedeni bilinmeyen bilinçaltı unsurlardan etkilendiği öne sürülmüştür. Psikanalitik kuramda insanın kişiliğinin üç boyuttan oluştuğu varsayılmaktadır. Freud'a göre kişilik id, ego ve süper ego tarafından oluşur. Freud'a göre kişiliği oluşturan unsurlardan birisi İd'dir. Ve İd alt benlik ile ilişkilidir. Bu alt benlik insanın en bencil olan ve sadece kendi çıkarlarını ve kendini tatmin etmeye çalışması durumudur. Alt benliğimiz sadece tatmin olmak ve haz almak unsuruna göre hareket eder. Tek düşündüğü şey bireysel tatmindir (Burger, 2008:78). Kişiliği oluşturan ikinci unsur ise Ego'dur. Ego çevreyle iletişime geçilmesi sonucu oluşmaya başlar. Ego benlik demektir. Egonun gelişimi kişinin gerçek hayatla iletişimde olması ve bunun bir ihtiyaç olduğunu belirtilir. Egonun ana görevi algılamak ve gerçek olan şeyleri değerlendirmektir. Ego id tarafından gönderilen tatmini sağlarken bir yandan da etraftaki koşulları değerlendirir ve içinde bulunulan koşulun gerçekliğine bakar. Yani ego düşünme, algılama, bilinç gibi unsurları yerine getirir. Egonun ardından ise süperego kavramı gelmektedir. Süper ego kişiliğin yapısının üçüncü bölümüdür. Beş-altı yaş civarında üst benlik yani süper ego oluşmaya başlar ve bu bölüm değer yargılarının saklandığı kısımdır. Bu kısımda yer alan unsurlar kişinin ebeveynlerinden gelmekte ve bu kısımdaki yer alan unsurlar toplum değerlerine uygundur. Toplumun onaylamadığı hareketlerin gerçekleştirilmesi kişinin kendini suçlu hissederek utanmasına yol açacaktır. Süperegonun başka bir görevi bireyin erdemli bir tavır sergilemesini sağlamak ve onun hayallerini oluşturmaktır. Psikanalitik kuram, kişilik açısından derinlemesine bir anlayış sunan bir yaklaşımdır. Kuram, bilinçdışı süreçlerin, iç çatışmaların ve erken çocukluk deneyimlerinin kişilik üzerindeki etkisini vurgular. Psikanalitik kurama göre, kişilik gelişimi, çocukluk döneminde yaşanan deneyimlerin ve bilinçdışı içeriklerin etkileşimiyle şekillenir.

Bu kurama göre, bilinçdışı içerikler ve bastırılmış duygular kişilikte önemli bir rol oynar. Bu bilinçdışı içerikler, sembolik ifadeler ve rüyalar yoluyla ortaya çıkabilir. Kişilik yapısı, id, ego ve süperego arasındaki etkileşimden kaynaklanır. İd, temel içgüdüleri ve tatmin isteklerini temsil ederken, ego, gerçeklik ilkesine göre hareket ederek dış dünya ile uyum sağlamayı amaçlar. Süperego ise, toplumsal normlar, ahlaki değerler ve içsel vicdanın temsilcisi olarak kabul edilir.

Psikanalitik kuramın bir diğer önemli kavramı da savunma mekanizmalarıdır. Bilinçdışı düzeyde çalışan bu mekanizmalar, rahatsız edici düşünceleri, duyguları ve iç çatışmaları bastırmaya, azaltmaya veya dönüştürmeye yönelik psikolojik stratejilerdir.

Psikanalitik kuram ayrıca psikoseksüel gelişim aşamalarını da ele alır. Bu aşamalar, cinsel enerjinin farklı dönemlerde farklı bölgelere odaklandığını ve bu dönemlerde yaşanan deneyimlerin kişilik gelişimini etkilediğini öne sürer.

Ancak, psikanalitik kuramın bilimsel doğruluğu konusunda bazı eleştiriler bulunmaktadır. Bazıları, kuramın temel kavramlarının ölçülemeyecek kadar soyut olduğunu ve sınırlı bir kanıt temeli üzerine inşa edildiğini iddia etmektedir. Ayrıca, kuramın cinselliğe aşırı vurgu yaptığı eleştirileri de mevcuttur.

Sonuç olarak, psikanalitik kuram, bilinçdışı süreçleri, iç çatışmaları ve cinsel dürtüleri vurgulayarak kişilik üzerinde derin bir etkisi olduğunu öne sürer. Bu kuram, kişilik yapısının ve davranışların anlaşılması ve çözülmesinde önemli bir araç olarak kullanılabilir.

1.4.3. Hümanistik Yaklaşım

İnsanın potansiyelinin önemli olduğunu ve insanın kendi hayatını kendi istediği şekilde devam ettirebileceğini ifade eden yaklaşımdır. Bu yaklaşımın öncüleri; Abraham Maslow, Carl Rogers ve Erich Fromm'dur. Ancak bu kuramın ana temeli Adler tarafından oluşturulmuştur. Adler kişinin en iyiye çabalayarak ulaşacağı görüşü vardır (Morris, 2002). Bu kuram kişinin bu zamana kadar ne yaptığından ziyade şu anda ne yaptığı ile ilgilenir. İnsanın zamanla değişeceğini ve geçmişten bugüne gelişerek ve değişerek geldiği bakış açısı vardır. Bu kuramda yaratıcılık, bilinçli olma ve insanın bir amaç için yaşaması konularına önem verilmiştir. İnsanın var olan potansiyeli ile yaratıcılığı ile birleşecek bazı şeylerin gerçekleşeceği görüşü bu kuramdaki psikologlar tarafından savunulur (Dacey vd., 1998).

Hümanistik yaklaşım, kişilik açısından bireyin kendini gerçekleştirmesi, potansiyelini geliştirmesi ve anlamlı bir yaşam sürdürmesi üzerine odaklanır. Hümanistik kuram, insanın özgür iradeye, kendilik kavramına ve içsel büyüme ihtiyacına vurgu yapar (Rogers, 1959). Ancak, bu yaklaşımın bazı eleştirileri bulunmaktadır. Hümanistik yaklaşıma yönelik yapılan eleştirilerden bazıları şunlardır

- Bilimsel olmayan: Hümanistik yaklaşım, objektif ölçümler ve deneysel yöntemler yerine, bireyin iç deneyimlerine ve anlamlara odaklanır. Bu nedenle, eleştirmenler hümanistik kuramı bilimsel bir temele dayanmaması ve öznel olması nedeniyle eleştirirler.
- Yetersiz kanıt: Hümanistik yaklaşımın, kişilik üzerindeki etkilerini destekleyecek yeterli bilimsel kanıtların olmaması eleştirilerden biridir. Bu yaklaşım, bireyin içsel deneyimlerini anlamaya ve kişisel büyümeyi teşvik etmeye odaklandığı için, somut kanıtlar sunmakta zorluklar yaşanabilir.
- Özne-merkezcilik: Eleştirmenler, hümanistik yaklaşımın aşırı özne-merkezci olduğunu ve bireyin kendi iç dünyasına, ihtiyaçlarına ve isteklerine aşırı odaklandığını savunurlar. Bu, hümanistik kuramın toplumsal, kültürel ve sosyal faktörleri yeterince dikkate almadığı eleştirisini getirir.
- İdealize edici: Hümanistik yaklaşım, bireyin potansiyelini ve kendini gerçekleştirme sürecini vurgular. Eleştirmenler, bu yaklaşımın bireyi aşırı idealize ettiğini ve gerçek dünyadaki zorlukları ve sınırlamaları göz ardı ettiğini iddia ederler.
- İçgörüyeye dayalı olması: Hümanistik yaklaşım, bireyin içgörü kazanmasını, kendi kendini keşfetmesini ve sorunlarına anlam vermesini teşvik eder. Ancak, bazı eleştirmenler bu yaklaşımın yeterli bir terapi yöntemi olmadığını ve derin içgörüyeye sahip olmanın tek başına sorunları çözmekte yetersiz kalabileceğini düşünürler (Maddi, 2006).

Hümanistik yaklaşım kişilik alanında önemli bir perspektif sunar. Bireyin kendini gerçekleştirme ihtiyacı Hümanistik yaklaşımın en önemli perspektifidir. Bireyin içsel deneyimlerine, potansiyeline, değerlerine ve kendini gerçekleştirme sürecine odaklanması diğer bir önemli perspektifidir. İnsanın bütüncül ve anlamlı bir şekilde yaşaması, kişisel büyüme ve tatmin duygusu elde etmesi hümanistik yaklaşımın temel amaçlarıdır.

1.4.4. Davranışçı Yaklaşım

Bu yaklaşım diğer yaklaşımların aksine hayvan davranışları üzerinde durmuş ve hayvan davranışlarının çevre unsurundan etkilenerek hareket ettiğini, insanın da çevre tarafından kontrol altına alındığını belirtir (Friedman ve Schustack, 2003: 202). İnsanın bazı davranışları öğrenerek hareket ettiğini farklı durumlar için farklı davranışlar öğrenmesi gerektiğini ileri sürmektedir. İnsan dürüst olmayı öğrendiği gibi dürüst olmamayı da öğrenebilir. Bu yaklaşım şunu açıklamak istemektedir. İnsanların sergilemiş olduğu davranışların durumdan duruma değişmesi ve bu değişimin altında yatan nedenin anlaşılması için insanın gözlenmesi ve incelenmesi gerekir (Morgan 1998: 318).

Davranışçı yaklaşım, kişilik konusunda bireyin gözlemlenebilir davranışlarına odaklanır ve bu davranışların çevresel faktörler tarafından şekillendiğini savunur. Davranışçı kuram, içsel süreçlere ve zihinsel durumlara dikkat etmek yerine, gözlemlenebilir ve ölçülebilir davranışlara odaklanır. Davranışçı yaklaşıma göre, kişilik, bireyin çevresel uyaranlara verdiği tepkilerin bir sonucu olarak ortaya çıkar. Bireyin geçmiş deneyimleri, öğrenme süreçleri ve çevresel faktörler kişilik özelliklerini şekillendirir. Davranışçı kurama göre, kişilik özellikleri önceden belirlenmiş değildir ve herhangi bir kişilik yapısı ya da "benlik" kavramı bulunmaz. Birey, çevresel uyarıcılara yanıt olarak belirli davranış kalıplarını sergiler ve bu davranışlar sürekli olarak çevresel geribildirimlerle şekillenir. Davranışçı yaklaşıma göre, kişilik özelliklerinin değiştirilmesi veya geliştirilmesi, bireyin davranışlarını değiştirmesiyle mümkündür. Öğrenme süreçlerine dayalı yöntemler, kişilik değişikliklerini sağlamak için kullanılan temel araçlardır. Örneğin, olumlu takviye ve cezalandırma gibi öğrenme prensipleri, istenmeyen davranışların azaltılması veya istenen davranışların güçlendirilmesi amacıyla kullanılabilir. Davranışçı yaklaşımın eleştirileri arasında, bireyin içsel deneyimlerini, düşüncelerini ve duygularını göz ardı ettiği ve kişiliğin sadece gözlemlenebilir davranışlarla açıklanamayacağı görüşü bulunur. Ayrıca, davranışçı yaklaşımın insanın özgür iradesini ve bilincini yeterince hesaba katmadığı eleştirisi de yapılır. Özet olarak, davranışçı yaklaşım, kişilik açısından bireyin gözlemlenebilir davranışlarını ve çevresel faktörlerin etkisini vurgular. Kişilik özellikleri, çevresel uyaranlara verilen tepkilerin bir sonucu olarak ortaya çıkar ve öğrenme süreçleriyle değiştirilebilir.

1.4.5. Bilişsel Kişilik Teorileri

Bu kuram etrafımızda olan şeyleri nasıl algıladığımız, çevreyi ve insanları nasıl anladığımız soruları üzerinde durmaktadır. Bu kurama göre insanın davranışlarının ve kişiliğın esasını oluşturan şeyin zihinsel süreçler ve algının olduğunu savunur (Friedman ve Schustack 2003: 232). Kuramın düşünürlerinden Kelly bilişsel kişilik kuramının içinde insan ilişkilerine odaklanır. Ona göre her insan anlaşılmaq ve tahmin edilmek için farklı bir sisteme sahiptir. Rotter ise kişiliğın inanç ile ilişkili olduğunu ve beklenti-değer davranışı ile kişinin hareket ettiğini varsayar. Beklenti-değer kavramına göre insan yaptığı bir şeyi bu davranıştan elde edebileceği faydaları düşünerek hareket ettiğidir. Eğer bir yerde beklenti seviyesi değerın altında kalıyorsa insan o davranışı yapmayacaktır. Bilişsel kişilik teorileri, kişiliği anlamak için bilişsel süreçlere ve düşünce kalıplarına odaklanır. Bu teoriler, bireyin düşünce biçimlerinin, inançlarının, değerlerinin ve bilişsel süreçlerinin kişilik özelliklerini şekillendirdiğini savunur. Bilişsel kişilik teorileri, kişiliğın nasıl algılandığını, yorumlandığını ve anlamlandırıldığını anlamaya çalışır. Bilişsel kişilik teorilerine göre, bireyin düşünce süreçleri, bilişsel şemalar ve inançlar kişilik özelliklerinin temelini oluşturur. Bireyin nasıl düşündüğü, kendini nasıl değerlendirdiği, dünyayı nasıl yorumladığı ve geleceği nasıl tahmin ettiğı, kişilik özelliklerini etkiler (Bandura, 1977:193). Örneğın, Albert Bandura'nın benlik etkisi teorisi, bilişsel süreçleri ve sosyal etkileşimleri vurgular. Bu teoriye göre, bireyin kendine yönelik inançları ve benlik değerlendirmesi, davranışlarını, duygularını ve motivasyonunu etkiler. Birey, kendini başarılı veya başarısız olarak değerlendirdiği durumlarda farklı tepkiler gösterebilir. Diğer bilişsel kişilik teorileri, insanların düşünce süreçlerinin, bilişsel çarpıtmaların (örneğin, olumsuz düşünce kalıpları), kendilik kavramının ve içsel yönlendirmenin kişilik üzerindeki etkilerini inceler. Bu teoriler, bireyin nasıl düşündüğünün, kendini nasıl algıladığının ve çevresini nasıl yorumladığının kişilik özelliklerini etkilediğini ileri sürer (Rotter,1966). Bilişsel kişilik teorilerinin eleştirileri arasında, bilişsel süreçlerin karmaşıklığının ölçülmesinin zorluğu, bilişsel etkilerin kişilik özelliklerini açıklamada yetersiz kalabileceği ve diğer faktörlerin (örneğin, sosyal etkileşimler, çevresel etkenler) göz ardı edildiği görüşü yer alır.

Özet olarak, bilişsel kişilik teorileri, bireyin düşünce süreçlerini, inançlarını, değerlerini ve bilişsel şemalarını vurgular. Kişilik özellikleri, bireyin nasıl düşündüğü, kendini değerlendirdiği ve dünyayı nasıl algıladığıyla şekillenir.

1.4.6. Özellikler Yaklaşımı

Bu kuram insanın kişiliğinin insanın temel özellikleri ile bütünleşmiş olarak görür. Bu özellikler bilinirse kişiliği de bilinecektir. Bu nedenle kişilik testleri ile dereceleme ölçekleriyle ölçülebilir birtakım özellikler bir araya getirilmelidir. Bu özellikleri ifade edecek zıt sıfatlar (iyi-kötü, Güzel-çirkin gibi) dir (Cüceloğlu 1993: 416-417). Bu kuramda kişilik bu sıfatlar ile bu sıfatların derecelerinin ölçülmesi ile yapılır (Morgan 1998: 312). Bu kuramın önde gelenlerinden birisi olan Allport'a göre kişilik insanın kişisel ve ona ait özelliklerinin birleşimi olan bir bütün olarak ele alınmalı ve kişiliği bu özelliklerine göre belirlenmelidir (AnaBritannica, 1989: 363).

Bu kuram en temel olarak şu sorulara odaklanır.

1. Kişiliğin temel faktörleri nelerdir?
2. Kişiyi nasıl tasvir edebiliriz?

Günlük yaşamın içinde insanlar birbirlerini farklı farklı sıfatlar ile tasvir etmektedir. Özellik bireyi oluşturan kişiliğin bir kısmını açıklamaya çalışan teorik bir bakıştır. Özellik yaklaşımı ile kişiliğin nasıl geliştiğinden ziyade kişiliğin tanımlanmasına odaklanılır (Cloninger, 2004: 183). Özellikler yaklaşımı, kişilik özelliklerini belirli niteliklere dayanarak anlamaya çalışan bir kuramdır. Bu yaklaşıma göre, kişilik özellikleri, bireyin kalıtsal ve edinsel faktörlerden kaynaklanan belirli özellikleridir.

Özellikler yaklaşımı, bireyin kişilik özelliklerini tanımlayan ve ölçülebilir boyutlara indirgeyen bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımda, kişilik özellikleri, bireyin tutumları, davranışları, düşünce biçimleri ve duygusal tepkileri gibi gözlemlenebilir nitelikler üzerinden tanımlanır.

Bu kurama göre, kişilik özellikleri, bireyler arasında farklılık gösterir ve bu farklılıklar kalıtsal ve çevresel faktörlerin etkisiyle oluşur. Örneğin, bazı bireyler daha dışa dönük ve sosyal olarak tanımlanırken, bazıları daha içe dönük ve çekingen olabilir. Bazı bireylerin daha duyarlı veya girişken olduğu, bazıların ise daha sakın veya hassas olduğu şeklinde özellikler sıralanabilir.

Bu yaklaşım, kişilik özelliklerinin nispeten sabit ve istikrarlı olduğunu öne sürer. Yani, bireyin kişilik özellikleri zaman içinde tutarlılık gösterebilir ve farklı durumlar veya yaşam olaylarına rağmen genel bir tutum ve davranış kalıbı sergileyebilir.

Özellikler yaklaşımı, kişilik özelliklerini tanımlamada ve ölçmede kullanılan birçok kişilik envanterinin temelini oluşturur. Bu envanterler, bireylerin kişilik özelliklerini değerlendirmek ve karşılaştırmak için kullanılır.

Özet olarak, özellikler yaklaşımı, kişilik özelliklerini belirli niteliklere dayandırarak anlamaya çalışan bir kuramdır. Bu yaklaşıma göre, kişilik özellikleri gözlemlenebilir nitelikler üzerinden tanımlanır.

1.5. Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli, kişilerin farklı durumlar karşısında sergilemiş oldukları davranışları temel alarak ortaya koyulmuş, kişilerin hayatlarında göstermiş oldukları davranışları olarak ifade edilmiştir (Çetin vd., 2015: 83). Bu model kişilik hiyerarşisi sistemlerinin en üst basamağında yer almaktadır (Çınar, 2011: 72). Bu model ilk olarak 1949 senesinde Fiske tarafından ortaya koyulmuştur. Ardından Tupes ve Christal 1961 senesinde bu modelden bahsetmiş, sonra ise Norman, Wiggins, Costa ve McCrae bu modelin gelişmesine katkılarda bulunmuşlardır. Modelin son hali ise McAdams tarafından düzenlenmiş ve 'Büyük Beşli' olarak adlandırılmıştır (Tozkoparan, 2013: 197). Beş faktör kişilik özellikleri kuramı kişiliği açıklamaya çalışmak amacı güderek geliştirilen kuramlardan bir tanesidir. Bu kuram özellikler kuramının içinde değerlendirilir (Deniz ve Erciş, 2010: 142-143). Özellikler kuramının bakış açısıyla değerlendirilen kişilik özelliklerinin yapısının ne olduğuna yönelik çalışmaları temel alan bir yaklaşımdır (Basım, Çetin ve Tabak, 2009: 22). Bu yaklaşım birden çok kişilik özelliklerini kümelendirerek Beş faktör olarak sınırlamıştır. Bu faktörler şunlardır.

1. Dışadönüklük/İçedönüklük
2. Yumuşakbaşlılık/ Uyumluluk- Dik Başlılık
3. Sorumluluk/Özdenetim-Sorumsuzluk/Dağınıklılık
4. Nevrotiklik/Duygusal Dengesizlik-Duygusal Denge
5. Gelişime Açıklık/Deneyime Açıklık (Costa ve McCrae, 1995: 28).

Bu faktörlerin daha iyi anlaşılması için açıklaması yapılacaktır.

1.5.1. Dışadönük-İçedönük

Bu boyutta yer alan kişiler sosyal, girişken ve enerji doludurlar. Bu bireyler çoğunlukla iletişimler güçlü, öncü özelliklere sahip ve açık fikirlidirler (Şimşek, Soba ve Demir, 2019: 30). Bu boyuttaki kişilerin ortak özellikleri konuşkan, girişken ve insanları sevdikleri belirtilir. Dışa dönük kişiler genellikle enerjik, sevimli ve mutludur. (Aktaş,

2006). Dışa dönük kişiler partilere katılmaktan hoşlanır, hareketi sever, şen şakrak, iyi niyetli ve atılgandır. Bu kişiler kısa zamanda çok iş başarabilirler. Bu kişilerin çok fazla arkadaşları vardır ve tek başlarına olmaktan hoşlanmazlar. Yalnız kalıp kitap okumak, ders çalışmak onlara göre değildir. Tehlikeli işler yapmaktan korkmaz ve ani karar alıp bir anda harekete geçebilirler. Heyecan ve macera onlara göre. Stabil hayat onlara uygun değil ve genellikle kaygısızdırlar. Duygularını kontrol etmeleri pek mümkün olmamaktadır.

İçedönük kişiliğe sahip kişiler ise asosyal olmamakla beraber daha az dışa dönüktür. Bu kişiler daha fazla bireysel vakit geçirerek, kitap okumaktan, ders çalışmaktan hoşlanan kişilerdir. Çekingen, sessiz, daha ciddi, iç gerçekliğe önem veren, iç gözlem yeteneğine sahip, çok yakın ve özel arkadaşları olan, insan seçen kişilerdir. Arkadaşı olmayan kişilere mesafeli, dikkatlidirler. Bu kişiler için gelecek planları yapmak, konuşmadan önce iyice düşünüp sonra konuşmak, bir şey yapmadan önce o işin sonuçlarını iyice düşünen ve ani hareketlerden kaçınan kişilerdir. Heyecan ve coşku onlara göre değildir ve hoşlanmazlar. Hayatın sorunlarına dikkat ederek düzenli bir hayatı tercih ederler (Burger, 2006).

