



**ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI
DERGİSİ**

**JOURNAL OF
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR
RESEARCH**

Cilt / Volume: 1 Sayı / Issue: 1 Yıl / Year: 2016

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
THE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESEARCH

Cilt / Volume: 1 Sayı / Issue: 1 Yıl / Year: 2016



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ
JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESEARCH

Cilt / Volume: 1 Sayı / Issue: 1 Yıl / Year: 2016 Sayfa / Page: 76 - 89

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Editörler / Editors

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER
Yrd. Doç. Dr. Sema POLATCI

Sekreteryaya / Secretary
Mustafa CANBEK

ISSN:2528-9705

Yazışma Adresi

Doç Dr. Kubilay ÖZYER

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik Yerleşkesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

60150 TOKAT

E-Posta/E-Mail: info@odad.org



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
Araştırmaları Dergisi

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI
DERGİSİ
(ODAD)

THE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR RESEARCHES
(JOOBR)

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi yılda iki kez yayınlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış, insan kaynakları ve çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik gelişim ve paylaşım katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayınlanmaktadır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayınlanmamış ve yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayınlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi'nin görüşlerini yansıtmaz. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi'nde yayınlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

The Journal of Organizational Behavior Researches (JOOBR) is an academic, refereed, scientific and international journal which is being published two times in a year. JOOBR, with its articles related to the fields of Organizational Behavior, Human Resources and business environment, essentially aims to support to academic development and sharing in mentioned fields. In JOOBR, Articles are being published both in Turkish and English Languages. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, should be prepared according to guideline of JOOBR. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, must be not published before or not sent to other journals. The views presented in the JOOBR represent opinions of the respective authors. The views presented do not necessarily reflect the opinion of the JOOBR. Copyrights for all articles published in JOOBR reserved. For quotation, JOOBR must be cited



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
Araştırmaları Dergisi

Bilim Kurulu

Members of the Science Board

Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN

Erciyes Üniversitesi

Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN

Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. H. Nejat BASIM

Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR

Hitit Üniversitesi

Prof. Dr. Adnan ÇELİK

Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Azize ERGENELİ

Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Nurullah GENÇ

T.C. Merkez Bankası

Prof. Dr. Semra GÜNEY

Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Farzand Ali JAN

Comsats University

Prof. Dr. Himmet KARADAL

Aksaray Üniversitesi

Prof. Dr. Aşkın KESER

Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Çiğdem KIREL

Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Mahmut ÖZDEVECİOĞLU

Erciyes Üniversitesi

Prof. Dr. Şevki ÖZGENER

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Prof. Dr. Enver ÖZKALP

Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

Kültür Üniversitesi

Prof. Dr. Suna TEVRUZ

Marmara Üniversitesi



Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler
Reviewers List of This Issue

Doç. Dr. Adem BALTACI
Kırklareli Üniversitesi

Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL
Fırat Üniversitesi

Doç. Dr. Hasan GÜL
Ondokuzmayıs Üniversitesi

Doç. Dr. Nurettin İBRAHİMOĞLU
Gaziantep Üniversitesi

Doç. Dr. Hasan TAĞRAF
Cumhuriyet Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Öznur AŞAN
Hacettepe Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Aysun ÇETİN
Ondokuzmayıs Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. M. Said DÖVEN
Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Mustafa KARACA
İnönü Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Onur KÖKSAL
Niğde Üniversitesi

İÇİNDEKİLER / TABLE OF CONTENTS

Sayfa
No.
Page
Num.

