

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARIYER DEĞERLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: Z KUŞAĞI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Mustafa BAYRAM¹ & Durdu Mehmet BİÇKES²

Öz

Bu araştırma, Z kuşağı bireylerinin kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Literatürde “dijital yerliler, .com çocuklar, net kuşağı, daima çevrimiçi” gibi farklı isimlerle anılan Z kuşağı, tamamen teknolojik bir dünyanın içine doğan ve teknolojik gelişmelerin yoğun yaşandığı bir dönemde yetişmiş olmaları nedeniyle önceki kuşaklardan farklı kişilik özellikleri göstermektedir. Bu farklılık aynı zamanda onların hayat serüvenlerindeki kariyer değerlerine yönelik duygularını, düşüncelerini ve hedeflerini şekillendirmektedir. Dolayısıyla, onların kişilik yapıları ile kariyer yönelimleri arasındaki ilişkinin anlaşılması hem akademik alanda hem de uygulamada önemli katkılar sağlayabilir. Türkiye bağlamında Z kuşağının kariyer değerleri üzerine yapılan çalışmaların sınırlı olması bu araştırmayı özgün kılmaktadır. Ayrıca çalışma, Beş Faktör Kişilik Kuramı ile Schein’in Kariyer Değerleri yaklaşımını birlikte ele alarak literatüre teorik katkı sağlamaktadır. Çalışmanın örneklemini, Kayseri’deki üniversitelerde öğrenim gören 487 Z kuşağı öğrencisi oluşturmaktadır. Veriler, Soto ve John (2017) tarafından geliştirilen kısaltılmış Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği ile Schein’in (1990) Kariyer Değerleri Ölçeği kullanılarak anket yöntemiyle toplanmış ve SPSS yazılımı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analizlerde geçerlilik ve güvenilirlik testleri, normallik incelemesi, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon yöntemleri uygulanmıştır. Araştırma bulguları, kişilik özellikleri ve kariyer değerleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunduğunu ortaya koymuştur. Katılımcılar, kişilik boyutlarında en yüksek ortalamayı deneyime açıklık, en düşük ortalamayı ise duygusal denge boyutunda almıştır. Kariyer değerleri açısından ise en yüksek ortalama saf meydan okuma, en düşük ortalama ise girişimcilik boyutunda bulunmuştur. Bu sonuçlar, Z kuşağı bireylerinin kişilik özelliklerinin kariyer yönelimlerini anlamada belirleyici olduğunu göstermektedir. Ayrıca bireylerin, kendi kişilik özellikleri ve kariyer değerlerini tanımlarının daha bilinçli ve tutarlı kariyer seçimleri yapmalarına katkı sağlayabileceği vurgulanmaktadır. Çalışmanın yalnızca bir şehirdeki üniversite öğrencileriyle sınırlı olması, bulguların genellenebilirliği açısından bir kısıt oluşturmaktadır. Bu nedenle, ileride yapılacak araştırmalarda farklı illerden daha geniş örneklemlemlerle çalışılması, ayrıca nitel yöntemlerin de kullanılarak daha derinlemesine analizlerin gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik Özellikleri, Kariyer Değerleri, Z Kuşağı.

JEL Kodları: J24, M12, I23.

Başvuru: 12.09.2025

Kabul: 24.04.2026

* Bu çalışma, Mustafa Bayram’ın “Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Z Kuşağı Üzerine Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezinden (Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2022) üretilmiştir.

¹ Doktora Öğrencisi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir, Türkiye, mustafabayram38.tr@gmail.com, ORCID No: 0000-0001-7137-2926

² Prof. Dr. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Nevşehir, Türkiye, dmbickes@nevsehir.edu.tr, ORCID No: 0000-0003-1622-5493

THE EFFECT OF PERSONALITY TRAITS ON CAREER VALUES: A RESEARCH ON GENERATION Z³

Abstract

This study aims to examine the impact of personality traits on the career values of Generation Z individuals. Referred to in the literature as digital natives, .com children, net generation, and always online, Generation Z exhibits distinct personality traits from previous generations because they were born into a completely technological world and grew up during intense technological developments. These differences also shape their feelings, thoughts, and goals regarding career values in their life journeys. Therefore, understanding the relationship between their personality structures and career orientations can make significant contributions both in academia and practice. The limited number of studies on Generation Z career values in Turkey makes this research original. Furthermore, the study provides a theoretical contribution to the literature by considering the Five Factor Personality Theory and Schein Career Values approach together. The sample consists of 487 Generation Z students studying at universities in Kayseri. Data were collected by questionnaire method using the abbreviated Five Factor Personality Traits Scale developed by Soto and John in 2017 and Schein Career Values Scale in 1990 and analyzed through SPSS software. Validity and reliability tests, normality examination, descriptive statistics, correlation, and regression methods were applied in the analysis. Findings revealed positive and significant relationships between personality traits and career values. Participants received the highest average in personality dimensions in openness to experience and the lowest average in emotional stability. In terms of career values, the highest average was found in pure challenge and the lowest average was found in entrepreneurial creativity. These results show that Generation Z personality traits are decisive in understanding their career orientations. It is emphasized that recognizing individuals own personality traits and career values contributes to making more conscious and consistent career choices. The limitation of sampling university students from a single city affects generalizability. Thus, future research should work with larger samples from different provinces and use qualitative methods.

Keywords: *Personality Traits, Career Values, Generation Z.*

JEL Codes: *J24, M12, I23.*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.

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

1. GİRİŞ

Küreselleşme ve dijitalleşme, bireylerin yaşam biçimlerini, değer sistemlerini ve kariyer yönelimlerini köklü biçimde dönüştürmektedir. Teknolojik gelişmeler toplumsal yapıda önemli değişimlere yol açmış; iş yaşamı ve kariyer planlaması süreçlerini yeniden şekillendirmiştir (Yavuz vd., 2018; Şimşek, 2019; Kaplan, 2020). Bu dönüşüm, özellikle iş hayatına henüz adım atmamış genç bireyler için belirsizlik, uyum güçlüğü ve karar verme süreçlerinde karmaşık dinamikler yaratmaktadır. Kariyer seçiminde karşılaşılan bu zorluklar, bireylerin kişisel potansiyellerini ve özelliklerini yeterince tanımadan mesleki yönelim belirlemelerine yol açabilmekte; bu durum tatminsizlik, motivasyon kaybı ve psikolojik yıpranma riskini artırmaktadır (Taş vd., 2017). Bu nedenle, genç bireylerin kariyer yönelimlerini etkileyen faktörlerin daha iyi anlaşılmasına yönelik araştırmalar yapılması gerekmektedir.