Dışadönük kişilik özelliği, bireylerin sosyal etkileşimlere ve dışa dönük aktivitelere olan eğilimini ifade eder. Dışadönük kişilik özelliği olan bireyler genellikle sosyal, enerjik, konuşkan ve dışa dönük bir kişilik yapısına sahiptir. Dışadönük kişilik özelliği olan bireyler, genellikle sosyal etkinliklere katılmaktan hoşlanır ve insanlarla kolaylıkla iletişim kurarlar. Sosyal ortamlarda rahat hissederler ve başkalarıyla etkileşimde bulunmaktan enerji alırlar. İnsanlarla kurdukları ilişkilerde aktif ve sosyal olma eğilimi gösterirler.

Dışadönük bireyler genellikle grup içinde liderlik rollerini üstlenme eğilimindedir. Toplum içinde popüler olma, dikkat çekme ve takdir edilme isteği vardır. Sosyal yetenekleri gelişmiş olduğu için çevrelerindeki insanları motive edebilir, onlara enerji katabilir ve iletişim becerileriyle etkileyici bir etki bırakabilirler.

Ayrıca, dışadönük bireyler, yeni insanlarla tanışmaktan ve farklı kültürlerle etkileşimde bulunmaktan keyif alırlar. Sosyal ortamlarda kendilerini rahat hissettikleri için çeşitli insanlarla bağlantı kurarlar ve çeşitli sosyal ağlar oluşturma eğilimindedirler. Bu, iş ve kariyer açısından fırsatları artırabilir ve profesyonel ağlarını genişletebilir.

Dışadönük kişilik özelliği olan bireyler, enerjik ve hareketli bir yaşam tarzını tercih edebilirler. Sosyal etkinliklere katılmak, yeni deneyimler yaşamak ve dış dünya ile etkileşimde bulunmak, onların yaşamdan keyif almasını sağlar. Ancak, bu kişilerin zaman

zaman yalnız kalmaya ihtiyaç duyabilecekleri ve daha sessiz ve sakin ortamlarda enerji depolayabilecekleri unutulmamalıdır.

Sonuç olarak, dışadönük kişilik özelliği olan bireyler, sosyal etkileşimlere ve dış dünyaya yönelik aktif bir tutum sergileyen, sosyal ilişkileri güçlü ve sosyal ortamlarda rahat hisseden kişilerdir. İçe dönük kişilik özellikleri, genel olarak bireyin iç dünyasına yönelik eğilimleri ve dış dünya yerine içsel deneyimlere odaklanmayı ifade eder. İçe dönük bireyler, genellikle içsel düşüncelere, duygulara ve algılara daha fazla önem verirler. Bu kişilik özelliklerine sahip olan bireyler, genellikle daha sessiz, düşünceli ve içe dönük bir davranış sergilerler.

İçe dönük kişilik özelliklerine sahip bireyler, daha çok zamanlarını yalnız geçirmekten hoşlanabilirler ve içsel dünyalarında derin düşüncelere dalarlar. Sosyal etkileşimlerde daha seçici olabilirler ve sosyal ortamlarda geri planda kalmayı tercih edebilirler. İçe dönük bireyler genellikle içsel deneyimleri ve kişisel hedefleri üzerinde yoğunlaşırken, dış dünyayı daha fazla gözlemlemeyi ve içsel düşüncelerini anlamlandırmayı tercih ederler.

Bu kişilik özelliklerine sahip bireyler genellikle düşünceli, analitik ve yaratıcı olma eğilimindedirler. İçe dönük kişilik özellikleri, derinlemesine düşünme, kendi içsel değerlere odaklanma ve iç dünyalarını keşfetme konusunda daha fazla motivasyona sahip olmalarını sağlar. Bu durum, içe dönük bireylerin genellikle içgörüyü, kendi değerlerine ve felsefelerine bağlılık göstermelerine yol açar.

Ancak, içe dönük kişilik özellikleri her bireyde farklı şekillerde kendini gösterebilir. Kimi içe dönük bireyler daha içsel ve duygusal bir yoğunluk sergilerken, bazıları daha analitik ve rasyonel olabilir. İçe dönük kişilik özellikleri, diğer kişilik özellikleri ve dış etkileşimlerle birlikte kişilik profilini oluşturur ve her bireyin kendine özgü bir kişilik yapısı olduğunu unutmamak önemlidir.

1.5.2. Yumuşak başlılık/Uyumluluk-Dik başlılık

Yumuşak başlılık (uyumluluk) ve dik başlılık kişilik özellikleri, Beş Faktör Kişilik Modeli'nin bir parçası olan "Uyumluluk" boyutunda yer alır.

Yumuşak Başlılık (Uyumluluk/Affability): Yumuşak başlılık, bireyin başkalarıyla uyumlu, nazik, anlayışlı, yardımsever ve empatik olma eğilimini ifade eder. Yumuşak başlı bireyler genellikle insan ilişkilerinde sıcaklık ve hoşgörü sergilerler. Empati yetenekleri gelişmiştir ve başkalarının duygusal ihtiyaçlarına duyarlıdırlar. İşbirliği yapmaya ve diğer

insanların mutluluğunu önemsemeye eğilimlidirler. Yumuşak başlılık, olumlu sosyal etkileşimler kurma ve uyumlu ilişkiler geliştirme eğilimini içerir.

Dik Başlılık (Dışadönüklük): Dik başlılık, bireyin kararlı, girişimci, rekabetçi ve liderlik özelliklerine sahip olma eğilimini ifade eder. Dik başlı bireyler genellikle kararlılıkla hedeflerine ulaşma, başarı odaklı olma ve liderlik rollerini üstlenme eğilimindedirler. Kendine güvenleri yüksektir ve çevrelerine etki etme konusunda isteklidirler. Dik başlılık, risk alma, rekabet etme ve kontrolü ele alma eğilimini içerir.

Bu iki kişilik özelliği arasında bir denge bulunması önemlidir. Yüksek düzeyde yumuşak başlılık, bireyin başkalarıyla uyumlu ve destekleyici bir şekilde ilişki kurmasını sağlarken, düşük düzeyde dik başlılık ise bireyin kararlılık, liderlik ve başarı odaklı davranmasını teşvik eder. Her iki özellik de kişilik profillerinin bir parçasıdır ve bir bireyin bu özelliklerdeki eğilimi, benzersiz kişilik yapısını oluşturur.

Unutulmaması gereken önemli nokta, kişilik özelliklerinin sabit ve değişmez olmadığıdır. Kişilik, çeşitli etkenlerden etkilenebilir ve zamanla gelişebilir. Bu nedenle, yumuşak başlılık ve dik başlılık özellikleri, bireyler arasında farklılık gösterebilir ve değişkenlik gösterebilir.

Bu boyutta kişinin bireysel yönelme düzeyinin etkilenmesi incelenir. Uyumlu bir kişi arkadaşça davranışlar sergiler, birlikte çalışmaktan hoşlanır, kibar, sağ duygulu ve hoşgörülüdür. Bu kişi çevresine güven vererek insanları olaylar karşısında motive etme kabiliyeti yüksektir. Uyumlu özelliklere sahip bu kişi yönetici olması halinde ekibinde yer alan astları iyi motive ederek, onların ihtiyaçlarını gidermeye çalışır, astları ile iletişimi kuvvetlidir. Düşük uyum düzeyine sahip kişiler etrafındaki insanların iyi niyetinden şüphe ederek onlarla işbirliği içinde olmaktan kaçınır ve rekabeti gözetir (Burger, 2006).

1.5.3. Sorumluluk/Özdenetim-Sorumsuzluk/Dağınıklık

Sorumluluk/Özdenetim ve Sorumsuzluk/Dağınıklık kişilik özellikleri, Beş Faktör Kişilik Modeli'nin bir parçası olan "Düzenlilik" boyutunda yer alır.

Sorumluluk/Özdenetim (Düzenlilik): Sorumluluk/Özdenetim, bireyin disiplinli, düzenli, sorumluluk sahibi ve özdenetimli olma eğilimini ifade eder. Sorumluluk sahibi bireyler, işlerini planlama, organizasyon, hedeflere bağlılık ve zaman yönetimi konularında başarılı olma eğilimindedirler. Kendilerine ve başkalarına karşı sorumluluk duygusu yüksektir. Günlük hayatta düzenli ve sistematik olmayı tercih ederler.

Sorumsuzluk/Dağınıklık: Sorumsuzluk/Dağınıklık, bireyin düzensiz, plansız, kaygısız ve sorumluluktan kaçma eğilimini ifade eder. Sorumsuz ve dağınık bireyler, zaman yönetiminde zorluk yaşayabilir, işleri erteleyebilir ve düzensizlik içinde olabilirler. Görevlerini tamamlama ve sorumluluklarını yerine getirme konusunda daha düşük motivasyona sahip olabilirler.

Bu iki kişilik özelliği arasında bir denge bulunması önemlidir. Yüksek düzeyde sorumluluk/özdenetim, bireyin düzenli ve sorumluluk sahibi olmasını, görevlerini zamanında ve düzenli bir şekilde yerine getirmesini sağlar. Düşük düzeyde sorumsuzluk/dağınıklık ise bireyin düzensiz ve sorumluluktan kaçan bir tavır sergilemesine neden olabilir.

Kişilik özellikleri, her bireyde farklı düzeylerde olabilir ve zamanla değişebilir. Bir kişinin sorumluluk/özdenetim ve sorumsuzluk/dağınıklık düzeyi, kişilik yapısı, yaşam deneyimleri ve çevresel etkiler gibi faktörlerden etkilenebilir. Ayrıca, her bireyin kişilik profilinde benzersiz bir kombinasyon oluşur.

Bu boyut kişinin öz disiplini sahip olma ve başarı gibi unsurlarını içerir (Morsünbül, 2014). Sorumluluk sahibi kişiler sorumluluklarını çok ciddiye alarak, işi bitirmekte kararlı ve planlı olmaya meyillidirler (Costa ve McCrae, 2006). Sorumluluk sahibi kişiler, titiz, dikkatli, planlı ve etik prensiplere sahip ve tutumlu kişilerdir. Bu kişilere verilen görevler mutlak suretle yapılmalı ve hedefe ulaşmak için yoğun çaba ile sonuçlanır. Sorumsuz kişiler ise plan yapmaktan hoşlanmayan, ani kararlar alan, kural bilmeyen ya da kurallara az bağlı olan, düzenli olmayan ve dağınık kişilerdir (Shi, Lin ve Wang, 2009: 210). Sorumluluk sahibi öz denetimli kişiler dikkatli ve temkinli adımlar atar. Bu kişilerin varlığı toplumun başarısı için önemlidir. Bu boyut kişinin dikkat dağıtacak unsurlar olmasına rağmen bir işe devam edebilmesi ve sabırlı olması ile ilişkilidir.

1.5.4. Nevrotiklik/Duygusal Dengesizlik-Duygusal Denge

Nevrotizm: kararsız kişiler için kullanılan bir kavramdır. Bir kişinin optimist ya da pesimist olması, sakin ya da gergin olması, kendisine güven duyup duymaması gibi belirsizlikler bu kategori içinde yer almaktadır. Nevrotiklik kişinin duygusal dengeye sahip olup olmaması ile ilgilidir. Nevrotizm başka bir deyişle duygusal dengesizliği, kaygı, öfke ve depresiflik gibi duyguları yaşamaya meyilli olmayı ifade eder. Bu kişiler kaygı hissetmeye daha fazla meyillidirler (Çivitci ve Arıcioğlu, 2012: 78). Nevrotiklik düzeyi az olan kişiler ise daha dengeli, sakin ve stresle baş edebilme seviyesi daha yüksektir.

Duygusal denge seviyesi yüksek olan kişiler kendinden emin, sabırlı ve sakin, stresle baş edebilmeleri daha kolay, denge seviyesi düşük olanlar ise karamsar, kararsız, kendiyle uğraşmaya meyillidir (Robbins ve Judge, 2007: 110). Nevrotiklik veya duygusal dengesizlik, kişilikteki bir özelliktir ve genellikle duygusal tepkilerin istikrarsız olduğu veya aşırı olduğu durumları ifade eder. Duygusal denge ise, duygusal tepkilerin daha dengeli ve kontrol altında olduğu bir durumu ifade eder. İşte bu iki kişilik özelliğini daha ayrıntılı olarak açıklayalım:

Nevrotiklik (Duygusal Dengesizlik): Nevrotiklik, bir kişinin duygusal tepkilerinin istikrarsız, aşırı veya aşırı hassas olduğu bir durumu ifade eder. Nevrotik bireyler genellikle stresli durumlarda daha yoğun duygusal tepkiler verirler ve küçük şeylerden kolayca etkilenebilirler. Bu özellik, bazı durumlarda kişinin yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyebilir. Nevrotik kişilik özellikleri şunları içerebilir:

- Anksiyete: Sık sık endişeli veya gergin hissetmek.
- Depresyon: Düşük ruh hali, umutsuzluk ve ilgi kaybı.
- Huzursuzluk: Rahatsızlık hissi, sabırsızlık ve yerinde duramama.
- Duygusal dalgalanmalar: Ani ve büyük duygusal iniş çıkışlarının yaşanması.
- Kolayca kaygılanma: Küçük stres faktörlerine aşırı tepki verme.
- Obsesif düşünceler: Tekrarlayan ve rahatsız edici düşünceler veya endişeler.
- Duygusal hassasiyet: Diğer insanların sözlerine, davranışlarına veya eleştirilerine aşırı tepki verme.

Duygusal Denge:

Duygusal denge, duygusal tepkilerin daha dengeli, istikrarlı ve kontrol altında olduğu bir durumu ifade eder. Duygusal dengeye sahip bireyler genellikle stresli durumlarda daha sakin ve sağlıklı bir şekilde tepki verirler. Duygusal denge, kişinin daha iyi başa çıkma becerilerine sahip olmasını ve duygusal refahını artırmasını sağlar. Duygusal dengeye sahip kişilik özellikleri şunları içerebilir:

- Esneklik: Farklı durumlara uyum sağlama ve değişen koşullara uygun tepkiler verme.
- Öz-farkındalık: Kendi duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını anlama yeteneği.
- Duygusal kontrol: Duygusal tepkileri yönetme ve sakin kalma becerisi.

- Stresle başa çıkma: Stresli durumları etkili bir şekilde yönetme ve sağlıklı başa çıkma stratejilerini kullanma.

1.5.5. Gelişime Açıklık/Deneyime Açıklık

Açıklık boyutuna sahip bireyler yaratıcı, zekâ seviyesi yüksek, sanat yönleri ilerlemiş, aydın ve dikkat çekicidirler. Bu tür kişilerin değişimlere uyumu kolay, değişimleri faydalı ve örgüt için etkin görürler. Açıklık boyutunda kişinin kendini ifade edebilmesi, fikirlerini paylaşabilmesi, bilgileri açık ve doğru bir biçimde aktarabilmesi vardır. Bu boyuttaki kişiler diğer kişilerle işbirliği yapma konusunda daha açıktır (Tathoğlu, 2014: 947). Gelişime açıklık veya deneyime açıklık, bir kişilik özelliği olarak kabul edilir ve bireyin yeni deneyimlere ve bilgiye karşı ne kadar açık olduğunu ifade eder. Bu kişilik özelliği, bir kişinin değişime, öğrenmeye ve büyümeye karşı ne kadar istekli olduğunu gösterir.

Gelişime açık olan bir kişi, yeni fikir ve perspektiflere karşı açık bir zihniyete sahiptir. Yeni deneyimlerden, bilgilerden ve görüşlerden öğrenmek için isteklidir. Kendi bilgi ve becerilerini sürekli olarak geliştirmek için çaba sarfeder. Değişimi korkutucu bulmak yerine, değişimleri fırsat olarak görür ve adaptasyon yeteneği yüksektir.

Deneyime açık olan bir kişi, farklı kültürlerden, insanlardan ve yaşam deneyimlerinden öğrenmeye istekli olabilir. Yeni ortamlara ve durumlara adapte olabilmek becerisiyle birlikte, çeşitli perspektifleri anlama ve değerlendirme yeteneğine sahiptir. Yargılamadan önce bilgi edinir ve fikirleri çeşitlilikten zenginleştirir.

Gelişime açıklık veya deneyime açıklık kişilik özellikleri, kişinin sürekli olarak büyümeye, öğrenmeye ve gelişmeye yönelik bir tutum sergilemesini sağlar. Bu özelliklere sahip olan insanlar, yeni fırsatları daha iyi değerlendirme ve mevcut bilgi ve becerilerini daha etkili bir şekilde kullanma eğilimindedirler. Bu da genellikle kişisel ve profesyonel başarıyı destekleyen bir faktördür.

Ancak her insanın kişilik özellikleri farklıdır ve herkes aynı derecede gelişime açık veya deneyime açık olmayabilir. Bazı insanlar daha kapalı bir zihniyete veya değişikliklerden kaçınma eğilimine sahip olabilirler. Ancak kişilik özellikleri zamanla değişebilir ve geliştirilebilir. İnsanlar, farkındalık, eğitim ve deneyimlerle gelişime açıklık veya deneyime açıklık özelliklerini artırabilirler.

Tablo 1: Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Unsurları

Kişilik Faktörleri	Unsurları
Nevrotiktik/Duygusal Dengesizlik	Tedirgin / Sakin
	Güvensiz/Güvenli
	Memnun/ Memnuniyetsiz
Dışa Dönük/İçe Dönük	Sosyal/ Çekingen
	Eğlenmekten hoşlanan/ Resmi
	Şefkat sahibi / Ciddi
Açıklık/Gelişime Açıklık	Hayalperest / Realist
	Farklılık/ Aynılık
	Özgür/ Uysal
Uyumluluk/Yumuşakbaşlılık	Merhametli/ Sert
	Güvenen / Şüpheli
	Yardımsever/ İşbirliği Yapmayan
Özdenetim/ Sorumluluk	Düzenli/ Düzensiz
	Dikkatli/ Dikkatsiz
	Otokontrol sahibi/ Zayıf otokontrol

Kaynak: McCrae, R.R. and Costa, P.T.,2006:41

Beş faktör kişilik özellikleri olarak ele alınan bu modelde kişilerin özellikleri dikkate alındığında özetle kişiler şu şekildedir. Dışadönükler; eğlenceli, konuşmayı seven, sıcakkanlı, sevecek, sosyaldir. Uyumlu kişiler her türlü ortama uyacak kadar esnek, iyi huylu, kibar, güven veren bir yapıdadırlar. Sorumluluk sahibi olan kişiler ise çalışmayı sever, planlar yapar, düzenli, dikkatlidirler. Nevrotik kişilik özelliklerine sahip kişiler ise güven duygusu eksik, sürekli kendisine acıyan, gergin ve streslidirler. Açıklık özelliklerine sahip kişilerde ise hayal gücü gelişmiş, merak eder, yaratıcı, sabit fikirli olmayan ve sanatsal yönleri gelişmiştir (Aslan ve Yalçın, 2013: 170).

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER KAVRAMI VE GELİŞİMİ

2.1. Kariyer Kavramı ve Gelişimi

İnsan hayatı boyunca maddi varlıklar elde edebilmek, istek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek, iş yerinde yükselmek ve başarı elde etmek ister. Bunları yapabilmesi bize kariyer kavramını getirmektedir. En genel tanımıyla kariyer iş görenin iş içerisinde farklı görevlerden, kademelerden ve deneyimlerden oluşur (Neo, 1999: 331). Bazı çalışanlar kariyer yollarında önlerine gelmiş olan şansları değerlendirirken bazıları da bir takım problem ve sıkıntılarla karşılaşır. Bu yollarda karşılaşılan problem ve sıkıntıları fırsata çevirmek, olmak istenen hedefleri gerçek bir şekilde önceden belirleyerek, eğitim ve tecrübelerimizi yüksek bir çalışma performansı kullanarak başarıya yönelmekle mümkün olur (Okakın, 2009: 135).

Kariyer kavramının farklı dillerde köküne baktığımızda Latince *carrus* (at arabası), Fransızca *carriere* (yarış yolu) ve İngilizce *career* (meslek) anlamlarına geldiği görülür. Bu kavramın Türkçede ise hayat, iş ve meslek kelimelerini karşılamakta olduğu görülür (Aytaç, 1997: 19). Kişi için kariyer sadece işi olması değildir, bunun çok daha ötesindedir. Kariyerde seviye atlama daha fazla gelire sahip olma, daha çok sorumluluk, daha fazla saygınlık ve sosyal statüyü belirtir. Bu manada kariyer başarıma ihtiyacı, motivasyon, psikolojik ve sosyal ödüller gibi faktörlerle yakından alakalıdır (Demirbilek, 1994: 72). Kariyer kişiye tatmin sağlayarak işini yeniden yapılandırması sürecidir. İş görenin iş yaşamı boyunca sahip olduğu işi ile ilgili edindiği deneyim ve uygulamaları kapsamaktadır. Yani çalışanların çalışma hayatları süresince devamlı olarak elde ettikleri kazanımlar ve kişisel olarak kendilerini ilerlettikleri iş tecrübeleridir (Mannix ve Karan, 2003: 11). Kariyer ile ilgili literatürde farklı tanımlar olduğu görülmektedir. Bu tanımlardan bazıları şunlardır;

Kariyer kişinin sorumluluğunda olan görevlerin tekrardan yapılması ile kişiye tatmin veren süreçtir (Gutteridge ve Hutcheson, 1984: 12-13).

Kariyer çalışanın yapmış olduğu işine karşı edinmiş olduğu tecrübe ve uygulamalarla alakalı olarak algılamış olduğu tutumlar ve davranışlardır (Can, 2001: 24).

Kariyer iş görenin yapmakta olduğu işle ilgili deneyim elde etmesi ve işe özgü eğitimler alarak kendini geliştirmesi (Applebaum ve Batt, 1995: 16).

Kariyer iş görenin iş süresince düzenli olarak kazandıkları ve kendinde geliştirdikleridir (Mannix ve Neale, 2005:33).

Kariyer çalışanın iş yaşamı boyunca sahip olduğu kademeler, aynı iş dalında zaman geçtikçe ilerlemesi (Bakioglu, 1996: 10).

Kariyer kavramı yapısı gereği esnek bir yapıdadır ve sadece işletme içerisinde yükselme ihtimali olan ya da yükselen çalışanları kapsamamaktadır. İşletme içerisinde ki bütün çalışanları kapsamakta ve iş görenlerin bütün kariyer hareketlerini kapsamaktadır (Adıgüzel, 2008: 7-8). Kariyer kavramı ilerleme, meslek ve hayat boyu olarak incelenebilir.