- 1. “Güvenirse Tükenmez Miyiz?” Politik Davranış, Örgütsel Güven ve Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma**
“Do We Not Burnout If We Trust?” A Research on Political Behavior, Organizational Trust and Burnout Relationship
Zümrül GÜLTEKİN, Mihriban CİNDİLOĞLU, Sema POLATCI..... 1 – 15
- 2. Örgütlerde Rol Belirsizliği Ve Rol Çatışmasının Çalışanların Öz-Yeterlilik Algıları Üzerindeki Etkisi**
The Effect of Role Ambiguity and Role Conflict In Organizations on Perceptions of Self-Sufficiency of Employees
Engin KANBUR, Mustafa CANBEK, Kubilay ÖZYER..... 16 – 34
- 3. Örgütsel Bağlılık Alt Formları Ve İşten Ayrılma Arasındaki İlişki: Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakfı Personeli Üzerine Bir Araştırma**
The Relationship Between Subforms of Organizational Commitment and Turnover Intention: A Research on The Personel of Social Assistance and Solidarity Foundation
Ahmet MUMCU & İsmail ALİCİ..... 35 – 52
- 4. Çalışan Sessizlik Davranışının Azaltılmasında Algılanan Örgütsel Destek Etkili Midir?**
Is Perceived Organizational Support Effective in Reducing Employee Silence Behaviour
Esra ERENLER TEKMEK..... 53 – 75
- 5. Kişilik Özellikleri İle Kariyer Engelleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma**
An Investigation on The Relationship Between Personality Traits and Career Barriers
Ufuk ORHAN..... 76 – 89

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE KARIYER ENGELLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yrd. Doç. Dr. Ufuk ORHAN*

Mersin Üniversitesi

ÖZET

Çalışmanın amacı kişilik özelliklerinin kariyer engelleri algısına etkisini ve bu etkinin ön lisans ile lisans öğrencileri arasında gösterdiği farklılığı ortaya koymaktır. Beş faktör kişilik modeli boyutları, dışadönüklük, öz disiplin, uyumluluk, deneyime deneyime açık olma ve duygusal dengedir. Algılanan kariyer engelleri değişkeni ise tek boyutta incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini, Mersin Üniversitesi Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu ve Erdemli Meslek Yüksekokulunda eğitim gören 187 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesi için tanımlayıcı istatistiksel metodlar, değişkenler arası etkileşim için Stepwise Regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmada duygusal dengesizlik düzeyinin, algılanan kariyer engeli düzeyini arttırdığı; uyumluluk düzeyinin ise algılanan kariyer engeli düzeyini azalttığı bulgulanmıştır. Ayrıca araştırmanın sonuçları arasında, farklı kişilik boyutları ile demografik özellikler arasında ilişkiler de yer almaktadır. Bulguların gelecekte yapılacak çalışmalar açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik Özellikleri, Kariyer Engelleri, Üniversite.



- 76 -

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TRAITS AND CAREER BARRIERS

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effects of characteristics of personality on the perception of career obstacles and the differentiation of such affection between associate degree students and undergraduates. The factors used in the dimensions of the model of personality are extraversion, conscientiousness, agreeableness, openness (to experience) and neuroticism. The scale of perceived career obstacles was analyzed in one dimension. The sample of the research consists of 187 students who study in the schools of UTİYO and Vocational School of Mersin University in Erdemli. In analyzing process of the data, descriptive statistical methods, - the regression analyze of Stepwise for interactions between the variables were used. One of the results of the study is that the level of neuroticism may increase the level of the perceived career obstacle, whereas the level of agreeableness decreases it. Additionaly, it has been determined that there are correlations between demographics and the dimensions of personality. It is estimated that such findings might be useful for the studies in future.

Keywords: Personality Traits, Career Barriers, University.

*Mersin Üniversitesi, Erdemli UTİYO, ufukorhan@mersin.edu.tr

Giriş

Kariyer, günümüzde insanların neredeyse sahip olduğu tüm somut ve soyut edinimlerin kaynağı olarak görülmektedir. Bu duruma eğitim düzeyinin artışının da eklenmesi ile kariyer konusu, ilgili alan yazınlarda daha da önemli hale gelen bir olgu olarak konumlanmaktadır. Birçok kavram gibi kariyer kavramının da farklı öncül ve sonuçları mevcuttur. Kişilik de bunlardan biridir. Fakat kişilik ilginç bir konudur, öyle ki, Türk toplumunda adeta her şeyin sebebi olarak addedilen bir ritüel olarak algılanmaktadır. Akademik yazıların, bilimselliği dolayısı ile toplumsal algılardan farklı olması beklenen bir sonuçtur. Fakat Türk akademik yayınlarında da kişiliğin, birçok sosyal kavramın nedeni veya sonucu olarak gösterilmesi eğilimi gözlemlenmektedir. Yine yayınlar incelendiğinde kariyer tercihlerinde de kişiliğe yapılan “çıkarsamacı” atıfların mevcut olduğu gözlemlenmektedir. Bu durumun kariyer engelleri için de geçerli olduğu, toplumun algıları arasında yer almaktadır. Fakat tüm bu durumların algı mı yoksa gerçek mi olduğu, analize muhtaç bir konudur.



