

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**Z KUŞAĞININ A VE B TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİREYSEL
KARİYER PLANLAMALARINA ETKİSİ***

Gökhan ÜNLÜ¹ & Hüseyin ÇİÇEK²

Öz

Bu araştırmanın amacı günümüz yenilenen ve gelişen teknolojinin bir parçası olan Z kuşağındaki bireyleri temsil eden lise öğrencilerinin A ve B tipi kişilik özelliklerinin bireysel kariyer planlamaları üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, Isparta il ve ilçelerinde öğrenim görmekte olan 785 öğrenciye ulaşılarak, çevrimiçi anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Alan araştırması sonucunda eksiksiz tamamlanan 687 kişilik veri seti değerlendirmeye alınmıştır. Anketin, birinci bölümde kariyer planlama ölçeği, ikinci bölümde A ve B tipi kişilik ölçeği ve üçüncü bölümde demografik veriler yer almaktadır. Araştırma sonucunda ulaşılan veriler SPSS 20 ve AMOS istatistik programları ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma, doğrulayıcı faktör ve güvenilirlik analizi, korelasyon, çoklu regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Veri seti araştırmanın amacına uygun olarak yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda A tipi kişiliğin alt boyutları olan hız verilen önem ve sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutlarının, bireysel kariyer planlamanın alt boyutu olan kariyer uyumluluğu ile pozitif yönlü anlamlı birer ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan A tipi kişiliğin alt boyutu olan işe verilen önem ve hız verilen önem boyutlarının, kariyer planlamanın bir diğer alt boyutu olan kariyer iyimserliği boyutu üzerinde anlamlı ilişki ve etkinin bulunduğu araştırma sonucunda tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kuşak, Z Kuşağı, Kişilik, A ve B Tipi Kişilik, Kariyer Planlama

JEL Kodları: I20, M10, M12.

Başvuru: 31.12.2021 **Kabul:** 06.06.2022

* Bu çalışma, Gökhan Ünlü'nün "Z Kuşağı Bireylerin A ve B Tipi Kişilik Özelliklerinin Bireysel Kariyer Planlama Üzerine Etkisi: Isparta İli Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden (Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2021) üretilmiştir.

¹ Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bölümü, Burdur/Türkiye, gokhanunlu_32@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-0753-4470>

² Doç.Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, hcicek@mehmetakif.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8284-7955>

THE EFFECT OF A-B TYPE PERSONALITY TRAITS OF GENERATION Z ON INDIVIDUAL CAREER PLANNING³

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of A and B type personality traits of high school students, who represent individuals in the Z generation, who are a part of today's renewed and developing technology, on their individual career planning. In line with this purpose, an online survey was conducted by reaching 785 students studying in Isparta provinces and districts. As a result of this study, a fully completed data set of 687 people was evaluated. The first part of the questionnaire includes career planning scale, the second part includes A and B personality scales, and the third part includes demographic data. The data obtained as a result of the Research analyzed with SPSS 20 and AMOS statistical programs. Frequency, percentage, mean and standard deviation, confirmatory factor and reliability analysis, correlation, multiple regression analysis methods were used in the analysis of the data. The data set were interpreted in accordance with the purpose of the research. As a result of the research, it has been determined that the sub-dimensions of A type personality, the importance given to speed and the distance from social activities, have a positive and significant relationship with career adaptability, which is a sub-dimension of individual career planning. On the other hand, it has been determined as a result of the research that the sub-dimensions of the importance given to the job and the importance given to the speed, which are the sub-dimensions of type A personality traits, have a significant relationship and effect on the dimension of career optimism, which is another sub-dimension of career planning.

Keywords: *Generation, Generation Z, Personality, Type A and B Personality, Career Planning.*

JEL Codes: *I20, M10, M12*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

Artan küreselleşme, teknolojinin vazgeçilmez bir unsuru olması nedeniyle bireyleri hızlı bir gelişim ve değişim içerisinde itmektedir. Bu süreç içerisinde yaşamlarını devam ettirmek durumunda olan bireyler, mevcut düzene ayak uydurmak zorundadır. Nitekim söz konusu bireylerin ilgili yapı içerisinde gelişip şekillenen birer aracı konumunda olduğu ifade edilebilir. Öyle ki global bir dünya düzeni, bireyleri zorlu yaşam koşullarına çekmekte ve bireyler bu düzen içerisinde hareket etmektedir (Crampton, 2009: 807; Göksel ve Güneş, 2017: 3; Levickaite, 2010: 173; Ceyhan ve Yıldırım, 2020: 724). Bu hareketlilik ise, bireylerin yaşam koşullarını zorladığı gibi kariyer hedeflerine ulaşmada engel teşkil etmektedir. Ekonomik dengesizlik

³ The Extended English Summary is located the end of the Article

bireylerin doğdukları ve yaşamlarını birlikte sürdürdükleri aile yapısı içerisinde çıkılmaz bir boşluğa düşürmektedir. Ancak ekonomik adaletsizliğin acımasız olması ailelerin çocuklarının kariyerlerine istemeyerek de olsa etki ve baskı yapmaktadır. Daha çocuk yaşta evine destek ve maddi anlamda yardımcı olabilmek amacıyla çocuklar kariyer hedeflerinden yoksun bırakılmaktadır.

Acımasız ekonomik düzen küçük yaştaki bu çocukların kariyer planlarına engel olmakta ve sonu kaçınılmaz sonuçlar teşkil etmektedir. Bu sonuçlar içerisinde bireyler, belirli dönemin özelliklerini ve şartlarını farklı boyutlarda ve evreler halinde yaşamakta ve bu yaşam süreci içerisinde şahit oldukları olay ve olgular bağlamında birtakım sınıflandırmalar ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu sınıflamalar ise, kuşakları oluşturmaktadır. Kuşak, aynı dönemin şartlarını yaşamış ve aynı çağın özelliklerine sahip olan bireylerin oluşturduğu topluluklardır (Adıgüzel, 2014: 165).

Kuşak toplulukları, farklı dönemlerin özelliklerine sahip oldukları için her dönemin kendine has özellikleri ve sınıflandırmaları vardır. Dolayısıyla alan yazında farklı tarih aralıkları olarak kabul gören kimi tarihler bulunmaktadır. Örneğin, 1925-1945 arasındaki yıllar Sessiz Kuşak, 1946-1961 arasındaki yıllar Bebek Patlaması Kuşağı, 1965-1979 arasındaki yıllar X kuşağı, 1980-1999 arasındaki yıllar Y kuşağı ve bu çalışmanın da bir değişkeni olan 2000 yılı ve üzeri Z kuşağı olarak nitelendirilmektedir (Aka, 2018: 121).

Z kuşağının bireyleri, doğum anından gençlik yıllarına kadar doğrudan teknoloji ile iç içedir. Bu sebeple söz konusu bireyler teknolojik bir yapı içinde yaşamını idame ettirirler. Ayrıca bu bireylerin diğer kuşaklara görece duygu, düşünce ve algılarının da farklı oldukları önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Şu hâlde Z kuşağının kimi isimlendirmeleri bulunmaktadır. Söz gelimi, "I Generation", "Next Generation" ve "İnternet Kuşağı" gibi farklı isimlendirmeler bu kuşak bireyleri için kullanılmaktadır (Başol ve Aydın, 2014: 4).

Dijital yaşamın bir parçası olan bu kuşağın bireyleri; düşünce tarzı, yaşam şekli, gelecek hayali ve en önemlisi kişilik yapısı olarak diğerlerinden ayrılmaktadır. Şu hâlde, söz konusu bireylerin kariyer planlamalarının da teknoloji ve rahatlık ile iç içe olması kaçınılmaz bir gerçeklik olarak değerlendirilmektedir (Taş vd., 2017: 1043). Çevrimiçi olarak nitelendirilen ve kariyer planlamalarını çevrimiçi yaşam biçimi olarak algılayan bu bireyler savaşı özelliğe sahip olmalarıyla bilinmektedirler.

Ön plana çıkan bu özellikleri sayesinde diğer kuşaklardan belirgin farkla ayrılan bu bireyler savaşların yaşandığı sessiz kuşak döneminin zorlu şartlarının yanı sıra rahat bir dönemin yapısı içerisinde yaşamlarını sürdürmektedirler. Ayrıca söz konusu çevrim içi kuşak; iletişim ve teknolojinin kısıtlı olduğu bir devri yaşayan X ve Y kuşağı bireyleri ile karşılaştırıldığında telefon tablet ve sanal ortamlar gibi birçok özelliğin hâkim olduğu küresel bir düzen içerisinde yaşam seyirlerine devam etmektedirler.

Tüketim çocukları olan bu dönem bireylerinin sıkılgan olduğu ve bir işten çok çabuk vazgeçebildikleri bilinen bir gerçektir. Bu noktada bireysel farklılıkları meydana getiren ve her bireyi diğerinden ayırmaya yarayan kişiliğin önemi yadsınmamalıdır. Nitekim insanların tutarlı ve sürekli davranış biçimi olarak nitelendirilen kişilik (Costa ve McCrae, 2000), söz konusu olan Z kuşağı bireyler ile birlikte ele alındığında farklı davranış yansımaları ile karşılaşılabılır.

Bu farklı davranış yansımaları, bireylerin kendilerine has özellikler olmakla birlikte bireyin yaşam seyri içerisinde birtakım değişimlere uğrayarak gelişim göstermektedir. Şu hâlde bireylerin kişiliğinin dikkate alınması ve bu kişiliğin kuşak bağlamında değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Bu önem doğrultusunda araştırmada, Z kuşağı bireylerin sahip olduğu A tipi kişilik özelliklerinin bireysel kariyer planlama üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda üç temel soruya yanıt aranmıştır. Bunlar sırasıyla; (1) Z kuşağı bireylerin sahip olduğu A tipi kişilik özelliklerinin düzeyi nedir? (2) A tipi kişilik özelliğinin bireysel kariyer planlama üzerinde ne gibi bir etkisi vardır? (3) Söz konusu düzey ve etkide anlamlılık derecesi nedir?

1.1. Literatür Taraması

1.1.1. Kuşak Kavramı ve Kuşaklar

Kavram olarak uzun bir tarihsel gelişime sahip olan kuşak kavramı, Antik Yunana göre varoluş, olmak veya doğmak anlamı taşımaktadır. (Lub vd., 2014: 39; Florya, 2014: 2). İngilizce karşılığı "Generation" olarak ifade edilmekte olup Latince'de ise "Generere" sözlüğünden türetilmiş, anlam olarak ise neden oluşturmak, var olmak gibi anlamlara geldiği bilinmektedir (Mannheim, 1952: 276). Kuşak, zaman olarak aynı tarihler arasında doğan ve aynı dönemleri yaşayan, dönemin kendine has olan özelliklerini gören ve bunlardan etkilenen bireylerin oluşturduğu bir topluluktur (Adıgüzel, 2014: 169; Keleş 2011: 129).