Kariyer kavramını; “ilerleme olarak kariyer”, “meslek olarak kariyer” ve “yaşam boyu kariyer” olarak da incelemek mümkündür. İlerleme olarak kariyer, çeşitli görevler arasındaki dikey hareketliliği ifade etmektedir. Meslek olarak kariyer; çeşitli işler arasındaki dikey hareketlilik olarak tanımlanabilir. Yaşam boyu kariyer; bireyin yaptığı işlerin bütününe kapsamaktadır (Çağlar, 2013: 570). Kariyer kavramı çalışma yeri, ifade edilmiş bir amaç, yapılması gereken görevler, araçlar, ücret, gerekli zaman, gerekli beceri ve yetenekler, gerekli bilgi unsurlarından oluşmaktadır (Özdemir ve Mazgal, 2012: 89).

2.2. Kariyer Kavramının Önemi

Kariyer kavramının çalışanların üst kademelere yükselme imkânı vermesi ve çalışanların gelişmelerine katkı sağlaması kavramın önemini bizlere göstermektedir. Kariyer kavramı çalışanların büyümelerine ve kariyerlerini planlamalarına çok önem vermektedir. Hem işveren hem de iş görenler için kariyer kavramı oldukça önemlidir. Kariyer kavramı ile birlikte iş gören toplum içerisindeki yerini belirleyerek iş görenin kimlik oluşumuna da katkı sağlar. Kariyer kavramı çalışanın hayatını devam ettirebilmesi için ihtiyacı olan maddi imkânı kazanabilmesinin de en önemli araçlarından birisidir. Kariyer olarak yükselme imkânı olan bir çalışanın motivasyonunu arttıracak, iş tatminini sağlayacak ve kişinin işe bağlılığını arttıracaktır. Kariyer kavramının odağında insan vardır. İnsanın fizyolojik ve diğer ihtiyaçları karşılandıktan sonra kendini gerçekleştirmeyi isteyecek ve kariyerinde yükselme imkânı isteyecektir. Bu nedenle kariyer kavramı örgütler ve çalışanlar için oldukça önemli bir konudur (Kozak, 2001: 17).

Kariyer kavramı, hem bireyler hem de örgütler için önemli bir rol oynar. İşte kariyerin bireyler ve örgütler için neden önemli olduğuna dair bazı nedenler:

Bireyler İçin Önemi:

- **Kişisel Gelişim:** Kariyer, bireylerin kişisel gelişimlerini destekler. Yeni deneyimler kazanmak, becerilerini geliştirmek ve daha iyi bir uzmanlık düzeyine ulaşmak için kariyer ilerlemesi önemlidir. Kariyer fırsatları, bireylerin kendilerini geliştirmelerine ve potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olur.
- **Yüksek İş Tatmini:** Kariyer hedeflerine ulaşmak, bireylerin iş tatminini artırır. İş tatmini, bireylerin işlerine olan bağlılığını, motivasyonunu ve performansını etkiler. Kariyer ilerlemesi, bireylerin daha önemli ve tatmin edici iş rollerine geçmelerine ve daha büyük sorumluluklar üstlenmelerine yardımcı olabilir.
- **Finansal İstikrar:** Kariyer ilerlemesi genellikle daha iyi maaş ve ödeme fırsatları sunar. İyi bir kariyere sahip olmak, bireylerin finansal istikrarını ve yaşam standartlarını artırabilir. Kariyer ilerlemesi, bireylerin daha iyi ekonomik fırsatlara ve maddi güvenliğe sahip olmalarını sağlar.

Örgütler İçin Önemi:

- **Yetenek ve Performans:** İyi bir kariyer fırsatı sunmak, örgütlerin yetenekli çalışanları çekmelerini ve elde tutmalarını sağlar. Kariyer ilerlemesi, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırır, böylece performanslarını ve katkılarını yükseltir. Örgütler için yetenekli çalışanları elde tutmak, rekabetçi bir avantaj sağlar.
- **İşgücü Planlaması:** Kariyer yönetimi, örgütlerin işgücü planlaması yapmalarına yardımcı olur. İyi bir kariyer planlaması, çalışanların yeteneklerini ve potansiyellerini geliştirmelerine, yükselmelerine ve gelecekteki liderlik pozisyonlarına hazırlanmalarına olanak tanır. Bu, örgütlerin gelecekteki liderlik boşluklarını doldurması ve uzun vadeli başarılarını sürdürmesi için önemlidir.
- **Kurumsal İmaj ve İtibar:** İyi bir kariyer fırsatı sunmak, örgütlerin kurumsal imajını ve itibarını artırır.

2.3. Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme çalışanların yeteneklerini, kişilik özelliklerini ve becerilerini ilerletebilmelerine imkan sağlayan süreç (Bird, 1994: 337). Kişilerin iş hayatlarında

kendini geliştirebilmelerine imkan sağlayan yol (Eugene, 1999: 17), çalışanların seçmiş oldukları mesleklerinde örgütün de katkı sağladığı faaliyet ve çabalar (Uzun, 2005) olarak ifade edilebilir. Bu bakımdan çalışanların seçmiş oldukları mesleklerinde örgüt içerisinde örgütün de isteğiyle çalışanların bilgi ve yeteneklerini geliştirecek, çalışanın hem kişisel hem de organizasyonel amaçlar için değerlendirilecek uygulamalardır. Kariyer geliştirme uygulamaları hem bireye hem de örgüte çeşitli faydalar sağlar. Kariyer geliştirme bir örgüt içerisinde faaliyet göstermekte olan her çalışana ayrı ayrı çeşitli destekler sağlar. Bu destek örgüt içerisinde olabileceği ya da dışarısında farklı bir kurum vasıtasıyla verilebilir (Ataol, 1989: 2). Örgütler personeli sadece iş gören olarak görmeyip çalışanların iş hayatında kişisel doyumlarını ve kariyer beklentilerini de dinleyip onlara yol gösteren olmaktadır. Böylelikle çalışanlar farklı arayışlara girmeyecek ve örgütsel bağlılıkları artacaktır (Akın, 2005: 5).

Kariyer geliştirme, bireylerin mesleki ve kişisel hedeflerine ulaşmalarını destekleyen süreç ve aktivitelerin bir kombinasyonudur. Kariyer geliştirme ile bireylerin yeteneklerini, bilgi ve becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur. Eğitim, kurslar, sertifikalar veya mentorluk programları gibi kariyer geliştirme faaliyetleri, bireylerin uzmanlıklarını genişletmelerine ve güncel kalmalarına olanak tanır. Bu da bireylerin kariyerlerinde ilerlemelerini ve kişisel tatminlerini artırır. Kariyer geliştirme, bireylerin iş fırsatlarına erişimini artırır. Yeni beceriler edinmek veya mevcut becerileri geliştirmek, bireylerin daha çeşitli ve daha yüksek sorumluluk gerektiren roller için uygun hale gelmelerini sağlar. Kariyer geliştirme aynı zamanda terfi olasılıklarını artırır ve bireylerin daha iyi maaş, avantajlar ve statü elde etmelerini sağlar. Kariyer geliştirme, bireylerin iş tatminini artırır. Kendilerini geliştirme ve ilerleme fırsatı sunan bir çalışma ortamı, bireylerin motivasyonunu ve bağlılığını artırır. Kariyer geliştirme fırsatları, bireylerin işlerine olan katılımlarını, performanslarını ve iş yerindeki genel memnuniyetlerini artırır. Kariyer geliştirme, bireylerin iş güvencesini artırır. Değişen iş dünyasında, sürekli olarak yeni beceriler ve bilgiler edinmek, bireylerin işlerini korumalarına ve gelecekteki iş fırsatlarına adapte olmalarına yardımcı olur. İşverenler, sürekli olarak gelişen ve kendini yenileyen çalışanlara olan ihtiyacı artırmaktadır. Kariyer geliştirme, bireylerin özgüvenini ve kendine güvenini artırır. Yeni becerileri edinmek, zorluklarla başa çıkmak ve başarılarına tanıklık etmek, bireylerin kendine olan inançlarını ve özsaygılarını artırır. Bu da bireylerin kendilerine meydan okumaya daha istekli olmalarını sağlar.

2.4. Kariyer Planlaması ve Kariyer Planlamasının Önemi

Çalışan personelin en önemli rekabet unsuru olarak görülmesi, entelektüel sermayeye önem verilmesi örgütlerin sahip oldukları insan kaynaklarını geliştirmek istemelerine ve nitelikli insan kaynağına sahip olmak istemelerine neden olmuştur. 1980'li yıllar örgütlerde insan kaynaklarını geliştirme konusunda yeni araştırmaların yapıldığı zamanlardır ve bu konu o dönemde oldukça popüler olmuştur. Kariyer planlaması ile örgüt-kişî uyumunun sağlanacağı düşünülmektedir (Şimşek ve Öge, 2007: 266). Kariyer planlaması çalışanın iş yerinde kendisine ait bir kariyer yolu seçmesi ve bu yolda kişinin kendi amaçlarını belirlemesidir (Şimşek, 1998: 338). Teknolojinin gelişmesi, yeniliklerin çevreyi sarması ve iş yaşamında ortaya çıkan değişimler örgütlerin ayakta kalabilmek için insan unsuruna daha fazla önem vermesine ve insanın taklit edilemeyecek bir unsur olması rekabet avantajı sağlarken kariyer planlamasının önemini de arttırmıştır. Günümüzde kalifiye personelin yeteneklerinin geliştirilmesi ve örgüt içerisinde devamlılığının sağlanması için kariyer planlama kavramı hala önemini korumaktadır. Örgüt içerisinde çalışana uygun bir kariyer planlama imkanının olması çalışanların tatmin olmasına ve örgüte bağlılıklarını arttırmada oldukça önemli bir unsurdur. Yapılan araştırmalar çalışanların örgütlere bağlılıklarının sağlanmasıyla daha istekli çalışacaklarını ve işletme hedeflerine yönelik daha yüksek performans gösterdiklerini belirtmektedir (Soysal, 2004: 122). Kariyer planlaması, bireylerin mesleki hedeflerini belirlemelerine, ilerlemelerini takip etmelerine ve kariyerlerinde başarılı olmalarını sağlayan bir süreçtir. Kariyer planlaması, bireylerin gelecekte nerede olmak istediklerini ve hangi hedeflere ulaşmak istediklerini belirlemelerine yardımcı olur. Hedeflerin net bir şekilde tanımlanması, motivasyonu artırır ve bireylerin ilerlemelerini takip etmelerini sağlar. Kariyer planlaması, bireylerin kendi yeteneklerini ve ilgi alanlarını daha iyi anlamalarını sağlar. Bu sayede, bireyler daha uygun kariyer seçeneklerini belirleyebilir ve kendilerini daha fazla tatmin eden bir işe yönlenebilirler. Kariyer planlaması, bireylerin eğitim ve gelişim fırsatlarına erişimini artırır. Kariyer hedeflerine ulaşmak için gereken becerileri edinmek veya geliştirmek için ihtiyaç duyulan eğitim veya kurslara erişim sağlar. Bu, bireylerin kendi yeteneklerini geliştirmelerini ve kariyerlerinde ilerlemelerini destekler. Kariyer planlaması, bireylerin kariyer geçişlerini daha etkili bir şekilde yönetmelerine yardımcı olur. İş değişikliği, terfi, sektör değişikliği gibi kariyer geçişleri, iyi planlama ve hazırlık gerektirir. Kariyer planlaması, bu geçişlerin daha düşük riskli ve daha başarılı olmasını sağlar. Kariyer planlaması, bireylerin iş dünyasında rekabetçi olmalarını sağlar. Hedeflerine

ulaşmak için gerekli olan becerileri geliştirmek ve uygun deneyimi kazanmak, bireylerin iş yerinde diğer adaylara karşı avantajlı konuma gelmelerini sağlar. Kariyer planlaması, bireylerin iş tatmini ve memnuniyetini artırır. Kendi kariyer hedeflerine uygun bir şekilde ilerlemek, bireylerin kendilerini daha tatmin edici bir iş ortamında bulmalarını sağlar.

2.5. Kariyer Yaklaşımları

Kariyer gelişmelerinin sadece örgüt içerisinde etkinliklerle sınırlandırmayan sübjektif yönelimler çağımızda giderek yaygınlaşmakta ve artmaktadır (Hollenbeck and Wright, 1997: 67). Bu şekilde bir eğilim çalışanların kendilerini geliştirmelerine, iş becerilerinin artmasına ve öğrenen örgüt yöneliminde olan örgütlerin iş görenlerinde daha sık gözlenmektedir (Hall and Moss, 1998: 23). Kariyer yaklaşımları, bireylerin kariyerlerini nasıl yöneteceklerine dair farklı perspektifler ve stratejilerdir. Kariyer yaklaşımları, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşma, iş tatmini, kişisel gelişim ve memnuniyet gibi konularda farklı perspektifler sunar.

Kariyer yaklaşımları geleneksel, çağdaş, esnek, sınırsız, portföy ve çok yönlü olarak literatürde genel olarak belirtilmektedir. Bu bölümde bu kariyer türleri açıklanacaktır.

2.5.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı

Geleneksel kariyer yaklaşımına göre çalışan işvereni ile doğru bir kariyer ilişkisine sahiptir. Bu doğru kariyer modelinde çalışanlar devamlılık göstererek ilerlediklerinde dışsal ödüller elde edecektir. Geleneksel kariyer yaklaşımında çalışanın devam garantisi işveren tarafından vaat edilirken çalışanda tam sadakat vaat etmektedir (Öztürk, 2022: 42). Bu kariyer yaklaşımında kişinin çalıştığı zaman boyu organizasyon içinde gelebileceği seviyenin önceden belirli olduğu bir düzen ifade edilir. Kişi ne kadar çalışırsa çalışsın geleceği kariyer seviyesi belirlidir (Seçer ve Çınar, 2011: 51).

2.5.2. Çağdaş Kariyer Yaklaşımları

Organizasyonların yaşamış oldukları değişimler, insanların belirli bir iş güvencesinin olamadığı aksine sürdürülebilir özelliklerin olduğu bir kariyer yapısını ortaya çıkarmıştır. Bu kariyer yaklaşımları yeni kariyer yaklaşımları olarak adlandırılarak, çalışanların kariyerlerinde herhangi bir organizasyona bağımlı olmadıklarını belirtmektedir. Bu yaklaşımlarda organizasyonun kariyer planlama için tek sorumlu olmadığını çalışanın da kariyer sorumluluğu ifade edilmektedir. Farklı yazarlar tarafından kariyer kavramının farklı unsurları ön plana çıkarılmış ve farklı biçimlerde kariyer

tanımlamaları yapmışlardır. Kariyer kavramı ile literatür incelendiğinde bu alanda iki farklı kariyer bakış açısı geliştiği görülmektedir. Bunlar sınırsız kariyer ve çok yönlü kariyerdir. Bu yaklaşımlar ayrıntılı bir şekilde anlatılacaktır (Seçer ve Çınar, 2011: 51).

Tablo 2: Klasik (Geleneksel) Kariyer Yaklaşımı ile Modern (Çok Yönlü) Kariyer Yaklaşımlarının Karşılaştırılması

BOYUT	KLASİK KARİYER	MODERN KARİYER
AMAÇ	Yükselme-maaş artışı	Psikolojik doyum
PSİKOLOJİK SÖZLEŞME	İş garantisi	Esnek olma, işe yarama
YER DEĞİŞİMİ	Dikey	Yana doğru
MODEL	Doğrusal ve uzmanlık	Sarmal ve geçici
UZMANLAŞMA	Nasılı bilmelisin	Nasılı öğrenmelisin
EĞİTİM VE GELİŞME	Resmi eğitime aşırı inanma	İş içerisinde iş deneyimlerine güvenme
YÖNETİMİN SORUMLULUĞU	Organizasyon	Çalışanlar
TEMEL DEĞERLER	İlerleme imkanları, güç varlığı	Özgür olma, gelişme imkanları
HAREKET BİÇİMİ	Düşük	Yüksek
DAVRANIŞSAL BOYUT	Ben örgütümden sorumluyum. Çalıştığım örgütte neler yapmam gerekir? Örgüte karşı farkındalık.	Ben kendimden sorumluyum. Kendimin farkındayım. Ne yapmayı istiyorum.?

Kaynak: Çalık ve Figen, 2006: 37.

Klasik kariyer uygulamalarında kariyerin anlamı meslekte yükselmeyi belirtir. Bu uygulamalarda iş garantisi, resmi eğitim uygulamalarına aşırı inanç, diğer ilerlemeler mevcuttur. İş görenler örgüte karşı aşırı sorumlu hisseder. Modern kariyer uygulamalarında ise kariyer iş görenlerin yetenek ve becerileri ile ilgilidir. Çalışanlar için en önemli unsur kendisidir ve çalışmış olduğu iş yerinde kendini esnek ve özgür olması oldukça önemlidir. Kendi kariyerini yönetme sorumluluğu kendindedir. Çalışanlara yatay olarak yer değişimi sunulmaktadır. Çalışan sürekli eğitim ve öğrenme, kendini geliştirme imkanına sahiptir. En önemli amaç çalışanın psikolojik doyuma ulaşmasıdır. Çalışan ne yaptığının bilincinde ve kendinden sorumludur. Geleneksel kariyerde başarının ölçütü ücret, kademe gibi diğer kişiler tarafından da gözlemlenebilecek ölçülebilir başarı unsurlarıyken modern kariyerde subjektif başarı ölçütleri yer almaktadır. Yani çalışan kendi algısı ile başarılı olup olmadığını kendisi ölçmektedir. Modern kariyer anlayışında çalışanın iş bulabilirliği ya da çalıştırılabilirliği örgüte özgü yetkinliklere sahip olmak işe alakalıyken modern kariyerde çalıştırılabilme unsuru farklı örgütlere gidebilmek için farklı yetkinliklere sahip olmayı gerektirir (Otluoğlu vd., 2012: 177).

2.5.2.1. Esnek (Self- Resilient) Kariyer Yaklaşımı

İş hayatında yaşanan değişim ve gelişmeler örgüt içerisinde esnek yapılanmaları, esnek çalışma uygulamaları, esnek organizasyonlar, kısmı süreli iş ve kısmi işçiler, yeni entelektüel sermaye uygulamalarını geliştirmiş ve bunların sonucunda da kariyer uygulamalarının da farklılaşmasına neden olmuştur. Örgüt içerisindeki yapının değişerek yatay, esnek, stabil olmayan ve akıcı bir hal alması ile iş görenler tek bir kabiliyete sahip olmasından ziyade var olan yeteneklerini ve becerilerini geliştirebilecekleri farklı iş uygulamalarına ve örgütlere yöneldikleri görülmektedir (Aytaç, 2005: 179). İş görenin ve iş verenin birbirlerine destek olduğu sürece devam edebilecek bir birlikteliğe dayanan, çalışanın farklı iş gereklerine göre bilgi ve yetenekler kazanması gerektiğini vurgulayan kariyer yaklaşımına esnek kariyer yaklaşımı denilmektedir (Erdoğan, 2002: 169). Bu tür kariyer uygulamasında organizasyonun yapısı dikey değil yatay olmakta ve iş tanımlarının zenginleştirilerek proje bazlı uygulamalar yer almakta, uzun kariyer uygulamaları yerine kısa kariyer planlamaları yer almaktadır.

Bu yaklaşımda çalışan personelin kendi kariyer yolculuğunu yönetebilmesi amaçlanmaktadır. Çalışanların yetenek ve bilgi düzeyleri kurum tarafından arttırılmalı ve buna uygun eğitimler düzenlenmelidir. Böylece örgüt ve çalışan arasında daha rasyonel ilişkiler kurulabilecektir (Akın, 2005: 6).

2.5.2.2. Sınırsız (Boundaryless) Kariyer Yaklaşımı

Bu kariyer uygulaması geleneksel kariyer uygulamalarından farklı bir biçimde ele alan bir kariyer yaklaşımıdır. Geleneksel kariyer modelinde çalışanları örgüt içerisinde tutmak önemli olurken bu kariyer modelinde kariyer yolculuğu ve farklılığı yer almaktadır. Bu kariyer modelinde farklı örgütler içerisinde çalışanın yer alabileceği tek bir örgüt yerine farklı örgütlere çalışanın geçiş yapabileceği temeline dayanmaktadır. Geleneksel kariyer uygulamasında ise çalışan işe girişinden emekli olana kadar aynı örgüt içerisinde belirli bir işi yapmaktadır (Aytaç, 2003: 243).

Sadece tek bir kurumda çalışmaktan ziyade farklı iş imkânlarının değerlendirilmesi esasına dayanır. Çalışanın kariyer yönelimi farklı örgütlere doğru ya da çalıştığı örgüt içinde başka departmana yönelik olabilir (Akın, 2005: 6).

Bu kariyer yaklaşımının özellikleri şunlardır;

- Birden fazla örgüt içerisinde gerçekleşecek olan hareketi içermelidir,

- Çalışan yalnızca kendi örgütü içerisinde sahip olduğu özelliklerden sınırlı değildir,
- Çalışanın farklı özellikleri ve iş bulabilir nitelikleri vardır,
- Çalışanın örgütü aşan bir bilgi birikimi ve iletişim ağı vardır,
- Çalışanın kendi kendini düşündüğü sınırları olmayan bir kariyer yolculuğu vardır,
- Ailesi ve kişisel unsurlar çalışan için kariyerinden daha önemlidir (Arthur ve Rousseau, 1996: 4).

2.5.2.3. Portföy Kariyer (Portfolio Career) Yaklaşımı

Çalışan personelin amacı tam mesai yapmaktan ziyade profesyonelce yapmış olduğu yapmaktır. Sadece bir örgüte bağlanmama yönelimindedir ve yapmış olduğu işin sonucu elde edeceği ödül onu motive etmemektedir. Çalışanın esas amacı bitirdiği işi başarıyla tamamlayarak bu şekilde motive olmaktadır. Bu kariyer türünde çalışan 8-5 mesai yapmak yerine bağımsız ve yapmış olduğu işin sonucunda işin karşılığını alacak ve aynı anda farklı farklı örgütlerde farklı farklı işleri yapacaktır. Bu kariyer türünde kariyer hiyerarşik merkeze sahip olmaktan ziyade portföy merkezliğe sahiptir. Portföy kariyer yaklaşımının varsayımları şunlardır;

- İş gören bir yerde kadro almak isteğinde değildir,
- İş gören belirli bir süre için bir hiyerarşik düzeninde yer almaz,
- İş gören belirli süreli bir işi yapmak için sözleşmeli olarak işe alınır,
- Çalışanın eğitim ve geliştirme uygulamaları kişinin kendi sorumluluğunda yer alır,
- Önemli olan kısa vadeli performansın yüksekliğidir,
- Kariyer geliştirme uygulamaları daha çok ana personel için oluşturulur (Templer ve Cawsey, 1999: 77).