Kuşak teorisine göre farklı dönemlerde doğan bireyler, içinde bulundukları sosyoekonomik ve kültürel koşullar çerçevesinde ortak özellikler taşımaktadır (Ünlü ve Çiçek, 2022). Literatürde genellikle 1995–1997 sonrası doğan bireyler “Z Kuşağı” olarak adlandırılmakta; bu kuşağın teknolojiyle iç içe yaşam tarzı, hızlı bilgi erişimi, yüksek iletişim becerileri ve farklı bakış açılarıyla önceki kuşaklardan ayrıldığı belirtilmektedir (Aka, 2017; Twenge, 2017). Z kuşağı, iş yaşamında bağımsızlık, esneklik ve yenilik arayışını ön plana çıkarırken; çabuk sıkılma, sık iş değiştirme ve uzun vadeli bağlılıkta zorluk yaşama gibi özelliklerle de tanımlanmaktadır (Başol vd., 2015).

Kişilik özellikleri, bireylerin duygu, düşünce ve davranış kalıplarını belirleyen temel psikolojik yapılar olarak kariyer değerlerinin şekillenmesinde kritik rol oynamaktadır (McCrae ve Costa, 1997; Taş vd., 2017). Kişilik ile kariyer değerleri arasındaki etkileşim, bireyin meslek seçimi, iş doyumu ve kariyer başarısı üzerinde belirleyici etkilere sahiptir. Ancak, Türkiye’de Z kuşağı bireylerinin kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkinin doğrudan ele alındığı çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu bağlamda, literatürdeki bu boşluğun giderilmesi önem arz etmektedir.

Bu doğrultuda, bu araştırmanın amacı, Kayseri’deki üniversitelerde öğrenim gören Z kuşağı öğrencilerinin kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışma, teorik olarak kişilik ve kariyer değerleri arasındaki ilişkiye kuşak perspektifinden katkı sağlamayı; ampirik düzeyde ise Türkiye bağlamında Z kuşağına ilişkin veri sunmayı; uygulamalı olarak ise insan kaynakları yönetimi ve kariyer planlama süreçlerine yönelik öneriler geliştirmeyi hedeflemektedir.

1.1. Literatür Taraması

1.1.1. Kişilik Kavramı

Kişilik kavramının kökeni, Latince *persona* sözcüğünden gelmektedir. “Persona”, Klasik Roma tiyatrosunda oyuncuların, sahne ile seyirci arasındaki mesafeyi aşmak ve canlandırdıkları karakteri yansıtmak amacıyla kullandıkları maskeleri ifade eder. Bu maskeler aracılığıyla oyuncular, rollerine uygun konuşmalarını ve şarkılarını sahnelerdi. Zamanla “*persona*” kavramı, bireyler arasındaki farklılıkları anlatmak için kullanılan bir terime dönüşmüştür. Bu bağlamda kişilik, bireyin çevresine karşı

sergilediği tutum ve davranışların bütünü, bir anlamda toplumsal yaşamda “giydiği maske” olarak değerlendirilebilir (Tatlıoğlu, 2015; Akıncı vd., 2015).

Literatürde kişilik, farklı araştırmacılar tarafından çeşitli biçimlerde tanımlanmıştır. Arkonaç (1999), kişiliği uzun bir zaman dilimi boyunca bireyi var eden, onu diğerlerinden ayıran ve kendine özgü düşünce ve davranış biçimlerini belirleyen tepkisel özelliklerin bütünü olarak tanımlar. Akyıldız (2006) ise kişiliği, bireyin doğuştan getirdiği özelliklerle sonradan edindiği deneyim ve yetkinliklerin bir yansıması olarak görür. Cüceloğlu (2015) ise kişiliği, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu ilişkiler ağı, onu başkalarından ayıran ve kendi içinde tutarlı bir yapıya sahip olan özellikler bütünü şeklinde tanımlar. Bu tanımlardan hareketle, kişiliğin bazı temel özellikleri öne çıkmaktadır (Özalp ve Kirel, 2001): Kişilik tutarlı bir yapıya sahiptir. Her bireye özgüdür, biriciktir. Zaman içinde görece istikrarlıdır ve ani değişimlere uğramaz. Kişilik kavramı farklı tanımlarla açıklanırken, bu alanda en yaygın kabul gören sınıflandırmalardan biri Beş Faktör Kişilik Modeli’dir.

1.1.2. Beş Faktör Kişilik Modeli

Kişiliğin boyutlarını ve temel unsurlarını açıklamaya yönelik çalışmalar uzun yıllardır devam etmektedir. Ancak son kırk yılda, kişiliğin temelde beş ana faktör çerçevesinde ele alınabileceği görüşü akademik çevrelerde geniş kabul görmüştür. Modern anlamda Beş Faktör Kişilik Modeli, özellikle Goldberg (1990) ile McCrae ve Costa’nın (1997) öncülüğünde sistematik bir çerçeveye kavuşmuştur. 1980’lerin sonlarında, kişilik araştırmacıları, alandaki karmaşık yapıları daha sistematik ve anlaşılır biçimde sınıflandırabilen Beş Faktör Kişilik Modeli üzerinde büyük ölçüde uzlaşmaya varmışlardır. Bu model, literatürde yaygın olarak “Büyük Beşli” (The Big Five) olarak da anılmaktadır. Araştırmalarda yaygın şekilde kullanılan bu beş temel boyut aşağıda özetlenmektedir (Aliyev, 2008; Okutan, 2010; Güney, 2013):

1. **Dışa Dönüklük (Extraversion):** Sosyal ilişkilerden alınan doyum, enerjik olma, girişkenlik ve pozitif duygulanım düzeyi.
2. **Uyumluluk (Agreeableness):** Başkalarına karşı empati, iş birliği, yardımseverlik ve hoşgörü eğilimi.
3. **Sorumluluk (Conscientiousness):** Planlı, düzenli, kararlı olma ve hedefe yönelik çaba gösterme düzeyi.
4. **Duygusal Denge (Neuroticism – Ters Kutbu: Duygusal İstikrar):** Stres, kaygı, öfke gibi olumsuz duygulara karşı dayanıklılık ya da bu duygulara yatkınlık.
5. **Deneyime Açıklık (Openness to Experience):** Yeniliklere, farklı fikirlere ve yaratıcı deneyimlere karşı açıklık.