Aynı yaşta olan bu kuşak üyeleri birbirlerine yakın özellikler gösterirler. Bu özelliklerin farklı olmasından dolayı farklı kuşak sınıflarının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bu farklılıklar ise kuşak sınıfları arasında birer ayırt edici özellik niteliği taşımaktadır (Sullivan vd., 2009). Her kuşağın doğum yıllarında yapılan alan yazın incelemesinde kimi tartışmaların olduğu görülse de kuşakların nitelikleri konusunda göreceli olarak fikir birliğinin olduğu bilinmektedir. (Hansen, 2012: 34). Buradan hareketle kuşaklar sınıf ve tür olarak **Tablo 1.**'de gösterildiği şekilde açıklanabilir.

Tablo 1. Kuşakların Sınıflandırılması

Kaynaklar		Kuşak Sınıflandırmaları				
Howe ve Strauss (2000)	Sessiz Kuşak (1925-1943)	Patlama Kuşağı (1943-1960)	13. Kuşak (1961-1981)	Milenyum Kuşağı (1982-2000)		-
Lancaster ve Stillman (2002)	Gelenekçiler (1900-1945)	Bebek Patlaması (1946-1964)	X Kuşağı (1965-1980)	Milenyum Kuşağı, Patlama Kopyası, Y Kuşağı, Gelecek Kuşak (1981-1999)		-
Martin ve Tulgan (2002)	Sessiz Kuşak (1925-1942)	Bebek Patlaması (1947-1960)	X Kuşağı (1965-1977)	Milenyumlar (1978-2000)		-
Oblinger ve Oblinger (2005)	Yetişkinler (<1946)	Bebek Patlaması (1947-1964)	X kuşağı (1965-1980)	Y Kuşağı, Net Kuşağı Milenyumlar (1981-1995)	Milenyum Sonrası, Z Kuşağı(1995-Şimdi)	
Tapscott (1998)	-	Bebek Patlaması (1946-1964)	X Kuşağı (1965-1975)	Dijital Kuşak (1976-2000)		-
Zemke ve ark.	Eski Askerler (1922-1943)	Bebek Patlaması (1943-1960)	X kuşağı (1960-1980)	Gelecektekiler (1980-1999)		-

Kaynak: Reeves and Oh, 2008 s.296

Tablodan 1'den hareketle; bu çalışmada kuşaklar, Geleneksel-Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması, X Kuşağı, Y Kuşağı ve Z Kuşağı başlıkları altında incelenmektedir. (Adıgüzel, 2014: 170). 1925-1945 tarihleri arasında doğan Geleneksel-Sessiz Kuşak bireyleri o dönem içerisinde gerçekleşen savaşlar nedeniyle *Savaş Kuşağı* olarak da adlandırılmaktadır (Göksel, 2017: 810). Savaş kuşağı bireyleri doğan en küçük kuşak olarak bilinmektedir. Türkiye, bu kuşak bireylerini Cumhuriyetin ilk yıllarını görmüş olan 75-95 yaş aralığını kapsamaktadır (Aka, 2017: 28). 1946-1955 yılları arasında doğan bireyleri kapsayan dönem bebek patlaması kuşağını oluşturmaktadır (Parment, 2013: 192). Kavram adını 2. Dünya savaşı sonrasında yaşanan doğurganlık oranının artması ve bunun yanı sıra tıp alanındaki gelişmişliğinde etkisiyle bebek ölümünün

azalması sebebiyle bu kuşağa bebek patlaması kuşağı adı verilmiştir (Zemke vd., 2013: 61). X kuşağı dönem olarak 1965-1979 tarihleri arasında dünyaya gelen bir dönemi ifade etmektedir (Acıloğlu, 2017: 25). Yirmili yaşlarda hayat mücadelesinden vazgeçen bireyleri ifade etmek için kullanılan X kuşağı, aslında Bebek Patlaması Kuşağının günümüz varisleri olarak kabul edilmişlerdir (Tulgan, 1997: 4). Yaklaşık olarak 1980 ve 1995 arasında doğmuş olan bireyleri kapsayan bir dönemdir. Şimdiye kadar kuşaklar arasında en eğitilmiş bir kuşak dönemi olarak ön plana çıkmaktadır (Crampton, 2009: 5).

Bu kuşak bireyleri bilgisayar, internet, DVD ve en önemlisi telefon olan bir dönemin içerisinde dünyaya gelen ve hayatlarını devam ettiren bir kuşak olmakla ön plana çıkmışlardır. Çalışma hayatını çok sevmeyen aksine özgürlüğüne önem veren bir nesildir. Kurallara ve otoriteye karşı duran saldırgan ve yapıcı olmayan bir nesil olmakla bilinmektedir (Göksel ve Güneş, 2017: 807). 1990'lı yılların ortalarından başlayıp 2000'li yılların başına kadar uzanan bir dönemin kuşak üyelerini kapsayan ve bir diğer ismi "anında çevrimiçi/online" kuşak olan teknolojinin bağımlılarını ifade eden bir dönemdir (Levickaite, 2010: 173). Bu kuşak bireylerine I-Gen, Generation Z, Nex Generation vb. gibi isimler verilmektedir. (Uçkan, 2008: 15). "Dijital Yerliler" olarak da bilinen bu kuşak bireyleri teknolojiye merak duyması ve sosyal medyayı kullanarak iletişim kurmayı tercih eden bir dönemi ifade etmektedir. Teknoloji bu bireyler için çok önemli bir araçtır (Levickaite, 2010: 173).

1.1.2. Kişilik Kavramı, A ve B Tipi Kişilik

Kişilik kavramı, insan yaşantısının bir parçası olarak uzun yıllar boyunca ön planda olmasına rağmen, bilimsel olarak gelişimini, 1930 yılında kişilik psikolojisinin sosyal bilimlerdeki diğer alanlarından ayrılmasıyla başlatmıştır. (McAdams, 1997: 1). Kişilik bireyin bir olay karşısında göstermiş olduğu tutum ve davranış bütünü olarak ifade edilmektedir (Sakallı, 2019: 13). Öte yandan kişilik, bireyin diğer bireylere tutum ve davranışları karşısında gösterdiği tepki veya iletişim kurmak için başvurduğu yolların bütünüdür (Robbins ve Judge, 2012: 137; Ceyhan ve Çiçek, 2020: 889).

A ve B tipi kişilik Freidman ve Rosenman tarafından stres kavramı arasında ilişki kurularak oluşturulmuştur ve günümüzde geniş bir kabul gören yaklaşım olarak ön plana çıkmaktadır. Freidman ve Rosenman'a göre A ve B tipi kişilik tipleri ile mevcut konumdaki stres ile ilişkisinin olduğunu vurgulamışlardır (Yıldızoğlu, 2013: 89).

Fredman ve Rosenman bekleme odalarında bulunan sandalyelerin bazılarının diğerlerine göre daha çabuk aşındıklarını fark ederek bu durumun kalp rahatsızlığı ile bir ilişkisinin bulunup bulunmadığı bir merak konusu yapmışlardır. Çünkü bekleme salonlarındaki hasta yakınlarının oturdukları sandalyelerde aşınmanın az olması ve bunun yanında kalp hastalarının oturdukları sandalyelerdeki aşınmanın fazla olması böyle bir merakın doğmasını tetiklemiştir. Bu durum sonucunda ikili tarafından A ve B tipi kişilik tiplmesi öne sürülmüştür (Balfakih, 2019: 36). A tipi kişilik yapısına sahip bireylerin en iyiyi arama çabası içerisinde, rekabet ortamı içerisinde işine odaklanmayı seven, dinamik, başarılı olmaya odaklı, kaygı ve strese karşı daha fazla

tepki gösteren, katı bir davranış sergileme ve bunların yanı sıra en önemli özellikleri ise kendilerine az vakit harcamalarıdır (Tilki, 2020: 31; Saygılı vd., 2017: 64).

Friedman ve Rosenman (1974) teorisine göre B tipi kişilik özelliklerinin A tipi kişilik özelliklerinin tam tersi olduğu ileri sürülmektedir. B Tipi suçluluk duygusuna kapılmadan eğlenmek ve rahatlamak için oynar, başarılarını veya başarılarını sergilemeye veya tartışmaya ihtiyaç duymaz ve zamanın aciliyeti duygusuna sahip değildir (Robinson vd., 2003: 90). B tipi kişilik tiplemesinde olan bireylerin rahat bir tavır ve tutum içerisinde rekabete çok önem vermeyen ve işlerini olurlarına bırakma, bunun yanı sıra stresle baş edebilme kabiliyetleri yüksek olup sosyal kişi olma tutumları yüksek ve her şeyden önemlisi kendilerine zaman ayırma bilinci içerisinde hareket ederler (Tilki, 2020: 31; Saygılı vd., 2017: 64). Bu nedenle B tipi bireyler anı yaşamayı severler ve arkadaş canlısı, sezgisel, yerli ve sabırlı olarak kabul edilirler. Eleştiriye açıktırlar, kolay motive olurlar, olumlu duygularını ifade etmeyi tercih ederler ve hem sosyal hem de iş yaşamlarında yargılayıcı olmayı sevmezler (Lounsbury ve Das, 2015: 175).

Freidman ve Roseman'a göre A tipi kişilik niteliğine sahip bireylerin B tipi kişilik niteliğine sahip bireylere nazaran, üç kat daha fazla kalp riski olduğu ve strese maruz kaldıkları görülmektedir (Yıldızoğlu, 2013: 89). Bireyler A ve B tipi kişilik özelliklerini bir arada taşıyabilirler. Bu tip bireyler ise *karma tip bireyler* olarak ifade edildiği görülmektedir. Burada önemli olan nokta ise bireylerin hangi tipin özelliklerine daha uygun olarak hal ve harekette bulunup diğer bireyler ile birlikte barışık bir yaşam sürmeleridir (Pelit vd., 2010: 11).