Handy' e göre önümüzdeki yıllarda portföy kariyer oldukça yaygın bir uygulama olacaktır (1998: 156).

2.5.2.4. Çok Yönlü (Protean) Kariyer Yaklaşımı

Çalışanın iş yerinde sistemli bir sözleşme yenileme zorunluluğu olmaması, çalışanın işin gereklerini yerine getirmesi durumudur. Çalışan personelin kariyer yolculuğunda gerekli eğitim ve kaynakları hazırlayacağını garanti etmez. Bu kariyer

yaklaşımı oldukça çok yönlüdür ve organizasyondan bağımsız bir biçimde şekillenir. Kişi bu kariyer şeklinde kendi değer ve tecrübelerine uygun yönelmiş olduğu iş rollerine dayanan kariyer başarısına odaklanır (Seymen, 2004: 91). Bu kariyer türünün özellikleri şu biçimdedir;

- Kişiler kendilerini yönlendiren faaliyetlere sahiptir.
- Kişilerin odak noktaları başarıdır.
- Kişileri motive eden önemli unsur başarıya ulaşma ihtiyacıdır.
- Kişi kendi amaç ve hedeflerine uygun hareket etmektedir.
- Kariyerin şekillenmesinde hedefler önemli bir unsurdur.
- Kişinin kariyer yılı önemlidir.
- Kişinin başarılı olması onun öğrenme yeteneğine, iş bulabilirliğine ve çok yönlü kariyere yönelmektedir.
- Kariyer kişinin kesintisiz bir yolculuğudur.

Bu kariyer yaklaşımı kendi içinde 2 alt boyuta ayrılmaktadır. Bunlar;

- Kendi kendine yönlendiren kariyer
- Değerlere göre yönlendirilen kariyer'dir.

Kendi kendine yönlendirilen kariyer kişinin kendi başarısı ve kişisel gelişimi ile alakalıdır. Değerlere göre kariyer ise kişinin dış motivatörler yerine içsel motivasyon unsurlarına sahip olmasıdır (Onay ve Vezneli, 2012: 195).

2.6. Bireysel Kariyer Planlama ve İlgili Kavramlar

Literatür incelendiğinde sübjektif kariyer planlaması ile ilgili temel kavramlar kariyer yönetimi, kariyer planlaması ve kariyer geliştirmedir. Bu kavramlar üzerinde kesin olan bir sınıflandırma yoktur. Bazı yazarlar ise kariyer ile ilgili kariyer planlama ve kariyer geliştirme şeklinde iki boyutlu bir planlama süreci olarak ifade etmektedir. Sübjektif kariyer başarısı çalışanın yapmış olduğu işten onur duyması, istemiş olduğu şeyleri gerçekleştirmesi ve kişisel iş-yaşam dengesini kurması ve huzurlu olması gibi faktörlerle ilgilidir (Budak ve Gürbüz, 2017: 87).

2.6.1. Kariyer Planlama

Çağımızda kariyer kavramı kişisel olarak şekillenen ve iş görenin iş yerinde örgüt tarafından desteklenmesi ile ilgili bir olgudur. İş görenler iş yerlerinin onlara vermiş oldukları güvencenin azalmasıyla nasıl bir yol izleyeceklerini düşünerek nasıl

farklılaşacaklarını düşünmektedir. Bu nedenle iş görenler iş hayatlarında nerede olmak istediklerini, oraya nasıl varacaklarını, yeteneklerini ve işin gerekliliklerini daha fazla önemsemektedir. Kişilerin bunu yapabilmesi ise kariyer planlama kavramı ile yakından ilgilidir. Kariyer planlama her kişinin kendi sorumluluğunda olmasına rağmen hem kişiyi hem de örgütü ilgilendiren boyutları bulunmaktadır.

2.6.1.1. Örgütsel Kariyer Planlama

Kariyer planlama kavramı genel olarak kişisel boyutu ile ele alınmakta ve oldukça zor bir süreci ifade etmektedir. Kişilerin sadece kendi başlarına kariyer yollarını belirlemeye çalışarak yönlendirme olmadan plan yapmaları genellikle çok az fayda sağlamaktadır. Kişilerin örgüt içerisinde kariyer taleplerinin neler olduğunun örgüt tarafından pek önemsenmemesi çalışanların iş yerlerinden kopmalarına sebep olmaktadır. Bu sebeple örgütlerin çalışanların beklentilerine cevap vermesi ve çalışanların kariyer beklentilerini desteklemesi oldukça önemlidir. İş görenler örgüt tarafından desteklendiğinde daha verimli ve etkili olmaktadır. Çalışanların örgüt tarafından desteklenmeleri çalışanların örgüt içerisindeki eğitim geliştirme faaliyetlerine daha istekli katılmalarına böylelikle kendilerini geliştirmek için uğraşmalarına sebep olur. Böylelikle giderek daha nitelikli bir personel olarak gelişme imkanı bulunur. Örgütsel kariyer planlaması kavramı iş verenlerin örgüt içerisinde iş görenler için yapmış oldukları kariyer hedeflerini planlama, kariyer yolu ve unsurlarının belirlenmesi şeklinde ifade edilebilir (Byars, 2004: 232).

Bu süreç içerisinde örgütler iş görenler için şu faaliyetleri yürütebilmektedir;

- Örgüt içerisindeki insan sermayesinin değerlendirilerek gelişme ihtiyaçlarının belirlenmesi,
- Örgüt içindeki kariyer imkanlarının belirlenmesi,
- İş görenlerin performans değerlemesi,
- İş görenlere kariyer ile alakalı danışmanlık uygulamaları yapılması,
- Performans sonuçlarına göre gerekli eğitimlerin hazırlanarak uygulanması,
- İş görenin kariyer planlamasına katılması gibi.

Günümüz iş yaşamında iş verenlerin kişilerin kariyer planlamasına dahil olması ya da kişilerin farklı kariyer yollarına yönlendirmesi bazı sorunlara neden olmaktadır. Mesela eskiden iş görenlerin işe girmiş olduğu yerden emekli olması ve hayat boyu aynı iş yerinde devam etmesi arzulanmaktaydı. Ancak günümüzde aynı iş yerinde bir hayat sürmek

giderek azalmaktadır. Hayat boyu iş garantisinin olmadığı bir kurumda kişiye özgü bir kariyer planlama uygulamasının yapılması çalışanın farklı beklentilere girmesine neden olabilir. İş görenin iş yerinden ayrılmasının en iyi kariyer yolu olduğu durumlarda ise bu daha büyük problemleri meydana getirmektedir. Bu da örgüt içerisinde örgütün kişilerin sadece yol gösterici, rehber olduğunu bizlere göstermekte ve ömür boyu istihdam garantisi vermediğini ifade etmektedir. Çalışanlar kendi kariyer yollarını kendileri planlamalı ve örgüt sadece bir rehber konumunda bulunmalıdır (Erdoğan, 2002: 520).

2.6.1.2. Sübjektif Kariyer Planlama

Literatür incelendiğinde sübjektif kariyer planlaması ile ilgili temel kavramlar kariyer yönetimi, kariyer planlaması ve kariyer geliştirmedir. Bu kavramlar üzerinde kesin olan bir sınıflandırma yoktur. Bazı yazarlar ise kariyer ile ilgili kariyer planlama ve kariyer geliştirme şeklinde iki boyutlu bir planlama süreci olarak ifade etmektedir. Sübjektif kariyer başarısı çalışanın yapmış olduğu işten onur duyması, istemiş olduğu şeyleri gerçekleştirmesi ve kişisel iş-yaşam dengesini kurması ve huzurlu olması gibi faktörlerle ilgilidir (Budak ve Gürbüz, 2017: 87).

Bu bölümde sübjektif kariyer ile ilgili temel kavramlar açıklanmaya çalışılacaktır. Kişiler iş hayatları boyu iş amaçlarını, örgütsel kademelerini belirlemeyi arzu etmektedir. Kişinin kariyer hedeflerine iş yerinin destek olması, iş yerinin kişiye sunmuş olduğu kariyer fırsatlarının da kişinin beklentilerini karşılaması gerekmektedir. Bu nedenle örgütsel kariyer kavramı ve sübjektif kariyer kavramı birbiri ile doğru orantılı olmalıdır (Şimşek, 2010: 164). Örgütsel kariyer planlamada kişinin kariyer merdivenleri, iş görenin beklenti ve istekleri, kariyer yolunun değerlendirilmesi iş görenin istekleri örgütün biçimine göre seçilmektedir. Sübjektif kariyer planlamasında ise kişisel beceri, kariyer merdivenleri, kariyer yolu, iş dışı ve iş içindeki seçenekler değerlendirilerek iş görenin ulaşmak istediği yer ve arzu ve gereklilikleri dikkate alınarak belirlenmektedir (Geçikli, 2002: 341). Sübjektif kariyer planlama kişinin kendi ve içerisinde yer aldığı ortam değerlendirilerek iş hayatı ile ilgili amaçlar seçerek bu amaçlara ulaşacak unsurların planlanması esastır. Bu kariyer planlamasını kişiler başka kişiler için yapamamaktadır. Kişiler kariyer yollarında neleri istediklerini ve bu isteklerin ne kadar önemli olduğu kişiden kişiye değişmektedir. Bu sebeple sübjektif kariyer planlamasına sahip kişilerin yolda edindiği ilerlemeler onu motive etmektedir. İyi planlanmış bir kariyer yolu üzerinde önemli amaçlar belirtilmekte ve kişinin bu önemli amaçlara ulaştıkça motive olma ihtimali yükselmektedir (Byars, 2004: 227).

2.7. Sübjektif Kariyer Planlamanın Aşamaları

2.7.1. Kendini Değerlendirme

Kişisel değerlendirme olarak da ifade edilen kavram kariyer planlama sürecinin ilk basamağıdır. Bu basamak bazen oldukça problemlili bir süreç haline gelebilmektedir. Bu noktada kişisel değerlendirme ile alakalı birçok kitap yazılmış olmasına rağmen kitaplar kişileri motive etmede insanlardan daha yetersiz olabilmektedir. İnsanlar farklı kişileri motive etmekte, duygusal destek sağlamada ve doğru faaliyetleri yapabilmektedir. Bu da kişinin kendini değerlendirilirken etrafındaki insanlardan destek görmesi gerekli olabilmektedir.

Kişisel değerlendirme basamağında kişi;

- Kişinin varmak istediği yeri,
- Kişilik unsurları,
- Kişinin güçlü olduğu ve zayıf olduğu yönlerin belirlenmesi,
- Kişisel gereklilikleri,
- Hobileri,
- Eğilimleri,
- Sahip olduğu yeteneklerin incelenmesi zorunludur.

Kişinin varmak istediği yer şu anki var oluş amacının yanında ileride gitmek istediği yer ile ilgilidir. Bu varmak istediği yer kişiye yol göstererek rehberlik etmekte ve hayatında bir pusula görevi görmektedir. Kişinin varmak istediği yeri belirlemesi için öncelikle kendisine iki farklı soru sorması gerekmektedir. Bu soruların ardından amacını belirleyebilir. Birinci soru ‘kimin ben?’ ve ‘ben ileride ne olmayı arzuluyorum?’ dur. Bu soruların ardından kişi amacını bulabilecektir. Birinci soruda kişinin kendisinin kim olduğunu bulmasıyla onun için önemli olan unsurlar belirlenecektir. İkincisinde ise neden yaşıyorum ve benim için bu hayatın ne anlamı var hayat benim için neden önemli gibi bir takım özel sorular yer almaktadır. Kişi bu sorulara cevap verirken sadece kendisini düşünmeli ve cevapları sadece kendi için bulması gerekmektedir. Bu soruların cevabı kişi tarafından bulunmadıkça kişi için neyin önemli ya da neyin önemsiz olduğu belirlenemeyecektir. Bu sorulara verilecek cevaplardan sonra kişi kendi amacını bulabilecektir. Ancak burada şöyle bir şey belirtilmelidir ki kişinin hayata bakış açısı değişmediği sürece kişinin amaçlarında önemli bir değişiklik olmayacaktır bu nedenle

kişinin düzgün bir sübjektif kariyer planlaması yapabilmesinin ön koşullarından biri kişisel amaçların belirlenmesi gerekir (Özden, 2007: 5).

2.7.2. Kariyer Olanaklarının Değerlendirilmesi

Kişinin hayali olmayan kariyer amaçları belirlemesi kişinin hali hazırdaki imkân ve seçeneklerini doğru değerlendirmesi ile yakından ilgilidir. Kişi bu süre boyunca iş hayatı ile alakalı birçok farklı bilgi edinmek ve seçim yapmak durumundadır. Bu durumlar;

- İş tercihi,
- Amaçlanan profesyonel tercihlerin seçilmesi,
- İstenilen çalışma alanlarının seçilmesi,
- İstenilen kademelerin seçilmesidir.

Kariyer imkânlarının doğru bir şekilde belirlenmesi için kişinin belirli bir bilgi ve tecrübeye sahip olmasını zorunlu kılmaktadır. Yaşadığımız zamanda kişiyi kariyer konusunda destekleyecek birçok faktör vardır. Danışmanlık kurumları, iş ile ilgili dergiler, web siteleri, iş kurumları, üniversiteler ve yüksekokullar gibi. Kişi kariyer ile ilgili istediği bilgiyi bu kurum ya da kuruluşlardan edinebilir. Kariyer imkânlarını değerlendirmek için yapılmak istenen iş ya da kariyer tercihi ile alakalı iş görüşmelerine gitmek, staj deneyimi edinmek, geçici işlerde yer almak gibi unsurların da kişinin ihtiyacı olabileceği alanlarda tecrübelerini geliştirmekte ve beklenen bilgi ve tecrübelerin edinilmesinde faydalı olmaktadır. Kariyer fırsatlarının incelenmesi ve değerlendirilmesi seviyesinde dünyada ve yaşanan ülkedeki mali ve sosyal unsurlar, teknolojik ilerlemeler, sektörün durumu ve iş faktörleri sıkı bir biçimde takip edilmelidir. Fakat çağımızdaki değişim ve iş görenden beklenen niteliklerin sürekli olarak farklılaşması tercih etmeyi zorlaştırır. Bugün bizlere alımlı gözükten iş ve sektör grupları yarın çekiciliğini kaybedebilmektedir (Özden, 2007: 25).

2.7.3. Hedef Belirleme

Planlama belirlenen hedefleri yapmaya yönelik stratejiler belirleme aşamasını ifade etmek amacıyla kullanılır. Planlama aşaması ile belirlenen hedefler istenilen davranış biçimlerine, alması stratejiye çevrilebilir. Dolayısıyla planlama süreci bizlere farklı amaçlar içinden öncüllerin belirlenmesi, geri bildirim sağlama ve istenildiğinde de amaca yönelik eylemleri tekrar inceleme fırsatı sunar. Planlama yapısı gereği uzun süreli amaçların tayin edilmesi, amaçları yapabilmeye dönük kısa zamanlı amaçların alt gayelerin oluşturulduğu süreçlerin birbirini takip ettiği bir aşamadır (Aytaç, 2005: 10).

Kariyer hedefleri kişinin ileride iş hayatında nerede bulunmayı arzuladığı, bir manada kişinin iş hayatındaki pusulasıdır. Fakat bu aşamada kişi birçok unsurdan etkilenmekte ve bazen yanlış amaçları kendine seçebilmektedir. Kariyer amaçlarının tayin edilmesi sürecinde kişi bazı yanlışlar yapabilmektedir. Bu yanlışlardan biri kişinin ilk girdiği iş ile alakalı kariyer tercihinde bulunmasıdır. Böylece kişi bu yanlış tercih sebebiyle ileride mutsuz olabilmekte ve mutlu olabileceği bir kariyer hedefi belirlemediği için pişman olabilmektedir. Diğer bir yanlış ise kişilerin elde edecekleri gelir, itibar ve güç gibi nedenler için farklı bir kariyer yolunun tercih edilmesidir. Hâlbuki uzun süreçte kişinin yapmış olduğu işten tatmin olması, zevk alması da önemlidir. Sadece para mutlu olmak için yeterli değildir. Diğer bir yanlış ise istenilen bilgi seviyesine sahip olmaksızın kariyer yolunu belirlemektir. İnsanların çoğu yirmili yaşlarında belirlemiş olduğu kariyer yolu tercihlerini yaşları ilerledikçe değiştirme arzusunda. Başka bir yandan da bazı insanlar önceden seçmiş oldukları kariyer yollarını otuzlarına geldiklerinde farklı yöne eğilim gösterebilmektedir. Kariyer yolu belirlenirken kişilerin imkân ve isteklerinin iyi değerlendirilmesi gerekmektedir (Duffy ve Atwater, 2002: 271-272).

İçsel Unsurlar: şahsiyet kariyer yolunun belirlenmesinde ve oluşmasında en önemli içsel unsurdur. Hayatı boyunca kişi onu etkileyen ve şahsiyetini geliştiren duygu, hisler, kazandığı başarılar, düşünceler gibi birçok unsurdan etkilenmekte ve bu unsurlarda kişinin kariyer tercihinin etkilenmektedir. Kişinin gereksinimleri içerisinde yer alan kendini gerçekleştirme gereksinimi kariyer yolundaki en önemli içsel unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilerin ilgi alanları ve hobileri de kişilerin kariyer tercihlerini etkilemektedir. Bu sebeple kariyer amaçları ve kişinin karakter özellikleri ile uygun olmalıdır. Kişinin yapmaktan hoşlandığı, zevk aldığı, yaparken mutlu olduğu tercihlerini belirleyerek bu alanlara göre kariyer yolunu belirleyebilir. Kişinin kendini tanıması, motive eden unsurları belirlemesi, ihtiyaçları ve istekleri kariyerin belirlenmesinde etkili olur.

Dışsal Unsurlar: kişinin yaşamış olduğu hayatın içerisindeki sosyal otobiyografisidir. Bu otobiyografiye göre kişi aile, eğitim hayatı, sosyo-ekonomik faktörler vb. unsurlardan meydana gelir. Bu unsurlar kişinin hayatını etkileyerek kariyer amaçlarını da şekillendirmektedir. İnsanın yaşamış olduğu çağın sosyo-ekonomik unsurların dikkat etmeden kariyer amaçlarını belirlemesi çok manasız olacaktır. Bu aşamada kişi toplum içerisindeki yerini, ailesinin gelir durumunu, eğitim düzeyini, sosyal çevresinin ona sunmuş olduğu fırsat, tehditler, zayıflıklar ve güçlü yönlerinin farkında olmalı ve

karşılaşabileceği problemlerin üstesinden nasıl geleceğinin farkında olmalıdır. Çünkü sosyal faktörler kişiyi birçok açıdan etkilemektedir.

- Farklı sosyal unsurlar kişide farklı etkilere sebep olur.
- Ekonomik unsurlar kişinin kabiliyetini etkiler.
- Kişinin içinde bulunduğu kültürel ve sosyal çevre kişinin problem çözme becerilerini iletmektedir.
- Kişinin ailesi kişide derin etkilere neden olmaktadır.

Kariyer amaçlarının tercih edilmesinde mühim olan kişinin içsel unsurları ile dışsal unsurlar içerisindeki balansı çok iyi kurabilmelidir. İçsel unsurları görmezden gelmek kişinin sürekli mutsuz olmasına ve motivasyonunun düşmesine sebep olabilmektedir. Dışsal unsurları görmezden gelmek ise kişinin gerçek olamayacak amaçları seçmesine ve ileride hayal kırıklığına uğramasına sebep olabilme ihtimalini artırır. Amaçların belirlenmesi aşamasında kişinin şu sorulara ayrıntılı cevaplar vermesi gerekir.

- Neyi başarmak istiyorum ve ne için planlar yapıyorum?
- Amaçlarımı gerçekleştirebilmek için ne kadar zaman lazım?
- Amaçlarımı gerçekleştirmem için ne kadar para lazım?
- Amaçlarımı gerçekleştirmem için ne kadar çabalamalıyım?
- Hayatımın amacı ne ve nereye varmak istiyorum?
- Varmak istediğim yere nasıl varacağım?
- Varmak istediğim yere vardığımda ne olacak?

Bu sorulara cevaplar aldıktan sonra hedeflerin şunların bazılarını sahip olduğunu görebilmek gerekir.

- Kariyer yolları ve amaçları
- İş amaçları
- İletişim amaçları
- Eğitim amaçları
- Maddi amaçlar
- Aile ve özel hayat amaçları
- Sosyal amaçlar
- Toplumsal amaçlar
- Sağlık ve sağlamlılık amaçları

- Manevi amaçlar
- Dini amaçlar (Jefferey vd., 1995: 5-6).

Kişinin kendi kabiliyet ve yeteneklerinin farkında olması kişinin hayali bir kariyer yolu seçmesini engellemesine ve uygun kariyer amaçlarının belirlenmesine katkı sağlar. Kariyer belirleme ve amaçların belirlenmesi aşamasında kariyer planlamanın önemi şu şekildedir:

- Amaçların belirlenmesi kariyer belirlemenin ana amacıdır. Kariyer amaçlarının planlaması kişinin iş hayatında varmayı istediği ve gerçekleştirmeyi arzuladığı yer ile ilgili faaliyetler bütünüdür.
- Amaç belirleme kariyer planlamanın yapılabilir olduğunun bir göstergesidir.
- Kariyer planlama bir geri dönüt aşamasıdır. Kişiler

2.7.4. Kariyer Planının Hazırlanması ve Uygulanması

Kariyer planlama kişinin seçmiş olduğu kariyer hedefine ulaşmak amacıyla yapmış olduğu bütün eylemleri kapsar. Bu seviyede iş yaşamındaki tecrübeler temel alınarak kısa zamanlı planlardan başlayarak başarı elde ettikçe daha çok ve uzun zamanlı ilerleme programları hazırlamak gerekir. Kariyer planının hazırlama aşamasında kişi kariyeri ile alakalı alt amaçlarını, bu amaçları gerçekleştirmeye yönelik kariyer uygulamalarını geliştirmelidir. Ortaya konular alt amaçlar kişinin günlük eylemleri ile desteklenmelidir. Yapılamayacak bir hedefin planlanması başarısızlığa neden olabilir.