Söz konusu model, iş yaşamı, eğitim, liderlik, klinik psikoloji ve kariyer planlama gibi alanlarda yaygın şekilde kullanılmaktadır. Örneğin, liderlik araştırmalarında dışa dönüklüğün etkisi, eğitimde öğrencilerin öğrenme tarzlarının belirlenmesinde deneyime açıklığın rolü gibi uygulamalar mevcuttur. Bununla birlikte, modelin sadece beş boyutla sınırlandırılması, bireysel farklılıkların tümünü kapsamayacağı yönünde

eleştiriler bulunmaktadır (Roberts vd., 2006; Erkutlu, 2018). Özellikle kültürel farklılıklar ve kişilik dinamikleri konusunda sınırlılıkları olduğu ifade edilmektedir. Ancak bu eleştirilere rağmen, ilgili model hem teorik hem pratik açıdan kişilik araştırmalarında en çok tercih edilen ve güvenilen modellerden biri olmaya devam etmektedir (Sazlaya ve Parlak, 2018; Bleidorn vd., 2019; Sartık ve Ballı, 2020). Öte yandan, modelin kültürler arası geçerliliği üzerine yapılan çalışmalar, temel boyutların birçok toplumda benzer biçimde gözlemlendiğini, ancak özellikle ‘Uyumluluk’ ve ‘Deneyime Açıklık’ boyutlarının kültürel normlar ve değerler doğrultusunda farklılık gösterebildiğini ortaya koymaktadır (Schmitt vd., 2007; Baumert vd., 2017).

1.1.3. Kişiliğin Kuramsal Yaklaşımlar Çerçevesinde Açıklanması

Beş Faktör Kişilik Modeli kişiliğin yapısını ortaya koymakta önemli bir araç olmakla birlikte, kişiliğin oluşumu ve gelişimi farklı kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde de açıklanmaktadır. Kişilik alanında geliştirilen farklı yaklaşımlar, bireyin davranış ve tutumlarını açıklamak için çeşitli perspektifler sunar. Psikoanalitik yaklaşım, Freud öncülüğünde kişiliğin bilinçdışı süreçler ve erken çocukluk deneyimleri tarafından şekillendiğini vurgular (Freud, 1923/2019). Neo-analitik yaklaşımlar ise sosyal ve kültürel etkileşimlerin kişilik gelişimindeki rolünü ön plana çıkararak ego işlevlerine odaklanır (Erikson, 1950). Biyolojik yaklaşım, kişiliğin genetik ve nörolojik temellerine dikkat çeker; genetik yatkınlıkların kişilik özellikleri üzerindeki etkisini araştırır (Eysenck, 1990). Davranışsal yaklaşım, çevresel uyarıcıların öğrenme süreçleri aracılığıyla kişilik oluşumuna katkısını inceler (Bandura, 1986). Bilişsel yaklaşım ise bireyin bilgi işleme süreçleri ve düşünce kalıplarının kişiliği şekillendirdiğini savunur (Beck, 1979). Özellikli yaklaşım, kişiliği ölçülebilir özellikler olarak tanımlayarak, Beş Faktör Modeli gibi sistematik sınıflandırmalar sunar (McCrae ve Costa, 1997). Hümanist yaklaşımda bireyin özgür iradesi, kendini gerçekleştirme isteği ve öznel deneyimleri ön plana çıkarılır (Rogers, 1995). Son olarak etkileşimci yaklaşım, kişilik ile çevrenin karşılıklı etkileşimini vurgular ve bireyin içsel-dışsal faktörlerin dinamik birleşimiyle şekillendiğini savunur (Magnusson, 2003). Günümüzde bu temel yaklaşımlar; nörobilim, kültürel psikoloji ve pozitif psikoloji gibi disiplinler arası alanların katkılarıyla daha bütüncül bir boyut kazanmıştır (DeYoung, 2015; Hudson ve Fraley, 2015; Allemand ve Flückiger, 2017; Haehner vd., 2024). Özellikle pozitif psikoloji odaklı araştırmaların kişilik yazınına kazandırdığı 'Aydınlık Kişilik Özellikleri' gibi olumlu boyutlar; bireysel tutumların, örgütsel uyumun ve güven ilişkilerinin açıklanmasında yenilikçi bir zemin oluşturmaktadır (Korkmaz ve Altıntaş, 2024). Bu doğrultuda kuramsal yaklaşımlar, bireysel farklılıkların anlaşılmasında ve kariyer yönelimleri gibi uygulamalı alanlarda yol gösterici bir çerçeve sunmaktadır.

1.1.4. Kariyer Kavramı ve Kariyer Değerleri

Kariyer kavramı, etimolojik olarak Latince *carrus* (at arabası) ve *carrera* (yol) sözcüklerinden türemekte; Fransızca *carrière* (yarış pisti) ve İngilizce *career* (meslek, yaşam boyu mesleki yol) kavramları aracılığıyla günümüze taşınmıştır (Gezen ve Köroğlu, 2014). Kariyer, bireylerin iş yaşamı boyunca edindiği deneyimlerin, becerilerin, yetkinliklerin ve rollerin bütünüdür ifade etmektedir. Geleneksel anlamda

kariyer, bireyin belirli bir örgütte veya meslekte hiyerarşik olarak ilerlemesini ifade ederken; günümüzde değişen iş gücü dinamikleri, teknolojik gelişmeler ve esnek çalışma biçimleri kariyerin tanımını daha geniş ve esnek bir yapıya dönüştürmüştür (Arthur vd., 2005; Hall vd., 2018).

Kariyer değerleri ise, bireylerin mesleki tercihlerini, iş değiştirme kararlarını ve kariyer yönelimlerini şekillendiren, çoğunlukla psikolojik temelli değerler bütünüdür. Bu değerler, bireylerin yeteneklerini, önceliklerini, güdülerini ve yaşamdan beklentilerini yansıtarak kariyer seçimlerinde belirleyici olmaktadır (Yavuz vd., 2018).