1.1.3. Kariyer Kavramı ve Kariyer Planlama

Kariyer kavramının kullanımı, 16. Yüzyıl itibariyle başlamasına rağmen, bireyler ve çalışma hayatı için bilimsel olarak ilk başlangıç, Anne Roen'un 1956 yılında kaleme aldığı "Meslekler Psikolojisi" eseriyle ortaya çıkmıştır. Devamında ise Donald E. Super'in 1957 yılında "Kariyer Psikolojisi", Tiedeman ve Oharan'ın 1963'de "Kariyer Gelişimi Seçimi ve Uyarlaması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" ve bu eserlere ek olarak da John Holland'ın 1966'da "Meslek Tercih Teorisi" adıyla kaleme aldığı eserle, "Kariyer" kavramı bir araştırma konusu haline gelmiştir (Özgen ve Yalçın, 2015: 185). Söz konusu olan bu kuram, kişiliğin dinamikliği ile mesleklerin yürütülmüş olduğu çevre ve faaliyetler arasındaki ilişkilere dayanmaktadır (Nayir, 2003: 65).

"Kariyer", Latince'de "carrus" (at arabası), "carrera" (yol), Fransızca'da "carriere" (koşu yolu) ve İngilizce olarak ise; "career" (meslek) kavramlarından türetilmiştir (Aktaş, 2015: 27). Kariyer, bireyin iş yaşamında kazanmış olduğu pozisyonlar ve bu pozisyonlardaki deneyimler ve çalışma yaşamındaki ilerlemedir (Arık ve Seyhan, 2016). Ergeneli (2016)'ye göre kariyer bir iş görenin çalışma yaşamındaki geçirmiş olduğu süreç olarak ifade edilmiştir. Yapılan tanımlardan hareketle kariyer kavramı, iş gören kimsenin çalışma süreci içerisinde kazandığı bilgi beceri ile verilen emeğin sonucundaki aşama ve deneyim süreci olarak ifade etmek mümkündür.

Kariyer planlama, iş gören bireyin sahip olmuş olduğu bilgi, yetenek ve becerilerinin geliştirilip kurum içerisindeki ilerleme ve bir üst basamağa çıkmasının planlanmasıdır (Tüz, 2003: 71). Bir başka ifade ile kariyer planlama, bireyin bilgi birikimi, donanımını ve iş çevresini ulaşmak istediği pozisyona göre geliştirme süreci olarak ifade edilebilir (Aktaş, 2015: 28). Bireysel kariyer planlama, bireyin kendi çalışma yaşamı ile ilgili yapmış olduğu planlar bütünüdür. Bu planlama sürecinde bireyin yeteneklerini, ilgili olduğu alanları değerlendirmesi ve fırsatları inceleyip, uzun vadeli amaçlarını ortaya koyması ve bunlar için geliştirici birtakım faaliyetlerde bulunması sürecini ifade etmektedir (Nayir, 2007: 65).

Bu süreç içerisinde bireyin belirlemiş olduğu plan dahilinde bireylerin yapmış olduğu işten memnun olmalarını ve mevcut verimliliklerinde performans artışı sağlanabilir. Bunun yanı sıra bireysel kariyer planlama, gelecekte bireyi ne ve nelerin beklediğini bilmesine ve buna uygun yol haritası belirlemesi sonucunda motivasyonun da artışı ve yaptığı işe kendini adanmasına yardımcı bir araç olacaktır (Aydemir, 2018: 32).

1.1.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Şimşek (2019)'un yapmış olduğu Z kuşağının kişilik özellikleri ve kariyer değerlerinin incelenmesine yönelik yapılan çalışmada kariyer değerleri ve baskın kişilik özelliklerinin belirlenmesi çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Çalışmanın analiz sonuçlarına göre Z kuşağı bireylerinin kişilik özellikleri arasında yardımsever, iyi niyet, hoş görü gibi özelliklerinin olduğu bulgusuna varılmıştır. Öğrencilerin kişilik çapası diğerlerine göre anlamlı olduğu; cinsiyet, ebeveyn çalışma ve eğitim durumlarının kariyer çapalarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

İnce (2018) tarafından yapılmış bir başka çalışmada ise, Z kuşağının kariyer tercihleri, gelecek beklentisi ve iş hayatlarındaki önemsedikleri değerlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Girişimci özelliği ağır basan 103 turizm bölümü öğrencisi üzerinde yapılan araştırma sonucunda saygın bir işe sahip olma, yeteneklerini gösterme yaptıkları işten zevk alma gibi özellikler gösterdiği tespit edilmiştir.

Tilki (2020) tarafından yapılan çalışma, A ve B tipi kişilik yapısı ile performans algısı arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Söz konusu olan çalışmada A ve B tipi kişilik yapısına sahip olan bireylerin algılamış olduğu performans algısının istatistiksel anlamda farklılaşmadığı bunun yanı sıra bireylerin demografik bilgilerine göre de performans algılarının farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Norris (2016) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise bireyin kişiliğinin, kariyer uyumluluğunun ve alt bileşenlerini anlamının bireyin kariyer kararını ve bu kararın oluşturduğu tatmin düzeyini etkileyebileceğini tespit etmiştir. Hussein (2014) tarafından yapılan kariyer danışmanlığı ve geliştirme eğitiminde A ve B tipi kişilik özelliklerinin kullanıldığını ifade etmiştir. Özellikle A ve B tipi kişilik özelliklerinin bireyin kariyer planlamasında etki gösterebileceğini öne sürmüştür.

Erdem (2021) kariyerizm yönelimi ile ahlaki çözümler yönelimlerinin A tipi kişilik yapısı ile etkilerinin analiz edilmesi amacıyla yapmış olduğu çalışmada ahlaki çözümler eğiliminin kariyerizm eğilimini güçlendirdiği sonucunu bulgulanmıştır. Söz

konusu çalışmada A tipi kişiliğin kariyerizm eğilimini arttırdığı belirlenmiştir. Budak (2019) tarafından yapılan çalışmada ise akademisyenlerin kişilik özellikleri ile kariyer beklentilerinin arasındaki etki incelenmiştir. Söz konusu olan çalışmada Beş faktör kişilik özelliğinin alt boyutlarıyla kariyer planlama arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Kıyak (2015) tarafından yapılan çalışmada ise kişilik özelliklerinin kariyer planlama sürecin etkisi incelenmiş olup bireysel değerlerin planlama ve kişilik özelliklerini arasında kısmî aracı rol gösterdiği sonucuna varılmıştır. Öte yandan araştırmaya katılan öğrenci not ortalamalarının kariyer planları arasında farklılıkların olmadığı araştırmanın sonucunda yer almaktadır. Bayram vd., (2012) tarafından yapılan bir başka çalışmada öğrenci kariyer değerlerine kişiliğin etkisi ölçülmüştür. Kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılaştığı ve öte yandan kariyer değerlerinin boyutları arasında kişiliğin anlamlı etkisi bulunmuştur. Bu teorik bilgiler sonucunda "Z kuşağının A ve B tipi kişilik özelliklerinin bireysel kariyer planlamalarına etkisi" konulu araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur;

H₁. A Tipi Kişiliğin Kariyer Planlama Üzerinde Anlamlı Etkisi Vardır.

H_{1a}. A Tipi Kişiliğin İşe Verilen Önem Boyutunun Kariyer Planlamanın Kariyer Uyumu Üzerinde Anlamlı Etkisi Vardır.

H_{1b}. A Tipi Kişiliğin İşe Verilen Önem Boyutunun Kariyer Planlamanın Kariyer İyimserliği Üzerinde Anlamlı Etkisi Vardır.

H_{1c}. A Tipi Kişiliğin Hıza Verilen Önem Boyutunun Kariyer Planlamanın Kariyer Uyumu Üzerinde Anlamlı Etkisi Vardır.

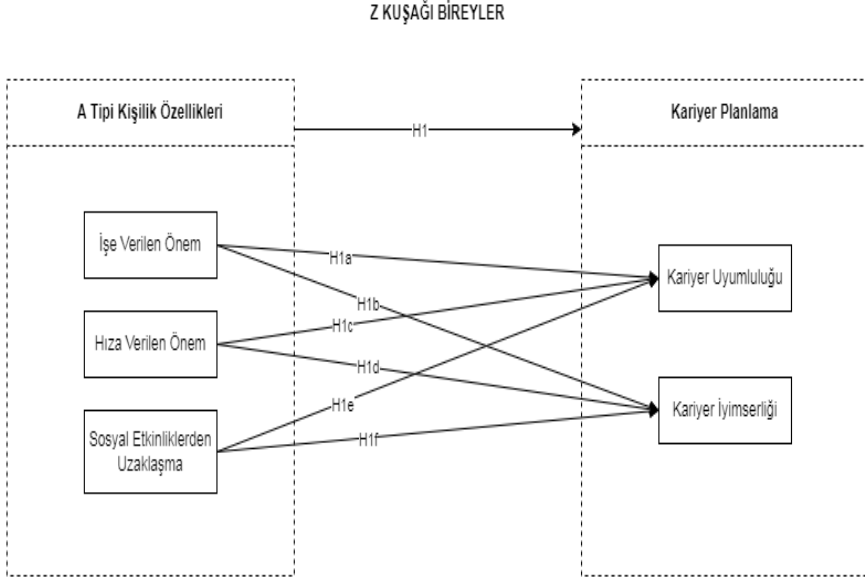
H_{1d}. A Tipi Kişiliğin Hıza Verilen Önem Boyutunun Kariyer Planlamanın Kariyer İyimserliği Üzerinde Anlamlı Etkisi Vardır.

H_{1e}. A Tipi Kişiliğin Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma Boyutunun Kariyer Planlamanın Kariyer Uyumluluğu Üzerinde Anlamlı Etkisi Vardır.

H_{1f}. A Tipi Kişiliğin Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma Boyutunun Kariyer Planlamanın Kariyer İyimserliği Üzerinde Anlamlı Etkisi Vardır.

Araştırma hipotezleri doğrultusunda araştırma analizlerinin yorumlanmasını kolaylaştırmak amacıyla **Şekil 1**'deki model oluşturulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Lise öğrencileri üzerinde yapılan bu araştırmanın evreni, 2020-2021 eğitim ve öğretim yılı içerisinde Isparta İl ve İlçelerinde bulunan toplam 86 orta öğretim kurumundaki 22.760 lise öğrencisinden oluşmaktadır. Bu evren sayısı içerisinde örneklem sayısının belirlenebilmesi için Can, 2018'in evren örneklem tablosu dikkate alınmıştır. Buna göre homojen olmayan örneklem için 10.000 kişilik evrende %5 hata payıyla 370 kişilik örneklem yeterli olduğu görülmektedir. Bu bilgiler ışığında, öğrencilerin benzer özellikleri temsil ettiği ve homojen bir dağılım sergilediği düşünüldüğünde bu araştırma için 244 kişilik veri setinin evreni temsil etme gücü bakımından yeterli olduğu ifade edilebilir. Bu kapsamda Isparta il ve ilçelerinde öğrenim görmekte olan 785 öğrenciye ulaşılarak, çevrimiçi anket uygulanmıştır. Bu uygulama neticesinde eksiksiz tamamlanan 687 veri seti analize tabi tutulmuştur.

