

Makale Türü: Araştırma Makalesi

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARIYER DEĞERLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Nisa KAPLAN¹

Öz

Amaç: Bu çalışmanın temel amacı kişilik özelliklerinin kariyer değeri algısı üzerindeki etkisini tespit etmektir.

Gereç ve Yöntem: Araştırmada, Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde öğrenim gören 341 öğrenci üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırma yöntemi nicel olmakla birlikte veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır.

Bulgular: Elde edilen veriler doğrultusunda yapılan analizler sonucunda beş faktör kişilik boyutlarının her biri ile kariyer değerleri boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Sonuç: Araştırma sonuçlarına göre; duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin güvenlik/istikrar, teknik/fonksiyonel yetkinlikler, hizmet/adanmışlık kariyer değerlerini açıklamada önemli bir etkiye sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Dışa dönüklük kişilik özelliğinin, özerklik/otonomi, genel/yönetimsel yetkinlikler, meydan okuma/rekabet kariyer değerlerini açıklamada önemli bir etkiye sahip olduğu ve gelişime açıklık kişilik özelliğinin, girişim/yaratıcılık kariyer değerini açıklamada önemli bir katkısı olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Değeri, Kişilik, Kişilik Özellikleri, Beş Faktör Kişilik Özelliği

THE EFFECT OF PERSONALITY TRAITS ON CAREER VALUES: A RESEARCH ON UNIVERSITY STUDENTS

Abstract

Objective: The main purpose of this study is to determine the effect of personality traits on career value perception.

Materials and Methods: A research was conducted on 341 students studying at Düzce University Faculty of Business Administration. Although the research method is quantitative, the questionnaire was used as the data collection technique.

Results: As a result of the analyzes conducted in line with the data obtained, statistically significant relationships were found between each of the five-factor personality dimensions and career value dimensions.

Conclusion: According to research findings, it was determined that neuroticism has significant effects on security / stability, technical / functional competencies, service / commitment. Extroversion has significant effects on autonomy, general / managerial competencies, challenge / competition. Openness to development has significant effects on entrepreneurship / creativity.

Keywords: Career, Career Value, Personality, Personality Features, Five Factor Personality Features

1. Giriş

Günümüzde iş hayatında ve bireyler arasında artan rekabet ortamı, eğitim sistemindeki bireylerin yetenek ve becerilerinin farkında olarak kariyerlerini daha planlı şekilde yapmaları gerektiğini ortaya koymaktadır. Öğrencilere kariyer planlamaları için yardım edebilmenin anahtarı, kariyer planlaması yapmanın geleceğini etkileyebileceğini

¹ Doktora Öğrencisi, Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, nisakaplann@hotmail.com, orcid: 0000-0001-5793-2624

Bu Yayına Atıfta Bulunmak İçin: Kaplan, N. (2020). Kişilik Özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *Güncel Pazarlama Yaklaşımları ve Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 132-152

anlamalarını sağlamak ve bu planları gerçekleştirebilecekleri cesareti vermektir (Laker, 2007:138).

Bir bireyin kariyer eğilimi, kendi güdülerini, yeteneklerini, değerlerini algılaması ve farkına varması ile başlamaktadır. Bu farkındalık netleştiğinde “kariyer değerleri” oluşmaktadır (Adıgüzel, 2009:278). Bu açıdan kariyer değerlerinin belirlenmesi bireye özgü kişilik özelliklerinin etkisinde kalmaktadır.

Bireylerin eğitim hayatının bitmesinin ardından günlük yaşamlarında vakitlerinin büyük bir kısmı çalışma hayatında geçmektedir. Dolayısıyla doğru ve kişilik özelliklerine uygun bir kariyer tercihi yapmak, bireylerin yaşam kalitesini etkileyen önemli bir unsur olarak ön plana çıkmaktadır. Literatürde yapılan çalışmalarda da belirtildiği üzere kişilik yapısı iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Güvel, 2019:29). Bireyin kişilik yapısına uygun olmayan yanlış bir tercih yapması durumunda, iş hayatında iş doyumsuzluğu yaşaması ve mutsuz, verimsiz, isteksiz çalışması durumu ortaya çıkacaktır (Gökdeniz ve Merdan, 2011:23). Bu doğrultuda kişinin iş doyumuna ulaşabilmesi, örgüt içerisinde mutlu olabilmesi ve verimli çalışabilmesi için kişiliğine uygun kariyer değerlerinin ne olduğunu bilmesi ve buna göre kariyer planlaması yapması gerekmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, kişilik özelliklerinin kariyer değeri algısı üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda öğrencilerin kişilik özelliklerinin hangi kariyer değerlerine etkisi olduğu belirlenerek, onların sahip oldukları yetenek ve becerilerini iş hayatında etkili bir şekilde kullanmalarını, iş ve yaşam doyumuna ulaşmalarını ve dolayısıyla çalıştıkları kurumlarda daha verimli olabilmelerini sağlamaktır. Çalışma, hem öğrencilerin kendi potansiyel yeteneklerinin ne tür bir kariyer değerine yatkın olduğunun farkına varabilmeleri hem de kurumların tatmin olmuş nitelikli bir işgücü yaratması için yol gösterici olarak önem arz etmektedir.

2. Literatür Taraması

2.1. Kişilik Özellikleri

Literatürde çeşitli araştırmacılar tarafından birbirinden farklı kişilik tanımlamaları yapıldığı görülmektedir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde “Kişilik”; “bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr, Erişim tarihi: 13 Kasım 2019). Richards ve Schmidt (2002: 431) kişiliği, bireyin davranışlarının, tutumlarının, inançlarının, düşünce ve duygularının, o insan için tipik ve ayırt edici olarak görülen ve diğerleri tarafından kabul edilen yönleri olarak tanımlamaktadır. Macionis (2003)’e göre kişilik, bireyleri birbirinden ayırtan ve bireylerin kendilerine özgü davranış, duygu ve düşünce bütünlüğünü sağlayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Aktaran: Ahmetoğulları ve Güneş 2017:26). Beş faktör kişilik özellikleri yaklaşımı ile ilgili Goldberg (1993) çalışmasında beş faktör modelinin evrensel olarak kabul edildiğine dair bir fikir birliğinden bahsetmiş, McCrea ve Costa (1991) yine aynı şekilde beş faktör kişilik modelinin evrensel olduğunu farklı toplumlarda inceleyerek ortaya koymuştur (Yalçın, 2018:26). Ayrıca McCrea ve Costa (1991) çalışmalarında, uzman görüşü olarak kişilik psikologlarının görüşünü almışlardır. Kişilik psikologlarının beş ana boyutun, kişilik özelliklerindeki çoğu bireysel farklılığı ortaya koyduğunu kabul ettiklerini belirtmişlerdir (McCrea ve Costa, 1991: 367). Bu çalışmada da yararlanılan beş faktör kişilik kuramının yaygın olarak kullanılmasının en önemli nedenlerinden biri bu modelin farklı örneklemeler üzerinde birçok defa denenerek tutarlılık göstermiş olmasıdır (Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009).

Bu bağlamda aşağıda beş faktör kişilik kuramı ve boyutları ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

2.1.1. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Beş faktör kişilik kuramı, insanların gösterdikleri bireysel farklılıkların dünyadaki bütün dillerde kodlanabilen sözcükler halinde ifade edilebileceği ve bu sözcüklerden yola çıkarak insanın kişilik yapısını kapsayacak bir sınıflamanın olabileceği temel varsayımına dayanmaktadır (İçerli ve Arsu, 2019:23). Beş Faktör yaklaşımının köklerine bakıldığında kişilik ile ilgili yaklaşımlardan Ayrıcı Özellikler Yaklaşımından geliştirilen bir kuram olduğu görülmektedir. Bu kuramla ilgili iki temel varsayımdan bahsedilmektedir. Bunlardan biri kişilik özelliğinin zaman içerisinde değişmeyeceğini ve tutarlılık göstereceğini söyler. İkinci varsayım ise kişilik özelliğinin farklı durum ve şartlarda aynı şekilde sergileneceğini, yani kararlılık göstereceğini söylemektedir (Burger, 2006; akt. Bahçekapılı ve Karaman, 2015:27). Kuramla alakalı ilk çalışma 1936 yılında Allport ve Odbert tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmada bireylerin kişiliklerini tanımlamak için kullanılacak 18,000 kelimeye ulaşılmıştır. Sonrasında bu 18,000 kelimeyi indirgeyerek 4500 sığata ulaşılmıştır (Tekin, 2012:116).

1990'lı yıllara kadar üzerinde çeşitli araştırmacılar tarafından çalışılan bu yaklaşımla ilgili günümüze daha yakın zamanda yapılmış olan çalışmalar ise 'Büyük Beşli' olarak da adlandırılan bu kuramın temsilcileri olan Robert R. MacCrea ve Paul T. Costa tarafından yapılmıştır (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 241). MacCrea ve Costa (1991)'nın çalışmalarında temel aldıkları beş temel kişilik faktörü olan dışadönüklük, nörotisizm (duygusal dengesizlik), deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk boyutları aşağıda açıklanmıştır.