Kariyer değerleri kavramını sistematik biçimde ele alan ilk çalışmalar, Edgar Schein'in 1960'lı yıllarda MIT'de yürüttüğü uzun dönemli araştırmalara dayanmaktadır. Schein, yönetim eğitimi alan profesyonellerin kariyer gelişim süreçlerini yıllar boyunca inceleyerek, bireylerin mesleki kararlarının belirli değer kümelerine dayandığını ve bu kümelerin öz benlik algısıyla yakından ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Schein, söz konusu değer kümelerini "kariyer çapaları" (career anchors) olarak adlandırmıştır (Schein ve Van Maanen, 2016; Şimşek, 2019). İlk olarak beş boyut üzerine kurulan model, daha sonraki çalışmalarla üç yeni boyut eklenerek sekiz temel boyutta sınıflandırılmıştır (Batur ve Adıgüzel, 2014):

1. **Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik** (Technical/Functional Competence)
2. **Genel Yönetsel Yetkinlik** (General Managerial Competence)
3. **Girişimcilik/Yaratıcılık** (Entrepreneurship/Creativity)
4. **Özerklik/Bağımsızlık** (Autonomy/Independence)
5. **Güvenlik/İstikrar** (Security/Stability)
6. **Hizmete Adanmışlık** (Service/Dedication to a Cause)
7. **Saf Meydan Okuma** (Pure Challenge)
8. **Yaşam Tarzı** (Lifestyle)

Günümüzde kariyer değerleri, kuşaklar arası farklılıkların anlaşılması, çalışan bağlılığının artırılması ve birey-iş uyumunun sağlanması açısından önemli bir araştırma alanı haline gelmiştir. Son yıllarda yapılan çalışmalar, özellikle Z kuşağında özerklik, esneklik ve anlamlı iş kavramlarının öne çıktığını; buna karşılık önceki kuşaklarda güvenlik ve istikrar değerlerinin daha baskın olduğunu göstermektedir (Kowske vd., 2010; Baruch ve Vardi, 2016; Wang ve Wanberg, 2017; Pekel vd., 2020). Dolayısıyla kariyer değerleri bireylerin mesleki tercihlerini yönlendiren, örgütlerin yetenek yönetimi ile insan kaynakları stratejilerinde dikkate alınması gereken kritik bir değişken olarak değerlendirilmektedir. Bu yönüyle hem bireysel hem de örgütsel düzeyde stratejik önem taşımaktadır.

1.1.5. Kuşak Kavramı ve Z Kuşağı

Toplumsal ayrılmaz bir üyesi olan birey, doğduğu andan itibaren kültürel değerler, normlar ve kurallarla karşılaşır. Bu sosyalleşme süreci, bireyin toplumsal yaşam

içerisinde edindiği öğrenmelerle şekillenir ve davranışlarına yansır. Benzer toplumsal çevre ve deneyimlere maruz kalan bireyler, zamanla ortak duygu, düşünce, tutum ve davranış özellikleri geliştirir. Ancak toplumun ihtiyaçları, değerleri ve beklentileri değiştikçe, farklı dönemlerde doğan bireyler arasında algı, tutum ve davranış açısından farklılıklar ortaya çıkar. Bu farklılıklar, “kuşak” kavramı ile açıklanmaktadır (Adıgüzel vd., 2014; Costanza vd., 2023).

Kuşak kavramının sosyolojik temelleri ilk kez Karl Mannheim tarafından 1929’da sistematik biçimde ortaya konmuştur. Mannheim, kuşağı “aralarında bağ bulunan, benzer toplumsal zihniyete ve kültürel yargılara sahip bireylerden oluşan topluluk” olarak tanımlar. Ona göre bir kuşağın oluşabilmesi, bireylerin içinde bulundukları toplumsal koşullar tarafından şekillenen ortak deneyimlere sahip olmasına bağlıdır. Bu durum ise “kuşağın ortak zihniyet” olgusunu doğurur (Mannheim, 2013; Deveci, 2018; Gamaliel, 2023). Mannheim, bir kuşağın varlığından söz edilebilmesi için bazı koşulların bulunması gerektiğini belirtir. Kültürel süreçte yeni bireylerin topluma katılması, önceki kuşakların toplumsal sahneden çekilmesi ve değer aktarımının süreklilik göstermesi kuşakların oluşumunu belirleyen başlıca faktörlerdir (Bezirci, 2012).

Her kuşak, içinde doğduğu dönemin ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik koşullarından etkilenecek özgün değerler, tutumlar ve davranış biçimleri geliştirir. Özellikle iletişim teknolojilerinin baş döndürücü hızla geliştiği günümüzde, kuşaklar arasındaki farklar daha görünür hale gelmiştir. Bu değişimin en çarpıcı örneklerinden biri, 1990’ların sonlarından itibaren doğan ve dijital teknolojilerle iç içe büyüyen Z kuşağıdır (Anderson ve Jiang, 2018; Dimock, 2019).

Z kuşağı; “dijital yerliler”, “kristal kuşak”, “milenyum çağı çocukları”, “.com çocuklar”, “net kuşağı”, “internet kuşağı”, “her daim çevrimiçi (Instant Online)”, “Gelecek Jenerasyon (Next Generation)” ve “iGen” gibi çeşitli adlarla anılmaktadır (Seemiller ve Grace, 2016; Twenge, 2017). Dikkat süresinin kısalığı, hız tutkusu, sabırsızlık, bağımsızlık ve güven arayışı gibi özellikleriyle öne çıkan bu kuşak, aynı zamanda yalnızlığa verdikleri önem ve bireysellik düzeyleri nedeniyle “Yeni Sessiz Kuşak” (The New Silent Generation) olarak da tanımlanmaktadır (Priporas vd., 2017; Dimock, 2019).

Cep telefonları, kablosuz internet ve bilgisayar oyunları aracılığıyla dijital iletişim teknolojilerine erken yaşta ve geniş ölçüde erişebilen ilk kuşak olmaları, onları önceki nesillerden ayıran temel unsurlardan biridir. Dolayısıyla Z kuşağının kişilik özellikleri ve kariyer değerleri üzerine yapılacak araştırmalar, kuşak farklılıklarını anlamada kritik önem taşımaktadır; özellikle Türkiye’de genç nüfusun iş gücüne katılım süreçlerinin anlaşılması açısından bu araştırmalar daha da değerli hale gelmektedir (Francis ve Hoefel, 2018; Gümüş, 2020).