2.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Çalışmada verilerin toplanabilmesi için online anket kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan formda ön bilgilendirme metni ile başlamakta olup 3 temel bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde 25 maddelik A ve B kişilik ölçeği, bir sonraki bölümünde kariyer planlamaya ilişkin 25 maddelik ölçek ve son bölümde ise demografik bilgileri içeren sorular bulunmaktadır.

2.2.1. A Tipi Kişilik Ölçeği

Araştırmada, Rathus ve Nevid (1989) tarafından geliştirilen 25 maddeden meydana gelen A ve B tipi kişilik ölçeği kullanılmıştır. Mevcut ölçekte araştırmaya katılım gösteren bireylerin kişilik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla; "İşe Verilen Önem", "Hıza Verilen Önem", "Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma", "Zamana Verilen Önem" olmak üzere dört boyut dikkate alınmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Batıgün ve Şahin (2006) tarafından yapılmıştır.

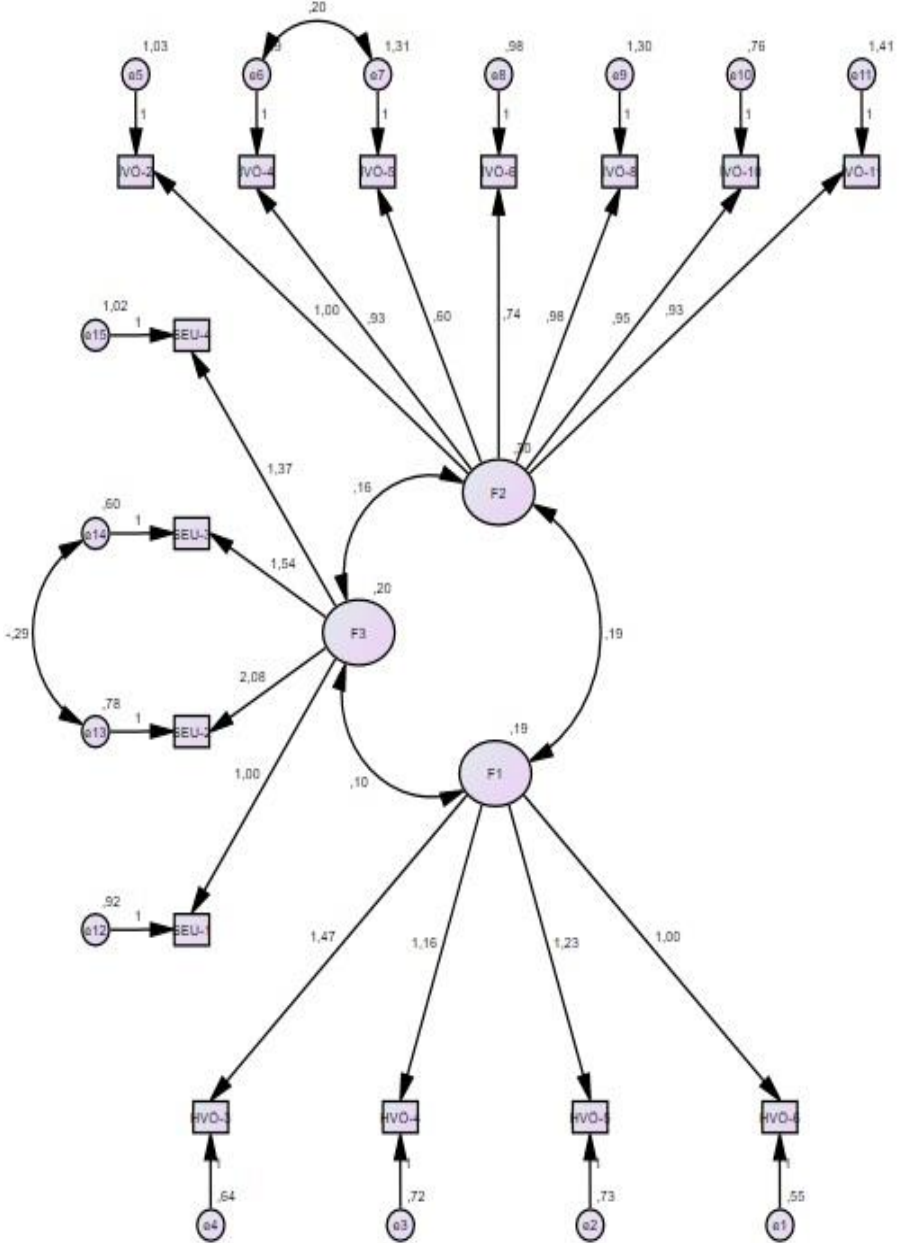
Çalışma sonucunda elde edilmiş olan Cronbach alfa değerleri işe verilen önem ($\alpha = 0.740$), hıza verilen önem ($\alpha = 0.610$), sosyal etkinliklerden uzaklaşma ($\alpha = 0.540$) ve zamanlamaya verilen önem ($\alpha = 0.400$) olarak bulunmuştur. Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı değerlendirilmesinde $0.00 \leq \alpha < 0.60$ aralığında yer alan değerlerin güvenilir $0.00 \leq \alpha < 0.80$ aralığında olan değerlerin ise çok güvenilir olduğu bilinmektedir (Kalaycı, 2005: 405). Bu araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik ve normallik analizi sonuçları *Tablo 2.*'de gösterildiği gibidir.

Tablo 2. A Tipi Kişilik Güvenilirlik, Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

	Madde	Güvenilirlik Katsayısı (Cronbach's Alpha)	Skewness	Kurtosis
İşe Verilen Önem	7	0,618	-0,122	0,026
Hıza Verilen Önem	4	0,628	-0,190	0,062
Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma	4	0,623	-0,327	0,033

Tablo 2.'de yer alan A tipi kişiliğinin "İşe Verilen Önem" ($\alpha=0,618$), "Hıza Verilen Önem" ($\alpha=0,628$) ve "Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma" ($\alpha=0,623$) boyutlarının güvenilirlik katsayıları yeterli olarak bulgulanmıştır. Yapılan normallik analizleri sonuçlarına bakıldığında ise "işe verilen önem" (Skewness: -0,122; ve Kurtosis: 0,026), "hıza verilen önem" (Skewness: -0,190; ve Kurtosis: 0,062) ve "sosyal etkinliklerden uzaklaşma" (Skewness: -0,327; ve Kurtosis: 0,033) olarak bulgulanmıştır. Normal dağılıma uyguladığını belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri "-1" ve "+1" değerleri arasında ve normal dağılım yapısına uygun olduğu tespit edilmiştir (Hair vd., 2013). Elde edilen değerlerin ardından yapı geçerliliğinin test edilmesi için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ortaya çıkarılan sonuçlar *Tablo 4.*'de gösterilmektedir. Yapılan analizin sonucuna göre RMSEA= 0.063, GFI= 0.940, AGFI= 0.915, CFI= 0.854 ve Ki-kare/df= 3.704 olarak bulgulanmıştır. Bu değerler açımlayıcı faktör analizi ile örtüşmektedir.

Şekil 2. A Tipi Kişilik Özelliklerine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi



2.2.2. Kariyer Planlama Ölçeği

Araştırmada Rottinghaus ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilmiş olan “Kariyer Geleceği Ölçeği” (KARGEL) kullanılmıştır. Türkçe uyarlama çalışması ise Kalafat (2012) tarafından yapılan ölçeğin, “Kariyer Uyumluluğu”, “Kariyer İyimserliği” ve “İş Piyasalarına İlişkin Algılanan Bilgi” olmak üzere üç alt boyutu bulunmakla birlikte, ölçek 25 maddeden oluşmaktadır. Söz konusu olan bu boyutların sırasıyla Cronbach alpha değerleri 0,83., 0,82., ve 0,62 olarak bulunmuştur. Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı değerlendirilmesinde $0.00 \leq \alpha < 0.60$ aralığında yer alan değerlerin güvenilir $0.00 \leq \alpha < 0.80$ aralığında olan değerlerin ise çok güvenilir değerler olduğu bilinmektedir (Kalaycı, 2005: 405). Bu araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik ve normallik analizi sonuçları **Tablo 3.**'deki gibidir.

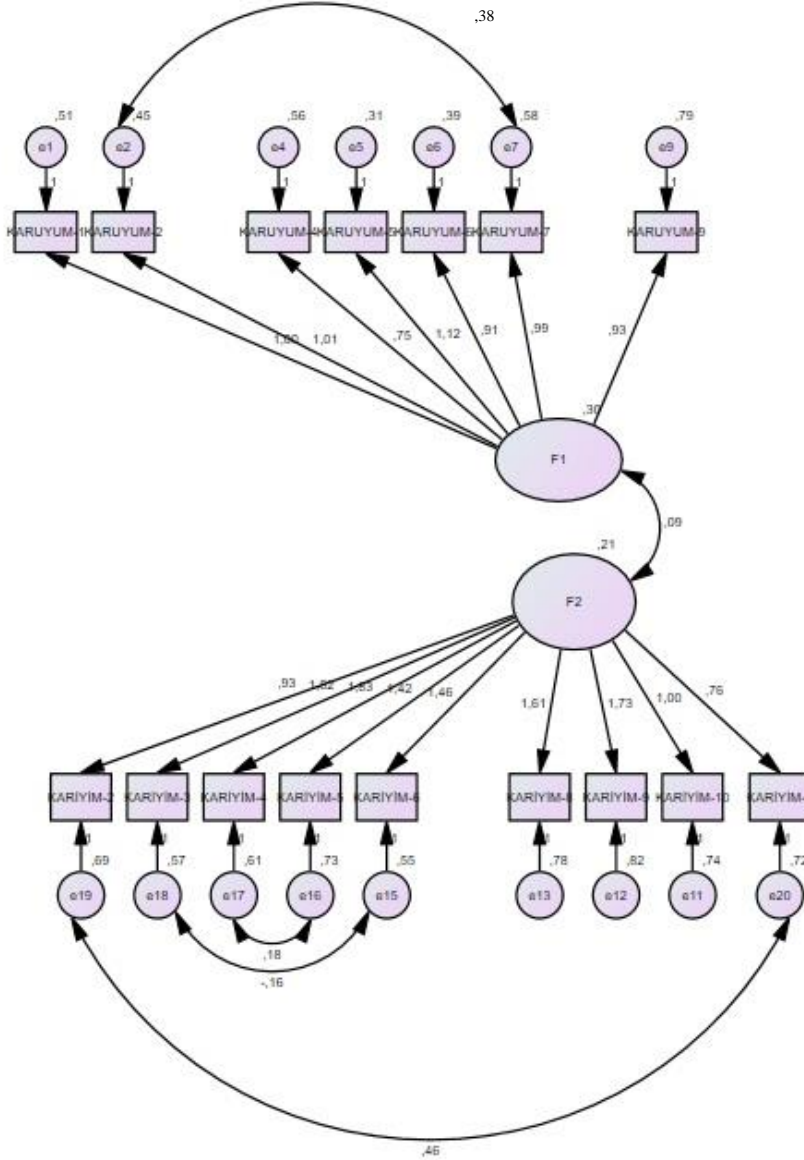
Tablo 3. Kariyer Planlama Güvenilirlik, Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