- 77 -

Kişilik özellikleri ve kariyer engelleri, yönetim alan yazınında artan oranda yazılmaya başlanan iki konudur. Çalışmanın amacı, kişilik özelliklerinin kariyer engelleri üzerine etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırmanın örnekleme Mersin Üniversitesi’nde öğrenim gören 187 öğrencidir. Çalışmanın bulguları dolayısı ile geleceğe ışık tutması ümit edilmektedir.

1.Kuramsal Çerçeve

1.1. Kişilik Kavramı

Kişilik “bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet” anlamı taşımaktadır (tdk.gov.tr). Farklı

bileşenleri olduğu çokça tartışılmış olsa da birçok psikolog, kişiliğin yapısı ve içeriğine ilişkin beş faktörün var olduğu konusunda birleşmişlerdir (Barrick ve Mount, 1991:1-2). Beş Faktör Kişilik Modeli en etkili kavramsal kişilik modelidir ve kişisel farklılıkları; dışadönüklük, öz disiplin, uyumluluk, deneyime açık olma ve duygusal denge şeklinde beş boyutta incelemiştir (Kandler vd., 2014:232; Özyer vd., 2012:179-180; Zacher, 2014: 23). Beş faktör kişilik modeli, 1982 yılında Goldberg tarafından tasarlanmıştır (Çınar, 2011:72) ve insan kişiliğinin tüm karmaşıklığını ve ayrıntılarını doğru bir şekilde ele almakta yeterli olmaması bakımından eleştirilmektedir (Özyer vd., 2012:179-180). Doksanlı yıllarda üzerinde uzlaşa sağlanan faktörler; dışadönüklük, öz disiplin, deneyime açık olma, uyumluluk ve duygusal dengesizliktir (Gümüş, 2009:47). Dışadönüklük; baskın, enerjik, aktif, arkadaş çevresi geniş olma, diğer bireylerle daha çok iletişime geçme ile ilgili iken, sorumlu olma; hedefler doğrultusunda gösterilen gayretlilik, irade, disiplin, planlılık ve mükemmeliyetçilik ile ilgilidir. Deneyime açık olma; yeniliklere, farklılıklara meraklı olma, kolayca benimseme, yaratıcı ve yenilikçi olmayı içerirken, geçimli olma; güvenilir, sempatik ve bağışlayıcı olmayı ve düşük ben merkezliyeti, işbirlikçiliği içermektedir. Son olarak duygusal dengesizlik; nevroitik olma, sakin soğukkanlı ve iyimser olmama durumunu belirtmektedir (Şimşek ve Aktaş, 2014:125). Beş Faktör Kişilik Modeline benzer farklı kişilik modelleri de mevcuttur. Örneğin *Altı Faktör Kişilik Modeli* (Big Six), Kuzey Amerika'da Beş Faktör Kişilik Modeline göreli olarak yorum gücü açısından bazı teknik ve öngörüsül avantajlar sağlamıştır (Thalmayer ve Saucier, 2014:2). Altı Faktör Kişilik Modeli (Big Six) Modeli, Beş Faktör Kişilik Modeline ilaveten Alçakgönüllülük boyutunu içermektedir ve Hexaco Modeli olarak da adlandırılmaktadır (Milojev ve Sibley, 2014:30; Thalmayer ve Saucier, 2014:2). Altı Faktör Kişilik Modelinin, kişilik özelliklerini ayırt etmede Büyük Beşli Modelden daha iyi olduğu (Milojev ve Sibley, 2014:30) belirtilmektedir. Altı Faktör