Dışadönüklük: Bu boyutun niteliklerini taşıyan bireyler; enerjik, iddialı, baskın, diğer insanlarla beraber olmaktan hoşlanan sosyal yönleri kuvvetli, konuşkan, hırslı bireylerdir (O'Brein ve De Longis, 1996:777). Bu kişilik boyutu kişiler arasındaki iletişimde rahatlık düzeyini belirlemektedir. Dışadönüklük boyutunda yüksek puan alan kişiler; atılgan, başkalarıyla beraber olmaktan hoşlanan, kendine güvenen ve sosyal olma eğiliminde olan bireyler olurken, düşük puan alan içe dönük kişiler ise çekingen, içine kapanık ve sessiz olma eğiliminde bireylerdir (Demirci vd., 2015:27). Dışadönük bireyler karşılaştıkları durumları içe dönük bireylere göre daha az riskli bulma eğilimine sahiptirler (Giluk ve Postlethwaite, 2015; Roberti, 2004, akt. Yavuz vd., 2018:460).

Nörotisizm (Duygusal Dengesizlik): McCrae ve Costa (1991) yaptıkları çalışmalarında nevroitik kişilik yapısı ile ilgili; endişeli, düşmanca duygulara sahip, depresif, kendinin farkında, düşüncesiz ve kırılğan olmak üzere altı sıfat belirtmişlerdir. Bu boyut kendine güveni olmayan, olaylar karşısında çok fazla stres yaşayan kişileri ifade etmektedir (Ardıç ve Gündoğmuş, 2016:5). Bu boyutun niteliklerine sahip bireyler sinirli, gergin ve üzüntülü ruh haline sahip olmakla beraber tedirgin edici durumlar ile karşı karşıya kaldıklarında, buldukları ortamı terk etme ve bu koşullardan uzaklaşma eğilimindedirler. Bunun tam tersi olarak duygusal dengesizlik kişilik özelliklerine ait düşük puana sahip olan bireyler daha sakin ve hallerinden memnun, daha az öfkeli, kendilerine güvenleri yüksek, olumlu duygular yaşamaya eğilimli bireylerdir (Özer, 2013:146).

Deneyime Açıklık: Bu boyutun niteliklerine sahip bireyler yaratıcı ruha sahip, hayal gücü yüksek, yenilik ve çeşitliliğe meraklı olan, farklı kültür deneyimlerini ve yenilikleri kolayca benimseyebilen bireylerin özelliklerini yansıtmaktadır (Yavuz vd., 2018:461). Bu özelliklere sahip bireyler değişim yaşayan ya da değişime açık organizasyonlarda

yaratıcılıkları ve esneklikleri ile oldukça fonksiyonel fayda sağlayabilmektedirler (Tatlıoğlu, 2014:948). Deneyime açıklık boyutunda düşük puan alan bireyler ise daha gelenekseldirler ve yeniliklerden yana olmaktansa bilinenden ve alışkanlıklardan yana bir tutum izlemektedirler. Bu bireyler muhafazakâr bir dünya görüşüne sahip, otoriteye bağlı olma ve belirli bir yaşam tarzını sürdürmeye eğilimli bireylerdir (İnanç ve Yerlikaya, 2018:288, akt. Bahar ve Kağan, 2018:678). Deneyime kapalı bireylerin maceradan uzak, daha dar bir bakış açısına sahip, kuralcı ve otoriteye bağlı kişiler oldukları belirtilmiştir (Puher, 2009:8).

Uyumluluk: Uyumluluk kişilik özelliği, bireyin kişiler arası ilişkilerinde iş birliğine katılım derecesini ve kişinin başkalarının fikirlerine uyma eğilimini anlatmaktadır (Horzum vd., 2017:399). Bu kişilik özelliğine sahip olan bireyler rekabet ve mücadele etmektense beraber hareket etmekten yana olan, sosyal hayatlarında dostane ve sevecen kişilerdir (Tekin, 2012:123). Uyumluluk kişilik özellikleri baskın olan bireyler; yardımsever, sıcak ve güvenilir, anlayışlı gibi özellikleriyle ön plana çıkmaktadırlar (Demirci vd., 2015:27). Uyumluluk boyutunda düşük puan alan kişiler iş birliğine kapalı, diğer bireylere karşı güvensiz ve onlara karşı rakip olmayı tercih eden, sinirli, soğuk, uyumsuz olarak tanımlanmıştır (Tatlıoğlu, 2014:948).

Sorumluluk: Sorumluluk sahibi bireyler dürtülerini kontrol altında tutabilen, işinde düzenli, görev bilincine sahip, hedeflerine ulaşmak konusunda çalışkan olma özellikleriyle ön plana çıkan kişilerdir (Horzum vd., 2017:400). Sorumluluk düzeyi yüksek bireyler iradeli, güçlü, başarı odaklıdır. Bu boyutun niteliğine sahip kişiler planlama, organize etme ve görevleri yürütme konusunda başarılıdır. Buna karşılık düşük sorumluluğa sahip bireylerin tembellik, unutkanlık, vurdumduymazlık, dikkatsizlik gibi niteliklerinin ön plana çıktığı ve kendi hedeflerine yönelik çalışmakta amaçsız, ilgisiz ve disiplinsiz oldukları belirtilmektedir (İçerli ve Arsu, 2019:24).

2.2. Kariyer Değerleri

Kariyer değerleri kuramı (career anchor) Edgar Schein tarafından Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde işletme yüksek lisansını tamamlamış 44 kişi ile yapılan derin mülakatlar ve 10-12 yıl süren çalışmalar sonucu geliştirilmiştir (Koca, 2010:58). Schein (1996)'e göre bir insanın kariyer değerleri kişinin algıladığı yetenek ve becerilerinden, temel değerlerinden ve kariyere ait gelişen motivasyon ve ihtiyaç duygusundan oluşur (Schein, 1996:80). Kariyer değerlerinin oluşmasında bireyin kişilik özelliklerinin bireysel değerlerine etki ettiği ve dolayısıyla kişinin kariyer değerlerinin de buna yönelik oluştuğu düşünülmektedir (Çarıkçı ve Morçin, 2014).

Kariyer değerleri kişinin bir seçim yapmak zorunda olduğunda vazgeçemeyeceği değerler ve sebepler olarak söylenebilir (Schein, 1996). Schein (1987), kariyer değerlerinin bireylerin kendi kendine sorduğu 3 soru kategorisi ile tanımlandığını belirtmektedir. İlk soru kategorisi kişinin yetenek ve becerileri ile ilgilidir. Bireyler kendilerine şu soruları sormalıdır; “Yeteneklerim ve becerilerim, güçlü yönlerim ve zayıf yönlerim neler? “Nede iyiyim? “. İkinci soru kategorisinde kişinin ihtiyaçlarını ve amaçlarını keşfetmeye bağlıdır. Bu sorular; “Başlıca amaçlarım veya itici güçlerim neler? “Hayatta peşinde olduğum şey nedir?”. Son soru kategorisi ise bireyin değerleri ile ilişkilidir. “İşim veya yaptığım iş hakkında ne kadar iyi hissediyorum?”, “Davranışlarımı değerlendirmek için hangi değerleri kullanırım?” şeklinde sorulardır. Bütün bu sorulara verilen cevaplarla bireyin kariyer değerleri tanımlanmaktadır (Feldman ve Bolino, 1996:96). Schein, bireylerin kariyer seçimi ile kariyer değerinin uyumlu olması durumunda işte verimlilik, istikrar, iş

tatmini, terfi ve kişinin psikolojik olarak kendini iyi hissetmesi gibi olumlu sonuçları olacağını belirtmektedir (Feldman ve Bolino, 1996:91). Kişinin yetişmiş olduğu aile içerisindeki değer yargıları ve bu değer yargılarıyla oluşan etkileşimler sonucunda kişisel özellikleri oluşmaktadır. Kariyer değerlerinin belirlenmesi sürecinde ise kazanılan bu kişilik özellikleri dikkat çekmektedir (Yıldırım, 2019:14).

Literatürde Schein 'in çalışmalarından esinlenerek 8 kariyer değeri tanımlanmaktadır. Bunlar; güvenlik/istikrar, özerklik/otonomi, hayat tarzı, teknik/fonksiyonel yetkinlikler, genel/yönetimsel yetkinlikler, girişimcilik/yaratıcılık, saf meydan okuma/rekabet, hizmet/adanmışlık değerleridir. Bu değerlerin her biri aşağıda açıklanmıştır.

Güvenlik/İstikrar: Güvenlik ve istikrar değerini önemseyen bireyler başlangıçta kendilerini iyi bir işveren bulmaya ve bu işverenle kariyerleri boyunca kalmaya yönlendiren bireylerdir (Shein, 1996:81) Bu kişiler için açık ve net görev tanımlarının olması ve prosedürler önemlidir (Koca, 2010:58). Güvenlik ve istikrar değerini önemseyen bireyler için sigorta, sağlık ve emeklilik programları önemlidir ve geleceklerinin garanti altında olmasını isterler (Batur ve Adıgüzel, 2014:330).