1.1.6. Kişilik Özellikleri ile Kariyer Değerleri Arasındaki İlişki

Bireylerin yaşam boyu verdikleri en kritik kararlardan biri kariyer seçimidir. Bu seçim, yalnızca meslek yaşamını değil, sosyal ve ekonomik hayatı da şekillendirmektedir. Kariyer tercihi; toplumsal yapı, aile tutumları, eğitim süreci, iş

alanlarının sunduğu fırsatlar, bireysel deneyimler ve kişilik özellikleri gibi pek çok faktörün etkileşimiyle oluşur (Özdemir ve Mazgal, 2012). Özellikle üniversite öğrencileri için kariyer seçimi, çoğu zaman hayat boyu etkisini sürdüren tek seferlik ve stratejik bir karardır (Moigan vd., 2011). Artan nüfus, yoğun işgücü rekabeti ve değişen ekonomik koşullar ise bireyleri, kişisel özellikleri ve değerleriyle uyumlu mesleklere yönelmeye zorlamaktadır (Finnie, 2004; Bloxom vd., 2008; Starecek vd., 2023).

Kariyer seçiminde bilgi ve yeteneklerin yanı sıra kişilik özellikleri de belirleyici olmaktadır. Yeteneklerini etkin biçimde kullanabilen ve kariyer değerleriyle uyumlu bir meslek edinen bireyler, iş yaşamında daha yüksek tatmin düzeyine ulaşabilirken; yanlış meslek tercihi yapanlar motivasyon kaybı, iş tatminsizliği ve düşük verimlilik gibi sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bu nedenle kişinin kendini tanıması ve kişilik özelliklerine uygun alanlarda çalışması, kariyer doyumu açısından kritik bir öneme sahiptir (Serin vd., 2014; Breu ve Yasseri, 2023; Izbassar vd., 2024).

Alan yazında kişilik özellikleri ve kariyer değerleri ilişkisini inceleyen çok sayıda araştırma yer almaktadır. Eron (1965) ve Thompson (1966), başarılı öğrencilerin iş doyumu, özgürlük ve bireysellik gibi değerleri öncelikli gördüklerini; kız öğrencilerin yüksek gelir ve kendini ifade etme, erkek öğrencilerin ise yeteneklerini kullanabilme, liderlik ve süreklilik gibi değerlere daha fazla önem verdiklerini ortaya koymuştur (İçerli ve Arsu, 2019). Lämsä vd., (2000) ise öğrencilerin kariyer tercihinde değerlerin kritik rol oynadığını ve eril özellikleri baskın bireylerin işletme eğitimi almaya daha yatkın olduklarını tespit etmiştir.

Rothmann (2001), Güney Afrikalı yöneticiler üzerinde yaptığı çalışmada kişilik özelliklerinin kariyer değerlerini anlamlı düzeyde açıkladığını göstermiştir (Van Rensburg vd., 2003). Türkiye’de yapılan araştırmalar da benzer bulgular ortaya koymaktadır. Adıgüzel (2009), üniversite öğrencilerinin güvenlik ve istikrar gibi kariyer değerlerine öncelik verdiklerini; Koca (2010) ise yönetim, girişimcilik ve özel yaşam değerlerinin öne çıktığını ve bunların demografik değişkenlerle ilişkili olduğunu bildirmiştir. Bayram vd., (2012), kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunduğunu; Başol vd., (2012) henüz kariyer hayatına başlamamış öğrencilerde “hayat tarzı” ve “güvenlik/istikrar” değerlerinin baskın olduğunu belirtmiştir. Gezen ve Köroğlu (2014) ise turizm ve otelcilik öğrencilerinin teknik/fonksiyonel yetkinlik, hayat tarzı, girişimcilik ve özerklik gibi değerlere daha fazla önem verdiklerini ortaya koymuştur.

Son yıllarda yapılan çalışmalar, kişilik özelliklerinin kariyer değerleri ve seçimleri üzerindeki etkisini daha ayrıntılı bir şekilde incelemektedir. Örneğin, Parola ve Marcionetti (2024) tarafından yapılan çalışmada, kişilik özellikleri ve karar verme stillerinin kariyer karar verme güçlükleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu araştırma, kişilik özelliklerinin kariyer seçim süreçlerinde önemli bir rol oynadığını ve karar verme stillerinin bu süreçteki etkisini anlamada kritik bir faktör olduğunu vurgulamaktadır.

Benzer şekilde, Aydemir Dev ve Bayram Arlı (2025) tarafından yapılan bir araştırmada, üniversite öğrencilerinin kariyerleri adına karar verme güçlüklerinin

kişilik özellikleri ve karar verme stilleriyle anlamlı ilişkiler gösterdiği bulunmuştur. Dolayısıyla bu araştırmada, Z kuşağı bireylerinin kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişki ele alınmış, bu bağlamda alan yazına hem güncel hem de yerel bir katkı sağlanması hedeflenmiştir.

1.1.7. Teorik Çerçeve

Bu araştırma, bireylerin kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla iki temel kuramsal yaklaşım üzerine temellendirilmiştir: Beş Faktör Kişilik Kuramı ve Schein'in Kariyer Değerleri (Kariyer Çapaları) Kuramı.

Beş Faktör Kişilik Kuramı, bireylerin davranışsal eğilimlerini açıklayan en yaygın ve ampirik olarak desteklenen modellerden biridir (McCrae ve Costa, 1997; Soto ve John, 2017). Bu modele göre bireylerin sahip olduğu kişilik boyutları (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık), onların çevreyi algılama biçimlerini, karar verme süreçlerini ve yaşam tercihlerini doğrudan etkilemektedir (McCrae ve Costa, 1997). Öte yandan Schein'in Kariyer Değerleri Kuramı, bireylerin kariyer seçimlerinin yalnızca yetenek ve fırsatlara değil, aynı zamanda içsel değerlerine ve motivasyonlarına dayandığını ileri sürmektedir (Schein, 1990; Schein ve Van Maanen, 2016). Bu kurama göre bireyler, kariyer kararlarını belirli “kariyer çapaları” doğrultusunda şekillendirir ve bu değerler zaman içinde görece istikrarlı bir yapı gösterir. Bu iki kuramsal yaklaşım birlikte değerlendirildiğinde, bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerinin, onun kariyer değerlerini şekillendiren temel psikolojik altyapıyı oluşturduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle, kişilik özellikleri bireyin “nasıl biri olduğunu”, kariyer değerleri ise “nasıl bir kariyer istediğini” ifade etmektedir.