2.7.5. Geribildirim

Kariyer planlama aşaması kişinin hayatı boyunca devam eden aktif bir süreçtir. Kariyer planlamanın aktif bir süreç olması geri bildirim ile mümkündür. İş görenlerin geribildirim almadan kariyer planlama hazırlığı yapması ilerlemeleri için oldukça zordur. Bu nedenle geribildirim uygulamaları çalışanların performanslarını değerlendirme ve düzenlemede oldukça önemli bir rol oynar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN SÜBJEKTİF KARIYER BAŞARISI ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

3.1. Literatür Taraması

McCrae ve Costa Jr. (1997) çalışmalarında, Beş Faktör Kişilik Modeli'nin evrensel olduğunu ve dışadönüklük gibi faktörlerin insanların kişilik yapılarında ortak bir temel oluşturduğunu belirtmektedir. Dışadönüklük kişilik özelliğinin insanlar arasında yaygın bir şekilde var olduğunu ve bu özelliğin insan davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla, dışadönüklük kişilik özelliğinin subjektif kariyer başarısı algısı üzerinde etkisi olabileceğini düşünmek mantıklıdır.

Beş Faktör Kişilik Modeli faktörlerinden biri olan dışadönüklüğün iş performansı ile ilişkisini incelemektedir. Barrick ve Mount (1991) tarafından gerçekleştirilen bir meta-analiz, dışadönüklük kişilik özelliğinin iş performansı üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, dışadönüklüğün iş yaşamında başarıyla ilişkili olabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla, dışadönüklük kişilik özelliğinin subjektif kariyer başarısı algısı üzerinde de olumlu bir etkisi olabileceği düşünülebilir.

Tanınma algısı, bireyin çalışma ortamında başarılarına ve yeteneklerine uygun şekilde tanınma ve takdir edilme düzeyini ifade eder. Bu hipotezi desteklemek için, Judge ve arkadaşları tarafından yürütülen bir çalışma referans alınabilir. Judge, Higgins ve Thoresen (1999) tarafından gerçekleştirilen bir meta-analiz, dışadönüklüğün tanınma algısı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

İşin anlamlılığı algısı, bireyin çalıştığı işin kendisiyle uyumlu, değerli ve anlamlı olduğunu hissetme düzeyini ifade eder. Bu hipotezi desteklemek için, Steger ve arkadaşlarının (2012) yaptığı bir çalışma referans alınabilir. Steger, Dik ve Duffy (2012) tarafından yürütülen araştırma, dışadönüklük kişilik özelliğinin işin anlamlılığı algısı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Etki algısı, bireyin işinde etkili olduğunu hissetme düzeyini ifade eder. Bu hipotezi desteklemek için, Judge ve Bono'nun (2001) yaptığı bir çalışma referans alınabilir.

Araştırma, dışadönüklük kişilik özelliğinin etki algısı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

İşin niteliği algısı, bireyin işinin gerekliliklerini ve zorluklarını algılama düzeyini ifade eder. Bu hipotezi desteklemek için, Barrick ve Mount'un (1991) yaptığı bir meta-analiz çalışması referans alınabilir. Araştırma, dışadönüklük kişilik özelliğinin işin niteliği algısı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Otantiklik algısı, bireyin işini kendi değerleri ve ilgi alanlarıyla uyumlu olarak algılama düzeyini ifade eder. Bu hipotezi desteklemek için, Grant ve Ashford'un (2008) yaptığı bir çalışma referans alınabilir. Araştırma, dışadönüklük kişilik özelliğinin otantiklik algısı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Kişisel yaşam algısı, bireyin iş ve özel yaşam dengesini algılama düzeyini ifade eder. Bu hipotezi desteklemek için, Greenhaus ve Powell'un (2006) yaptığı bir çalışma referans alınabilir. Araştırma, dışadönüklük kişilik özelliğinin kişisel yaşam algısı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Büyüme ve gelişme algısı, bireyin işindeki ilerleme ve kişisel gelişim fırsatlarını algılama düzeyini ifade eder. Bu hipotezi desteklemek için, Judge ve arkadaşlarının (2002) yaptığı bir çalışma referans alınabilir. Araştırma, dışadönüklük kişilik özelliğinin büyüme ve gelişme algısı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Kariyer tatmini algısı, bireyin işindeki memnuniyet düzeyini ve kariyer hedeflerine ulaşma algısını ifade eder. Bu hipotezi desteklemek için, Judge ve arkadaşlarının (1999) yaptığı bir çalışma referans alınabilir. Araştırma, dışadönüklük kişilik özelliğinin kariyer tatmini algısı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Dışadönüklüğün kariyer tatmini algısı üzerinde etkisi vardır.

Judge ve arkadaşlarının (2002) yaptığı bir çalışma yumuşakbaşlılığın kariyer tatminini etkilemesinde referans alınabilir. Araştırma, yumuşak başlılık kişilik özelliğinin sübjektif kariyer başarısı algısı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Tanınma algısı, bireyin kendini değerli hissetme, takdir edildiğini hissetme ve başarılarının fark edilmesiyle ilgili bir boyuttur. Bu hipotezi desteklemek için,

Podsakoff vd. (2010) "Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research" adlı

çalışması referans alınabilir. Araştırma, yumuşak başlılık kişilik özelliğinin tanınma algısı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Tanınma algısı, bireyin işteki başarılarının ve katkılarının fark edilmesi ve takdir edilmesiyle ilgili algıdır. Bu hipotezi desteklemek için, Judge ve Bono'nun (2001) "Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis" adlı çalışması referans alınabilir. Araştırma, yumuşak başlılık kişilik özelliğinin tanınma algısı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

İşin anlamlılığı algısı, bireyin işinin önemli, anlamlı ve değerli olduğuna dair bir inançtır. Bu hipotezi desteklemek için, Wrzesniewski ve Dutton'un (2001) "Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work" adlı çalışması referans alınabilir. Araştırma, yumuşak başlılık kişilik özelliğinin işin anlamlılığı algısı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Etki algısı, bireyin işinde yaptığı faaliyetlerin etkisini değerlendirdiği ve önemsendiği algıdır. Bu hipotezi desteklemek için, Grant ve Ashford'un (2008) "The Dynamics of Proactivity at Work" adlı çalışması referans alınabilir. Araştırma, yumuşak başlılık kişilik özelliğinin etki algısı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

İşin niteliği algısı, bireyin işin zorluğu, çeşitliliği ve önemi gibi faktörlere yönelik algılarıdır. Bu hipotezi desteklemek için, Hackman ve Oldham'ın (1976) "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory" adlı çalışması referans alınabilir. Araştırma, yumuşak başlılık kişilik özelliğinin işin niteliği algısı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Otantiklik algısı, bireyin işinde kendini gerçekleştirme, doğru ve otantik olma hissidir. Bu hipotezi desteklemek için, Goldman ve Kernis (2002) "The role of authenticity in healthy psychological functioning and subjective well-being" adlı çalışması referans alınabilir. Araştırma, yumuşak başlılık kişilik özelliğinin otantiklik algısı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Otantiklik algısı, bireyin işin kendisini ifade etme, değerlerine uygunluk ve özgünlük gibi unsurlarla ilişkilendirdiği algıdır. Bu hipotezi desteklemek için, Deci ve Ryan'ın (2000) "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New

Directions” adlı çalışması referans alınabilir. Araştırma, yumuşak başlılık kişilik özelliğinin otantiklik algısı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Kişisel yaşam algısı, bireyin iş-yaşam dengesi, aile ilişkileri ve genel yaşam memnuniyeti gibi faktörlere yönelik algıları içerir. Bu hipotezi desteklemek için, Grzywacz ve Marks’ın (2000) “Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family” adlı çalışması referans alınabilir. Araştırma, yumuşak başlılık kişilik özelliğinin kişisel yaşam algısı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Kişisel yaşam algısı, bireyin iş ve kişisel yaşam arasındaki dengeyi algıladığı ve değerlendirdiği bir faktördür. Bu hipotezi desteklemek için, Grzywacz, Carlson ve Shulkin’in (2008) “Schedule Flexibility and Stress: Linking Formal Flexible Arrangements and Perceived Control to Employee Health” adlı çalışması referans alınabilir. Araştırma, yumuşak başlılık kişilik özelliğinin kişisel yaşam algısı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Büyüme ve gelişme algısı, bireyin işte öğrenme, kişisel gelişim ve kariyer ilerlemesiyle ilgili algıları içerir. Bu hipotezi desteklemek için, Kanfer ve Ackerman’ın (2004) “Aging, Adult Development, and Work Motivation” adlı çalışması referans alınabilir. Araştırma, yumuşak başlılık kişilik özelliğinin büyüme ve gelişme algısı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Kariyer tatmini algısı, bireyin işindeki kariyer yönüyle ilgili tatmin düzeyini ifade eder. Bu hipotezi desteklemek için, Judge, Cable, Boudreau ve Bretz’in (1995) “An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success” adlı çalışması referans alınabilir. Araştırma, yumuşak başlılık kişilik özelliğinin kariyer tatmini algısı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Özdenetim, bireyin kendini kontrol etme, yönetme ve hedeflerine ulaşma yeteneğini ifade eder. Bu hipotezi desteklemek için, Judge ve Bono’nun (2001) “Relationship of Core Self-Evaluations Traits-Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability-with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis” adlı çalışması referans alınabilir. Araştırma, özdenetimin sübjektif kariyer başarısı algısı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Özdenetimin sübjektif kariyer başarısı algısı üzerinde etkisi vardır.

Bu hipotezi desteklemek için, Judge'nin (2009) "Core Self-Evaluations and Work Success" adlı çalışması referans alınabilir. Araştırma, özdenetimin tanınma algısı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

3.2. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Araştırmanın konusu, perakende tüketim ve ticaretin hacminin artmasıyla beraber lojistik sektörünün de önemi artmaktadır. Tüketiciler ve işletmelerin geleneksel lojistik kanallarıyla ürün ve mal piyasasındaki ulaştırmak için istihdam oranları da günden güne artmaktadır. İstihdamın artmasıyla birlikte çalışacak personelin kişilik özelliklerinin de belirlenmesi lojistik şirketlerinin insan kaynakları departmanları tarafından önem arz etmektedir. Diğer yandan da günden güne objektif kariyer başarısının yanı sıra subjektif kariyer başarısının da günden güne ön plana çıkmaktadır. Çalışan bireylerin kariyer ilerlemelerinden memnun olması muhakkak ki mutlu ilerlemesinden hoşnut bireyler olması anlamına gelmektedir.

Kariyer ilerlemesinden subjektif olarak memnun bireylerin kişilik türlerine göre hangi subjektif kariyer başarısı alt boyutu ile ilişkili olduğu ve hangi kişilik türünün hangi subjektif kariyer başarısı alt boyutunu etkilediğini araştırma analiz sonuçlarında belirlenmiştir. Bu kapsamda kariyer başarısından memnun bireyler hangi kişilik özelliklerine sahip olduğuna göre gerek literatürde gerekse de insan kaynakları uygulamaları için ilgili departman yöneticilerine rehber olacak bilgiler içermesi hedeflenmektedir. Çalışmanın amacı lojistik sektöründe çalışanların kişilik özelliklerinin subjektif kariyer başarısı ve alt boyutlarını ne kadar ve nasıl etkilediğinin analiz edilmesidir. Diğer yandan ise değişkenler arasındaki ilişkiler de istatistiki programlar ile ölçülecektir.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evreni Trabzon ilinde lojistik sektöründe tam zamanlı olarak çalışan bireylerden oluşmaktadır. Araştırma evrenine göre, araştırma örnekleminin 384 ve üzerinde bir sayının yeterli olacağı Yamane (2001)'in oluşturduğu formüle göre tespit edilmiştir. Araştırma örnekleminde 570 sağlıklı anket ile araştırmanın analizleri yapılmıştır.

3.4. Araştırma Soruları ve Hipotezleri

Bu çalışmada cevap aranacak sorular aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

1. Çalışanların Kişilik Özellikleri ile Sübjektif kariyer başarısı ve alt boyutları arasında ilişki var mıdır?
2. Kişilik özelliklerinin sübjektif kariyer başarısının hangi alt boyutlar üzerine etkisi vardır?

Araştırmanın amacı doğrultusunda yukarıdaki araştırma sorularına cevap verebilmek için aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir.

H1 : Dışadönüklüğün sübjektif kariyer başarısı algısı üzerinde etkisi vardır.

H1a : Dışadönüklüğün tanınma algısı üzerinde etkisi vardır.

H1b : Dışadönüklüğün işin anlamlılığı algısı üzerinde etkisi vardır.

H1c : Dışadönüklüğün etki algısı üzerinde etkisi vardır.

H1d : Dışadönüklüğün işin niteliği algısı üzerinde etkisi vardır.

H1e : Dışadönüklüğün otantiklik algısı üzerinde etkisi vardır.

H1f : Dışadönüklüğün kişisel yaşam algısı üzerinde etkisi vardır.

H1g : Dışadönüklüğün büyüme ve gelişme algısı üzerinde etkisi vardır.

H1h : Dışadönüklüğün kariyer tatmini algısı üzerinde etkisi vardır.

H2 : Yumuşak başlılığın sübjektif kariyer başarısı algısı üzerinde etkisi vardır.

H2a : Yumuşak başlılığın tanınma algısı üzerinde etkisi vardır.

H2b : Yumuşak başlılığın işin anlamlılığı algısı üzerinde etkisi vardır.

H2c : Yumuşak başlılığın etki algısı üzerinde etkisi vardır.

H2d : Yumuşak başlılığın işin niteliği algısı üzerinde etkisi vardır.

H2e : Yumuşak başlılığın otantiklik algısı üzerinde etkisi vardır.

H2f : Yumuşak başlılığın kişisel yaşam algısı üzerinde etkisi vardır.

H2g : Yumuşak başlılığın büyüme ve gelişme algısı üzerinde etkisi vardır.

H2h : Yumuşak başlılığın kariyer tatmini algısı üzerinde etkisi vardır.

H3 : Özdenetimin sübjektif kariyer başarısı algısı üzerinde etkisi vardır.

H3a : Özdenetimin tanınma algısı üzerinde etkisi vardır.

H3b : Özdenetimin işin anlamlılığı algısı üzerinde etkisi vardır.

H3c : Özdenetimin etki algısı üzerinde etkisi vardır.

H3d : Özdenetimin işin niteliği algısı üzerinde etkisi vardır.

H3e : Özdenetimin otantiklik algısı üzerinde etkisi vardır.

H3f : Özdenetimin kişisel yaşam algısı üzerinde etkisi vardır.

H3g : Özdenetimin büyüme ve gelişme algısı üzerinde etkisi vardır.

H3h : Özdenetimin kariyer tatmini algısı üzerinde etkisi vardır.

- H4 : Duygusal tutarsızlığın sübjektif kariyer başarısı algısı üzerinde etkisi vardır.
- H4a : Duygusal tutarsızlığın tanınma algısı üzerinde etkisi vardır.
- H4b : Duygusal tutarsızlığın işin anlamlılığı algısı üzerinde etkisi vardır.
- H4c : Duygusal tutarsızlığın etki algısı üzerinde etkisi vardır.
- H4d : Duygusal tutarsızlığın işin niteliği algısı üzerinde etkisi vardır.
- H4e : Duygusal tutarsızlığın otantiklik algısı üzerinde etkisi vardır.
- H4f : Duygusal tutarsızlığın kişisel yaşam algısı üzerinde etkisi vardır.
- H4g : Duygusal tutarsızlığın büyüme ve gelişme algısı üzerinde etkisi vardır.
- H4h : Duygusal tutarsızlığın kariyer tatmini algısı üzerinde etkisi vardır.
- H5 : Gelişime açıklığın sübjektif kariyer başarısı algısı üzerinde etkisi vardır.
- H5a : Gelişime açıklığın tanınma algısı üzerinde etkisi vardır.
- H5b : Gelişime açıklığın işin anlamlılığı algısı üzerinde etkisi vardır.
- H5c : Gelişime açıklığın etki algısı üzerinde etkisi vardır.
- H5d : Gelişime açıklığın işin niteliği algısı üzerinde etkisi vardır.
- H5e : Gelişime açıklığın otantiklik algısı üzerinde etkisi vardır.
- H5f : Gelişime açıklığın kişisel yaşam algısı üzerinde etkisi vardır.
- H5g : Gelişime açıklığın büyüme ve gelişme algısı üzerinde etkisi vardır.
- H5h : Gelişime açıklığın kariyer tatmini algısı üzerinde etkisi vardır.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma Trabzon ilinde lojistik sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 570 kişi ile sınırlıdır.

Araştırma bulguları, beş faktör kişilik testi ve sübjektif kariyer başarısı ölçeği ile hazırlanan anket verileri ile sınırlıdır. Çalışmada araştırmaya katılan bütün deneklerin soruları aynı şekilde algıladıkları ve samimi olarak düşüncelerini, kişiliklerini yansıttıkları varsayılmıştır. Bu araştırmanın genele ulaşma kaygısı yoktur.

3.6. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği

Araştırmanın anket uygulamasının yapılabilmesi için ilk olarak Avrasya Üniversitesi-Etik Kuruluna başvurulmuştur. Başvuru 12.04.2023 tarih 06 sayılı toplantı ve 2023-98 numarası ile Etik Kurul Başkanlığınca “uygun” görülmüştür.

Araştırmada nicel araştırma tekniklerinden veri toplama aracı olarak anket metodundan yararlanılmıştır. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde demografik özellikler, ikinci bölümde beş faktör kişilik özellikleri ölçeği, üçüncü bölümde ise sübjektif kariyer başarısı ölçeği yer almaktadır.

Araştırma Trabzon ilinde bulunan lojistik sektöründe faaliyet gösteren tam zamanlı çalışanlar üzerine yapılmıştır. Araştırmanın örnekleminin oluşabilmesi için bu lojistik şirketleri ile iletişime geçilmiştir. Müdürler ve yöneticilere araştırmanın ne için yapılacağı, hipotezleri detaylı bir şekilde ifade edilmiştir. Sonrasında ise izinleri alındıktan sonra anket uygulaması yapılmaya başlanmıştır. Ölçekler online olarak hazırlanmıştır. Anket formunun sırası demografik özellikler, beş faktör kişilik özellikleri, sübjektif kariyer başarısı şeklinde olmuştur. Anket online olarak hazırlanırken bir bölüm bitmeden diğer bölüme geçilmemesi sağlanmıştır.

Hazırlanmış olan bu online anket formu Nisan 2023 ve Mayıs 2023 tarihleri arasında tespit edilen lojistik sektörüne bağlı çalışanlara doldurması için gönderilmiştir. Gönderilen anketlerden 570 tane analize hazır olduğu tespit edilmiştir ve analize başlanmıştır.

3.7. Araştırmanın Ölçüm Araçları

Araştırmanın amacına ulaşması için demografik değişkenler, beş faktör kişilik özellikleri ölçeği ve sübjektif kariyer başarısı ölçeklerinden yararlanılmıştır. Anketler çok boyutlu oldukları için analizlerin daha detaylı yapılmasına sebebiyet vermiştir.

3.7.1. Beş Faktör Kişilik Ölçeği

Bu çalışmada, katılımcıların kişilik ölçümlerini yapabilmek için John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen beş faktör kişilik ölçeği (BFKÖ) kullanılmıştır. Bu anketin Türkçe uyarlaması Sümer, Lajunen ve Özkan (2005) tarafından yapılmıştır. Daha sonra Polat (2021) tarafından anlaşılabilirliğini artırma amaçlı bazı sorular revize edilmiştir. Aynı zamanda Polat (2021) tarafından Türkçe versiyonuna doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Beş faktör kişilik ölçeği 5 farklı boyut ve 44 ifadeden oluşmuştur. Bu ölçeğin boyutları, dışadönüklük, Yumuşak başlılık/geçimlilik, öz-denetim/sorumluluk, duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık şeklindedir. Ölçek, 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 5'li Likert tipi bir ölçek olarak uygulanmıştır. Beş faktör kişilik ölçeğinden bulunan 44 sorudan 16 tanesi ters (reverse) kodlanmıştır. Ters (reverse) kodlanmış ifadeler boyutlara göre şu şekildedir; dışadönüklük 6, 21, 31; Yumuşak başlılık 2, 12, 27, 37; öz-denetim 8, 18, 23, 43; duygusal tutarsızlık 9,24,34; gelişime açıklık 35, 41'dir. 44 sorunun ölçeklere göre sıra dağılımı da

dışadönüklük 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36; Yumuşak başlılık 2, 7, 12, 17,22, 27, 32, 37, 42; öz-denetim 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33,38, 43; duygusal tutarsızlık 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39; gelişime açıklık 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41, 44.

3.7.2. Sübjektif Kariyer Başarısı Ölçeği

Bu çalışmada, çalışanların sübjektif kariyer başarısı algılarını ölçmek için Shockley vd. (2016)'nin geliştirmiş olduğu sübjektif kariyer başarısı ölçeğinden istifade edilmiştir. Bu ölçeğin Budak ve Gürbüz (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmış hali kullanılmıştır. Sübjektif kariyer başarısı ölçeği toplamda 24 ifade ve 8 ölçekten oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları, tanınma, işin anlamlılığı, etki, işin niteliği, otantiklik, kişisel yaşam, büyüme ve gelişme, tatminden oluşmaktadır. Her alt boyut üçer ifadeden oluşmaktadır (Shockley vd., 2016: 152-153). Ölçek, 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen 5'li Likert tipi bir ölçek olarak uygulanmıştır.

3.7.3. Demografik Veriler

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerini ile ilgili veri toplamak için araştırmacı tarafından “Demografik Özellikler Formu” hazırlanmıştır. Bu kısımda, Yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu, gelir vb. soruları kullanılmıştır. Bu soruların yanı sıra mesleki hayatta ki işletme değişikliği sayıları da sorulmuştur.

3.8. Veri Analizleri

Tezin bu bölümünde, araştırmanın güvenilirliği için Coronbach's alpha kat sayıları, demografik bilgiler için betimleyici istatistiki analiz, değişkenlerin birbirleri ile ilişkileri için korelasyon analizi, ölçekler ve alt boyutlarının birbiri üzerine etkisini ölçmek için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

3.8.1. Güvenilirlik Analizi

Katılımcıların beş faktör kişilik özellikleri ve sübjektif kariyer başarısı ölçekleri için güvenilirlik testi yapılmıştır. Analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 3'teki gibidir. Alt boyutların güvenilirliğini arttırmak için ifadelerin çıkarılması (Cronbach's alpha if Item deleted items) yoluna gidilmiştir. Bu kapsamda soru sırasına göre, 21 ve 31 (dışadönüklük); 22 (Yumuşak başlılık); 19 (duygusal tutarsızlık); 35 (gelişime açıklık) numaralı ifadeler çıkarılmıştır. Bu çıkarımlardan sonra ölçeklerin ve alt boyutlarının cronbah's alpha değerleri aşağıdaki tablodaki gibidir.