Kişilik Modeli'nin haricinde, İki Faktör Kişilik Modeli (*Big Two*) mevcuttur fakat bu model, Beş Faktör Kişilik Modelinin üst versiyonu olarak ortaya çıkmasa da yüzlerce doğal dile ait sözcüğün analiz edilmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Faktörün biri olan Dinamizm, kişilikte eğilimlere karşı orantılama olarak ortaya çıkmıştır. Oysa diğer faktör olan Öz-düzenleme, sosyal ve kültürel normları özümsemek için ortaya çıkmıştır. Öz-düzenleme daha “kültürel merkezkaç”a odaklıdır ve insan kültürü veya popülasyonu çeşidine karşı daha az önyargılıdır (Thalmayer ve Saucier, 2014:2). Yazında kişilik ile ilgili birçok çalışma ve bulgu yer almaktadır. Örneğin Bayram vd. (2012: 187) dışadönüklük ve sorumlu olma puanlarının kadınlarda, erkeklerden daha yüksek olduğunu, Aydın vd. (2013: 584) öğretme yeteneklerinin duygusal denge ile negatif; diğer dört boyut ile ise pozitif yönde ilişkili olduğunu bulgulamışlardır. Diğer çalışmalarda deneyime açık olma, kariyer başarısının olumsuz habercisi olarak bulgulanmıştır (De Haro Garcia ve Costa,2014: 719-722). Başka bir çalışmada kariyer adaptasyonunun, deneyime açık olma, geçimli olma ve öz disiplin ile olumlu; duygusal denge ile ise olumsuz ilişki içinde olduğu belirtilmiştir (Zacher, 2014: 22). Recepoğlu vd. (2013: 613), öğretim elemanlarının bağlılıklarının artmasında kişilik özelliklerinin önemli olduğunu, Şimşek ve Aktaş (2014: 133), hangi tür sessizliğin gösterilmesinde kişilik türlerinin belirleyici olduğunu bulgulamışlardır. Büyük Altılı Modele yönelik çalışmalarında ise Milojev ve Sibley (2014: 34), yaşlılarda dışadönüklük ve duygusal denge istikrarının gençlerden daha az olduğunu ortaya koymuşlardır.

1.2. Kariyer Engelleri Kavramı

Kariyer engelleri Swanson vd.'e göre kariyer gelişimini zorlaştıran içsel ve dışsal koşullar (Beatty, 2012: 94), Crites'e göre ise kariyer amaçlarının başarımını engelleyen tüm faktörlerdir. McWhirter kariyer engellerini altı faktörde toplamıştır; iş yaşamında cinsiyet ve