Özerklik/Otonomi: Özerklik/Otonomi değerini önemseyen bireyler, yapacakları iş konusunda başkalarından talimat almaktan hoşlanmayan, özgürlüğüne düşkün kişilik tipine sahip bireylerdir. Çalışma şekillerini kendileri belirleyip kendi kuralları içerisinde çalışmak öncelikli ihtiyaçlarıdır (Koca, 2010:58). Araştırmalara bakıldığında, birçok insanda yaşlandıkça özerklik ihtiyaçlarının arttığı, kendi işlerini kurma, danışman olma, yarı zamanlı çalışma düşüncelerinin ortaya çıktığı görülebilmektedir. Ancak bunu net olarak ortaya koyabilmek için yaşamı içerisinde bulunduğu güvenlik şartlarına bakılması gerekmektedir. Örneğin; iyi bir emekli maaşı olan emekli bir birey, bir sonraki kariyer adımları hakkında yaratıcı bir şekilde düşünmeyi göze alabilir, ancak yeterli yaşam tasarrufu veya iyi donanımlı bir emeklilik programı olmadan işten çıkarılmış orta yaş çalışanı bir birey özerklik değerine önem vermesine rağmen güvenli bir pozisyon aramaya devam edebilir (Shein, 1996:82).

Hayat Tarzı: Hayat tarzı kariyer değerine önem veren kişiler, iş yaşamı ile özel hayat arasında denge kurmayı önemseyen bireylerdir (Koca, 2010:59). Bu kariyer değerine önem veren kişiler kariyer yaşantılarını daha büyük bir "yaşam sisteminin" bir parçası olarak tanımlamışlardır. Bu bireyler için kariyer değerleri yaşamlarındaki diğer değerler ile aynı bütünün parçaları gibi uyumlu olmalıdır (Schein, 1996).

Teknik/Fonksiyonel Yetkinlikler: Teknik fonksiyonel kariyer değerine sahip kişiler için yetenekli oldukları alanda uzmanlaşmak ve uzmanlaştıkları alanda en iyisi olmak için mücadele etmek önemlidir (Şentürk ve Buran, 2015:164). Dünyanın her zaman belirli işlevlerde ustalara ve uzmanlara ihtiyacı olacaktır ve teknolojik karmaşıklık arttıkça, teknik uzmanlara olan ihtiyaç artacaktır. Ancak, tüm fonksiyonlardaki teknolojiler daha hızlı değiştikçe teknik/işlevsel olarak yetkin kalmak, sürekli olarak güncellenmeyi ve yeniden öğrenmeyi gerektirmektedir (Schein, 1996).

Genel/Yönetimsel Yetkinlikler: Bu değere sahip bireylerin yönetsel yetkinlikleri başta gelmekte olup terfi imkânlarıyla yönetici olabilmek potansiyeline sahiptirler. Schein (1990)'e göre, bu kariyer değerine sahip bireylerin detaylı analiz, problem çözme, yönlendirme, etkileme, insanları yönetme, insanlarla iyi iletişim kurabilme özellikleri yeterince gelişmiş olmalıdır. Yönetim kadrosu içerisinde bulunmak, çalışanlar üzerinde yetki sahibi olmak ve onları yönlendirmek, yüksek maaş ve terfi olanakları bu kariyer değerinde baskın olmaktadır (Aktaran: Yıldırım, 2019).

Girişimcilik/Yaratıcılık: Girişimcilik/yaratıcılık değerine sahip bireyler, birilerini yönetmek yerine kendi işinin başında olup, kendilerinin patronu olmayı tercih etmektedirler. Girişimcilik kariyer değerinde birçok kişi kariyer planlamasını kendi işini kurmak hayaliyle ifade etmektedir. Bu değere sahip kişiler risk almaktan kaçınmayan bireylerdir (Yıldırım, 2019:17). Bilginin hızı ve yeni teknolojilerle birlikte yeni ürün ve hizmetlere olan ihtiyaçların artmaya devam etmesi durumunun, girişimciliğin özünde yer alan yaratıcılıkla beraber bu değere sahip kişiler için fırsatlar yaratacağı düşünülmektedir (Schein, 1996:85).

Saf Meydan Okuma/Rekabet: Saf meydan okuma değerine sahip bireyler için rakiplerini yenik düşürmek, rekabet etmek davranışlarında belirgin olarak gözlemlenmektedir. Bu bireyler her zaman imkânsız engellerin üstesinden geldiğini, zorlu rakiplere karşı galibiyet kazandığını hissetmesini sağlayacak türden çalışmalara ihtiyaç duyarlar (Schein, 1990:10). Saf meydan okuma kariyer değerine sahip bireylerde en baskın duygu güç hevesi olarak ön plana çıkmaktadır (Batur ve Adıgüzel, 2014:331).

Hizmet/Adanmışlık: Hizmete adanma değerine sahip bireyler için kariyer, diğer insanlara yardım etme, başkalarına faydalı olma ve hizmet üretme önceliğine dayalıdır (Türkay ve Eryılmaz, 2010:182). Yapacakları çalışmalarla dünyayı daha iyi kılmak, insanlar için daha insancıl işyeri yaratmak, hayat kurtaracak ürünler icat etmek gibi diğer insanlara faydalı olacak işler gerçekleştirmek isterler (Schein, 1990:9).

3.Yöntem

Çalışmada elde edilen bulguların sayısal değerlerle daha iyi ifade edilebilmesi, elde edilen sayısal veriler sayesinde değişkenler arasındaki ilişkilerin ölçülebilmesi ve sayısal göstergelere indirgenebilmesi, yeterli sayıda veri toplandığında sonuçların geçerlilik ve güvenilirliğinin daha fazla olmasından dolayı nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Bu başlık altında araştırma evren ve örnekleme, veri toplama tekniği, kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler, araştırma modeli ve hipotezler ile ilgili bilgiler paylaşılacaktır.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde eğitim gören lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Bu fakültede eğitim gören öğrenci sayısı 3046'dır. Sosyal bilim araştırmalarında araştırmanın amacı, araştırma evreninin özelliği ve kullanılacak analizler çok özel bir örneklem belirlemeyi gerektirmiyor ise ideal örneklem büyüklüğü için bu konuda hazırlanmış tablolardan yararlanılabilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016:130). Bu doğrultuda örneklem büyüklüğünün hesaplanması adına, Büyüköztürk vd.'nin (2018) "Bilimsel Araştırma Yöntemleri" kitabında Çıngı'dan (1994) uyarlamış oldukları "Süreksiz Değişkenlerde Farklı Sapma Miktarları İçin Örneklem Büyüklükleri" adlı tablodan yararlanılmış olup, evrenden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde ve %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 341 olarak hesap edilmiştir (Büyüköztürk vd., 2018:101).

3.2. Veri Toplama Tekniği

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılanların demografik özelliklerini belirlemek için kategorik ölçekler kullanılmıştır. İkinci bölümde beş faktör kişilik özelliklerine ilişkin 44 ifadeli aralık ölçeği (beş aşamalı likert) yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise kariyer değerlerine ilişkin 35 ifadeli aralık ölçeği (beş aşamalı likert) kullanılmıştır. Bu bağlamda

araştırmamız kapsamında kullanılan beş faktör kişilik özellikleri ve kariyer değerleri ölçeklerine ilişkin bilgiler aşağıda paylaşılmaktadır.

3.3. Ölçeklere İlişkin Bilgiler

3.3.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği

Bu çalışmada kullanmış olduğumuz beş faktör kişilik özellikleri ölçeği Gümüş'ün (2009) "Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD)", isimli doktora tezinden alınmıştır. İncelenen çalışmada ölçekle ilgili aşağıdaki bilgiler elde edilmiştir;

Kullanılan ölçeğin orijinali John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen Beş Faktör Kişilik Ölçeği'dir. Ölçek 44 sorudan ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar; "Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik)", "Dışadönüklük", "Uyumluluk", "Sorumluluk" ve "Deneyime Açıklık"tır. John ve arkadaşlarının (1991) ölçeğin alt boyutları ile ilgili elde ettikleri güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0,84, 0,88, 0,79, 0,82, 0,81 şeklindedir (Gümüş, 2009:141).

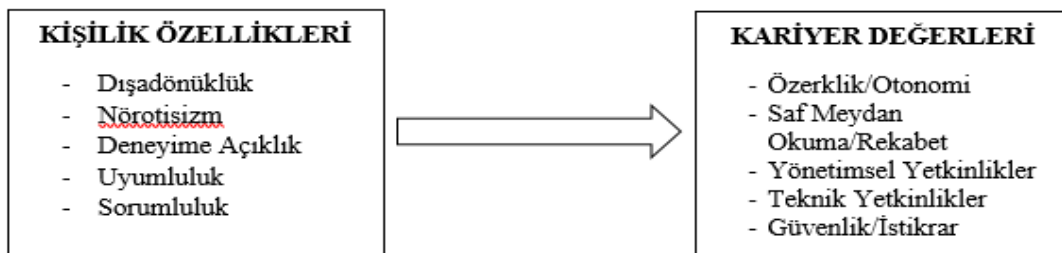
Ölçek, Alkan (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Uyarlanan ölçek orijinali ile aynı yapıya sahip olmakla birlikte alt boyutların güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0,79, 0,89, 0,67, 0,79, 0,79 şeklindedir (Gümüş, 2009:142).