Tablo 3: Araştırmada Kullanılan Ölçek ve Alt Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Faktör Adı	Cronbach's Alpha Değeri
Dışadönüklük	0,774
Yumuşak Başlılık	0,771
Öz-Denetim	0,802
Duygusal Tutarsızlık	0,735
Gelişime Açıklık	0,846
Sübjektif Kariyer Başarısı	0,952
Tanınma	0,827
İşin anlamlılığı	0,804
Etki	0,708
İşin niteliği	0,781
Otantiklik	0,739
Kişisel yaşam	0,766
Büyüme ve gelişme	0,819
Tatmin	0,798

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Beş faktör kişilik özellikleri ve sübjektif kariyer başarısının cronbach's alpha değerlerini içeren Tablo 3'teki değerlerinin tamamı 0,70'in üzerindedir. Bu Cronbach's Alpha değerlerinin likert tipi ölçeklerle olan araştırmalar için istatistiki açıdan güvenilir olarak kabul edilebilecek düzeyde olduğu söylenebilir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19).

Araştırmanın bu bölümünde, demografik bilgilerin ve ölçeklerin birbirleri ile ilişkilerinin analizleri yer almaktadır. Demografik bilgiler için betimleyici istatistiksel analiz kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin analizinde korelasyon ve değişkenlerin birbiri üzerine etkisinde regresyon analizleri kullanılmıştır.

3.8.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmanın katılımcılarının demografik değişkenlerini gösteren Tablo 4'te yer almaktadır. Tablo 4'e göre katılımcıların %71,9'u erkek, %28,1'i kadındır. Medeni durumda ise bekarların oranı %45,6'sı iken evlilerin oranı 54,4'tür. Katılımcıların 53,1'i üniversite diplomasına sahip iken 46,9'u lise ve altı bir diplomaya sahiptir. Araştırmaya katılanların yaş gruplarının oranları ise, 18-22 arasındakiler %7, 23-28 arası %23, 29-35 arası %23,7, 36-42 arası 16,1, 43-55 arası 21,1, 55 yaş üzeri ise %9,1'dir. Yöneticilerin oranı %15,1 iken çalışanların oranı %84,9'dur. Aylık gelirlerinde ise asgari ücret olan 5806 TL ile 10000 TL arasında kazananların oranı %28,4'dür. 10001 TL-12500 TL arası %33,3, 12501TL-15000TL %16,5, 15001TL-17500TL %14,4, 17501TL ve üzeri gelire sahip olanların oranı ise %7,4'tür.

Tablo 4: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişkenler		Katılımcı Sayısı (n)	Yüzde (%)
Yaş			
18-22		40	7,0
23-28		131	23,0
29-35		135	23,7
36-42		92	16,1
43-55		120	21,1
55 ve üzeri		52	9,1
Cinsiyet			
Kadın		160	28,1
Erkek		410	71,9
Medeni Durum			
Bekâr		260	45,6
Evli		310	54,4
Statü			
Çalışan		484	84,9
Yönetici		86	15,1
Eğitim Durumu			
İlkokul		19	3,3
Ortaokul		39	6,8
Lise		209	36,7
Ön Lisans		100	17,5
Lisans		171	30,0
Lisansüstü		32	5,6
Bulduğunuz şirkette Kaç Senedir Çalışıyorsunuz			
1 yıldan az		31	5,4
1-2 yıl		130	22,8
3-5 yıl		148	26,0
6-8 yıl		126	22,1
9-10 yıl		58	10,2
10 yıldan fazla		77	13,5
Gelir ₺			
8506 - 10000		162	28,4
10001-12500		190	33,3
12501-15000		94	16,5
15001-17500		82	14,4
175001 ve üzeri		42	7,4

3.8.3. Demografik Değişkenlerin Sübjektif Kariyer Başarısı Açısından Analizleri

Bu bölümde araştırmaya katılanların demografik özelliklerinin sübjektif kariyer başarısı açısından değerlendirilmesi yapılacaktır.

3.8.3.1. Sübjektif Kariyer Başarısının Cinsiyet Açısından Farklılaşması

Araştırmaya katılanlarının cinsiyetlerinin sübjektif kariyer başarısının farklılaşması independent t-testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 5: Sübjektif Kariyer Başarısı ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Farklılığını Gösteren T-Testi Tablosu

Motivasyon ve Alt Boyutları	Cinsiyet	N	Ortalamalar	S.S.	t	sig (2 tailed)
Sübjektif Kariyer Başarısı	Erkek	410	3,4620	0,62420	-5,940	0,000
	Kadın	160	3,7531	0,48193		
Tanınma	Erkek	410	3,4472	0,89221	-6,455	0,000
	Kadın	160	3,8563	0,57629		
İşin Anlamlılığı	Erkek	410	3,5358	0,77094	-4,036	0,000
	Kadın	160	3,7875	0,62499		
Etki	Erkek	410	3,3528	0,74126	-4,910	0,000
	Kadın	160	3,6313	0,54765		
İşin Niteliği	Erkek	410	3,5276	0,75920	-5,898	0,000
	Kadın	160	3,8604	0,53327		
Otantiklik	Erkek	410	3,4293	0,70162	-4,593	0,001
	Kadın	160	3,6813	0,54861		
Kişisel Yaşam	Erkek	410	3,3829	0,78528	-4,001	0,000
	Kadın	160	3,6208	0,57003		
Büyüme ve Gelişme	Erkek	410	3,5382	0,56826	-4,149	0,000
	Kadın	160	3,7812	0,72659		
Tatmin	Erkek	410	3,4821	0,72659	-5,687	0,000
	Kadın	160	3,8063	0,56011		

Yukarıdaki tabloya göre, erkekler ve kadınların sübjektif kariyer başarıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p=0,000<0,05$). Kadınların (ort=3,75), erkeklere (ort=3,46) göre sübjektif kariyer başarıları algıları daha yüksektir.

Bulgulara göre, erkekler ve kadınların tanınma algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p=0,000<0,05$). Kadınların (ort=3,85), erkeklere (ort=3,44) göre tanınma algıları daha yüksektir.

Yapılan analiz sonucuna göre, erkekler ve kadınların işin anlamlılığı algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p=0,000<0,05$). Kadınların (ort=3,78), erkeklere (ort=3,53) göre işin anlamlılığı algıları daha yüksektir.

Tabloya göre, erkekler ve kadınların etki algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p=0,000<0,05$). Kadınların (ort=3,63), erkeklere (ort=3,35) göre etki algıları daha yüksektir.

Bulgulara göre, erkekler ve kadınların işin niteliği algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p=0,000<0,05$). Kadınların (ort=3,86), erkeklere (ort=3,52) göre işin niteliği algıları daha yüksektir.

Yapılan analiz sonucuna göre, erkekler ve kadınların otantiklik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p=0,001<0,05$). Kadınların (ort=3,68), erkeklere (ort=3,42) göre otantiklik algıları daha yüksektir.

Bulgulara göre, erkekler ve kadınların kişisel yaşam algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p=0,000<0,05$). Kadınların (ort=3,62), erkeklere (ort=3,38) göre kişisel yaşam algıları daha yüksektir.

Tabloya göre, erkekler ve kadınların büyüme ve gelişme algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p=0,000<0,05$). Kadınların (ort=3,78), erkeklere (ort=3,53) göre etki algıları daha yüksektir.

Yapılan analiz sonucuna göre, erkekler ve kadınların tatmin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p=0,000<0,05$). Kadınların (ort=3,80), erkeklere (ort=3,48) göre tatmin algıları daha yüksektir.

3.8.3.2. Sübjektif Kariyer Başarısının Yaşa Göre Farklılaşması

Araştırmaya katılanlarının yaş gruplarının sübjektif kariyer başarıları farklılaşması One-Way Anova ile analiz edilmiştir.

Tablo 6: Sübjektif Kariyer Başarısı Göre Yaş Gruplarının Farklılaşması (ANOVA Analizi)

Değişken		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Sübjektif Kariyer Başarısı	Gruplar arası	15,181	5	3,036	8,972	0,000
	Gruplar içi	190,862	564	,338		
	Toplam	206,043	569			

Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların sübjektif kariyer başarısı yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık bulunmuştur ($p=0,000 < 0,05$).

Araştırma değişkeni için anlamlı farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Post –Hoc (Çoklu Karşılaştırma) testlerinden Tukey-HSD testi uygulanmıştır.

Tablo 7: Yaşa Göre Sübjektif Kariyer Başarısı Algılarının Farklılıklarını Gösteren Post-Hoc Test (Tukey HSD)

Değişken	Yaş	Yaş	Ortalama Farkı	P
Sübjektif Kariyer Başarısı	18-22	23-28	-,53258	0,000
	18-22	29-35	-,46887	0,000
	18-22	36-42	-,41762	0,000
	18-22	43-55	-,46146	0,000
	23-28	18-22	,53258	0,000
	23-28	55 ve üzeri	,45397	0,000
	29-35	18-22	,46887	0,000
	29-35	55 ve üzeri	,39026	0,001
	36-42	18-22	,41762	0,002
	36-42	55 ve üzeri	,33901	0,011
	43-55	18-22	,46146	0,000
	43-55	55 ve üzeri	,38285	0,001
	55 ve üzeri	23-28	-,45397	0,002
	55 ve üzeri	29-35	-,39026	0,001
	55 ve üzeri	36-42	-,33901	0,011
55 ve üzeri	43-55	-,38285	0,001	

Yukarıdaki tabloya göre, sübjektif kariyer başarısı algılarının yaş grupları arasında anlamlı farklılık; 18-22 yaş grubundakilerin sübjektif kariyer başarıları 23-28, 29-35, 36-42, 43-55 yaş grubundakilere göre; 23-28 yaş grubundakilerin 18-22 ve 55 yaş ve üzeri yaş grubundakilere göre; 29-35 yaş grubundakilerin 18-22 ve 55 yaş ve üzeri yaş grubundakilere göre; 36-42 yaş grubundakilerin, 18-22 ve 55 yaş ve üzeri yaş grubundakilere göre, 43-55 yaş grubundakilerin 18-22 ve 55 yaş ve üzeri yaş grubundakilere göre; 55 ve üzeri yaş grubundakilerin, 23-28, 29-35, 36-42, 43-55 yaş grubundakilere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

3.8.3.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Sübjektif Kariyer Başarısı ve Alt Boyutlarının Farklılaşması

Araştırmaya katılanlarının medeni durumlarının sübjektif kariyer başarısı ve alt boyutlarının farklılaşması independent t-testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 8: Sübjektif Kariyer Başarısı ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Farklılığını Gösteren T-Testi Tablosu

Sübjektif Kariyer Başarısı ve Alt Boyutları	Medeni Durum	N	Ortalamalar	S.S.	t	sig (2 tailed)
Sübjektif Kariyer Başarısı	Bekar	260	3,5000	0,60714	-1,590	0,112
	Evli	310	3,5804	0,59572		
Tanınma	Bekar	260	3,5038	0,85273	-1,522	0,128
	Evli	310	3,6108	0,81985		
İşin Anlamlılığı	Bekar	260	3,5564	0,76146	-1,477	0,140
	Evli	310	3,6484	0,72209		
Etki	Bekar	260	3,3551	0,69991	-2,369	0,018
	Evli	310	3,4946	0,70070		
İşin Niteliği	Bekar	260	3,6103	0,71766	-0,328	0,743
	Evli	310	3,6301	0,72015		
Otantiklik	Bekar	260	3,4077	0,69473	-3,028	0,003
	Evli	310	3,5774	0,64215		
Kişisel Yaşam	Bekar	260	3,4359	0,76981	-0,409	0,683
	Evli	310	3,4613	0,71238		
Büyüme ve Gelişme	Bekar	260	3,6064	0,70847	-0,001	0,999
	Evli	310	3,6065	0,70593		
Tatmin	Bekar	260	3,5244	0,70593	-1,524	0,127
	Evli	310	3,6140	0,69136		

Yukarıdaki tabloya göre, evliler ve bekarların sübjektif kariyer başarı algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($0,05 < p = 0,112$).

Bulgulara göre, evliler ve bekarların tanınma algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($0,05 < p = 0,128$).

Yapılan analiz sonucuna göre, evliler ve bekarların işin anlamlılığı algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($0,05 < p = 0,140$).

Yapılan analiz sonucuna göre, evliler ve bekarların etki algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p = 0,018 < 0,05$). Evlilerin (ort=3,49), bekarlara (ort=3,35) göre etki algıları daha yüksektir.

Bulgulara göre, evliler ve bekarların işin niteliği algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($0,05 < p = 0,743$).

Analiz sonucuna göre, evliler ve bekarların otantiklik algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır ($p = 0,003 < 0,05$). Evlilerin (ort=3,57), bekarlara (ort=3,40) göre otantiklik algıları daha yüksektir.

Tabloya göre, evliler ve bekarların kişisel-yaşam algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($0,05 < p = 0,683$).

Bulgulara göre, evliler ve bekarların büyüme ve gelişme algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($0,05 < p = 0,999$).

Tabloya göre, evliler ve bekarların tatmin algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($0,05 < p = 0,127$).

3.8.3.4. Sübjektif Kariyer Başarısının Gelire Göre Farklılaşması

Araştırmaya katılanlarının gelirlerinin, sübjektif kariyer başarısına göre farklılaşması One-Way Anova ile analiz edilmiştir.

Tablo 9: Sübjektif Kariyer Başarısı Algılarına Göre Gelir Durumu Farklılaşması (ANOVA Analizi)

Değişken		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ortalaması	F	P
Sübjektif Kariyer Başarısı	Gruplar arası	8,050	4	2,013	5,743	0,000
	Gruplar içi	197,993	565	,350		
	Toplam	206,043	569			

Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların sübjektif kariyer başarısı algılarının gelir değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık bulunmuştur ($p = 0,000 < 0,05$).

Tablo 10: Gelire Göre Sübjektif Kariyer Başarısı Algılarının Farklılıklarını Gösteren Post-Hoc Test (Tukey HSD)

Değişken	Gelir	Gelir	Ortalama Farkı	P
Sübjektif Kariyer Başarısı	8506-10000	10001-12500	-,17552	0,045
	8506-10000	20001 ve üzeri	-,39440	0,001
	10001-12500	8506-10000	,17552	0,045
	10001-12500	15001-17500	,21852	0,043
	15001-17500	10001-12500	,21852	0,043
	15001-17500	20001 ve üzeri	-,43740	0,001
	20001 ve üzeri	8506-10000	,39440	0,001
	20001 ve üzeri	15001-17500	,43740	0,001

Yukarıdaki tabloya göre, sübjektif kariyer başarısı algılarının gelir grupları arasında anlamlı farklılık; 8506-10000TL gelir grubundakilerin sübjektif kariyer başarısı algıları 10001-12500 ve 20000 ve üzeri gelir grubundakilere göre; 8506-10000 ve 15001-17500 yaş grubundakilere göre; 15001-17500 TL geliri olanların 10001-12500 ve 20000 ve üzeri

yaş grubundakilere göre; 20000 ve üzeri gelir grubundakilerin 8506-10000 ve 15001-17000 gelir grubundakilere göre anlamlı farklılık göstermektedir.

3.8.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Sübjektif Kariyer Başarısı Algısı Arasındaki İlişkiler

Lojistik sektöründe çalışanların, beş faktör kişilik özellikleri ve sübjektif kariyer başarısı algısı arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile test edilmiştir.

Tablo 11: Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Sübjektif Kariyer Başarısının Alt Boyutlarının Arasındaki İlişkiler

	Dışadönüklük	Yumuşak Başlılık	Öz-Denetim	Duygusal Tutarsızlık	Gelişime Açıklık
Sübjektif Kariyer Başarısı	,776**	,692**	,758**	-0,614**	,803**
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Tanınma	,669**	,613**	,682**	-,536**	,703**
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
İşin Anlamlılığı	,663**	,592**	,656**	-,511**	,705**
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Etki	,627**	,550**	,582**	-,464**	,617**
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
İşin Niteliği	,690**	,625**	,708**	-,573**	,710**
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Otantiklik	,606**	,541**	,546**	-,449**	,599**
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Kişisel Yaşam	,573**	,500**	,560**	-,474**	,613**
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Büyüme ve Gelişme	,664**	,585**	,672**	-,543**	,711**
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Tatmin	,629**	,556**	,587**	-,496**	,616**
	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

** Korelasyon %1 düzeyinde anlamlı (2 kuyruklu)

Yapılan korelasyon analizinde;

Dışadönüklük kişilik özelliği %99 güven aralığında sübjektif kariyer başarısı ile ($r=0,776$), tanınma ile ($r=0,669$), İşin anlamlılığı ile ($r=0,663$), etki ile ($r=0,627$), İşin niteliği ile ($r=0,690$), otantiklik ile ($r=0,606$), kişisel-yaşam ile ($r=0,573$), büyüme ve gelişme ile ($r=0,664$), tatmin ile ($r=0,629$) orta ve kuvvetli düzeyde anlamlı, pozitif bir ilişkiye sahiptir.

Yumuşak başlılık kişilik özelliği %99 güven aralığında subjektif kariyer başarısı ile ($r=0,692$), tanınma ile ($r=0,613$), İşin anlamlılığı ile ($r=0,592$), etki ile ($r=0,550$), İşin niteliği ile ($r=0,625$), otantiklik ile ($r=0,541$), kişisel-yaşam ile ($r=0,500$), büyüme ve gelişme ile ($r=0,585$), tatmin ile ($r=0,556$) orta düzeyde anlamlı, pozitif bir ilişkiye sahiptir.

Öz-denetim kişilik özelliği %99 güven aralığında subjektif kariyer başarısı ile ($r=0,758$), kuvvetli, tanınma ile ($r=0,682$), İşin anlamlılığı ile ($r=0,656$), etki ile ($r=0,582$), İşin niteliği ile ($r=0,708$), otantiklik ile ($r=0,546$), kişisel-yaşam ile ($r=0,560$), büyüme ve gelişme ile ($r=0,672$), tatmin ile ($r=0,587$) orta düzeyde anlamlı, pozitif bir ilişkiye sahiptir.

Duygusal tutarsızlık kişilik özelliği %99 güven aralığında subjektif kariyer başarısı ile ($r=-0,614$), tanınma ile ($r=-0,536$), İşin anlamlılığı ile ($r=-0,511$), etki ile ($r=-0,464$), İşin niteliği ile ($r=-0,573$), otantiklik ile ($r=-0,449$), kişisel-yaşam ile ($r=-0,474$), büyüme ve gelişme ile ($r=-0,543$), tatmin ile ($r=-0,496$) orta düzeyde anlamlı, negatif bir ilişkiye sahiptir.

Gelişime açıklık kişilik özelliği %99 güven aralığında subjektif kariyer başarısı ile ($r=0,803$), tanınma ile ($r=0,703$), İşin anlamlılığı ile ($r=0,705$), etki ile ($r=0,617$), İşin niteliği ile ($r=0,710$), otantiklik ile ($r=0,599$), kişisel-yaşam ile ($r=0,613$), büyüme ve gelişme ile ($r=0,711$), tatmin ile ($r=0,616$) kuvvetli ve orta düzeyde anlamlı, pozitif bir ilişkiye sahiptir.

3.8.5. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Subjektif Kariyer Başarısı ve Alt Boyutlarına Etkisi

Araştırmanın bu bölümünde beş faktör kişilik özelliklerinin subjektif kariyer başarısı, tanınma, işin anlamlılığı, etki, işin niteliği, otantiklik, kişisel yaşam, büyüme ve gelişme, tatmin boyutları üzerine etkisi analiz edilmiştir. Analizlerde bağımlı değişken olarak subjektif kariyer başarısı ve alt boyutları yer almıştır. Bağımsız değişken olarak kişilik özellikleri yer almıştır.

3.8.5.1. Kişilik Özelliklerinin Subjektif Kariyer Başarısına Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi

Subjektif kariyer başarısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=278,207$, $p=0,000$). Kişilik özelliklerindeki değişim subjektif kariyer başarısı algısındaki değişimin %71,2'sini açıklamaktadır. Bir başka ifade ile dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz-denetim, duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık değişkenleri

bağımsız değişken olan subjektif kariyer başarısına ait varyansı %71,2 oranında açıklamaktadır.

Tablo 12: Kişilik Özelliklerinin Subjektif Kariyer Başarısı Üzerine Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Tablosu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	R ²	Beta	Sig
Subjektif Kariyer Başarısı F=278,207, p=0,000	Beş Faktör Özellikleri	,712		
	Dışadönüklük		,244	,000
	Yumuşak Başlılık		,078	,088
	Öz-denetim		,227	,000
	Duygusal Tutarsızlık		-,020	,623
	Gelişime Açıklık		,357	,000

Subjektif kariyer başarısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki şu yöndedir: dışadönüklük, öz-denetim ve gelişime açıklık, subjektif kariyer başarısını pozitif yönlü etkilemektedir. Bunun anlamı, dışadönüklük, öz-denetim ve gelişime açıklık arttıkça subjektif kariyer başarısının artacağıdır. Ayrıca subjektif kariyer başarısı üzerinde görece en fazla etkiye sahip olan faktörün gelişime açıklık olduğu (beta=,357), sonrasında ise sırasıyla dışadönüklük (beta=,244) ve öz-denetim (beta=,227) olduğu görülmektedir. Bu kapsamda kişilik özelliklerinden subjektif kariyer başarısı üzerinde en çok etkiye sahip özelliğin gelişime açıklık olduğu görülmektedir.

3.8.5.2. Kişilik Özelliklerinin Tanınma Algısına Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi

Tanınma algısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır (F=138,350, p=0,000). Kişilik özelliklerindeki değişim tanınma algısındaki değişimin %55,1'ini açıklamaktadır. Bir başka ifade ile dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz-denetim, duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık değişkenleri bağımsız değişken olan tanınma algısına ait varyansı %55,1 oranında açıklamaktadır.