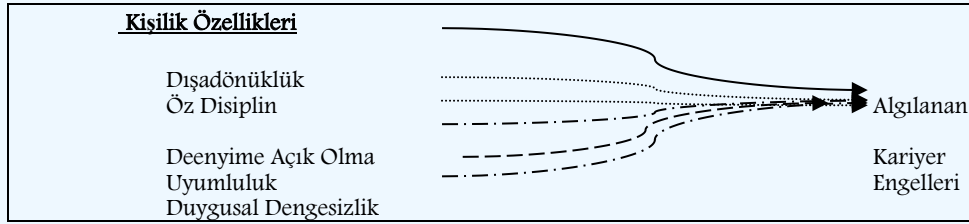
etnik ayrımcılık, yetersiz yetenek, ilgi yetersizliği, aile ile ilgili konular, fırsat eşitsizliği ve ekonomik zorluklar (Sürücü, 2011:23). Kariyer engelleri farklı şekillerde de sınıflandırılmıştır. Örneğin Swanson vd. kariyer engellerini cinsiyet ve ırksal ayrımcılık, rol çatışması, onaylanmama ve iş bulma piyasası sorunları olarak boyutlandırmışlardır. Martin vd. ise AIDS'li bireylerin karşılaştıkları kariyer engellerini; çıkarların azalmasına ilişkin kaygılar, işle ilgili sağlık mesleki beceriler, ayrımcılık, bireysel sağlık bakımı ve işyeri uyumu olarak sınıflandırmışlardır. Fabian vd. ise sağlık sigortasının azalması ve fiziksel sağlığa ilişkin kaygıları hatta nakliye (taşıma) eksikliklerini bile kariyer engeli olarak tanımlamışlardır (Beatty, 2012:94). İlgili alan yazında yer alan çalışmalar incelendiğinde, cinsiyetin, meslek seçiminde en çok karşılaşılan kariyer engeli olduğu söylenebilir. Bunu etnik köken ve düşük sosyo-ekonomik düzeyden gelme takip etmektedir (Sürücü, 2011:38). Öncelikle çalışmalar açısından yazında, kadınların işyerinde ayrımcılığa erkeklerden daha fazla maruz kaldıkları (Cochran vd., 2013: 266) bilgisinin yer aldığını belirtmek gerekmektedir. Bunun dışında Zacher çalışmasında (2014: 22) kariyer adaptasyonu ile çalışanların ilgileri, genel ve profesyonel mutlulukları ve yaşam kalitesinin olumlu; algılanan kariyer engelleri ve iş stresinin ise olumsuz ilişki içinde olduğunu belirtmiştir. Yine yüksek kariyer engeli algısının, akademik özyeterlik ile (Wright vd., 2014:42) ve örgütsel katılım ile (Briggs vd., 2011:941) olumsuz ilişki içinde olduğu ortaya konulmuştur. Kariyer engellerin kadınlarda mesleki istekler ile olumsuz ilişki içinde olduğu ve kadınların kariyer engelleri algılarının, erkeklerden yüksek olduğu (Watts vd., 2015:20) da bulgular arasındadır.

Diğer birçok araştırmada da kişilik özellikleri ile bazı kariyer konularının birlikte çalışıldığı gözlemlenmiştir (Örneğin Aydın vd., 2013: 584; De Haro Garcia ve Costa, 2014: 719-722; Milojev ve Sibley,



2014: 34; Zacher, 2014: 22) ve bu gözlemler bu çalışmanın, öğrencilerde kişilik özelliklerinin kariyer engellerine etkisi konusuna yönelmesine neden olmuştur. Bu bağlamda çalışmanın modeli aşağıdaki gibi kurgulanmıştır:

Şekil 1. Araştırma Modeli



Çalışmada modelden de anlaşılacağı üzere kişilik özellikleri ile alt boyutlarının, kariyer engellerine etkileri araştırılacaktır. Bu nedenle aşağıdaki araştırma soruları (A.S.) kurgulanmıştır.

A.S. 1: Öğrencilerin kişilik özelliklerinin, kariyer engellerine etkisi var mıdır?

A.S. 2: Öğrencilerin dışadönüklük düzeyinin, algılanan kariyer engellerine etkisi var mıdır?

A.S. 3: Öğrencilerin öz disiplin düzeyinin, algılanan kariyer engellerine etkisi var mıdır?

A.S. 4: Öğrencilerin deneyime açık olma düzeyinin, algılanan kariyer engellerine etkisi var mıdır?

A.S. 5: Öğrencilerin uyumluluk düzeyinin, algılanan kariyer engellerine etkisi var mıdır?

A.S. 6: Öğrencilerin duygusal dengesizlik düzeyinin, algılanan kariyer engellerine etkisi var mıdır?

A.S. 7: Öğrencilerin demografik özellikleri, değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?



3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi ve Kısıtları

Yazında kişilik özelliklerinin ve algılanan kariyer engellerinin etkileşimini konu alan kısıtlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Mevcut çalışmalarda örneklemin öğrencilerden oluştuğu çalışmalar yok denecek kadar azdır. Bu anlamda çalışma öğrencilerde hangi kişilik özellikleri boyutlarının, algılanan kariyer engellerine neden olduğunu ortaya koymayı amaçladığı için önem taşımaktadır. Araştırmanın amacı öğrencilerin hangi kişilik özelliklerinin, algılanan kariyer engellerine neden olduğunu ortaya koymaktır. Araştırma, zaman ve maliyet kısıtları göz önüne alınarak Mersin Üniversitesi Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu ve Erdemli Meslek Yüksekokulu öğrencileri ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın diğer bir kısıtı da kişilik özellikleri konusu ile ilgilidir. Araştırmaya Beş Faktör Kişilik Modeli dışında, Altı Faktör ve İki Faktör Kişilik Modelleri de dahil edilebilir idi. Ancak Dünya’da en etkili kişilik modeli olduğu için, Beş Faktör Kişilik Modeli, araştırmaya konu olmuştur.