Özellik kuramı perspektifine göre kişilik, bireyin farklı durumlar karşısında sergilediği tutarlı davranış örüntülerini belirlerken; kariyer değerleri bu davranış örüntülerinin iş yaşamına yansıyan yönünü temsil etmektedir (Roberts vd., 2006). Bu bağlamda kişilik özellikleri, kariyer değerlerinin önemli bir belirleyicisi olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca Kişi-Çevre Uyumu (Person-Environment Fit) yaklaşımı da bu ilişkiyi desteklemektedir. Bu yaklaşıma göre bireyler, kendi kişilik özellikleri ve değerleri ile uyumlu mesleklere yönelme eğilimindedir. Bu uyum sağlandığında bireylerin iş doyumu ve performanslarının arttığı, aksi durumda ise uyumsuzluk ve tatminsizlik yaşandığı belirtilmektedir (Judge ve Zapata, 2015).

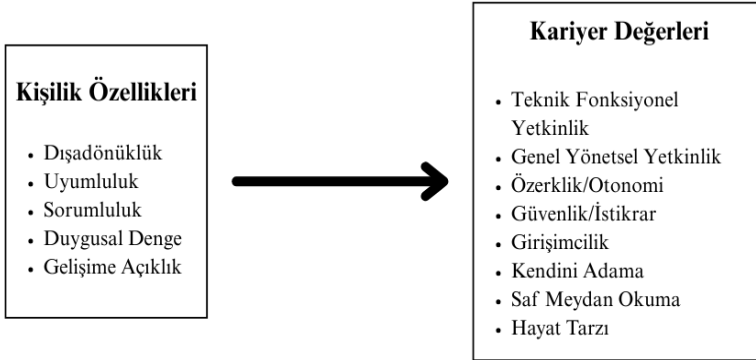
Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda, bireylerin sahip oldukları farklı kişilik boyutlarının kariyer değerlerinin belirli boyutları üzerinde farklı etkiler yaratabileceği öngörülmektedir. Bu bağlamda, kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisinin boyutlar bazında farklılaşabileceği varsayılmakta ve araştırma hipotezleri bu teorik beklentiler doğrultusunda oluşturulmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu araştırmanın temel amacı, Kayseri ilinde bulunan üniversitelerde öğrenim görmekte olan Z kuşağına mensup öğrencilerin kişilik özelliklerinin, kariyer değerleri üzerindeki etkisini incelemektir. Çalışmada, bireylerin sahip oldukları kişilik boyutlarının kariyer değerleri üzerinde nasıl bir etki yarattığı belirlenmeye çalışılacaktır. Bu doğrultuda elde edilecek bulgular, öğrencilerin kişisel eğilim ve becerilerini iş yaşamına daha etkili bir biçimde yansıtımlarına, mesleki ve bireysel tatmin düzeylerini artırmalarına katkı sağlayacaktır. Ayrıca araştırmadan elde edilecek sonuçların, bireylerin iş yaşamında daha üretken ve verimli olmalarına yönelik öneriler sunması beklenmektedir. Araştırmanın modeli Şekil 1’de gösterilmiştir. Buna bağlı olarak hipotezler şu şekilde oluşturulmuştur:

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



H₁: Kişilik özelliklerinin güvenlik-istikrar kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Kişilik özelliklerinin girişimcilik-yaratıcılık kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Kişilik özelliklerinin kendini adama kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Kişilik özelliklerinin saf meydan okuma kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₅: Kişilik özelliklerinin hayat tarzı kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

2.2. Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak “anket formu” kullanılmıştır. Maliyet avantajı ve katılımcılara kolay erişim sağlaması nedeniyle anket, Google Formlar aracılığıyla uygulanmış olup Mart–Mayıs 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölümde, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular (cinsiyet, yaş, gelir durumu, kardeş sayısı, ebeveyn eğitim düzeyi ve eğitim masraflarının karşılanma biçimi) yer almaktadır.

İkinci bölümde, katılımcıların kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla Soto ve John (2017) tarafından geliştirilen kısaltılmış Beş Faktör Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. Toplam 15 maddeden oluşan bu ölçek; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutlarını kapsamaktadır. Ölçek, farklı kültürlerde geçerliliği test edilmiş ve yaygın olarak kullanılan bir ölçüm aracıdır.

Üçüncü bölümde ise bireylerin kariyer değerlerini ölçmek amacıyla Schein (1990) tarafından geliştirilen Kariyer Değerleri Ölçeği kullanılmıştır. Sekiz alt boyuttan (teknik/işlevsel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik, özerklik, güvenlik/istikrar, kendini adama, meydan okuma ve yaşam tarzı) ve 40 maddeden oluşan bu ölçek, toplamda 40 madde içermektedir. Kariyer Değerleri Ölçeği, Türkiye’de farklı çalışmalarda kullanılmış ve geçerliliği desteklenmiştir (Adıgüzel, 2009; Bayram vd., 2012).

Bu kapsamda anket formundaki toplam madde sayısı 62’dir. Anketin tüm maddeleri, “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” arasında değişen beşli Likert tipi ölçek ile yanıtlanmıştır.

2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Kayseri ilinde bulunan üniversitelerde öğrenim gören Z kuşağı öğrencileri oluşturmaktadır. Kayseri ilinde faaliyet gösteren üç devlet üniversitesinde öğrenim gören öğrenci sayısının yaklaşık 70.000 civarında olduğu bilinmektedir.

Bu çalışmada örneklem, Türkiye’de öğrenim gören üniversite öğrencileri arasından Kayseri ilindeki devlet üniversitelerinde öğrenim gören lisans düzeyindeki Z kuşağı öğrencileri ile sınırlandırılmıştır. Lisans öğrencileri, kariyer planlama sürecinin aktif olarak şekillendiği ve bireylerin mesleki yönelimlerini belirginleştirmeye başladıkları bir dönemde bulunmaları nedeniyle araştırma açısından uygun bir örneklem grubunu oluşturmaktadır. Buna karşın lisansüstü öğrenciler, genellikle belirli bir kariyer yoluna yönelmiş, mesleki deneyim kazanmış ve uzmanlaşma sürecine girmiş bireylerdir. Bu durum, kariyer değerlerinin farklı dinamikler tarafından şekillenmesine yol açabilmektedir. Bu nedenle çalışmada daha homojen bir yapı elde etmek amacıyla örneklem lisans öğrencileri ile sınırlandırılmıştır.

Araştırmada olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veriler gönüllü katılım esasına göre toplanmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi, araştırmacının erişim kolaylığı ve zaman-maliyet avantajı sağlaması nedeniyle sosyal bilimlerde yaygın olarak tercih edilmektedir.