3.3.2. Kariyer Değerleri Ölçeği

Kariyer değerleri ölçeği Edgar H. Schein tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplam 7 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; "Özerklik/Otonomi", "Güvenlik/İstikrar", "Teknik/Fonksiyonel Yetkinlikler", "Genel/Yönetimsel Yetkinlikler", "Girişim/Yaratıcılık, Hizmet/Bir Olaya Kendini Adama" ve "Saf Meydan Okuma/Rekabet" şeklindedir. Bu çalışmada kullanmış olduğumuz kariyer değerleri ölçeği ise Değirmenci'nin (2018) "Y Kuşağının Yaşam Tarzının Kariyer Değerleri Üzerindeki Rolü: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırması " isimli doktora tezinden alınmıştır. Ölçek boyutları orijinal ölçek ile aynı yapıya sahip olmakla birlikte alt boyutların güvenilirlik katsayıları; özerklik/otonomi 0,64, güvenlik/istikrar 0,71, teknik fonksiyonel yetkinlikler 0,67, genel/yönetimsel yetkinlikler 0,82, girişim/yaratıcılık 0,75, hizmet/bir olaya kendini adama 0,70 ve saf meydan okuma/rekabet 0,73 şeklindedir (Değirmenci, 2018:79). Değirmenci'nin çalışmasında kariyer boyutları yedi boyut olarak alınmıştır. Hayat tarzı boyutu dahil edilmemiştir. Bu çalışmada da yedi boyut kullanılmış, hayat tarzı boyutu dahil edilmemiştir.

3.4 Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın amacı doğrultusunda yapılan literatür taramasına bağlı olarak teorik model ve araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Araştırmada öğrencilerin kariyer değerleri bağımlı değişken, kişilik özellikleri ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.



3.5. Hipotez Geliştirme Süreci

Araştırma hipotezlerinin geliştirilme sürecinde öncelikle literatür taraması yapılmış, ilgili araştırma özetlerine yer verilmiştir.

Lounsbury vd. (2005)'nin çalışmalarında, ortaokul ve lisedeki öğrencilerin kariyer kararları ile ilgili olarak beş faktör kişilik özellikleri incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre; Kariyer kararlılığı ile sorumluluk, açıklık, uyumluluk, duygusal istikrar arasında pozitif yönde ilişkiler bulunmuştur.

Katic vd. (2018)'nin çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin ve kişilik özelliklerinin kariyer gelişimlerine etkisini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışma sonuçlarına göre; cinsiyet ve sorumluluk kişilik özelliğinin kariyer gelişimi üzerinde önemli bir belirleyiciliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

Alkhelil (2016)'in kişilik özellikleri ile kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi ve bu özelliklerin üniversite / kolejde ana dal seçimini etkileyip etkilemediğini incelediği çalışma sonuçlarına göre; deneyime açıklık ile kariyer seçimi olarak araştırma ve bilim roller arasında pozitif, dışadönüklük ile teknik roller arasında pozitif yönde ilişkiler tespit edilmiştir.

İçerli ve Arsu'nun (2019) kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkilerini araştırdıkları çalışmanın sonuçlarına göre; kişiliğin gelişime açıklık ve sorumluluk boyutlarının kariyer değerlerinden meydan okuma boyutu üzerindeki açıklayıcılığının diğerlerine kıyasla daha fazla olduğu görülmüştür.

Rensburg vd. (2003)'nin yaptıkları çalışmaya göre; içedönüklük, nevrozizm, gelişime açıklık özelliklerine sahip olan bireylerin teknik/fonksiyonel yeterlilik ve güvenlik kariyer değerlerine, dışa dönüklük ve düşük nevrozizm ve uyumluluk özelliklerine sahip bireylerin genel yönetsel yetkinliğe sahip olma eğiliminde oldukları görülmektedir. Son olarak yine gelişime açıklık kişilik özelliği yüksek olan katılımcıların otonomi/özerklik kariyer değerine sahip olma eğilimlerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Bayram vd. (2012) üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerinin açıklanmasında kişiliğin bir etkisi olup olmadığını inceledikleri çalışmalarında; tüm temel kişilik özelliklerinin kız ve erkek öğrencilerde farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. En yüksek ilişki ise gelişime açıklık kişilik özelliği boyutuyla saf meydan okuma/rekabet kariyer değeri boyutu arasında bulunmuştur.

Barrick vd. (2003) 'nin beş faktör kişilik özellikleri ile meslek türleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında; girişimcilik kariyer değeri ile kişilik boyutlarından dışadönüklük arasında ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Gökdeniz ve Merdan (2011)'in kişilik ve kariyer seçimi arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında; uyumlulukla yönetsel yetkinliğe önem verme arasında, nevrozizmle hayat tarzı boyutuna önem verme arasında, sorumlulukla teknik/fonksiyonelliğe önem verme arasında, gelişime açıklıkla girişimciliğe önem verme arasında, dışa dönüklükle hayat tarzı boyutuna önem verme arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Şentürk ve Buran (2015)'in ön lisans öğrencilerinin kariyer değerlerini etkileyen faktörler arasında yaptıkları çalışma sonuçlarına göre; kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre güvenlik/istikrar ve yaşam tarzı boyutlarına daha fazla önem verdikleri görülmüştür.

Adıgüzel (2009)'in yaptığı çalışma sonuçlarına göre; araştırmaya katılan öğrencilerin farklı kariyer değerlerine sahip oldukları görülmüş olup, özellikle güvenlik/istikrar değerinde yoğunlaştıkları, ikinci olarak girişimci/yaratıcılık değerinde yoğunlaştıkları görülmüştür.

Koca (2010) tarafından yapılan araştırmada kariyer seçiminde, hayat tarzı, yönetsel yetkinlikler ve girişimcilik kariyer değerleri öğrenciler tarafından önemli bulunmuştur. Kariyer değerlerinden güvenlik ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Başol vd. (2012) tarafından yapılan araştırmada; araştırmaya katılan öğrencilerde hayat tarzı ve güvenlik/istikrar kariyer değerlerinin daha ağırlıklı olduğu ortaya çıkmıştır.

Gezen ve Köroğlu (2014) tarafından turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer çapalarının belirlenmesi amacıyla yaptıkları çalışmada; öğrenciler için teknik/fonksiyonel yetkinlik, hayat tarzı, girişimcilik, özerklik/otonomi kariyer değerlerinin diğerlerinden daha önemli olduğu tespit edilmiştir.

Batur ve Adıgüzel (2014) tarafından kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerinde yapılan araştırmada; araştırmaya katılan öğrencilerin en yüksek olarak güvenlik ve istikrar kariyer boyutuna önem verdikleri ortaya çıkmıştır. Girişimcilik ve yaratıcılık kariyer değerini tercih eden bireylerin ağırlıklı olarak erkek olduğu tespit edilmiştir.

Literatürden elde edilen bu bilgiler doğrultusunda aşağıda yer alan hipotezler oluşturulmuştur;

Tüm temel kişilik özelliklerinin algılanan kariyer değerleri üzerinde etki göstereceği düşünülmektedir. Buna bağlı olarak;

H1: Araştırmaya katılan öğrencilerin kişilik özelliklerinin algılanan kariyer değerleri üzerinde etkisi vardır.

H1a: Araştırmaya katılan öğrencilerin kişilik özelliklerinin özerklik/otonomi kariyer değeri üzerinde etkisi vardır.

H1b: Araştırmaya katılan öğrencilerin kişilik özelliklerinin güvenlik/istikrar kariyer değeri üzerinde etkisi vardır.

H1c: Araştırmaya katılan öğrencilerin kişilik özelliklerinin teknik fonksiyonel yetkinlikler kariyer değeri üzerinde etkisi vardır.

H1d: Araştırmaya katılan öğrencilerin kişilik özelliklerinin genel/yönetsel yetkinlikler kariyer değeri üzerinde etkisi vardır.

H1e: Araştırmaya katılan öğrencilerin kişilik özelliklerinin girişimcilik/yaratıcılık kariyer değeri üzerinde etkisi vardır.

H1f: Araştırmaya katılan öğrencilerin kişilik özelliklerinin hizmet/kendini bir amaca adanma kariyer değeri üzerinde etkisi vardır.

H1g: Araştırmaya katılan öğrencilerin kişilik özelliklerinin saf meydan okuma/rekabet kariyer değeri üzerinde etkisi vardır.