3.2. Araştırmanın Güvenirliği

Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesinde Alfa Katsayısından (Cronbach Alpha) yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde kişilik özelliklerinin ve kariyer engellerinin ve ilgili alt boyutların güvenilirlik katsayıları Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Kişilik Özelliklerinin Kariyer Engellerinin ve İlgili Alt Boyutların Güvenirlik Katsayıları

Kişilik Özellikleri ve Alt Boyutları	Cronbach Alpha (Güvenirlik Katsayıları)
Dışadönüklük	0,771
Özdisiplin	0,680
Deneyime açık olma	0,720
Uyumluluk	0,659
Duygusal Denge	0,637
Kişilik Genel	0,754
Algılanan Kariyer Engeli	0,829



Tablo 1’de yer alan tüm faktörlerin Cronbach Alpha cinsinden güvenilirlik değeri 0.60’nın üzerinde olduğundan anket güvenilirliğinin istenilen seviyede olduğu kabul edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmada Mersin Üniversitesi Erdemli Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu ve Erdemli Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin sahip oldukları kişilik özellikleri ile kariyer engelleri düzeyleri arasındaki etkileşim incelenmiştir. Bu çerçevede 187 kullanılabilir ölçek formu elde edilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada üç ölçekten oluşan anket kullanılmıştır. Bunlardan ilki Sürücü’nün geliştirdiği, tek boyut ve 16 sorudan oluşan kariyer engelleri ölçeği (Sürücü, 2011: 132), ikinci ölçek ise John, Donahue ve Kantle’nin 1991 yılında geliştirdiği, Alkan tarafından 2007 yılında Türkçe’ye uyarladığı, beş boyut ve 44 sorudan oluşan Beş Faktör Kişilik Ölçeğidir. Bu beş boyut; 8 sorudan oluşan dışadönüklük, 9 sorudan oluşan öz disiplin, 9 sorudan oluşan uyumluluk, 10 sorudan oluşan deneyime deneyime açık olma ve 9 sorudan oluşan duygusal dengedir (Gümüş, 2009:346-347). Anketin son bölümünde ise, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 5 soru yer almaktadır. Soru ölçeği maddelerinin puanlaması 5’li Likert tarzında (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) hazırlanan derecelendirme ile yapılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metodlar (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmış, nicel verilerin karşılaştırılmasında ise iki grup arasındaki fark için t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa



sebepler olan grubun tespitinde Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmanın değişkenleri arasındaki etkileşim regresyon analizi ile test edilmiştir. Bulgular, %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.6. Bulgular

Örneklemin 115'i (%61,5) kadın, 72'si (%38,5) erkek; 95'i (%50,8) ön lisans ve 92'si (%49,2) lisans öğrencisidir. Yine 30 kişi (%16,0) banka ve sigortacılık, 37 kişi (%19,8) muhasebe, 92 kişi (%49,2) işletme bilgi yönetimi ve 28 kişi (%15,0) bilgisayar programcılığı bölümü öğrencisidir. Son olarak örneklemin 70'i (%37,4) 1. sınıf, 65'i (%34,8) 2. sınıf, 22'si (%11,8) 3. sınıf ve 30'u (%16,0) 4. sınıf öğrencisidir. Çalışmanın ana amacı doğrultusunda, beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer engelleri üzerindeki etkisini ölçmek için regresyon analizi uygulanmıştır. Analize ilişkin bulgular Tablo 2'de yer almaktadır

Tablo 2. Regresyon Analizi Sonuçları (Stepwise)