	Madde	Güvenilirlik Katsayı (Cronbach's Alpha)	Skewness	Kurtosis
Kariyer Uyumluluğu	7	0,793	-0,136	0,474
Kariyer İyimserliği	9	0,838	-0,328	0,061

Tablo 3.'de yer alan kariyer planlama ölçeğinin "kariyer uyumluluğu" ($\alpha=0,793$), "kariyer iyimserliği" ($\alpha=0,838$) boyutlarına ait güvenilirlik katsayılarının yeterli olarak bulunduğu görülmektedir. Yapılan normallik analizleri sonuçlarına göre "kariyer uyumluluğu" (Skewness: -0,136; ve Kurtosis: 0,474), "kariyer iyimserliği" (Skewness: -0,328; ve Kurtosis: 0,061) olarak bulgulanmıştır.

Normal dağılıma uygulamasını belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri "-1" ve "+1" değerleri arasında ve normal bir dağılıma uygun olduğu tespit edilmiştir (Hair vd., 2013). Elde edilen söz konusu değerlerin ardından yapı geçerliliğinin tespit edilmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular **Tablo 4.**'de yer almaktadır. Bu analiz neticesinde; RMSEA= 0.071, GFI= 0.921, AGFI= 0.915, CFI= 0.905 ve Ki-kare/df= 4.490 olarak tesbit edilmiştir.

Şekil.3 Kariyer Planlamaya İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi Tablosu



Kişilik ve kariyer planlama ölçeğine ilişkin yapılan doğrulamalı faktör analizi sonucunda söz konusu analize ilişkin normal değerler ve kabul edilebilir değerlerin özet içeriği **Tablo 4.**'de yer almaktadır.

Tablo 4. CFA Analizlerine İlişkin Özet Değerler

İndeksler	Normal Değer	Kabul Edilebilir Değerler	A Tipi Kişilik	Kariyer Planlama
X²/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 \leq \chi^2 /sd \leq 5$	3.704	4.490
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0.940	0.921
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0.915	0.892
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	0.854	0.905
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.063	0.071

Kaynak: Bentler ve Bonett, 1980; Gürbüz ve Şahin, 2014

Elde edilen sonuçlara göre çalışmada kullanılan her iki ölçeğin de uygun yapı geçerliliği sağladığı görülmektedir (Bentler ve Bonett, 1980; Gürbüz ve Şahin, 2014: 337).

3. BULGULAR

3.1. Demografik Bulgular

Elde edilen sonuçlara göre araştırmaya katılan öğrencilerin 433'i (%63,0) kadın, 254'i (%37,0) erkektir. 269'i (%39,2) 16 yaşında, 285'i (%41,5) 17 yaşında, 73'ü (%10,6) 18 yaşında, 23'ü (%3,3) 19 yaşında, 37'i (%5,4) 20 olarak dağılım göstermektedir. Öğrencilerden 92'si (%13,4) hazırlık sınıfı, 168'i (%24,5) lise-1, 91'i (%13,2) lise-2, 150'si (%21,8) lise-3, 186'sı (%27,1) lise-4 sınıfında eğitim görmektedir. Öğrencilerin 72'si (%10,5) Fen Lisesi, 355'i (%51,7) Anadolu Lisesi, 79'ü (%11,5) Meslek Lisesi, 177'si (%25,8) Sosyal Bilimler Lisesi, 4'ü (%0,5) Sağlık Meslek Lisesi öğrencisidir. Öğrencilerin 476'sı (%69,3) il, 123'ü (%17,9) ilçe, 66'sı (9,6) köy ve 22'si (%3,2) kasabada yaşamlarını sürdürdükleri görülmektedir. Öğrencilerin kardeş sayısına bakıldığında genellikle 2 kardeş (%46,1) ve 3 kardeşe (%35,4) sahiptir. Öğrencilerin (%64,3)'ünün annesi çalışmamakta olup bunun yanı sıra (%87,2)'sinin ise babası çalışmaktadır. Öğrenci annelerinin eğitim durumları incelendiğinde ise genel olarak ilköğretim (%30,1) ve lise (%28,1) düzeyinde olduğu görülmektedir. Babalarının eğitim durumları (%28,2)'sinin lise, (%22,7)'sinin ise lisans düzeyinde yoğunlaştığı araştırma bulguları arasındadır.

3.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesine İlişkin Bulgular

Çalışma değişkenlerinin arasındaki ilişkiyi tesbit etmek için uygulanan korelasyon analizi sonuçları **Tablo 5.**'de yer almaktadır.

Tablo 5. A Tipi Kişilik Özelliklerinin Kariyer Planlama ile İlişkisi

N=687	1	2	3	4	5
1. İşe Verilen Önem	(0.618)				
2. Hıza Verilen Önem	,471**	(0.628)			
3. Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma	,432**	,365**	(0.623)		
4. Kariyer Uyumluluğu	,050	,379**	,084*	(0.793)	
5. Kariyer İyimserliği	-,121**	,192**	-,026	,350**	(0.838)

*** $p<0,001$; ** $p<0,01$; * $p<0,05$

Korelasyon analizi sonucunda ortaya çıkan katsayıların değerlendirilmesi için 0,00 ile 0,25 arasındaki değerlerin “Çok Zayıf”, 0,26 ile 0,46 arasındaki değerlerin “Zayıf”, 0,50 ile 0,69 arasındaki değerlerin “Orta”, 0,70 ile 0,89 arasındaki değerlerin “Yüksek” ve 0,90 ile 1,00 aralığındaki değerlerin “Çok Yüksek” yapıda bir değer olduğu bilinmektedir (Köse, 2012: 27). Yapılan korelasyon analizi sonucunda A tipi kişilik özelliğinin işe verilen önem boyutunun, kariyer planlamanın alt boyutu olan kariyer uyumluluğu ile ilişkisinin bulunmadığı görülmektedir ($r=-0,050$; $p>0,05$).

Öte yandan A tipi kişiliğin alt boyutu olan hıza verilen önem boyutunun kariyer planlamanın kariyer uyumluluğu boyutu ile pozitif yönde anlamlı zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r=0,379$; $p<0,01$). Bu durum hıza verilen önem arttıkça kariyer uyumluluğunun da artacağı şeklinde ifade edilebilir. A tipi kişilik özelliklerinin alt boyutu olan sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutunun kariyer planlamanın alt boyutu olan kariyer uyumluluğu ile pozitif yönlü yüksek derecede ve anlamlı bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,084$; $p<0,05$). A tipi kişilik özelliklerinin işe verilen önem boyutu ile kariyer planlamanın bir diğer alt boyutu olan kariyer iyimserliği ile negatif yönlü çok zayıf bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,121$; $p<0,01$).

Söz konusu Z kuşağının işe verdiği önemin artması sonucunda kariyer iyimserliğinin de artacağı şeklinde ifade edilebilir. A tipi kişilik özelliğinin hıza verilen önem boyutu ile kariyer planlamanın alt boyutu olan kariyer iyimserliği ile pozitif yönlü çok düşük anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=0,192$; $p<0,01$). Bu durum hıza verilen önemin artış göstermesi sonucunda Z kuşağının kariyer iyimserliğinin de artış

göstereceği şekilde ifade edilebilir. Öte yandan A tipi kişilik özelliğinin sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutu ile kariyer planlamanın kariyer iyimserliği alt boyutu ile bir ilişki tespit edilmediği görülmektedir ($r=-0,026$; $p>0,01$).

3.3. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 6. A Tipi Kişilik Özelliklerinin Kariyer Planlamanın Kariyer Uyumluluğu Boyutu Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Model 1	Kariyer Uyumluluğu						
	B	Std. Hata	β	Tolerance	VIF	t	P
Sabit	1,966	,118	-	-	-	16,683	0,000
H _{1c} Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma	-,011	,030	-,014	,780	1,282	-,353	,724
H _{1c} Hıza Verilen Önem	,409	,036	,460	,746	1,340	11,366	,000* **
H _{1a} İşe Verilen Önem	-,152	,040	-,161	700	1,429	-3,857	,000* **
R = ,406	R ² = ,165	F = 45,053			Durbin-Watson 2,020		,000

*** $p<0,001$; ** $p<0,01$; * $p<0,05$

Araştırmaki hipotezlerinin test edilmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Yedi hipotezin de test edildiği bütün modellerde Tolerance $>0,2$ ve VIF <10 olduğundan “çoklu bağlantı problemi” bulunmadığı görülmektedir. (Gürbüz ve Şahin, 2016). **Tablo 6.**’da yer alan analiz sonuçlarına göre A tipi kişilik özelliklerinin kariyer planlamanın kariyer uyumluluğu boyutu üzerindeki etkisi %16,5 düzeyinde ve 0,000 anlamlılık ile açıklanabilmektedir ($R=0,406/R^2=0,165$).

A tipi kişiliğin alt boyutları incelendiğinde ise sosyal etkinliklerden uzaklaşmanın ($\beta=-0,011$, $p>0,724$) bireysel kariyer planlamanın kariyer uyumluluğu boyutu arasında anlamlı bir etki bulunmamaktadır. Hıza verilen önem ($\beta=0,409$, $p<0,000$) boyutunun bireysel kariyer planlamanın kariyer uyumluluğu üzerinde pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır.