Tablo 13: Kişilik Özelliklerinin Tanınma Üzerine Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Tablosu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	R ²	Beta	Sig
Tanınma F=138,350, p=0,000	Beş Faktör Özellikleri	,551		
	Dışadönüklük		,233	,002
	Yumuşak Başlılık		,118	,134
	Öz-denetim		,382	,000
	Duygusal Tutarsızlık		,020	,776
	Gelişime Açıklık		,431	,000

Tanınma algısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki şu yöndedir: dışadönüklük, öz-denetim ve gelişime açıklık, tanınma algısını pozitif yönlü etkilemektedir. Bunun anlamı, dışadönüklük, öz-denetim ve gelişime açıklık arttıkça tanınma algısının artacağıdır. Ayrıca tanınma algısı üzerinde görece en fazla etkiye sahip olan faktörün gelişime açıklık olduğu (beta=,431), sonrasında ise sırasıyla öz-denetim (beta=,382) ve dışadönüklük (beta=,233) olduğu görülmektedir. Bu kapsamda kişilik özelliklerinden tanınma algısı üzerinde en çok etkiye sahip özelliğin gelişime açıklık olduğu görülmektedir.

3.8.5.3. Kişilik Özelliklerinin İşin Anlamlılığı Algısına Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi

İşin anlamlılığı algısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır (F=130,120, p=0,000). Kişilik özelliklerindeki değişim işin anlamlılığı algısındaki değişimin %53,6'sını açıklamaktadır. Bir başka ifade ile dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz-denetim, duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık değişkenleri bağımsız değişken olan işin anlamlılığı algısına ait varyansı %53,6 oranında açıklamaktadır.

Tablo 14: Kişilik Özelliklerinin İşin Anlamlılığı Algısı Üzerine Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Tablosu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	R ²	Beta	Sig
İşin Anlamlılığı F=130,120, p=0,000	Beş Faktör Özellikleri	,536		
	Dışadönüklük		,204	,002
	Yumuşak Başlılık		,085	,134
	Öz-denetim		,267	,000
	Duygusal Tutarsızlık		,037	,776
	Gelişime Açıklık		,455	,000

İşin anlamlılığı algısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki şu yöndedir: dışadönüklük, öz-denetim ve gelişime açıklık, işin anlamlılığı algısını pozitif yönlü etkilemektedir. Bunun anlamı, dışadönüklük, öz-denetim ve gelişime açıklık arttıkça işin anlamlılığı algısının artacağıdır. Ayrıca işin anlamlılığı algısı üzerinde görece en fazla etkiye sahip olan faktörün gelişime açıklık olduğu (beta=,455), sonrasında ise sırasıyla öz-denetim (beta=,267) ve dışadönüklük (beta=,204) olduğu görülmektedir. Bu kapsamda kişilik özelliklerinden işin anlamlılığı algısı üzerinde en çok etkiye sahip özelliğin gelişime açıklık olduğu görülmektedir.

3.8.5.4. Kişilik Özelliklerinin Etki Algısına Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi

Etki algısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır (F=88,155, p=0,000). Kişilik özelliklerindeki değişim etki algısındaki değişimin %43,9'unu açıklamaktadır. Bir başka ifade ile dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz-denetim, duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık değişkenleri bağımsız değişken olan etki algısına ait varyansı %43,9 oranında açıklamaktadır.

Tablo 15: Kişilik Özelliklerinin Etki Algısı Üzerine Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Tablosu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	R ²	Beta	Sig
Etki F=88,155, p=0,000	Beş Faktör Özellikleri	,439		
	Dışadönüklük		,336	,000
	Yumuşak Başlılık		,157	,035
	Öz-denetim		,151	,050
	Duygusal Tutarsızlık		,043	,507
	Gelişime Açıklık		,239	,001

Etki algısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki şu yöndedir: dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz-denetim ve gelişime açıklık, işin anlamlılığı algısını pozitif yönlü etkilemektedir. Bunun anlamı, dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz-denetim ve gelişime açıklık arttıkça etki algısının artacağıdır. Ayrıca etki algısı üzerinde görece en fazla etkiye sahip olan faktörün dışadönüklük olduğu (beta=,366), sonrasında ise sırasıyla gelişime açıklık (beta=,239), yumuşak başlılık (beta=,157), öz-denetim (beta=,151) olduğu görülmektedir. Bu kapsamda kişilik özelliklerinden etki algısı üzerinde en çok etkiye sahip özelliğin dışadönüklük olduğu görülmektedir.

3.8.5.5. Kişilik Özelliklerinin İşin Niteliği Algısına Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi

İşin niteliği algısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır (F=155,241, p=0,000). Kişilik özelliklerindeki değişim işin niteliği algısındaki değişimin %57,9'unu açıklamaktadır. Bir başka ifade ile dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz-denetim, duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık değişkenleri bağımsız değişken olan işin niteliği algısına ait varyansı %57,9 oranında açıklamaktadır.

Tablo 16: Kişilik Özelliklerinin İşin Niteliği Algısı Üzerine Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Tablosu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	R ²	Beta	Sig
İşin Niteliği F=155,241, p=0,000	Beş Faktör Özellikleri	,579		
	Dışadönüklük		,231	,000
	Yumuşak Başlılık		,037	,568
	Öz-denetim		,373	,000
	Duygusal Tutarsızlık		-,065	,263
	Gelişime Açıklık		,309	,000

İşin niteliği algısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki şu yöndedir: dışadönüklük, öz-denetim ve gelişime açıklık, işin niteliği algısını pozitif yönlü etkilemektedir. Bunun anlamı, dışadönüklük, öz-denetim ve gelişime açıklık arttıkça işin niteliği algısının artacağıdır. Ayrıca işin niteliği algısı üzerinde görece en fazla etkiye sahip olan faktörün öz-denetim (beta=,373) sonrasında ise sırasıyla gelişime açıklık (beta=,309), ve dışadönüklük (beta=,231) olduğu görülmektedir. Bu kapsamda kişilik özelliklerinden işin niteliği algısı üzerinde en çok etkiye sahip özelliğin öz-denetim olduğu görülmektedir.

3.8.5.6. Kişilik Özelliklerinin Otantiklik Algısına Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi

Otantiklik algısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır (F=78,661, p=0,000). Kişilik özelliklerindeki değişim otantiklik algısındaki değişimin %41,1'ini açıklamaktadır. Bir başka ifade ile dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz-denetim, duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık değişkenleri bağımsız değişken olan otantiklik algısına ait varyansı %41,1 oranında açıklamaktadır.

Tablo 17: Kişilik Özelliklerinin Otantiklik Algısı Üzerine Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Tablosu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	R ²	Beta	Sig
Otantiklik F=78,661, p=0,000	Beş Faktör Özellikleri	,411		
	Dışadönüklük		,316	,000
	Yumuşak Başlılık		,199	,006
	Öz-denetim		,051	,497
	Duygusal Tutarsızlık		,040	,530
	Gelişime Açıklık		,245	,000

Otantiklik algısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki şu yöndedir: dışadönüklük, yumuşak başlılık ve gelişime açıklık, otantiklik algısını pozitif yönlü etkilemektedir. Bunun anlamı, dışadönüklük, yumuşak başlılık ve gelişime açıklık arttıkça otantiklik algısının artacağıdır. Ayrıca otantiklik algısı üzerinde görece en fazla etkiye sahip olan faktörün dışadönüklük (beta=,316) sonrasında ise sırasıyla gelişime açıklık olduğu (beta=,245), ve yumuşak başlılık (beta=,199) olduğu görülmektedir. Bu kapsamda kişilik özelliklerinden otantiklik algısı üzerinde en çok etkiye sahip özelliğin dışadönüklük olduğu görülmektedir.

3.8.5.7. Kişilik Özelliklerinin Kişisel Yaşam Algısına Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi

Kişisel yaşam algısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır (F=76,060, p=0,000). Kişilik özelliklerindeki değişim kişisel yaşam algısındaki değişimin %40,3'ünü açıklamaktadır. Bir başka ifade ile dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz-denetim, duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık değişkenleri bağımsız değişken olan kişisel yaşam algısına ait varyansı %40,3 oranında açıklamaktadır.

Tablo 18: Kişilik Özelliklerinin Kişisel Yaşam Algısı Üzerine Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Tablosu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	R ²	Beta	Sig
Kişisel Yaşam F=76,060, p=0,000	Beş Faktör Özellikleri	,403		
	Dışadönüklük		,177	,015
	Yumuşak Başlılık		-,039	,624
	Öz-denetim		,175	,036
	Duygusal Tutarsızlık		-,113	,111
	Gelişime Açıklık		,424	,000

Kişisel yaşam algısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki şu yöndedir: dışadönüklük, öz-denetim ve gelişime açıklık, kişisel yaşam algısını pozitif yönlü etkilemektedir. Bunun anlamı, dışadönüklük, öz-denetim ve gelişime açıklık arttıkça kişisel yaşam algısının artacağıdır. Ayrıca kişisel yaşam algısı üzerinde görece en fazla etkiye sahip olan faktörün gelişime açıklık olduğu (beta=,424), sonrasında ise sırasıyla dışadönüklük (beta=,177) ve öz-denetim (beta=,175) olduğu görülmektedir. Bu kapsamda kişilik özelliklerinden kişisel yaşam algısı üzerinde en çok etkiye sahip özelliğin gelişime açıklık olduğu görülmektedir.

3.8.5.8. Kişilik Özelliklerinin Büyüme ve Gelişme Algısına Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi

Büyüme ve gelişme algısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=137,372$, $p=0,000$). Kişilik özelliklerindeki değişim büyüme ve gelişme algısındaki değişimin %54,9'unu açıklamaktadır. Bir başka ifade ile dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz-denetim, duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık değişkenleri bağımsız değişken olan büyüme ve gelişme algısına ait varyansı %54,9 oranında açıklamaktadır.

Tablo 19: Kişilik Özelliklerinin Büyüme ve Gelişme Algısı Üzerine Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Tablosu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	R ²	Beta	Sig
Büyüme ve Gelişme F=137,372, p=0,000	Beş Faktör Özellikleri	,549		
	Dışadönüklük		,174	,005
	Yumuşak Başlılık		-,034	,613
	Öz-denetim		,307	,000
	Duygusal Tutarsızlık		-,071	,238
	Gelişime Açıklık		,451	,000

Büyüme ve gelişme algısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki şu yöndedir: dışadönüklük, öz-denetim ve gelişime açıklık, büyüme ve gelişme algısını pozitif yönlü etkilemektedir. Bunun anlamı, dışadönüklük, öz-denetim ve gelişime açıklık arttıkça büyüme ve gelişme algısının artacağıdır. Ayrıca büyüme ve gelişme algısı üzerinde görece en fazla etkiye sahip olan faktörün gelişime açıklık olduğu ($\beta=,454$), sonrasında ise sırasıyla öz-denetim ($\beta=,307$) ve dışadönüklük ($\beta=,174$) olduğu görülmektedir. Bu kapsamda kişilik özelliklerinden büyüme ve gelişme algısı üzerinde en çok etkiye sahip özelliğin gelişime açıklık olduğu görülmektedir.

3.8.5.9. Kişilik Özelliklerinin Tatmin Algısına Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Analizi

Tatmin algısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=92,604$, $p=0,000$). Kişilik özelliklerindeki değişim tatmin algısındaki değişimin %45,1'ini açıklamaktadır. Bir başka ifade ile dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz-denetim, duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık değişkenleri bağımsız değişken olan tatmin algısına ait varyansı %45,1 oranında açıklamaktadır.

Tablo 20: Kişilik Özelliklerinin Tatmin Algısı Üzerine Etkisini Gösteren Çoklu Regresyon Tablosu

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	R ²	Beta	Sig
Tatmin F=92,604, p=0,000	Beş Faktör Özellikleri	,451		
	Dışadönüklük		,292	,000
	Yumuşak Başlılık		,100	,171
	Öz-denetim		,111	,143
	Duygusal Tutarsızlık		-,049	,441
	Gelişime Açıklık		,304	,000

Tatmin algısı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki şu yöndedir: dışadönüklük ve gelişime açıklık, tatmin algısını pozitif yönlü etkilemektedir. Bunun anlamı, dışadönüklük ve gelişime açıklık arttıkça tatmin algısının artacağıdır. Ayrıca tatmin algısı üzerinde görece en fazla etkiye sahip olan faktörün gelişime açıklık olduğu (beta=,304), sonrasında ise dışadönüklük (beta=,292) olduğu görülmektedir. Bu kapsamda kişilik özelliklerinden tatmin algısı üzerinde en çok etkiye sahip özelliğin gelişime açıklık olduğu görülmektedir.

3.9. Hipotez Testlerinin Değerlendirilmesi

Hipotez testlerinin kabul/ret durumlarına baktığımızda, H1, H1a, H1b, H1c, H1d, H1e, H1f, H1g, H1h, H2c, H2e, H3, H3a, H3b, H3d, H3e, H3f, H3g, H5, H5a, H5b, H5c, H5d, H5e, H5f, H5g, H5h hipotezleri kabul edilmiştir. H2, H2a, H2b, H2d, H2f, H2g, H2h, H3c, H3h, H4, H4a, H4b, H4c, H4d, H4e, H4f, H4g, H4h hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 21: Hipotez Testlerinin Değerlendirilmesi

H1	Kabul	H2	Ret	H3	Kabul	H4	Ret	H5	Kabul
H1a	Kabul	H2a	Ret	H3a	Kabul	H4a	Ret	H5a	Kabul
H1b	Kabul	H2b	Ret	H3b	Kabul	H4b	Ret	H5b	Kabul
H1c	Kabul	H2c	Kabul	H3c	Ret	H4c	Ret	H5c	Kabul
H1d	Kabul	H2d	Ret	H3d	Kabul	H4d	Ret	H5d	Kabul
H1e	Kabul	H2e	Kabul	H3e	Kabul	H4e	Ret	H5e	Kabul
H1f	Kabul	H2f	Ret	H3f	Kabul	H4f	Ret	H5f	Kabul
H1g	Kabul	H2g	Ret	H3g	Kabul	H4g	Ret	H5g	Kabul
H1h	Kabul	H2h	Ret	H3h	Ret	H4h	Ret	H5h	Kabul

ÖNERİLER VE SONUÇ

Kişiliği oluşturan unsurlar kişinin iç ve dış yaşamında gerçekleşmekte olan birçok unsurdan ve durumdan oluşarak meydana gelmektedir. Kişilerin iş gördükleri kurumlarda kariyer istemesi çalışanlar ve örgütler için oldukça önemli bir konudur. Neredeyse bütün çalışanların iş yaşamında kariyer yollarında yükselmek istedikleri belirtilebilir. İnsanların hayatında kariyer amaçlarının oldukça önemli bir yer kaplaması kişilerin motivasyonlarını da etkilemektedir. Eğer bir çalışan iş yerinde beklediği şekilde bir başarı elde ederse motivasyon seviyesi daha da artacaktır. İşveren açısından baktığımız zaman ise çalışanların kariyer yollarında başarılı olmaları ve nitelikli personelleri örgüt içerisinde tutmak istedikleri görülmektedir. Ayrıca çalışanların örgüt başarısına da katkı yaptığı daha önceki yapılan çalışmalarda da görülmektedir (Ng vd., 2005: 408).

Kariyer başarısının hem çalışanlar hem de kurumlar için önemli olması bu konuda giderek daha fazla araştırma yapılmasına neden olmaktadır. Bu çalışma hizmet sektöründe faaliyet göstermekte olan bir lojistik firmasındaki çalışanların kişilik özellikleri ile çalışanların sübjektif kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılmıştır.

Araştırmanın bulguları kişilik özellikleri ile sübjektif kariyer başarısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve kariyer başarısı üzerinde kişiliğin önemli bir etki yarattığını göstermektedir. Dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz-denetim, gelişime açıklık ve duygusal tutarsızlık gibi kişilik özelliklerinin sübjektif kariyer başarısı üzerinde farklı etkileri olduğu görülmüştür. Dışadönüklük ve öz-denetim, sübjektif kariyer başarısı algısıyla pozitif ilişkilendirilmiştir, yani bu özelliklere sahip bireyler kendilerini daha başarılı ve tatmin olmuş hissetmektedirler. Yumuşak başlılık da sübjektif kariyer başarısıyla pozitif ilişkili bulunmuştur. Kişilik özelliklerinin dikkate alınması, işverenlerin ve yöneticilerin personel seçimi ve işe alım süreçlerinde önemli bir faktör olabilir. Ayrıca, bireylerin kariyer hedeflerini belirlerken kendi kişilik özelliklerini göz önünde bulundurmaları da önemlidir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, lojistik sektöründe çalışanların kişilik özellikleri ile sübjektif kariyer başarısı ve alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Dışadönüklük, yumuşak başlılık, öz-denetim, duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin sübjektif kariyer başarısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Dışadönüklük kişilik özelliği, subjektif kariyer başarısı ve alt boyutları olan tanınma, işin anlamlılığı, etki, işin niteliği, otantiklik, kişisel-yaşam, büyüme ve gelişme, tatmin ile orta ve kuvvetli düzeyde anlamlı, pozitif bir ilişkiye sahiptir.

Yumuşak başlılık kişilik özelliği, subjektif kariyer başarısı ve alt boyutları olan tanınma, işin anlamlılığı, etki, işin niteliği, otantiklik, kişisel-yaşam, büyüme ve gelişme, tatmin ile orta düzeyde anlamlı, pozitif bir ilişkiye sahiptir.

Öz-denetim kişilik özelliği, subjektif kariyer başarısı ve alt boyutları olan tanınma, işin anlamlılığı, etki, işin niteliği, otantiklik, kişisel-yaşam, büyüme ve gelişme, tatmin ile orta düzeyde anlamlı, pozitif bir ilişkiye sahiptir.

Duygusal tutarsızlık kişilik özelliği, subjektif kariyer başarısı ve alt boyutları olan tanınma, işin anlamlılığı, etki, işin niteliği, otantiklik, kişisel-yaşam, büyüme ve gelişme, tatmin ile orta düzeyde anlamlı, negatif bir ilişkiye sahiptir.

Gelişime açıklık kişilik özelliği, subjektif kariyer başarısı ve alt boyutları olan tanınma, işin anlamlılığı, etki, işin niteliği, otantiklik, kişisel-yaşam, büyüme ve gelişme, tatmin ile kuvvetli ve orta düzeyde anlamlı, pozitif bir ilişkiye sahiptir. Subjektif kariyer başarısı algısı üzerinde en çok etkiye sahip olan kişilik özelliği gelişime açıklıktır. Gelişime açıklık kişilik özelliğinin ardından dışadönüklük ve öz-denetim de subjektif kariyer başarısını pozitif olarak etkilemektedir. Diğer bir ifade ile gelişime açıklık, dışadönüklük ve öz-denetim özellikleri arttıkça subjektif kariyer başarısı algısı da artmaktadır.

Tanınma algısı üzerinde en çok etkiye sahip olan kişilik özelliği gelişime açıklıktır. Gelişime açıklık kişilik özelliğinin ardından öz-denetim ve dışadönüklükte tanınma algısını pozitif olarak etkilemektedir. Diğer bir ifade ile gelişime açıklık, öz-denetim ve dışadönüklük özellikleri arttıkça tanınma algısı da artmaktadır.

İşin anlamlılığı algısı üzerinde en çok etkiye sahip olan kişilik özelliği gelişime açıklıktır. Gelişime açıklık kişilik özelliğinin ardından öz-denetim ve dışadönüklükte işin anlamlılığı algısını pozitif olarak etkilemektedir. Diğer bir ifade ile gelişime açıklık, öz-denetim ve dışadönüklük özellikleri arttıkça işin anlamlılığı algısı da artmaktadır.

Etki algısı üzerinde en çok etkiye sahip olan kişilik özelliği dışadönüklüktür. Dışadönüklük kişilik özelliğinin ardından gelişime açıklık, yumuşak başlılık, öz-denetim ve dışadönüklükte etki algısını pozitif olarak etkilemektedir. Diğer bir ifade ile

dışadönüklük, gelişime açıklık, yumuşak başlılık ve öz-denetim özellikleri arttıkça etki algısı da artmaktadır.

İşin niteliği algısı üzerinde en çok etkiye sahip olan kişilik özelliği öz-denetimdir. Öz-denetim kişilik özelliğinin ardından gelişime açıklık ve dışadönüklükte işin niteliği algısını pozitif olarak etkilemektedir. Diğer bir ifade ile öz-denetim, gelişime açıklık ve dışadönüklük özellikleri arttıkça işin niteliği algısı da artmaktadır.

Otantiklik algısı üzerinde en çok etkiye sahip olan kişilik özelliği dışadönüklüktür. Dışadönüklük kişilik özelliğinin ardından gelişime açıklık ve yumuşak başlılıkta otantiklik algısını pozitif olarak etkilemektedir. Diğer bir ifade ile dışadönüklük, gelişime açıklık ve yumuşak başlılık özellikleri arttıkça otantiklik algısı da artmaktadır.

Kişisel yaşam algısı üzerinde en çok etkiye sahip olan kişilik özelliği gelişime açıklıktır. Gelişime açıklık kişilik özelliğinin ardından dışadönüklük ve öz-denetim kişisel yaşam algısını pozitif olarak etkilemektedir. Diğer bir ifade ile gelişime açıklık, dışadönüklük ve öz-denetim özellikleri arttıkça kişisel yaşam algısı da artmaktadır.

Büyüme ve gelişme algısı üzerinde en çok etkiye sahip olan kişilik özelliği gelişime açıklıktır. Gelişime açıklık kişilik özelliğinin ardından öz-denetim ve dışadönüklük büyüme ve gelişme algısını pozitif olarak etkilemektedir. Diğer bir ifade ile gelişime açıklık, öz-denetim ve dışadönüklük özellikleri arttıkça büyüme ve gelişme algısı da artmaktadır.

Tatmin algısı üzerinde en çok etkiye sahip olan kişilik özelliği gelişime açıklıktır. Gelişime açıklık kişilik özelliğinin ardından dışadönüklük tatmin algısını pozitif olarak etkilemektedir. Diğer bir ifade ile gelişime açıklık ve dışadönüklük özellikleri arttıkça tatmin algısı da artmaktadır.