Uygulama sürecinde elde edilen 510 anketten eksik veya hatalı doldurulanlar çıkarılmış, 487 geçerli anket analize dâhil edilmiştir. Gürbüz ve Şahin (2014) tarafından belirtilen ölçütler dikkate alındığında, ulaşılan örneklem büyüklüğünün istatistiksel analizler için yeterli olduğu kabul edilmektedir. Ayrıca elde edilen

örneklem büyüklüğü, çok değişkenli analizlerin uygulanabilmesi açısından da yeterli bir düzeyi temsil etmektedir.

2.4. Verilerin Analizi Yöntemi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, IBM SPSS 26 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analizlere geçmeden önce veriler düzenlenmiş ve eksik veriler incelenmiştir. Eksik veri oranının düşük düzeyde ($\approx 5\%$ 'in altında) olduğu görülmüş olup, veri kaybını önlemek amacıyla eksik değerler her bir değişkenin aritmetik ortalaması ile tamamlanmıştır. Bu yöntem bazı sınırlılıklar içermekle birlikte, düşük düzeyde eksik veri bulunan çalışmalarda kabul edilebilir bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, bu yöntemin varyansı azaltma ve ilişkileri zayıflatma potansiyeli bulunduğundan, bulgular bu sınırlılık çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi (Temel Bileşenler Analizi yöntemi ve Varimax rotasyonu) uygulanmış; güvenilirlik düzeyleri ise Cronbach's Alpha (α) katsayısı ile test edilmiştir.

Kariyer değerleri ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda, bazı maddelerin düşük faktör yükü ve binişik faktör özelliği göstermesi nedeniyle ölçekten çıkarılmıştır. Tekrarlanan analiz sonucunda yedi boyutlu bir yapı elde edilmiş, ancak yapılan güvenilirlik analizinde genel yönetsel yetkinlik ve özerklik/otonomi boyutlarının Cronbach alfa değerlerinin düşük çıkması nedeniyle bu boyutlar analiz dışı bırakılmıştır. Bu süreç sonucunda kariyer değerleri ölçeği beş boyut (güvenlik/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık, kendini adama, saf meydan okuma ve hayat tarzı) üzerinden değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda regresyon analizlerinde bağımlı değişkenler, faktör analizi sonucunda elde edilen bu beş kariyer değeri boyutu üzerinden modellenmiştir.

Literatürde genel kabul gören ölçütlere göre, α değerinin 0,70 ve üzeri güvenilir, 0,60–0,70 arası kabul edilebilir, 0,40–0,60 arası ise keşifsel çalışmalarda kullanılabilir düzeyde olduğu belirtilmektedir. α katsayısı 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artmaktadır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014).

Verilerin normal dağılıma uygunluğu çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek değerlendirilmiş; değerlerin $\pm 1,5$ aralığında kalması normallik varsayımının karşılandığını göstermektedir (Hair vd., 2014). Analizlerde bazı aykırı değerler tespit edilmiş olmakla birlikte, dağılımı bozmadığı ve örneklem büyüklüğünü etkilemediği için çıkarılmamıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla frekans analizleri yapılmış, hipotezler ise çoklu regresyon analizi ile test edilmiştir.

Bu çalışmada açıklayıcı faktör analizi ile elde edilen faktör yapısı esas alınarak analizler gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin mevcut örneklem üzerindeki yapısının incelenmesi amacıyla açıklayıcı faktör analizi tercih edilmiş olup, doğrulayıcı faktör analizine yer verilmemiştir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda ölçüm modelinin doğrulanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizinin uygulanması önerilmektedir.

3. BULGULAR

3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Demografik Değişkenlere Yönelik Analiz Sonuçları

Demografik Bilgiler		n	%	Demografik Bilgiler		n	%
Cinsiyet	Kadın	274	56,3	Kardeş Sayısı	Kardeşim yok	52	10,7
	Erkek	213	43,7		1 Kardeş	148	30,4
Yaş	20 Yaş ve Altı	70	14,4		2 Kardeş	197	40,5
	21 Yaş	142	29,2		3 Kardeş	90	18,4
	22 Yaş	122	25,1				
	23 Yaş	102	20,9	Anne Eğitim	İlköğretim	246	50,9
	24 Yaş Üzeri	51	10,4		Lise	200	41,4
					Üniversite	41	7,7
Gelir	5.000 TL ve Altı	95	19,2	Baba Eğitim	İlköğretim	135	27,8
	5.001-7.500 TL	142	29,3		Lise	228	47,0
	7.501-10.000 TL	181	37,3		Üniversite	119	24,2
	10.001 TL ve Üzeri	69	14,2		Yüksek lisans	5	1,0
Eğitim Masrafı	Çalışıyorum	64	13,1				
	Burs/Kredi Aldım	297	61,0				
	Ailem Karşılıyor	126	25,9				

Araştırmaya katılan öğrenciler incelendiğinde, katılımcıların %56,3’ünü kadınlar, %43,7’sini erkekler oluşturmaktadır Öğrencilerin büyük bir kısmının yaşlarının 21-23 aralığında olduğu, aylık gelirlerinin 5000-10000 TL arasında değiştiği ve eğitim masraflarını burs veya kredi ile karşıladıkları tespit edilmiştir. Aile yapısına dair bulgular ise, öğrencilerin çoğunluğunun 1-2 kardeşe sahip olduğunu, annelerin eğitim düzeyinin genellikle ilköğretim ve lise ile sınırlı olduğunu, babaların ise ilköğretim, lise veya üniversite eğitimi aldığını göstermektedir.