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	p	F	Model (p)	R ²
	Sabit	2,936	6,872	0,000			
Algılanan Kariyer Engeli	Duygusal Denge	0,261	3,384	0,001	8,273	0,000	0,073
	Uyumluluk	0,195	2,201	0,029			

Tablo 2'deki sonuçlara göre duygusal dengesizlik, uyumluluk ile algılanan kariyer engeli arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan stepwise regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Algılanan kariyer engeli düzeyinin belirleyicisi olarak duygusal dengesizlik, uyumluluk değişkenleri ile ilişkisinin zayıf olduğu görülmüştür. Buna göre duygusal dengesizlik düzeyi, algılanan kariyer engeli düzeyini arttırmakta; uyumluluk düzeyi ise algılanan kariyer



engeli düzeyini azaltmaktadır. Örneklemin değişkenlere göre dağılımına ilişkin bulgular Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3. Örneklemin Değişkenlere Göre Ortalamısı

(Alt) Boyutlar	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Özdisiplin	1. Sınıf	70	3,743	0,491	3,470	0,017	1 > 4 2 > 4 3 > 4
	2. Sınıf	65	3,634	0,574			
	3. Sınıf	22	3,808	0,602			
	4. Sınıf	30	3,389	0,619			
t							
Uyumluluk	Bayan	115	3,929	0,515	2,066	0,040	B> E
	Erkek	72	3,761	0,578			
Duygusal Denge	Bayan	115	3,272	0,567	2,197	0,029	B> E
	Erkek	72	3,068	0,691			



Tablo 2’deki sonuçlara göre 1. 2. ve 3.sınıf öğrencilerinin öz disiplin puanları, 4. sınıf öğrencilerinin öz disiplin puanlarından yüksek bulunmuştur. Bayanların uyumluluk puanları ve duygusal dengesizlik puanları, erkeklerin uyumluluk puanlarından ve duygusal dengesizlik puanlarından yüksek bulunmuştur.

4. Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın amacı, öğrencilerde kişilik özelliklerinin kariyer engellerine etkisini ortaya koymaktır. Bu anlamda ortaya konan 5,6 e 7. araştırma sorularının anlamlı sonuçları olduğu görülmüştür. Bu sonuçların olası nedenlerine ise aşağıda yer verilmiştir.

Kariyer engellerini artırdığı bulgularanan “dengesiz” kişilik özelliklerinin olmamasını veya “geçimli” olma halinin artmasını istemenin, kuvvetle muhtemel istenen sonuç olacağı fakat naif bir öneri

olarak kalacağı düşünülmektedir. Fakat üzücü olan şudur ki duygusal anlamda dengesiz veya geçimli bir insan olmanın, Türk toplumunda fıtrat ile açıklanabilen olgular olduğu düşünülmektedir. Çünkü Türk toplumunun bu durumu, “huylu huyundan vazgeçmez” cümlesi ile çaresiz bir biçimde içselleştirmeyi tercih eden bir topluluk olduğu düşünülmektedir. Dolayısı ile toplumsal öneri bazında “geçimli olmalıyız” veya “ dengesiz olmamalıyız” cümlelerini bir öneri olarak varsayamayız. Fakat gelecekte yapılacak çalışmalarda kişilik özelliklerinin farklı ölçeklerle, hatta nitel anlamda ölçülmesinin ve psikoloji alanı ile yapılacak disiplinler arası çalışmalar ile çözüm önerilerinin sunulmasının faydalı olacağı düşünülebilir. Yine öz disiplin puanlarının son sınıfta az olmasının hem mezun olunan yılda şevkin azalması hem de önceliklerin mezuniyetten ziyade iş bulma gibi kaygılara yönelmesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Son olarak kadınların uyumluluk puanlarının erkeklerden fazla olması belki kadınsı duygularla açıklanabilir fakat kadınların duygusal dengesizlik durumlarının erkeklerden fazla olmasının erkeksileşmelerinden ve toplum, aile ve iş baskılarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda bu faktörlerin detayları ile araştırılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.