Bu sonuçlara dayanarak, lojistik sektöründe çalışanların kişilik özelliklerinin subjektif kariyer başarısı ve alt boyutlarını etkilediği söylenebilir. Özellikle dışadönüklük, öz-denetim ve gelişime açıklık kişilik özelliklerinin subjektif kariyer başarısının artmasında etkili olduğu görülmüştür. Araştırmanın sonucuna göre şu önerilerde bulunabilmek mümkündür. Lojistik sektöründe istihdam edilen iş görenler ile subjektif kariyer başarısı ve alt boyutları arasında etki olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Çalışanlar işe alınmadan önce kişilik değerlendirmeleri yapılması ve kişilerin kişilik özelliklerinin belirlenmeye çalışması için bazı testler personellere işe alım sürecinden önce uygulanabilir. Eğitim ve gelişim programları kullanılabilir. Gelişime yönelik, dışadönüklük

ve özdenetim gibi kişilik yapısı sübjektif kariyer başarı üzerinde olumlu bir etki gösterdiği için, bu özellikleri desteklemek için eğitim ve gelişim programları hazırlanabilir. Örneğin liderlik becerisi, iletişim ve takım çalışması gibi programlar oluşturulabilir. Çalışanların sübjektif kariyer başarısını arttırmak amacıyla düzenli performans değerlendirmesi yapılabilir. Bu performans değerlendirmeler ile çalışana bazı geribildirimler verilebilir ve çalışanların güçlü yönlerine önem verilerek motivasyonları sağlanabilir. Çalışanların beklemiş oldukları kariyer hedeflerine ulaşmak için yardımcı olunabilir. Kişilere insan kaynakları departmanları tarafından bazı destek uygulamaları yapılabilir. Böylelikle çalışanların motivasyonları ve örgütsel bağlılıkları artacaktır.



KAYNAKLAR

- Ackerman, P. L. (2014). Nonsense, Common Sense, and Science of Expert Performance: Talent and Individual Differences. *Intelligence*, 45, 6-17.
- Adıgüzel, S., (2008). Investigation of physical and cognitive performance profiles of 7-8 years old children in terms of talent selection in sports and sports orientation: the case of Kayseri
- Adler, A. (2008). İnsan Tanıma Sanatı, (Çev: Kamuran Sipal), Say Yayınları, İstanbul.
- Akın, A. (2005) Single-dose dexmedetomidine reduces agitation and provides smooth extubation after pediatric adenotonsillectomy.
- Aktaş, Y. (2006). The effects of television food advertisement on children's food purchasing requests.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*.
- AnaBritannica Ansiklopedisi (1989) Kişilik Maddesi, Cilt.13, Ana Yayıncılık A.Ş. ve Encyclopaedia Britannica, Inc, İstanbul.
- Apa. (2016). American Psychological Association. <http://www.apa.org/topics/personality/> (06.03.2023).
- Applebaum E. and R. Batt (1994). *The New American Workplace: Transforming, Work In The U.S.*, ILR Pres, New York.
- Aslan, S. ve Yalçın, M, (2013) Öğretmenliğe İlişkin Tutumun Beş Faktör Kişilik Tipleriyle Yordanması
- Ataol, Ö.,(1989). *Children's Participation in Urban Planning and Design: A Systematic Review*.
- Aydoğan, Y. Özyürek, A. ve Akduman, G. G. (2015). *Erken Çocukluk Döneminde Gelişim*. 1. Baskı, Ankara: Vize Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması ve Sorunları*, Ezgi Kitabevi, Bursa, s. 10.

- Aytaç, S. (2000). İnsan Anlama Çabası. Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000.
- Aytaç, S. (1997). Çalışma Yaşamında Kariyer, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bandura, A. (1997), Social Learning Theory. Englewood Cliffs, N.J. Prentice Hall
- Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26.
- Batt, R. ve Applebaum, E. (1995). Worker participation in diverse settings: does the form affect the outcome, and if so, who benefits?.
- Bayhan, P. S. ve Artan, İ. (2012). Çocuk Gelişimi ve Eğitimi. 1. Baskı, İstanbul: Morpa Yayıncılık.
- Bird, A. (1994). "Careers as Repositories of Knowledge: A New Perspective on Boundaryless Careers", *Journal of Organizational Behavior*, 15, pp.331- 343.
- Bozkurt V. (2006), Endüstriyel ve Post Endüstriyel Dönüşüm, Bursa Ekin Yayınları
- Budak, G. ve Gürbüz, S. (2017). Öznel kariyer başarısı: Bir ölçek uyarlama çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 87-99.
- Burger, Jerry M. (2006). Kişilik. (Çeviren: İnan Deniz, E. Sarıoğlu). (1.Baskı). İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- Byars, SG. (2004). Intracellular freezing and survival in the freeze tolerant alpine cockroach *Celatoblatta quinque maculata*.
- Cloninger, Susan (2004). 'Theories of Personality: Understanding Persons' Fourth Edition, Pearson Prentice Hall.
- Cloninger, C.Robert and Svrakic, Dragan M. (2000). Personality disorders. B.J. Sadock ve V.A. Sadock, (Ed.), *Comprehensive Textbook of Psychiatry (7th ed.)* (235-298). Baltimore: Williams & Williams
- Costa Jr, P. T. and McCRAE, R. R. (1995). Domains And Facets: Hierarchical Personality Assessment Using The Revised NEO Personality Inventory. *Journal Of Personality Assessment*, 64(1): 21-50.
- Cüceloğlu, D. (1993) İnsan ve Davranışı, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Çağlar, S. (2013) Controlling hypertension in Turkey: not a hopeless dream

- Çetin, A. ve Alacalar, A. (2016). İş Yaşamında Yalnızlığı Yordamda Kişilik Özellikleri ile Algılanan Sosyal ve Örgütsel Desteğin Rolü. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 12(27), 193-216.
- Çetin, F. Ve Tabak, A. (2009). Bes Faktör Kişilik Özelliklerinin Kisilerarasi Çatışma Çözme Yaklaşımlarıyla İlişkisi, Turkish Journal of Psychology, Ankara
- Çınar, H. (2011). Eğitimde İnternet Kullanımı ve İnternet Etiği: Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programı Öğrencileri Üzerinde Beş Faktör Kişilik Modeli ile Bir Araştırma. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 6: 67-82.
- Çivitçi, N. (2012). Psikolojik Danışman Adaylarının Yardım Etme Stilleri ve Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Özellikleri.
- Demirbilek, S. (1994). Intraoperative diagnostic pneumoperitoneum in pediatric patients with unilateral inguinal hernias: Goldstein test
- Deniz, A. ve Erciş, A. (2010). Kişilik Özellikleri, Hedonik ve Rasyonel Fayda, Marka Duygusu ve Marka Bağlılığı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(2):141-165.
- Duffy, K. and Atwater, E. (2002). Psychology for Living Adjustment, Growth, and Behavior Today, Prentice Hall, New Jersey,
- Erdoğan, İ. (1983) İşletmelerde Davranış, İstanbul: tÜ. İşletme Fakültesi Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1994). İşletmelerde Davranış. 4. bs. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Erdoğan, İ. (1997), İşletmelerde Davranış, İ.Ü., İşletme Fakültesi Yayın No: 272, İstanbul
- Erdoğan, N. (2002). “Yeni Kariyer Yaklaşımları ve Kariyer Değerlerindeki Değişim”, I. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kocaeli, (Yeni Kariyer), s. 529.
- Eroğlu, F. (2011). Davranış Bilimleri, Beta Yayınları, İstanbul.
- Eugene, E. (1999). The meningococcal PilT protein is required for induction of intimate attachment to epithelial cells following pilus-mediated adhesion
- Fiske, S. T. (2010). Social Beings: Core Motives in Social Psychology. Wiley.
- Friedman, H. S. ve Schustack (2003). Personality Classic Theories and Modern Research, Allyn and Bacon, Boston.

- Geçikli, F. (2002). “Bireysel Kariyer Planlama ve Geliştirmede İmajın Rolü”. İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi. C. 1, ss. 337-354.
- Girgin, B. (2007), Beş Faktör Kişilik Modelinin İş Yerinde Duygusal Tacize (mobbing) Etkileri Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.
- Goldman, B. M. Kernis, M. H. (2002). The role of authenticity in healthy psychological functioning and subjective well-being. *Annals of the American Psychotherapy Association*, 5(6), 18-20.
- Grant, A. M. Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, 28, 3-34.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003), The relation between work-family balance and quality of life, *Journal of Vocational Behavior*, 63, s. 510.
- Grzywacz, J. G. Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. and Shulkin, S. (2008). Schedule flexibility and stress: Linking formal flexible arrangements and perceived flexibility to employee health. *Community, Work and Family*, 11(2), 199-214.
- Gutteridge T. G. and R. G. Hutcheson (1984), *The Handbook of Human Resource Development, Career Development*. In L. Nadler, (Ed.), John Wiley and Sons, Inc., 30, pp. 1-22.
- Güleç, E. (2010). Kişilik yapısı ve örgüt içerisindeki güç mesafesi (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Gürüz, D. ve Temel Eğinli, A. (2012). *Kişilerarası iletişim*. Baskı, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Hall, Douglas and Jonathan E. Moss (1998). “The New Protean Career Contract: Helping Organizations and Employees Adapt”, *Organizational Dynamics*, 26(3), pp. 41-59.

- Hogan, R. and Chamorro-Premuzic, T. (2016). *Personality and the Fate of Organizations*. Psychology Press.
- Hollenbeck, N. and G. Wright (1997). *Human Resource Management*, Mc Graw-Hill, New York.
- Isır, T. (2006). Örgütlerde Personel Seçme Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana
- Jeffrey H. Greenhaus, Gerard A. Callanan ve Eileen Kaplan (1995). “The Role of Goal Setting in Career Management”, *The International Journal of Career Management*, Cilt:7, (The Role), ss. 3– 12.
- Judge, T. A. (2009). Core self-evaluations and work success. *Current directions in psychological science*, 18(1), 58-62.
- Judge, T. A. and Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 86(1), 80.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W. and Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel psychology*, 48(3), 485-519.
- Judge, T. A., Heller, D. and Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(3), 530.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. and Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel psychology*, 52(3), 621-652.
- Kanfer, R. and Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of management review*, 29(3), 440-458.
- Karan, M. (2003) Reduced expansion rate of abdominal aortic aneurysms in patients with diabetes may be related to aberrant monocyte–matrix interactions.

- Kozak, A. Meryem. (2001). Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi
- Köknel, Ö. (1985). Kaygıdan Mutluluğa Kişilik, Altın Kitaplar Yayınevi, 12. Basım, İstanbul.
- Köknel, Ö. (1997). İnsanı anlamak. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi
- Köknel, Ö. Kaygıdan Mutluluğa Kişilik, Bilimsel Sorunlar Dizisi, Altın Kitaplar. İstanbul, 1985,
- Köroğlu, E. ve Bayraktar, S. (2011). Kişilik Bozuklukları. Ankara: Hekimler Yayın Birliği Yayıncılık.
- Krueger, R. F. and Johnson, W. (2008). Behavioral genetics and personality: A new look at the integration of nature and nurture.
- Maddi, S. (2006). Hardiness: the courage to grow from stresses. *The Journal of Positive Psychology*
- Mannix, E. Neale, M. A. (2005). What differences make a difference? The promise and reality of diverse teams in organizations. *Psychological science in the public interest*, 6(2), 31-55.
- McCrae, R. R. and Costa Jr, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American psychologist*, 52(5), 509.
- Morgan, C. T. (1998). Psikolojiye Giriş, Hüsnü Arıcı vd., (Çev), Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, Ankara.
- Morris, G. C. (2002). Psikolojiyi anlamak, psikolojiye giriş, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Çeviri Editörleri, Ayvaşık, H.B., Sayıl, M., 1., Ankara
- Morsünbül, Ü. (2014) Ergenlik döneminde internet bağımlılığı: Kimlik stilleri ve seçeneklerin saplantılı araştırılması ile ilişkileri.
- Neo, D. (1999), Nucleolar Organizing Regions, 18S and 5S rDNA in *Astyanax Scabripinnis* (Pisces, Characidae): Populations Distribution and Functional Diversity
- Onay, M. ve Vezneli, Z. (2012). “Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer: Akademisyenlerin Kariyer Yaşamı”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, C. 4, S. 1, ss. 193- 200.

- Otluoğlu ., vg. Esin Yeşildal ve Cavide Uyargil (2012). “İkinci ve nc Kuşak Aile yelerinin Güncel Kariyer Yaklaşımları Açısından Kariyer Planlarının İncelenmesine İlişkin Bir Araştırma”, 5. Aile İşletmeleri Kongre Kitabı, Ed. Tamer Koçel, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları
- zdemir, Y. ve Mazgal, S. ,(2012) Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya rneği.
- Özden, M. C. (2007). Bireysel Kariyer Yönetimi, Akis Kitap, İstanbul, s. 25.
- ÖZKALP, E. ,(1983) İş ve Stress, Prof. Dr. Suat Mirza'nın Anısına Armağan, Cilt 1., T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 205, Eskişehir,
- Öztürk, U. (2022). Tipik ve Esnek alışanların Yeni Kariyer Yaklaşım Tutumu ve Sübjektif Kariyer Başarı Algısı İlişkisi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Pervin A., Cervone D. (2018) , Kişilik Psikolojisi,Nobel Akademik Yayıncılık
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. and Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513563.
- Robbins, M. Ve Judge A. , (2007),2'-O-methyl-modified RNAs Act as TLR7 Antagonists
- Rogers, C. R. (1959). A Theory of Therapy, Personality, and Interpersonal Relationships: As Developed in the Client-Centered Framework.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*
- Rousseau, M. ve Arthur, M. (1996). A Career Lexicon for the 21st Century
- Ryan, R. M. and Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Seer, B. ve ınar, E. (2011). Bireycilik ve yeni kariyer ynelimleri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18(2), 49-62.
- Seymen, Oya Aytemiz. (2004). “Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik/ Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları zerine Yazınsal Bir İnceleme”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. XXIII, S. 1, Ss. 79-114.

- SOBA, M., Şimşek, A. ve Demir, E. (2019). Üniversite Öğrencileri Üzerine Ampirik Bir Uygulama: Beş Faktör Kişilik Modeli. *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 28-43.
- Steger, M. F., Dik, B. J. and Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Şimşek, E. (2010). Bireysel Kariyer Yönetimi, İstanbul: Vizyoner Yayıncılık.
- Şimşek, M. Şerif. (1998). Yönetim ve Organizasyon. Konya: Damla Yayınevi.
- Tatlılıoğlu, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramına göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre değerlendirilmesi.
- Templer, A. J. and Cawsey, T. F. (1999). Rethinking career development in an era of portfolio careers. *Career development international*, 4(2), 70-76.
- Tozkoparan, G. (2013). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9), 189-231.
- Williams, S. and Luthans, F. (1992). The impact of choice of rewards and feedback on task performance. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 653-666
- Wrzesniewski, A. and Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.
- Zel, U. (2011). Kişilik ve Liderlik. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Zel, U., (2006). Kişilik ve Liderlik, Nobel Yayınları, İkinci Baskı, Ankara



EKLER

EK-1: Araştırmada Kullanılacak Ölçekler

Demografik Özellikler						
Yaş:	<input type="checkbox"/> 18 - 22	<input type="checkbox"/> 23 - 28	<input type="checkbox"/> 29 - 35	<input type="checkbox"/> 36 - 42	<input type="checkbox"/> 43 - 55	<input type="checkbox"/> 55 üzeri
Cinsiyet:	<input type="checkbox"/> Erkek	<input type="checkbox"/> Kadın				
Medeni Haliniz:	<input type="checkbox"/> Bekar	<input type="checkbox"/> Evli				
Eğitim Durumunuz:	<input type="checkbox"/> İlkokul	<input type="checkbox"/> Ortaokul	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> Önlisans	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Lisansüstü
Statünüz:	<input type="checkbox"/> Çalışan	<input type="checkbox"/> Yönetici				
Öğrenci misiniz?	<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Hayır				
Bulduğunuz Şirkette Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az	<input type="checkbox"/> 1 - 2 yıl	<input type="checkbox"/> 3 - 5 Yıl	<input type="checkbox"/> 6 - 8 Yıl	<input type="checkbox"/> 9 - 10 Yıl	<input type="checkbox"/> 10 yıldan fazla
Çalışma Hayatındaki Toplam Süreniz	<input type="checkbox"/> 1 yıldan az	<input type="checkbox"/> 1 - 2 yıl	<input type="checkbox"/> 3 - 5 Yıl	<input type="checkbox"/> 6 - 8 Yıl	<input type="checkbox"/> 9 - 10 Yıl	<input type="checkbox"/> 10 yıldan fazla
Bugüne kadar kaç farklı şirkette çalıştınız?	<input type="checkbox"/> İlk	<input type="checkbox"/> 2-3	<input type="checkbox"/> 4-5	<input type="checkbox"/> 6-7	<input type="checkbox"/> 8-9	<input type="checkbox"/> 10 ve üzeri
Mevcut işinizdeki aylık geliriniz ne kadar? TL (₺)	<input type="checkbox"/> 8506-10000	<input type="checkbox"/> 10001-12500	<input type="checkbox"/> 12501-15000	<input type="checkbox"/> 15001-17500	<input type="checkbox"/> 17501-20000	<input type="checkbox"/> 20001 ve üzeri

Beş Faktör Kişilik Testi

1. Konuşkan biriyim.	1	2	3	4	5
2. Başkalarında hata arayan biriyim.	1	2	3	4	5
3. İşini tam yapan biriyim.	1	2	3	4	5
4. Bunalımlı (depresif), melankolik biriyim.	1	2	3	4	5
5. Orijinal, yeni görüşler ortaya koyan biriyim.	1	2	3	4	5
6. İçine kapanık (ketum) biriyim.	1	2	3	4	5
7. Yardımsever ve çıkarıcı olmayan biriyim.	1	2	3	4	5
8. Biraz umursamaz biriyim.	1	2	3	4	5
9. Rahat, stresle kolay baş eden biriyim.	1	2	3	4	5
10. Çok değişik konuları merak eden biriyim.	1	2	3	4	5
11. Enerji dolu biriyim.	1	2	3	4	5
12. Başkalarıyla sürekli didişen biriyim.	1	2	3	4	5
13. Güvenilir bir çalışanım.	1	2	3	4	5
14. Gergin olabilen biriyim.	1	2	3	4	5
15. Becerikli, derin düşünen biriyim.	1	2	3	4	5
16. Heyecan yaratabilen biriyim.	1	2	3	4	5
17. Affedici bir yapıya sahibim.	1	2	3	4	5
18. Dağımk olma eğilimindeyim.	1	2	3	4	5
19. Çok endişelenen biriyim.	1	2	3	4	5
20. Hayal gücü yüksek biriyim.	1	2	3	4	5
21. Sessiz bir yapıdayım.	1	2	3	4	5
22. Genellikle başkalarına güvenen biriyim.	1	2	3	4	5
23. Tembel olma eğiliminde olan biriyim.	1	2	3	4	5
24. Duygusal olarak dengeli, kolayca keyfi kaçmayan biriyim.	1	2	3	4	5
25. Yaratıcı biriyim.	1	2	3	4	5
26. Atılgan (kendine güvenen) bir kişiliğe sahibim.	1	2	3	4	5
27. Soğuk ve mesafeli olabilen biriyim.	1	2	3	4	5
28. Görevi tamamlanıncaya kadar sebat edebilen biriyim.	1	2	3	4	5
29. Dakikası dakikasına uymayan biriyim.	1	2	3	4	5
30. Sanata ve estetik değerlere önem veren biriyim.	1	2	3	4	5
31. Bazen utangaç, çekingen olan biriyim.	1	2	3	4	5
32. Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik olan biriyim.	1	2	3	4	5
33. İşleri verimli yapan biriyim.	1	2	3	4	5

34. Gergin ortamlarda sakin kalabilen biriyim.	1	2	3	4	5
35. Rutin işleri yapmayı tercih eden biriyim.	1	2	3	4	5
36. Sosyal, girişken biriyim.	1	2	3	4	5
37. Bazen başkalarına kaba davranabilen biriyim.	1	2	3	4	5
38. Planlar yapan ve bunları takip eden biriyim.	1	2	3	4	5
39. Kolayca sinirlenen biriyim.	1	2	3	4	5
40. Fikirler üzerinde kafa yormayı ve onları dile getirmeyi seven biriyim.	1	2	3	4	5
41. Sanata ilgisi çok az olan biriyim.	1	2	3	4	5
42. Başkalarıyla iş birliği yapmayı seven biriyim.	1	2	3	4	5
43. Kolaylıkla dikkati dağılan biriyim.	1	2	3	4	5
44. Sanat, müzik ve edebiyatta çok bilgili biriyim.	1	2	3	4	5
Sübjektif Kariyer Başarısı Algısı					
1. Amirlerim iyi iş çıkardığımı söylerler.	1	2	3	4	5
2. Çalıştığım kurumda işini iyi yapan biri olarak tanınmaktayım	1	2	3	4	5
3. Çalıştığım kuruma katkılar yapan birisi olarak tanınmaktayım.	1	2	3	4	5
4. Yaptığım işin anlamlı bir iş olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5. Yaptığım işin farklılık yarattığına inanıyorum.	1	2	3	4	5
6. Yaptığım işin topluma katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7. Verdiğim kararlar çalıştığım kurumu etkilemektedir.	1	2	3	4	5
8. Çalıştığım kurumlar önemli konularda benim görüşlerimi dikkate almaktadır.	1	2	3	4	5
9. Diğer insanlar önemli kararlar verirken benim tavsiyelerimi hesaba katmaktadırlar.	1	2	3	4	5
10. Ortaya koyduğum işin kalitesinden gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
11. İşimdeki en yüksek kalite standartlarını karşılıyorum.	1	2	3	4	5
12. İşimi en yüksek standartlarda yapan biri olarak bilinmekteyim.	1	2	3	4	5
13. Yaptığım iş kişisel ihtiyaçlarımı ve tercihlerimi karşılamaktadır.	1	2	3	4	5
14. Kariyerimi kendi kontrolümdeymiş gibi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15. Kendi kariyer yolumu kendim seçtim.	1	2	3	4	5
16. Arkadaşlarıma ve aileme istediğim kadar vakit ayırabilmekteyim.	1	2	3	4	5
17. İşin dışında tatmin edici bir hayata sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18. Hem iş dışındaki sosyal faaliyetlerimi sürdürüyorum hem de iyi bir çalışanım.	1	2	3	4	5
19. Daha iyi performans gösterebilmek için becerilerimi geliştirmekteyim.	1	2	3	4	5
20. Alanımdaki güncel değişiklikleri takip etmekteyim.	1	2	3	4	5
21. Becerilerimi geliştirerek kendimi sürekli daha iyi seviyelere taşıyorum.	1	2	3	4	5
22. Kişisel olarak kariyerim tatmin edicidir.	1	2	3	4	5
23. Kariyerim beni heyecanlandırıyor.	1	2	3	4	5
24. Kariyerimi oldukça ilgi çekici buluyorum	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

[REDACTED]