Yukarıda kurulan hipotezler ile birlikte çalışmada demografik özelliklerle bağlantılı iddia edilen alt amaçlara göre;

- ✓ Kişilik özellikleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.
- ✓ Kariyer değerleri algısı cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

4. Bulgular

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerini belirlemek için frekans analizi yapılmıştır. Frekans analizinde ise katılımcılara ait cinsiyet, sınıf, bölüm, anne eğitim, baba eğitim durumlarına ait bilgiler yer almaktadır. Bulgular Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo-1 Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

		Frekans	Yüzde(%)
Cinsiyet	Erkek	169	49,6
	Kadın	172	50,4
Sınıf	1.sınıf	75	22
	2. sınıf	88	25,8
	3.sınıf	94	27,6
	4.sınıf	84	24,6
Anne Eğitim	İlköğretim	33	9,7
	Ortaokul	81	23,8
	Lise	176	51,6
	Üniversite	51	15
Baba Eğitim	İlköğretim	25	7,3
	Ortaokul	35	10,3
	Lise	117	34,3
	Üniversite	162	47,5
Bölüm	YBS	35	10,3
	İşletme	107	31,4
	Sağlık Yönetimi	36	10,6
	Ulusl.İlişkiler	33	9,7
	Ulusl.Ticaret	84	24,6
	Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik	45	13,2

Elde edilen demografik bilgiler doğrultusunda, katılımcıların %50,4 ‘ünün kadın, %49,6 ‘sının erkek katılımcılardan oluştuğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların %27,6 ile en çok 3.sınıflardan oluştuğu, bölüm olarak ise en çok %31,4 ile işletme bölümü öğrencilerinden oluştuğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların anne eğitim düzeyinin en çok lise (%51,6) mezunu olduğu, baba eğitim düzeyinin %47 oranla üniversite mezunu olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Betimleyici İstatistikler

Araştırmanın değişkenleri ile ilgili betimleyici istatistikler değerlendirilmiştir. Her bir değişkenin alt boyutlarına dair ortalama, standart sapma, güvenilirlik katsayıları, soru sayıları ve kullanılan ölçek düzeyleri ile ilgili sonuçlar tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo-2 Değişkenler İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Yapılar	Ortalama	Standart Sapma	Soru Sayısı	Güvenirlilik Katsayısı	Ölçek Düzeyi
Dışadönüklük	3,62	0,95	8	0,935	5
Sorumluluk	3,76	0,60	9	0,849	5
Deneyime Açıklık	3,66	0,77	10	0,874	5
Uyumluluk	3,85	0,62	9	0,758	5
Duygusal Dengesizlik	2,44	0,55	8	0,753	5
Özerklik/Otonomi	3,88	1,06	4	0,956	5
Güvenlik/İstikrar	3,32	0,84	5	0,863	5
Teknik/Fonksiyonel Yetkinlikler	2,59	1,06	6	0,911	5
Genel/Yönetimsel Yetkinlikler	3,77	1,02	6	0,843	5
Girişim Yaratıcılık	3,55	1,14	5	0,961	5
Hizmet/Adanmışlık	2,86	1,08	4	0,947	5
Saf Meydan Okuma/Rekabet	3,41	1,15	5	0,956	5

Değişkenlerin alt boyutlarına yönelik tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, katılımcıların kişilik özellikleri bakımından kendilerini dışa dönük, sorumlu, gelişime açık, uyumlu bireyler olarak tanımladıkları, duygusal dengesizlik boyutuna ise düşük düzeyde katıldıkları görülmektedir. Kariyer değerlerine ait boyutlar incelendiğinde katılımcıların özerklik/otonomi, genel/yönetimsel yetkinlikler, girişim/yaratıcılık ve meydan okuma/rekabet boyutlarına ait skorlarının yüksek olduğu görülürken, hizmet/adanmışlık ve teknik/fonksiyonel yetkinliklere ait skorlar düşük düzeyde kalmıştır. Güvenirlilik analizi Cronbach Alfa değeri hesaplanarak yapılmıştır. Alfa değerinin 0,70'den büyük olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin,2018:334). Bu doğrultuda 0.75 ile 0,96 arasında değişen katsayıların güvenilir düzeyde olduğu söylenebilir.

4.3. Farklılığa Yönelik Bulgular

Bu kısımda araştırmaya katılanların kişilik özellikleri ve algılanan kariyer değerlerinin aşağıda belirtilen demografik değişkenlerden cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik T-testi sonuçları tablo 3'de paylaşılmaktadır.

Tablo-3 Cinsiyete Göre Değişkenlerin T-testi Sonuçları

	Cinsiyet	A.O	SS	t	p
Dışadönüklük	Erkek	3,77	,79	2,930	,004
	Kadın	3,48	1,07	2,938	,004
Sorumluluk	Erkek	3,69	,57	-2,259	,025
	Kadın	3,84	,62	-2,260	,024
Deneyime Açıklık	Erkek	3,81	,66	3,510	,001
	Kadın	3,52	,84	3,517	,000
Uyumluluk	Erkek	3,78	,64	-1,978	,049
	Kadın	3,91	,60	-1,976	,049
Duygusal Dengesizlik	Erkek	2,38	,58	-1,738	,083
	Kadın	2,49	,53	-1,737	,083
Özerklik Otonomi	Erkek	4,12	,92	4,280	,000
	Kadın	3,64	1,13	4,288	,000
Güvenlik İstikrar	Erkek	3,14	,78	-3,958	,000
	Kadın	3,50	,86	-3,961	,000
Teknik/ Fonksiyonel Yetkinlikler	Erkek	2,48	1,00	-1,871	,062
	Kadın	2,69	1,11	-1,873	,062
Genel/ Yönetimsel Yetkinlikler	Erkek	3,90	,85	2,268	,024
	Kadın	3,65	1,16	2,274	,024
Girişim Yaratıcılık	Erkek	3,88	1,03	5,531	,000
	Kadın	3,23	1,14	5,536	,000
Hizmet/ Adanmışlık	Erkek	2,94	1,06	1,409	,160
	Kadın	2,78	1,09	1,409	,160
Meydan Okuma/ Rekabet	Erkek	3,64	,98	3,705	,000
	Kadın	3,19	1,25	3,712	,000

Araştırmaya katılanların kişilik özellikleri ve kariyer değerleri algısının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t testinin Tablo 3'deki sonuçlarına göre cinsiyetin anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Buna göre kişilik özellikleri için sırasıyla; dışadönüklüğün anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p=0,04 < 0,05$) erkek katılımcıların daha dışadönük bireyler olduğu, sorumluluğun anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p=0,025 < 0,05$) kadın katılımcıların daha sorumluluk sahibi olduğu, gelişime açıklığın anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p=0,01 < 0,05$) erkek katılımcıların daha gelişime açık bireyler olduğu, uyumluluğun anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p=0,049 < 0,05$) kadınların daha uyumlu bireyler olduğu görülmüştür. Duygusal dengesizliğin kadın erkek arasında anlamlı bir farklılığı bulunamamıştır ($p=0,08 > p=0,05$). Algılanan kariyer değerlerinin cinsiyete göre farklılıkları sırasıyla; özerklik/otonomi de anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p=0,00 < 0,05$) erkek katılımcıların daha özerkliğe önem veren bireyler olduğu, güvenlik/istikrar da anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p=0,00 < 0,05$) kadınların güvenlik ve istikrara daha çok önem verdiği, genel/yönetimsel yetkinliklerde anlamlı bir farklılık

gösterdiği ($p=0,024 < 0,05$) erkeklerin genel yönetsel yetkinlik skorlarının daha yüksek çıktığı, girişim/yaratıcılıkta anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p=0,00 < 0,05$) erkek katılımcıların daha girişimci ve yaratıcı olduğu, meydan okuma /rekabet te anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p=0,00 < 0,05$) erkek katılımcıların rekabetçi bireyler olduğu tespit edilmiştir.

4.4. Korelasyon Analizi Bulguları

Kariyer değerleri ve kişilik özellikleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde kariyer değerleri arasında yer alan özerklik/otonomi, güvenlik/istikrar, teknik/fonksiyonel yetkinlikler, genel/yönetsel yetkinlikler, girişim/yaratıcılık, hizmet/adanmışlık, meydan okuma/rekabet ve ile tüm kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak pozitif ve negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo-4 Kariyer Değerleri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	Özerklik/ Otonomi	Güvenlik/ İstikrar	Teknik/ Fonksiyonel Yetkinlikler	Genel/ Yönetsel Yetkinlikler	Girişim/ Yaratıcılık	Hizmet/ Adanmışlık	Meydan Okuma/ Rekabet
Dışadönüklük	,711**	-,638**	-,630**	,550**	,641**	0,037	,705**
Sorumluluk	-,457**	,379**	,353**	-,373**	-,439**	-0,088	-,417**
Gelişime Açıklık	,708**	-,576**	-,563**	,566**	,676**	,129*	,709**
Uyumluluk	-,382**	,348**	,377**	-,344**	-,369**	-0,005	-,386**
Duygusal Dengesizlik	0,017	,206**	,192**	,129*	,110*	,291**	0,032

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasındaki korelasyonlarına bakıldığında kariyer değerlerinden özerklik /otonomi ile kişilik özelliklerinden dışa dönüklük (,711), gelişime açıklık (,708) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler elde edilmiş, sorumluluk (-,457) ve uyumlulukla (-,382) negatif yönlü anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Duygusal dengesizlik boyutunda ise anlamlı bir ilişki elde edilememiştir (,017).