Öte yandan A tipi kişiliğin alt boyutu olan işe verilen önemin ($\beta=-0,161$, $p<0,000$) bireysel kariyer planlamanın kariyer uyumluluğu üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda ileriye sürülen H_{1a} ve H_{1c} hipotezi kabul edildiği öte yandan H_{1e} hipotezinin reddedildiği anlaşılmaktadır.

Tablo 7. A Tipi Kişilik Özelliklerinin Kariyer Planlamanın Kariyer İyimserliği Boyutu Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Model 2	Kariyer İyimserliği						
	B	Std. Hata	β	Tolerance	VIF	T	P
Sabit	2,590	,147	-	-	-	17,613	0,000
H _{1f} Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma	-,029	,037	-,032	,780	1,282	-,773	,440
H _{1d} Hıza Verilen Önem	,348	,045	,326	,746	1,340	7,743	,000* **
H _{1b} İşe Verilen Önem	-,296	,049	-,261	,700	1,429	-6,008	,000* **
R = ,308	R ² = ,095		F = 23,913			Durbin-Watson 2,095	,000

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05

Tablo 7.'de yer alan analiz bulgularına göre A tipi kişilik özelliklerinin kariyer planlamanın kariyer iyimserliği boyutu üzerindeki etkisinin %,095 düzeyinde ve 0,000 anlamlılık düzeyinde açıklandığı görülmektedir. A tipi kişiliğin alt boyutları yönünden değerlendirildiğinde ise sosyal etkinliklerden uzaklaşmanın ($\beta=-0,032$, $p>0,440$) bireysel kariyer planlamanın kariyer iyimserliği üzerinde anlamlı bir etki bulunamazken, hıza verilen önemin ($\beta=0,326$, $p<0,001$) pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. A tipi kişiliğin işe verilen önemin ($\beta=-0,261$, $p<0,001$) bireysel kariyer planlamanın kariyer iyimserliği boyutu ile negatif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda ileriye sürülen H_{1b}, H_{1d} hipotezi kabul edilirken, H_{1f} hipotezinin reddedildiği anlaşılmaktadır. Buradan hareketle araştırmanın ana hipotezi olan H1 kabul edilmiştir ($p<0,001$).

4. TARTIŞMA

Bu çalışmada, "Z kuşağının A ve B tipi kişilik özelliklerinin bireysel kariyer planlamasına etkisini" belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda gerçekleştirilen analizlerde A tipi kişilik özelliğinin işe verilen önem boyutunun, kariyer planlamanın alt boyutu olan kariyer uyumluluğu ile öte yandan A tipi kişilik özelliğinin sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutu ile kariyer planlamanın kariyer iyimserliği alt boyutu ile bir ilişki bulunmuştur. Öte yandan A tipi kişiliğin alt boyutu olan hıza verilen önem boyutunun kariyer planlamanın kariyer uyumluluğu boyutu ile pozitif yönlü anlamlı zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r=0,379$; $p<0,01$). A tipi kişiliğin alt boyutu olan sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutunun ise, kariyer planlamanın alt boyutu olan kariyer uyumluluğu ile pozitif yönlü yüksek derecede anlamlı bir ilişkinin olduğu tesbit edilmiştir ($r=-0,084$; $p<0,05$). Ayrıca, A tipi kişilik özelliklerinin işe verilen önem boyutu ile kariyer planlamanın bir diğer alt

boyutu olan kariyer iyimserliği ile negatif yönlü çok zayıf bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,121$; $p<0,01$). A tipi kişilik özelliğinin hıza verilen önem boyutu ile kariyer planlamanın alt boyutu olan kariyer iyimserliği ile pozitif yönlü çok düşük anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmektedir ($r=0,192$; $p<0,01$). Bu araştırma kapsamında elde edilen söz konusu bulgular ilgili literatürdeki diğer araştırma sonuçlarıyla da örtüşmektedir. Örneğin, Yarmacı ve Pelit (2017) kişilik özelliklerinin bireyin kariyer planlama sürecinde göz önünü alınması gerektiği öne sürerek yapmış olduğu çalışmada “*Kariyer Engeli*” ile kişilik özellikleri “*İşe Verilen Önem*” ($r=0,288$) boyutu arasında zayıf düzeyde, “*Sosyal Hayata Verilen Önem*” ($r=0,141$) boyutu arasında ise çok zayıf düzeyde bir ilişki bulmuştur. Öte yandan A tipi kişilik özelliklerinin alt boyutu olan “*İşe Verilen Önem*” boyutu ile “*Kariyer Engeli*”nin tüm alt boyutları ile anlamlı ilişki tespit etmiştir. Söz konusu çalışma mevcut araştırma bulgularıyla örtüşmektedir. Günümüz gelişen ve teknoloji bireyleri ve yaşamı bir değişim içerisinde sokması kaçınılmaz bir gerçektir. Öyle ki gelişen ve değişime açık olan bireyler kariyer hedeflerine ulaşmada ne yazık ki bu değişimden etkilenmektedir. Söz konusu değişim olumsuz yönde olduğunda düşük kariyer tatmini veya iş tatmini gibi birçok olumsuz çıktıyla karşılaşılabilir (Ceyhan vd., 2020: 130). Nitekim kişinin diğerlerine bağlılığı tatmin vasıtasıyla gerçekleşmektedir. Dolayısıyla bireylerin gelişen ve değişen bu kariyer planlamaları üzerinde literatürde lise öğrencileri üzerinde sınırlı sayıda çalışma yapılmış olmasından dolayı yapılan bu çalışma farklı kuşak bireyleri üzerinde ve uygulanabilir ve literatüre söz konusu olan konu hakkında katkı sağlanabilir. Küresel dünyada hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Bireylerin bu değişimden etkilenmesi kaçınılmaz bir gerçektir. Öte yandan bireylerin ailelerine yönelik olarak verilecek olan eğitimler ve çeşitli çalışmalarla söz konusu olan kuşak ile aile arasındaki kuşak çatışması engellemesi mümkün olabilir. Dolayısıyla günümüz genç kuşağı olan Z kuşağı bireylerinin gelecek planları konusunda gerek okul gerekse aile ortamında gereken önem ve desteğin gösterilmesi ve gerektiğinde ise bir uzmandan bu konuda destek almaları gerekmektedir. Bireyler geleceğin birer umudu olarak bu doğrultuda eğitilmelidir. Ayrıca bu bireylere verilecek eğitim ve gelecekleri konusunda kişilik özellikleri dikkate alınarak yapılabilecek en güzel planlama söz konusu olan bireylerin geleceğe en iyi şekilde ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Ayrıca bu durumun sonraki nesillere yol gösterici olacağı da unutulmamalıdır.

SONUÇ

Çalışmadaki yer alan araştırma hipotezlerine ilişkin elde edilen sonuçlar ve literatür de yapılmış olan araştırma sonuçları dikkate alındığında; gerçekleştirilen çoklu regresyon analizine göre A tipi kişiliğin alt boyutu olan “*Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma*”nın ($\beta=-0,011$, $p>0,001$) bireysel kariyer planlamanın “*Kariyer Uyumluluğu*” boyutu arasında anlamlı bir etki bulunmadığı için H_{1e} reddedilmiştir. Öte yandan “*Hıza Verilen Önem*” ($\beta=0,409$, $p<0,001$) boyutunun bireysel kariyer planlamanın “*Kariyer Uyumluluğu*” üzerinde pozitif yönde etkisinin bulunduğu ve A tipi kişiliğin alt boyutu olan “*İşe Verilen Önem*”in ($\beta=-0,161$, $p<0,000$) bireysel kariyer planlamanın “*Kariyer Uyumluluğu*” üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda H_{1a} ve H_{1c} hipotezleri kabul edilmiştir.

A tipi kişiliğin alt boyutu olan “Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma”nın ($\beta=-0,032$, $p>0,001$) bireysel kariyer planlamanın “Kariyer İyimserliği” üzerinde anlamlı bir etki bulunamazken, “Hıza Verilen Önem”in ($\beta=0,326$, $p<0,001$) pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Öte yandan A tipi kişiliğin “İşe Verilen Önem”in ($\beta=-0,261$, $p<0,001$) bireysel kariyer planlamanın “Kariyer İyimserliği” boyutu ile negatif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda H_{1b} ve H_{1d} hipotezleri kabul, H_{1f} hipotezi ise reddedilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde Şeyhanlioğlu, (2018) yapmış olduğu çalışmada kişilik tipleri ile kariyer planlama arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Norris (2016) yapmış olduğu çalışmada bireyin kişiliğinin, kariyer uyumluluğunun ve alt birleşenlerini anlamının bireyin kariyer kararının ve bu kararın oluşturduğu tatmin düzeyini etkileyebileceği tespit edilmiştir. Ulaşılan bu sonuçlar yapmış olduğumuz çalışmadaki sonuçla örtüşmektedir. Ünal (2019)’un yaptığı çalışmada ise polislerin kişilik özellikleri ile kariyer planlamaları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucunu bulmuştur. Bu yönüyle araştırmamızın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Öte yandan Şimşek (2019)’un yapmış olduğu bir başka çalışmada demografik değişkenler ile girişimcilik çapası arasında bir anlamlılığın olduğu tespit edilmiştir.

Kıyak, (2015) tarafından yapılan bir başka benzer çalışmada ise bireysel değerlerin, kişilik özellikleri ve bireysel kariyer planlama arasında kısmi aracı değişkenlik gösterdiği sonucuna varmış olup söz konusu çalışma bizim çalışmamızın sonuçları ile örtüşmektedir. Taşlıyan ve arkadaşları (2011) tarafından öğrenciler üzerinde yapılan bir başka çalışmada ise kariyer ve algılanan eğitime bakış açısı arasında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Bibere, (2014) tarafından yapılan bir çalışma da ise kariyer geliştirmede de ve eğitimde A ve B tipi kişilik özelliklerinin kullanıldığını ifade etmiştir. Özellikle A ve B tipi kişilik özelliklerinin bireyin kariyer planlamasında önemli bir etki gösterebileceğini öne sürmüştür.