Kaynakça

Aydın, Mehmet Kemal. Bavlı, Bünyamin. Alcı, Bülent. (2013). Examining the Effects of Pre-service Teachers' Personality Traits on Their Teaching Competencies, *International Online Journal of Educational Sciences*, 5 (3), 575-586.

Barrick, Murray R. Mount, Michael K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: a Meta-Analysis, *Personnel Psychology*, 44, 1-26.

Bayram, Nuran. Gürsakal, Sevda. Aytaç, Serpil. (2012). Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (2), 181-189.

Beatty, Joy E. (2012). Career Barriers Experienced by People with Chronic Illness: A U.S. Study, *Employ Respons Rights J.* 24, 91-110.

Briggs, Elten. Jaramillo, Fernando. Weeks, William A. (2011). Perceived Barriers to Career Advancement and Organizational Commitment in Sales, *Journal of Business Research*, 65, 937-943.

Cohran, Amalia. Hauschild, Tricia. Elder, William B. Neumayer, Leigh A. Brasel, Karen J. Crandall, Marie L. (2013). Perceived Gender-Based Barriers to Careers in Academic Surgery, *The American Journal of Surgery*, 206, 263-268.

Çınar, Hülya. (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*, 3 (6), 67-82.

De Haro Garcia, Jose Manuel. Costa, Juan Castejon. (2014). Does Trait Emotional Intelligence Predict Unique Variance in Early Career Success Beyond IQ and Personality?, *Journal of Career Assessment*, 22 (4), 715-725.



Gümüş, Özlem D. (2009). *Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD)*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Ankara.

Kandler, Christian. Zimmermann, Julia. McAdams, Dan P. (2014). Core and Surface Characteristics for the Description and Theory of Personality Differences and Development, *European Journal of Personality Eur J. Pers.*, 28, 231-243.

Milojev, Petar. Sibley, Chris G. (2014). The stability of Adult Personality Varies Across Age: Evidence From a Two-Year Longitudinal Sample of Adult New Zealanders, *Journal of Research in Personality*, 51, 29-37.

Özyer, Kubilay. Orhan, Ufuk. Dönmez Orhan, Demet. (2012). Sağlık Sektöründe Çalışanların Demografik Özellikleri, Kişilik Özellikleri ve Kültürel Değerleri Üzerine Bir Çoklu Durum Çalışması, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (19), 177-189.

Recepoglu, Ergun. Kılınç, Ali Çağatay. Şahin, Fatih. Er, Emre. (2013). Öğretim Elemanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki, *Turkish Studies*, 8 (6), 603-617.

Sürücü, Mustafa. (2011). *Mesleki Seçim Hedeflerinin Kariyer Engelleri ve Sosyal Bilişsel Değişkenler Tarafından Yordanmasına İlişkin Bir Model Sınaması*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara.

Şimşek, Eylem. Aktaş, Hakkı. (2014). Örgütsel Sessizlik ile Kişilik ve Yaşam Doyumu Etkileşimi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (2), 121-136.

Tdk, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.54f6a601f2ebc2.24481370, (Erişim Tarihi: 04.11.2015).



Thalmayer, Amber Gayle. Saucier, Gerard. (2014). The Questionnaire Big Six in 26 Nations: Developing Cross-Culturally Applicable Big Six, Big Five and Big Two Inventories, *European Journal of Personality, Eur. J. Pers.*, 8 (5), 482-496.

Watts, Logan L. Frame, Mark C. Moffett, Richard G. Van Hein, Judith L. Heln, Michael. (2015). The Relationship Between Gender, Perceived Career Barriers, and Occupational Aspirations, *Journal of Applied Social Psychology*, 45, 10-22.

Wright, Stephen L. Perrone-McGovern, Kristin M. Boo, Jenelle N. White, Aarika Vannatter. (2014). Influential Factors in Academic and Career Self-Efficacy: Attachment, Supports, and Career Barriers, *Journal of Counseling & Development*, 92, 36-46.

Zacher, Hannes. (2014). Career Adaptability Predicts Subjective Career Success Above and Beyond Personality Traits and Core Self-Evaluations, *Journal of Vocational Behavior*, 84, 21-30.