Kariyer değerlerinden güvenlik istikrar ile kişilik özelliklerinden sorumluluk (,379) ve uyumluluk (,348) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler elde edilirken, dışadönüklük (-,638) ve gelişime açıklıkla (-,576) negatif yönlü anlamlı ilişkiler elde edilmiştir.

Kariyer değerlerinden teknik/fonksiyonel yetkinlikler ile sorumluluk (,353), uyumluluk (,377) ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunurken dışa dönüklük (-,630) ve gelişime açıklıkla (-,563) negatif yönlü anlamlı ilişkiler elde edilmiştir.

Kariyer değerlerinden genel yönetsel yetkinlikler ile kişilik özelliklerinden dışa dönüklük (,550), gelişime açıklık (,566) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler elde edilmiş, sorumluluk (-,373) ve uyumlulukla (-,344) negatif yönlü anlamlı ilişkiler elde edilmiştir.

Kariyer değerlerinden girişim/yaratıcılık ile kişilik özelliklerinden dışa dönüklük (,641), gelişime açıklık (,676) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler elde edilmiş, sorumluluk (-,439) ve uyumlulukla (-,369) negatif yönlü anlamlı ilişkiler elde edilmiştir.

Kariyer değerlerinden hizmet/adanmışlık ile kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik (,291) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler elde edilirken uyumluluk (-,005), sorumluluk (-,088), dışadönüklük (,037) ile anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Son olarak kariyer değerlerinden meydan okuma/rekabet ile kişilik özelliklerinden dışa dönüklük (,705), gelişime açıklık (,709) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler elde edilmiş, sorumluluk (-,417) ve uyumlulukla (-,386) negatif yönlü anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Duygusal dengesizlik boyutunda ise anlamlı bir ilişki elde edilememiştir (,032).

4.5. Regresyon analizi bulguları

Regresyon analizi bağımlı bir değişken ile bu bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin bir model ile açıklanmasını ifade eder (Gürbüz ve Şahin,2018:269). Aşağıda tablo 5'te regresyon analizi bulgularına yer verilmiştir.

Tablo-5 Kişilik Özellikleri ile Kariyer Değerleri Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	F	Sig.	R ²	Durbin-Watson	β	t	Sig	TOL	VIF
Özerklik/Otonomi	Dışadönüklük					0,377	5,37	0	0,242	4,127
	Sorumluluk					-0,228	-3,779	0	0,329	3,041
	Gelişime Açıklık	100,652	0	0,6	1,784	0,331	5,12	0	0,286	3,499
	Uyumluluk					0,018	0,325	0,746	0,384	2,603
	Duygusal Dengesizlik					0,04	0,837	0,403	0,517	1,936
Güvenlik/İstikrar	Dışadönüklük					-0,285	-3,675	0	0,242	4,127
	Sorumluluk					0,332	4,984	0	0,329	3,041
	Gelişime Açıklık	70,282	0	0,51	1,641	-0,151	-2,108	0,036	0,286	3,499
	Uyumluluk					0,127	2,057	0,04	0,384	2,603
	Duygusal Dengesizlik					0,353	6,643	0	0,517	1,936
Teknik/Fonksiyonel Yetkinlikler	Dışadönüklük					-0,301	-3,793	0	0,242	4,127
	Sorumluluk	64,438	0	0,49	1,417	0,197	2,901	0,004	0,329	3,041
	Gelişime Açıklık					-0,14	-1,913	0,057	0,286	3,499
	Uyumluluk					0,241	3,837	0	0,384	2,603
	Duygusal Dengesizlik					0,318	5,857	0	0,517	1,936
	Dışadönüklük					0,324	3,783	0	0,242	4,127

Genel/Yönetimsel Yetkinlikler	Sorumluluk	45,225	0	0,4	1,492	-0,035	-0,482	0,63	0,329	3,041
	Gelişime Açıklık					0,301	3,815	0	0,286	3,499
	Uyumluluk					-0,038	-0,552	0,582	0,384	2,603
	Duygusal Dengesizlik					0,212	3,612	0	0,517	1,936
GirişimYaratıcılık	Dışadönüklük					0,302	4,028	0	0,242	4,127
	Sorumluluk					-0,146	-2,271	0,024	0,329	3,041
	Gelişime Açıklık	79,619	0	0,54	1,322	0,408	5,903	0	0,286	3,499
	Uyumluluk					0,028	0,47	0,639	0,384	2,603
	Duygusal Dengesizlik					0,174	3,384	0,001	0,517	1,936
Hizmet/Adanmışlık	Dışadönüklük					0,041	0,405	0,686	0,242	4,127
	Sorumluluk	13,52	0	0,17	1,105	0,073	0,844	0,399	0,329	3,041
	Gelişime Açıklık					0,25	2,685	0,008	0,286	3,499
	Uyumluluk					0,243	3,016	0,003	0,384	2,603
Meydan Okuma/Rekabet	Dışadönüklük					0,382	5,354	0	0,242	4,127
	Sorumluluk	94,802	0	0,59	1,571	-0,089	-1,445	0,149	0,329	3,041
	Gelişime Açıklık					0,358	5,441	0	0,286	3,499
	Uyumluluk					-0,057	-1,009	0,314	0,384	2,603
	Duygusal Dengesizlik					0,099	2,026	0,044	0,517	1,936

Bireylerin algılanan kariyer değerleri düzeylerini kişilik özelliklerinin ne kadar belirlediğini incelemek üzere çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Bulunan R² (belirleyicilik katsayısı) değerlerine göre, bağımsız değişken olan kişilik özelliklerinin bağımlı değişken olan kariyer değerlerini etki düzeyi çoktan aza doğru özerklik/otonomi (R²=0,600), meydan okuma/rekabet (R²=0,586), girişim/yaratıcılık (R²=0,543), güvenlik/istikrar (R²=0,512), teknik/fonksiyonel yetkinlikler (R²=0,490), hizmet/adanmışlık (R²=0,168) olarak tespit edilmiştir. VIF değerlerinin 10'dan büyük olmaması ve Tolerance değerinin 0,2'den küçük olmaması değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunları olmadığını göstermektedir.

Sonuçlara göre; duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin güvenlik/istikrar ($\beta=,35$, $p<0,01$), teknik/fonksiyonel yetkinlikler ($\beta=,31$, $p<0,01$), hizmet/adanmışlık ($\beta=,48$, $p<0,01$) kariyer değerlerini açıklamada önemli bir etkiye sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Dışa dönüklük kişilik özelliğinin, özerklik/otonomi ($\beta=,37$, $p<0,01$) genel/yönetimsel yetkinlikler ($\beta=,32$, $p<0,01$), meydan okuma/rekabet ($\beta=,38$, $p<0,01$) kariyer değerlerini açıklamada önemli bir etkiye sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Gelişime açıklık kişilik özelliğinin

girişim/yaratıcılık kariyer değerini açıklamada önemli bir katkısı olduğu tespit edilmiştir ($\beta=,40$, $p<0,01$).

Tablo incelendiğinde, özerklik/otonomi boyutu üzerinde uyumluluk ve duygusal dengesizliğin, güvenlik/istikrar boyutu üzerinde gelişime açıklık ve uyumluluğun, teknik/fonksiyonel yetkinlikler üzerinde gelişime açıklığın, genel/yönetimsel yetkinlikler üzerinde uyumluluğun, girişim/yaratıcılık boyutu üzerinde sorumluluk ve uyumluluğun, hizmet/adanmışlık boyutu üzerinde dışadönüklük ve sorumluluğun, hizmet/adanmışlık boyutu üzerinde sorumluluk ve uyumluluğun anlamlı katkıları olmadığı görülmüştür ($p>0,01$).

5.Sonuçlar

Bireyler kendi yeteneklerini, bireysel değerlerini ve güdülerini algıladığında kariyer eğilimleri ortaya çıkmaya başlamaktadır. Bu eğilimler netleştğinde ise kariyer değerleri oluşmaktadır. Bir bireyin önem verdiği kariyer değeri kişilik özelliklerinin etkisinde kalmaktadır. Doğru bir kariyer tercihi yapmak yaşamın büyük kısmının iş hayatında geçtiği günümüz iş dünyasında yaşam kalitesi bakımından çok önemlidir. Son yıllarda eğitimini yarıda bırakarak üniversite eğitimini terk etme oranları yükselmektedir. Genç insanların kendi geleceklerini oluşturdukları dönemde hem kendi hayatları hem çalıştıkları kurumlar ve nihayetinde ülkemiz için verimli olabilmeleri için kariyer planlamalarını doğru yapmaları gerekmektedir. Birçok farklı etmenin kariyer değerlerinin oluşmasında etkili olabileceği gibi bu çalışmada bu faktörlerden kişilik özellikleri ele alınmış ve bu özelliklerin kariyer değerlerini açıklamada ne derecede etkili olduğu incelenmiştir. Çalışmada kariyer değerlerinin kişilik özellikleri ile ilişkisiyle ilgili bulgular aşağıda açıklanmıştır.