Yarmacı ve Pelit, (2017) tarafından kişilik özelliklerinin bireyin kariyer planlama sürecinde göz önüne alınması gerektiğini öne sürerek öğrenciler üzerinde bir çalışma yapmıştır. A ve B tipi kişilik yapısının kariyer engel algısı üzerindeki etkisini belirleyebilmek amacıyla yaptığı çalışmada kariyer engeli ile A ve B tipi kişilik özelliğinin işe verilen önem boyutu ile zayıf düzeyde sosyal etkinliklerden uzaklaşma ile çok zayıf düzeyde öte yandan işe verilen önem ile kariyer engelinin tüm boyutları arasında anlamlı bir ilişki tepsisi ettiği görülmektedir. Öte yandan aynı çalışmada yapılan basit doğrusal regresyon analizleri sonuçlarında boyutlar arasında anlamlı ilişkilerin olduğu sonuçları bulgulanmıştır. Söz konusu bu çalışmalardaki sonuçlar araştırmamızın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Bu bağlamda araştırmamızın sonucu elde edilen bulguların daha önceki yapılan benzer çalışma sonuçları ile desteklenmektedir.

THE EFFECT OF A-B TYPE PERSONALITY TRAITS OF GENERATION Z ON INDIVIDUAL CAREER PLANNING

1. INTRODUCTION

Increasing globalization pushes individuals into a rapid development and change due to the fact that technology is an indispensable element. In this process, individuals who have to continue their lives must keep up with the current order. As a matter of fact, it can be stated that the individuals in question are in the position of intermediaries that develop and take shape within the relevant structure. So much so that a global world order attracts individuals to difficult living conditions and individuals act in this order. This mobility, on the other hand, not only forces the living conditions of individuals but also poses an obstacle in reaching their career goals. Economic imbalance leads to an inextricable gap in the family structure in which individuals are born and lead their lives together. However, the brutality of economic injustice exerts pressure and influence on the careers of their children, albeit unwillingly. At a young age, children are deprived of their career goals to support their home and help them financially. The ruthless economic order hinders the career plans of these young children, and the end is inevitable. Within these results, individuals experience the characteristics and conditions of a certain period in different dimensions and stages, and they are faced with some classifications in the context of the events and phenomena they have witnessed in this life process. These classifications constitute generations.

Generations are communities formed by individuals who have lived the conditions of the same period and have the characteristics of the same age (Adıgüzel, 2014: 165). Since generational communities have the characteristics of different periods, each period has its own characteristics and classifications. Therefore, there are some dates that are accepted as different date ranges in the literature. For example, the Silent Generation between 1925-1945, the Baby Boomer Generation between 1946-1961, the X generation between 1965-1979, the Y generation between 1980-1999 and the year 2000 and above, which is a variable of this study, are described as the Z generation (Aka, 2018: 121). The individuals of the Z generation are directly intertwined with technology from the moment of birth to their teenage years. For this reason, the individuals in question maintain their lives in a technological structure. In addition, it is an important factor that the feelings, thoughts and perceptions of these individuals are different compared to other generations. Thus, there are some nomenclatures of the Z generation. For example, different names such as "I Generation", "Next Generation" and "Internet Generation" are used for individuals of this generation (Başol and Aydın, 2014: 4). Individuals of this generation, who are a part of digital life; way of thinking, way of life, dream of the future and most importantly, personality structure. In that case, it is considered as an inevitable reality that the career planning of the individuals in question is intertwined with technology and comfort (Taş vd., 2017: 1043). These individuals, who are described as online and perceive their career planning as an online lifestyle, are known to have warrior characteristics. These individuals, who are distinctly different from other generations

thanks to these prominent features, continue their lives in the structure of a comfortable period as well as the difficult conditions of the silent generation period in which wars took place. In addition, the online generation in question; Compared to the X and Y generation individuals living in an era when communication and technology are limited, they continue their life course in a global order dominated by many features such as phones, tablets and virtual environments. It is a known fact that individuals of this period, who are consumption children, are shy and can give up a job very quickly. At this point, the importance of personality, which creates individual differences and distinguishes each individual from the other, should not be denied. As a matter of fact, when the personality, which is defined as the consistent and continuous behavior of people (Costa & McCrae, 2000), is considered together with the Z generation individuals, different behavioral reflections can be encountered. Although these reflections of different behaviors are unique to individuals, they develop by undergoing some changes in the life course of the individual.

Therefore, it is important to consider the personality of individuals and to evaluate this personality in the context of generation. In line with this importance, it was aimed to determine the effect of type A personality traits of Z generation individuals on individual career planning. In line with the purpose of the research, answers to three basic questions were sought. These are respectively; (1) What is the level of type A personality traits possessed by generation Z individuals? (2) What effect does type A personality have on individual career planning? (3) What is the degree of significance at the level and effect in question?

2. METHODS

The universe of this research, which was conducted on high school students, consists of 22,760 high school students in 86 secondary education institutions in Isparta Province and Districts in the 2020-2021 academic year. In order to determine the number of samples within this population, the population sample table of Can, 2018 was taken into account. Accordingly, for non-homogeneous samples, it is seen that a sample of 370 people is sufficient with a 5% margin of error in a population of 10,000 people. In the light of this information, considering that the students represent similar characteristics and exhibit a homogeneous distribution, it can be stated that the data set of 244 people is sufficient for this study in terms of its power to represent the universe. In this context, an online survey was conducted by reaching 785 students studying in the provinces and districts of Isparta. As a result of this study, a fully completed data set of 687 people was evaluated. An online questionnaire was used to collect data in the study. The form used in the research starts with preliminary information text and consists of 3 basic parts. There is a 25-item A and B personality scale in the first part of the questionnaire, and a 25-item scale on career planning in the second part.

3. RESULTS

According to the findings, 433 (63.0%) of the students participating in the research were female and 254 (37.0%) were male. 269 (39.2%) were 16 years old, 285 (41.5%) were 17 years old, 73 (10.6%) were 18 years old, 23 (3.3%) were 19 years old, and 37 (5.4%) of them were 20 years old. Of the students, 92 (13.4%) were preparatory class, 168 (24.5%) high school-1, 91 (13.2%) high school-2, 150 (21.8%) high school- 3, 186 (27.1%) of them are studying in high school-4 classes. 72 (10.5%) of the students were Science High School, 355 (51.7%) Anatolian High School, 79 (11.5%) Vocational High School, 177 (25.8%) Social Sciences High School, 4 (0.5%) of them are Health Vocational High School students. As a result of the correlation analysis, it is seen that the importance given to work dimension of type A personality trait is not related to career adaptability, which is the sub-dimension of career planning ($r=-0.050$; $p>0.05$). On the other hand, it was determined that the importance given to speed, which is the sub-dimension of type A personality traits, has a weak and positive relationship with the career compatibility dimension of career planning ($r=0.379$; $p<0.01$). According to the results of the analysis in Table 6, the effect of type A personality traits on the career compatibility dimension of career planning can be explained with a significance level of 16.5% and a significance of 0.000 ($R=0.406/R^2=0.165$). When the sub-dimensions of type A personality are examined, there is no significant effect between the distance from social activities ($\beta=-0.011$, $p>0.724$) and the career adaptability dimension of individual career planning. It is seen that the importance given to the job of type A personality ($\beta=-0.261$, $p<0.001$) has a negative and significant effect with the career optimism dimension of individual career planning. In this direction, it is understood that while the H1b, H1d hypothesis is accepted, the H1f hypothesis is rejected. From this point of view, H1 which is the main hypothesis of the research was accepted ($p<0.001$).

4. DISCUSSION

In this study, it was aimed to determine the effect of A and B type personality traits of Z generation individuals on individual career planning. It is seen that the importance given to speed dimension of type A personality trait and career optimism, which is the sub-dimension of career planning, have a positive and very low significant relationship ($r=0.192$; $p<0.01$). Yarmacı and Pelit (2017) conducted a study by suggesting that personality traits should be taken into account in the career planning process of the individual, and the difference between career disability and personality traits in the "importance given to work" ($r=0.288$) dimension was weak, and "the importance given to social life" ($r=0.141$) and found a very weak correlation between the dimensions. On the other hand, a significant relationship was found between the sub-dimension of "importance given to work", which is the sub-dimension of type A personality traits, and all sub-dimensions of career barriers. It is seen that the study in question is similar to our study result. It is an inevitable fact that today's developing and technology puts individuals and life into a change. So much so that individuals who are developing and open to change are unfortunately affected by this change in reaching their career goals. Therefore, since no study has been done

on high school students in the literature on these developing and changing career plans of individuals, this study can be applied to individuals of different generations and can contribute to the literature on the subject in question. On the other hand, it may be possible to prevent the generational conflict between the generation and the family in question with the trainings and various studies to be given to the families of the individuals. Therefore, today's young generation, Z generation individuals, need to show the necessary importance and support in the school and family environment about their future plans, and if necessary, they should get support from a specialist in this regard. Individuals should be educated in this direction as a hope for the future. In addition, it is a fact that the best education to be given to these individuals and the best planning that can be done by considering their personality traits about their future will reach the future in the best way and will guide the next generations.

CONCLUSION

Considering the results obtained from the research hypotheses in this study and the research results in the literature; When the sub-dimensions of type A personality were examined according to the multiple regression analysis performed, H1e was rejected because there was no significant effect between the distance from social activities ($\beta=-0.011$, $p>0.001$) and the career adaptability dimension of individual career planning. On the other hand, the importance given to speed ($\beta=0.409$, $p<0.001$) dimension has a positive effect on the career adaptability of individual career planning and the importance given to work ($\beta=-0.161$, $p<0.000$), which is the sub-dimension of type A personality, has a positive effect on the career adaptability of individual career planning. H1a and H1c hypotheses were accepted accordingly. While there was no significant effect of being away from social activities ($\beta=-0.032$, $p>0.001$), which is a sub-dimension of type A personality, on career optimism of individual career planning, it was found that the importance given to speed ($\beta=0.326$, $p<0.001$) had a positive and significant effect. On the other hand, it is seen that the importance given to work ($\beta=-0.261$, $p<0.001$) of type A personality has a negative and significant effect with the career optimism dimension of individual career planning. Accordingly, the H1b and H1d hypotheses were accepted, and the H1f hypothesis was rejected. When the findings obtained as a result of the research were evaluated, Şeyhanlıoğlu (2018) found a significant relationship between personality types and career planning in her study. In the study conducted by Norsis (2016), it was determined that understanding the personality of the individual, career adaptability and its sub-components can affect the individual's career decision and the level of satisfaction created by this decision. These results are consistent with the results of our study. Ünal (2019) found that there is a positive relationship between the personality traits of police officers and their career planning. In this respect, it is similar to the results of our research. On the other hand, in another study conducted by Şimşek (2019), it was determined that there is a significant relationship between demographic variables and entrepreneurship anchor. In another similar study conducted by Kıyak (2015), it was concluded that individual values show partial mediation variability between personality traits and individual career planning, and the study in question overlaps with the results of our study. In another study conducted by Taşlıyan et al. (2011) on students, it was determined that

there were significant differences between career and perceived education perspectives. In a study conducted by Bibere (2014), it was stated that A and B type personality traits are used in career development and education. She suggested that especially A and B type personality traits can have a significant effect on the career planning of the individual. Yarmacı and Pelit (2017) conducted a study on students, claiming that personality traits should be considered in the career planning process of the individual. In his study to determine the effect of type A and B personality traits on the perception of career barriers, it was found that there was a significant relationship between career disability and personality traits, the dimension of importance given to work, and a weak level of alienation from social activities, and a very weak level, on the other hand, a significant relationship between the importance given to work and all dimensions of career barrier is seen. On the other hand, in the results of simple linear regression analyzes performed in the same study, it was found that there were significant relationships between the dimensions. The results of these studies are similar to the results of our research. In this context, the findings obtained as a result of our research are supported by the results of previous similar studies.