Kariyer değerleri boyutlarıyla ilgili ortalamalar incelendiğinde katılımcıların en çok özerklik/otonomi değerine yüksek puan verdikleri, en düşük ise hizmet/adanmışlık boyutuna katıldıkları görülmüştür. Bu sonuçlara göre katılımcılar örgütsel kısıtlamalardan bağımsız, kendi saatlerini ve çalışma şartlarını oluşturabilecekleri bir kariyere eğilim göstermektedirler. Hizmet/adanmışlık boyutunda düşük puanlama yapılması ise katılımcıların diğer insanlara yardım etme, yapacakları çalışmalarla dünyayı daha iyi kılma ya da maddi getirilerden ziyade bir olaya kendini adama gibi değerleri daha düşük önemde gördükleri sonucu çıkarılabilir.

Kariyer değerlerinden özerklik/otonomiye önem veren bireyler kendi çalışma kurallarını belirlemek isteyip başkalarının himayesinde çalışmaktan hoşlanmayan özgürlüğüne düşkün kişilerdir. Araştırma sonuçlarına göre bu boyut ile dışadönüklük ve gelişime açıklık kişilik özelliği arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki bulunduğu görülmüştür. Dışadönük bireyler kendine güvenen, sosyal ve karşılaştıkları durumları daha az riskli gören kişilerdir. Deneyime açık bireyler ise yenilik ve çeşitliliğe meraklı, değişime açık ve esneklerdir. Bulgulara göre dışadönük ve deneyime açık katılımcıların özerkliğe önem veren bireyler olduğu söylenebilir. Bu sonuç literatürdeki başka bir çalışmayla benzerlik göstermektedir (Rensburg vd. 2003). Buna karşılık özerklik/otonomi boyutu ile sorumluluk ve uyumluluk özellikleri arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Özgürlüğüne düşkün, başkalarına bağlı olmak istemeyen özerklik değerine önem veren bireylerin sorumluluk ve uyumluluk özelliklerine uymadığı söylenebilir.

Kariyer değerlerinden güvenlik/istikrar boyutuna önem veren bireyler daha gelecekleri konusunda daha garantici, kalıcı olmayı önemseyen sosyal güvenceye önem

veren kişilerdir. Araştırma sonuçlarına göre bu boyut ile sorumluluk, uyumluluk, duygusal dengesizlik arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmüştür. Duygusal dengesizlik puanı yüksek kişiler tedirgin edici durumlarla karşı karşıya kaldıklarında buldukları ortamı terk etme eğilimine sahip bireylerdir. Bu bireylerin güvenlik /istikrar boyutuna önem verdikleri, aynı zamanda sorumluluk sahibi ve örgüte uyumluluk sağlayabilecek bireylerin güvenlik/istikrar kariyer değerine önem verdikleri söylenebilir. Buna karşılık güvenlik/istikrar ile dışa dönüklük ve deneyime açıklık arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Güvenlik ve istikrara önem veren bireylerin riske girmeyi sevmeyen, deneyime kapalı ve dışadönük kişiler olmadıkları söylenebilir.

Aynı şekilde teknik/fonksiyonel yetkinlikler ile sorumluluk ve uyumluluk ve duygusal dengesizlik ile pozitif yönlü, dışadönüklük ve deneyime açıklık ile negatif yönlü ilişkiler elde edilmiştir. Bu sonuçlar literatürdeki çalışmalarla paralellik göstermektedir (Rensburg vd. 2003; Gökdeniz ve Merdan, 2011). Teknik fonksiyonel yetkinliğe önem veren bireyler belirli bir alanda uzmanlaşmaya önem verirler. Terfi ya da yükselmeden ziyade kendi alanlarında en iyisi olmak onlar için çok önemlidir. Sonuçlara bakıldığında bu değere önem veren katılımcıların sorumluluk sahibi ve uyumlu bireyler olduğu, farklı deneyimlere kapalı ve dışadönük kişiler olmadıkları söylenebilir.

Genel/yönetimsel yetkinliğe sahip bireyler insanları yönetme ve iyi iletişim kurabilme yeteneğine sahip bireyler olmalıdırlar. Sonuçlara bakıldığında dışadönüklük ve deneyime açıklıkla pozitif, sorumluluk ve uyumluluk ile negatif yönlü ilişkiler olduğu ortaya çıkmıştır. İyi bir yönetici dışadönüklük ve deneyime açıklık ile iyi ilişkiler kurma ve risk yönetme durumlarını idare edebilir ancak sorumluluk ve uyumluluk özelliklerinin de yüksek olması beklenir. Sonuçlara göre yönetimsel yetkinliğe önem veren bireylerin sorumluluk ve uyumluluk özelliklerinin düşük olduğu görülmektedir.

Girişim/yaratıcılık değerine önem veren bireyler kendi işlerini kurma konusunda hevesli yaratıcı fikirlere sahip yenilikçi kişilerdir. Sonuçlara bakıldığında girişimci yaratıcılık ile dışadönüklük ve deneyime açıklık arasında pozitif yönde ilişkiler olduğu, sorumluluk ve uyumluluk ile negatif yönde ilişkiler bulunduğu görülmektedir. Bu sonuçlar Barrick vd. (2003) ile Bayram ve arkadaşlarının (2012) çalışmalarıyla paralellik göstermektedir. Risk almayı seven, girişimciliğin özünde bulunan yaratıcılık özelliğine sahip katılımcıların dışa dönük ve deneyime açık bireyler olduğu söylenebilir. Kendi işini kurma sorumluluğunu üstlenen bireylerin sorumluluk ve uyumluluk özelliklerinin yüksek olması beklenir ancak sonuçlara göre girişimci yaratıcı bireylerin sorumluluk ve uyumluluk özelliklerinin düşük olduğu görülmektedir.

Hizmet/adanmışlık değerine sahip kişiler için kariyer öncelikle insanlığa hizmet üretecek, fayda sağlayacak işler yapmaktır. Sonuçlara bakıldığında yalnızca duygusal dengesizlik boyutu ile pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Endişeli, depresif ve olaylar karşısında çok fazla stres yaşayan duygusal olarak dengesiz bireylerin kendini bir olaya adanmaya önem veren bireyler oldukları görülmüştür.

Meydan okuma/rekabet değerine önem veren bireyler için güç elde etme hevesi baskın olarak ön plana çıkar ve başkalarıyla rekabet ederek yenme isteğinde bulunurlar. Sonuçlara göre dışadönüklük ve deneyime açıklık ile pozitif yönde, sorumluluk ve uyumluluk ile negatif yönde ilişkiler bulunmuştur. Bu sonuçlar İçerli ve Arsu'nun (2019) çalışmalarıyla paralellik göstermektedir. Meydan okuma ve rekabeti seven kişilerin dışadönük ve deneyime açık bireyler oldukları ancak sorumluluk ve uyumluluk özelliklerinin düşük olduğu söylenebilir.

Sonuçların geneline bakıldığında özerkliğe, yönetsel yetkinliğe, girişimciliğe ve rekabete önem veren katılımcıların ortak olarak dışadönük ve deneyime açık bireyler oldukları ancak sorumluluk ve uyumluluk özelliklerinin düşük oranda olduğu görülmüştür. Buna karşın güvenlik/istikrara ve teknik fonksiyonel yetkinliğe önem veren bireylerin ise sorumluluk ve uyumluluk sahibi olduğu fakat dışadönük ve deneyime açık olmadıkları tespit edilmiştir. Yapılan analizlerde cinsiyete göre farklılıklar elde edilmiştir. Erkeklerin daha dışadönük ve deneyime açık oldukları, kadınların ise daha uyumlu ve sorumluluk sahibi oldukları tespit edilmiştir. Buna paralel olarak kariyer değerlerinde de farklılıklar elde edilmiş erkeklerin kariyer değerlerinde özerkliğe, yönetsel yetkinliğe, girişimciliğe ve rekabete daha fazla önem verdikleri, kadınların ise güvenlik/istikrara daha çok önem verdikleri tespit edilmiştir. Bu sonuçlar Şentürk ve Buran (2015)'in, Batur ve Adıgüzel (2014)'in çalışmalarıyla desteklenmektedir.