KAYNAKÇA

- Acıhoğlu , İ., (2017), *İş 'te Y Kuşağı*, 2.Baskı, Elma Yayınevi, İstanbul.
- Adıgüzel, O., Batur, H. Z. ve Ekşili, N., (2014), Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı ile Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(19), s.165-182.
- Aka, B., (2017), *Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Yöneticilerin Kuşak Farklılıkları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İzmir İlinde Bir Araştırma*, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İzmir.
- Aktaş, K., (2015), *Genel Anlamda Kariyer ve Kariyer Sorunları*, Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi, 1(1), s.26-36.
- Arık, N., Seyhan, B., (2016), *Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamasında Teknoloji Bilgisi ve Gelecek Beklentilerinin Rolü, İnsan ve Toplum Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(7), s.2218-2231.
- Aydemir, A. D., (2018), *Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri: Lisans Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma*, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir.
- Aydın, Ç., G., Başol, O., (2014), *X ve Y kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var Mı?*, Electronic Journal of Vocational Colleges, 4(4), s.1-15.
- Balfakih, D., (2019), *Çalışanın Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Güçlendirmenin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkileri: Türkiye ve Yemen Uygulaması*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Bayram, N., Gürsakal, S., Aytaç, S., (2012), *Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21(40), s.181-189.
- Batıgün, A. D., Şahin, N. H., (2006), *İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu*, Türk Psikiyatri Dergisi, 17 (1), s.32-45.
- Bentler, P. M., Bonett, D. G., (1980), *Significance Tests and Goodness of Fit in The Analysis of Covariance Structures*, Psychological Bulletin, 88(3), p.588-606.
- Budak, B. S., (2019), *Temel Kişilik Özelliklerinin (Beş Faktör Kuramının) Akademisyenlerin Kariyer Beklenti ve Tercihlerine Etkisi*, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Edirne.
- Can, A., (2018), *SPSS ile Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, Pegem Akademi, Ankara.
- Ceyhan, S., Yıldırım, M., (2020), *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Yönetim Bilimleri Dergisi, 18(38), s. 723-745.
- Ceyhan, S., Çiçek, H., (2020), *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin A Tipi Kişilik Özelliklerinin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Genel Sinizmin Aracı Rolü*, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 20(1), s. 888-903.
- Ceyhan, S., Gönüllü, H., Çiçek, H., Bektaş, M., (2020), *Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatminine Etkisi: Burdur İlinde Bir Araştırma*, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 27(1), s. 129-142.
- Costa, P. T., McCrae, R. R., (1980), *Influence of Extraversion and Neuroticism on Subjective Well-being: Happy and Unhappy People*, Journal of Personality and Social Psychology, 38(4), p.668-678.
- Crampton, S. M., Hodge, J. W. (2009). *Generation Y: Unchartered Territory*, Journal of Business Economics Research (JBER), 7(4). p.1-6
- Erdem, T. A., (2021), *A Tipi Kişilik Özelliğinin Kariyerizm Eğilimi Üzerine Etkisinde Ahlaki Çözülme Eğiliminin Aracı Rolü*, Selçuklu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (45), s.47-62.
- Ergeneli, A., (Edit.), (2014), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Florya Y., (2014). *Three Generations Travel*, MAMK University of Applied Science
- Göksel, A., Güneş, G. (2017), *Kuşaklar Arası Farklılaşma: X ve Y Kuşaklarının Örgütsel Sessizlik Davranışı Bağlamında Analizi*, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(3), s.807-828.

- Gürbüz, S. ve Şahin, F., (2016), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Sarstedt, M., (2013), *Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results And Higher Acceptance* Long Range Planning, 46(1-2), p.1-12.
- Hansen, J. I. C., Leuty, M. E. (2012), *Work Values Across Generations*, Journal of Career Assessment, 20(1), p.34-52.
- Hussein, B. A., (2014). *Relationship Between Personality Types A and B and Creativity Level of secondary school students*, In Kwara State, Nigeria. IOSR Journal of Humanities and Social Science, 19(2), p.58-63.
- İnce, F., (2018), *Z Kuşağının Girişimcilik Eğilimi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı.32, s.105-113.
- Kalafat, T. (2012). *Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi*, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4(38), s.169-179.
- Kalaycı, Ş., Albayrak, S., A., Eroğlu, A., Küçüksille, E. ve Ak, B., (2005), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Keleş, H. N. (2011), *Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Bahçeşehir Üniversitesi Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), s.129-139.
- Kıyak, M, F., (2015), *Lisans Öğrencilerinin Kişili Özelliklerinin ve Değerlerinin Bireysel Kariyer Planlaması Sürecine Etkisi Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği*, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Hatay.
- Levickaite, R. (2010), *Generations X, Y, Z: How social networks form the concept of the world without borders (the case of Lithuania)*, LIMES: Cultural Regionalistics, 3(2), p.170-183.
- Loung-Poorunder, N., Das, P. R., (2015, *Personality types A and B as Determinants of Decision Making Styles of Working and Non Working Women of Mauritius and India a Comparative Study*, Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences, 6(7), p.175-180.
- Lub, X. D., Bal, P. M., Blomme, R. J., Schalk, R. (2014), *Why Do Generational Differences in Psychological Contracts Exist*, Generational Diversity At Work: New Research Perspectives, p.37-51.
- Mannheim, K. (1970), *The Problem of Generations*, Psychoanalytic Review, 57(3), p.378-404.

- Mc Adams, D.P., (1997), *A Conceptual History of Personality Psychology*, In. R. Hogan. J. Johnson & S. Briggs (Ed.), *Handbook of Personality Psychology*. Academic Press.
- Nayir, A. (2007). *Türk İlaç Sektöründe Kariyer Algılaması: İki Örnek Olay*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Norris, C. F., (2016). *The Relationship Between Personality Traits and Career Adaptability*, Master of Arts Degree, M. A., Southern Illinois University Carbondale.
- Özgen, Hüseyin ve Yalçın, Azmi, (2010), *İnsan Kaynakları Yönetimi: Stratejik Bir Yaklaşım*, Nobel Kitabevi, Ankara.
- Parment, A. (2013), Generation Y vs. Baby Boomers: Shopping Behavior, Buyer Involvement and Implications For Retailing, *Journal of retailing and consumer services*, 20(2), p.189-199.
- Pelit, E., Türkmen, F., Yarmacı, N., (2010), *Turizm Sektöründeki İşgörenlerin Kişilik Özelliklerini Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma*, Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi, 2(1), s.9-16.
- Rathus, S. A., Nevid, J. S., (1989), *Stress: What it is and what it does. Psychology and the Challenges of Life*, Adjustment and Growth, p.181-229.
- Reeves, T. C., Oh, E., (2008), *Generational Differences, Generational Differences. Handbook of Research on Educational Communication and Technology*, JM Spector, MD Merrill, JV Merrienboer, MP Driscoll (Eds.). 3th ed. Athens, Georgia, p.296-297.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., (2012), *Organizational Behavior (Örgütsel Davranış)*, (Erdem, İ. Çev.), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., Borgen, F. H. (2005). *The Career Futures Inventory: A measure of careerrelated adaptability and optimism*, *Journal of Career Assessment*, 13(1), p.3-24.
- Sakallı, A. E., (2019), A Tipi ve B Tipi Kişilik Özelliğine Sahip Bireylerde İş Doyumu ve Kazalanma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ohs Academy*, 2(1), 11-31.
- Saygılı, M., Onay, Ö. A., Ayhan, M., (2017), *Kişilik Özellikleri Bağlamında Yaşam Memnuniyeti Üzerine Bir Araştırma*, Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi, 5(2), s.61-72.
- Sullivan, S. E., Forret, M. L., Carraher, S. M., Maiminero, L. A., (2009), *Using The Kaleidoscope Career Model to Examine Generational Differences in Work Attitudes*, *Fairfield University Digital Commons*, 14(3), p.284-302.
- Şimşek, G., (2019), *Z Kuşağının Kişilik Özellikleri ve Kariyer Değerlerinin İncelenmesi (Beykent Üniversitesi Öğrencileri Örneği)*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Taş, H. Y., Demirdöğmez, M., Küçükoğlu, M. (2017), *Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri*, OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 7(13), s.1031-1048
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., Duzman, B., (2011), *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması*, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), s.231-241.
- Tilki, M., (2020), *A ve B Kişilik Tiplerine Göre Çalışanların Performans Algılarındaki Farklılık Analizi*, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Karabük.
- Tulgan, B. (1997), *The Manager's Pocket Guide to Generation X*, Human Resource Development.
- Tüz, M. V., (2003), *Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar*, Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(4), s.169-176.
- Uçkan, Ö. (2008, Nisan). Sosyalleşmenin Cazibesi-Z Kuşağı. 04 Mart 2020 tarihinde <http://ozguruckanzone.blogspot.com/2008/04/sosyallemenin-cazibesi-z-kua.html>
- Ünal, A., (2019), *Bireysel Kariyer Planlaması, Kişisel Faktörler ve İş Memnuniyeti: Kadın Polisler Üzerinde Bir Uygulama*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yarmacı, N., ve Pelit, E. (2017), *The Impact of Personality Traits on Career Barriers: A Research on Vocational Students*, Extended Abstracts Book, p.386-394.
- Yıldızoğlu, H., (2013), *Okul Yöneticilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Çalışma Yönetimi Stili Tercihleri Arasındaki İlişki*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Zemke, R., Raines, C., Filipczak, B. (2013), *Generations at Work: Managing the Clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the workplace*, Amacom.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Hüseyin ÇİÇEK
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Gökhan ÜNLÜ
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlemek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Gökhan ÜNLÜ
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Hüseyin ÇİÇEK
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Gökhan ÜNLÜ