Araştırmanın en önemli kısıtı yalnızca bir üniversitenin bir fakültesinde yapılmasından dolayı dar bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmesidir. Sonuçlar yalnızca Düzce Üniversitesi İşletme Fakültesi örneğinde geçerlidir. Dolayısıyla sonuçlar genelleştirilememektedir. Gelecekteki çalışmalarda kariyer değerleri daha büyük çaplı örneklemelerde veya farklı bağımsız değişkenlerle incelenebilir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu araştırma bilimsel araştırma yayın etiği kurallarına uygun şekilde gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın verileri 2019 yılında toplandığından ve ULAKBİLİM'in 2020 yılı öncesi veriler için etik kurul raporu gerekmediğine dair görüş belirtmesine istinaden etik kurul raporu bulunmamaktadır.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Bu çalışma Nisa KAPLAN tarafından yapılmıştır.

Çıkar Çatışması

Bu çalışmada herhangi bir çıkar çatışmasına konu değildir.

Kaynakça

- Alkhelil, A.H. (2016). The Relationship between Personality Traits and Career Choice: A Case Study of Secondary School Students. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 5(2), 139-152.
- Alkan, N. (2007). "Beş Faktör Kişilik Ölçeği" nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması" Ankara. Yayınlanmamış Araştırma.
- Ahmetoğulları, K., Güneş, M. (2017). "Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Mesleğin Geleceğine Bakış Açılarının Etkisi: Hilvan Myo Örneği". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 9(21), 24-39.
- Ardıç, K., Gündoğmuş, E. (2016). "Bireylerin Kişilik Özelliklerinin İşveren Çekiciliği Algısına Etkisi" *Journal of Behavior at Work – JB@W*, Vol.1(1)
- Adıgüzel, O., (2009). "Shein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma" *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 277-292.

- Bahar,H.,Kağan,M.,(2018).’’Öğretmen Adaylarında Öz-yeterlik Algılarının Yordayıcısı Olarak Beş Faktör Kişilik Özellikleri’’ *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 20(3).
- Bayram, N., Gürsakal, S., Aytaç, S. (2012). "Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 181-190.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2018). “Bilimsel Araştırma Yöntemleri” (25. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Bacanlı,H.,İlhan,T.,Aslan,S.(2009)’’ Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi : Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi ‘’ *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* , 7(2), 261-279.
- Bahçekapılı,E., Karaman,S.(2015).’’ Uzaktan Eğitimde Kişilik Özellikleri ve Akademik Başarı: Bir Literatür İncelemesi’’ *Journal of Instructional Technologies & Teacher Education* 4(3), 26-34.
- Başol, O., Bilge, E., Kuzgun, Ş. (2012). “Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 57-68.
- Barrick, M.R. ve Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis, *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M.R., Mount, M.K., Gupta, R. (2003). Meta-Analysis of the Relationship Between the Five-Factor Model of Personality and Holland’s Occupational Types, *Personnel Psychology*, 56, 45–74.
- Batur, H. Z., Adıgüzel, O. (2014). "Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Öğrencileri Örneği", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (42), 327-348.
- Çarıkçı, H.,Morçin, S. (2014). “Önlisans Turizm Öğrencilerinin Kariyer Değerleri: Sarıkamış Örneği, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi (EJOIR)* ,2.
- Çingı, H. (1994). “Örnekleme Kuramı “ (ikinci baskı). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Basımevi.
- Değirmenci,B.(2018).’’Y Kuşağının Yaşam Tarzının Kariyer Değerleri Üzerindeki Rolü : Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırması’’ Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Demirci,Ş.,Erol,E.,Zeren,F. (2015).’’Muhasebecilik Mesleğine Yönelimde Beş Faktör Kişilik Ölçeği: İşletme Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama’’ *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 25-37.
- Feldman,D., Bolino,M. (1996).’’ Careers within careers: Reconceptualizing The Nature Of Career Anchors and Their Consequences’’ *Human Resource Management Review* Volume 6, Issue 2, Pages 89-112.
- Gezen, T., Köroğlu, Ö. (2014). “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Seçimine Etki Eden Kariyer Çapalarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 213-234.
- Giluk, T.L. ve Postlethwaite, B.E. (2015). Big Five Personality and Academic Dishonesty: A Meta-Analytic Review, *Personality and Individual Differences*, 72, 59–67.
- Goldberg, L. R., “An Alternative Description of Personality: The Big Five Factor Structure”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6),1216-1229.
- Goldberg, L. R. (1993). “The structure of phenotypic personality traits”. *American Psychologist*, 48, 26-34.

- Gökdeniz, İ., Merdan, E. (2011). "Kişilik İle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 23-36.
- Gümüş, Ö. D. "Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma (Türkiye-ABD)", Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz" (5. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Güvel, C. (2018). "Kişilik Özelliklerinin İş Doymu Üzerine Etkileri : Adana Seyhan Belediyesi Örneği" Yüksek lisans tezi , Adana.
- Horzum, M., Ayas, T., Padır, M. (2017) "Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması" *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), s:398-408.
- İçerli, L., Arsu, U. (2019). "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma" *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(8), 21-45.
- İnanç, Y. B. ve E. E. Yerlikaya (2012). Kişilik kuramları. (E-Kitap). 6. Baskı. Ankara: Pegem Akademi. S.241 Erişim: <http://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/11102012145314Kisilik%20Kuramlar%206.%20Baski.pdf> (Erişim: 1 Mart 2021).
- John, O.P., Donahue, E.M. ve Kentle, R.L. (1991). "The Big Five Inventory-Versions 4a and 54", Berkeley: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Katic, I., Ivanisevic, A., Grubic-Nesic, L., & Penezic, N. (2018). Effects of Sociodemographic Characteristics and Personality Traits on Career Development. *The International Journal of Aging and Human Development*, 87(2), 201-216.
- Koca, A. (2010). "Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma" *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(1), 56-70.
- Laker, D., Laker, R. (2007). "The Five-Year Resume: A Career Planning Exercise", *Journal of Management Education*, 31(1), 138.
- Lounsbury, J.W., Hutchens, T. & Loveland, J.M. (2005). An Investigation of Big Five Personality Traits and Career Decidedness Among Early and Middle Adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13(1).
- McCrae, R. (1991). "Tests and Assessment The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in Counseling" *Journal of Counseling & Development*, 69.
- McCrae, R., Costa, P. (1991). "The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in Counseling", *Journal of Counseling & Development*, 69.
- O'Brein, T.B. and De Longis, A. (1996). The Interactional Context of Problem-, Emotion-, and Relationship-Focused Coping: The Role of the Big Five Personality Factors. *Journal of Personality*, 64 (4), 775-813.
- Puher, M. A., (2009). "The Big Five Personality Traits as Predictors of Adjustment to College", Master Dissertation, Villanova University, Pennsylvania.
- Rensburg, S., V., Rothmann, J.C., Rothmann, S. (2003). "The Relationship Between Personality Characteristics and Career Anchors of Pharmacists, *Management Dynamics*, 12(3), 24-33.
- Richards, J. C., Schmidt, R. (2002). "Longman Dictionary of Language Teaching and Applied Linguistics" (4th ed.). London: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & T. A. Judge. (2011). "Organizational behavior." 14. Baskı. New Jersey: Pearson Education. S. 172.

- Schein,E.(1990). ‘‘Career Anchors and Job/Role Planning: The Links Between Career Pathing and Career Development’’ <http://hdl.handle.net/1721.1/2315>
- Schein ,E.(1996). ‘‘Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century’’ *The Academy of Management Executive*, 10(4), 80-88.
- Şentürk,E.,Buran,K., (2015). ‘‘Ön Lisans Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma’’, *Elektronik Meslek Yüksekokulları Dergisi*, 3(5).
- Şimşek, E. ve Aktaş, H. (2014). Örgütsel Sessizlik ile Kişilik ve Yaşam Doyumu Etkileşimi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (2), 121-136.
- Tatlıoğlu,K.(2014).’’Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı’na Göre Kişilik Özellikleri Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi’’, *Tarih Okulu Dergisi*, XVII, 939-971.
- Tekin,Ö.A.(2012).’’Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler:Antalya Kemer’deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama ‘’, Doktora Tezi, Antalya.
- Türkay,O.,Eryılmaz,B.(2010). ‘‘Kariyer Değerleri ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi:Türk Turizm Sektöründen Örnekler’’, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24.
- Yalçın,Ç.(2018).‘‘Kişilik Özellikleri ve Örgüt İkliminin Bilgi Ataleti Üzerindeki Etkisi: Düzce Adliyeleri Üzerinde Bir Araştırma ‘’ Yüksek Lisans Tezi, Düzce.
- Yavuz,N.,Sağlam,M.,Ülgen,B.(2018).‘‘Öğrencilerin Kariyer Tercihlerine Göre Kişilik özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: İşletme Lisans Bölümü Öğrencileri Üzerine bir Araştırma’’, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(40), 458-495.
- Yıldırım,H. (2019) ‘‘Schein’in Kariyer Değerleri Kümesi Temelinde İİBF Öğrencilerinin Kariyer Planlamasında Muhasebe ve Bankacılık-Finans Mesleklerine Yönelik Düşüncelerinin Analizi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF’de Bir Araştırma’’ Yüksek Lisans Tezi , Sivas.

İnternet Kaynakları

www.tdk.gov.tr, Erişim tarihi: 13 Kasım 2019