3.2. Geçerlik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada ölçeklerin geçerliliğini test etmek üzere açıklayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. Örneklem yeterliliği KMO ve Bartlett testleri ile incelenmiş, faktör yükü eşik değerleri dikkate alınarak düşük yüklenen maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Güvenirlik Cronbach’s Alpha katsayısı ile değerlendirilmiş, kabul edilebilir düzeyde değerler elde edilmiştir. Bu bağlamda beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer değerleri ölçekleri için yapılan açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirliğin belirlenmesi için yapılan analiz sonuçları ayrı ayrı başlıklar halinde Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere Ait Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine Ait Analiz Sonuçları				
Faktör Adı	Ölçek İfadeleri	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha (α)
Dışadönüklük	1*,6	,859; ,740	19,85	,650
Duygusal Denge	4,9,14*	,738; ,785; ,696	24,55	,688
Gelişime Açıklık	10,15	,821; ,690	20,68	,642
KMO Testi = ,761				
Bartlett Küresellik Testi = $\chi^2=474,82$; $p<,001$				
Toplam Açıklanan Varyans = 65,08				
Kariyer Değerleri Ölçeğine Ait Analiz Sonuçları				
Güvenlik/İstikrar	17,18,19	,765; ,707; ,565	10,02	,638
Girişimcilik/Yaratıcılık	21,22	,890; ,914	9,39	,871
Kendini Adama	27,28,29,30	,749; ,774; ,766; ,689	12,81	,773
Saf Meydan Okuma	31,32,33,34,35	,761; ,801; ,748; ,733; ,763	16,85	,858
Hayat Tarzı	36,37,38,39,40	,661; ,654; ,684; ,741; ,723	13,81	,761
KMO Testi = ,828				
Bartlett Küresellik Testi = $\chi^2=349,68$; $p<,001$				
Toplam Açıklanan Varyans = 62,88				

*Ters Kodlanmış İfadeler

Beş Faktör Kişilik Modeli teorik olarak beş boyuttan oluşmasına rağmen, bu çalışmada kullanılan kısaltılmış ölçeğe uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda uyumluluk ve sorumluluk boyutlarının ayrı faktörler olarak ortaya çıkmadığı görülmüştür. Bu durumun, örneklem grubunun özellikleri, ölçeğin kısaltılmış formda kullanılması ve bazı maddelerin yeterli faktör yükü göstermemesi gibi nedenlerden kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda analizler, elde edilen üç faktörlü yapı (dışadönüklük, duygusal denge ve gelişime açıklık) üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte, bu durum çalışmanın sınırlılıkları arasında değerlendirilmiş ve bulgular yorumlanırken dikkate alınmıştır.

3.3. Ölçeklere Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada kariyer değerleri ölçeği ile kişilik özellikleri ölçeğine yönelik betimsel istatistikler incelenmiş; her iki ölçek için ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Öğrencilerin ölçek maddelerine verdikleri yanıtların ortalama puanları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklere Ait Tanımlayıcı Bilgiler

Ölçek Adı	Boyutlar	Ortalama	Std. Sapma
Kariyer Değerleri Ölçeği	Güvenlik/İstikrar	3,64	,85
	Girişimcilik/Yaratıcılık	3,06	,74
	Kendini Adama	3,52	,78
	Saf Meydan Okuma	4,13	,54
	Hayat Tarzı	3,52	,94
Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği	Dışadönüklük	4,18	,54
	Duygusal Denge	3,67	,78
	Gelişime Açıklık	4,25	,50

Öğrencilerin kariyer değerleri ölçeğine ilişkin ortalama puanları incelendiğinde, en yüksek düzeyin saf meydan okuma ($X=4,13$), en düşük düzeyin ise girişimcilik/yaratıcılık ($X=3,06$) boyutunda olduğu görülmüştür. Kişilik özellikleri ölçeğinde ise öğrenciler en yüksek ortalamayı gelişime açıklık ($X=4,25$), en düşük ortalamayı ise duygusal denge ($X=3,67$) boyutunda almışlardır. Ortalama değerlerin birbirine yakın seyretmesi, katılımcıların farklı kişilik boyutlarında benzer eğilimler gösterdiğine işaret etmektedir.

3.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Kariyer değerleri ile kişilik özellikleri ve bunların alt boyutları arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizine ait sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçeklere Ait Boyutlar	Güvenlik/İstikrar	Girişimcilik/Yaratıcılık	Kendini Adama	Saf Meydan Okuma	Hayat Tarzı
Dışadönüklük	,253**	,152**	,084	,147**	,239**
Duygusal Denge	-,150**	-,145**	,013	-,241**	-,043
Gelişime Açıklık	,360**	,254**	,106*	,519**	,359**

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

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, dışadönüklük ile güvenlik/istikrar ($r=,253$; $p<,01$), girişimcilik/yaratıcılık ($r=,152$; $p<,01$), saf meydan okuma ($r=,147$; $p<,01$) ve hayat tarzı ($r=,239$; $p<,01$) boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ancak dışadönüklük ile kendini adama ($r=,084$; $p>,05$) arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Duygusal denge ile güvenlik/istikrar ($r=-,150$; $p<,01$), girişimcilik/yaratıcılık ($r=-,145$; $p<,01$) ve saf meydan okuma ($r=-,241$; $p<,01$) arasında negatif ve anlamlı ilişkiler elde edilirken; kendini adama ($r=,013$; $p>,05$) ve hayat tarzı ($r=-,043$; $p>,05$)

ile anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Gelişime açıklık boyutunun ise güvenlik/istikrar ($r=.360$; $p<.01$), girişimcilik/yaratıcılık ($r=.254$; $p<.01$), kendini adama ($r=.106$; $p<.05$), saf meydan okuma ($r=.519$; $p<.01$) ve hayat tarzı ($r=.359$; $p<.01$) boyutlarıyla pozitif ve anlamlı ilişkiler sergilediği görülmektedir.

3.5. Regresyon Analizi Sonuçları

Bireylerin kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Bu doğrultuda, kişilik boyutlarının kariyer değerlerini ne ölçüde etkilediğine ilişkin bulgular Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Kişilik Özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerine Etkisi Regresyon Analizi Sonuçları

Kişilik Özelliklerinin “Girişimcilik” Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi				
Kişilik Özellikleri	β	Sig	Tol	VIF
Dışadönüklük	,072	,169	,857	1,166
Duygusal Denge	-,080	,180	,871	1,148
Gelişime Açıklık	,257	,001*	,852	1,174
F = 12,736; p < ,001; $\Delta R^2 = ,068$; Durbin-Watson = 1,980				
Kişilik Özelliklerinin “Güvenlik/İstikrar” Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi				
Dışadönüklük	,096	,001*	,857	1,166
Duygusal Denge	-,012	,723	,871	1,148
Gelişime Açıklık	,214	,001*	,852	1,174
F = 28,612; p < ,001; $\Delta R^2 = ,146$; Durbin-Watson = 1,758				
Kişilik Özelliklerinin “Kendini Adama” Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi				
Dışadönüklük	,043	,159	,857	1,166
Duygusal Denge	,046	,193	,871	1,148
Gelişime Açıklık	,071	,036**	,852	1,174
F = 2,866; p < ,05; $\Delta R^2 = ,011$; Durbin-Watson = 1,769				
Kişilik Özelliklerinin “Saf Meydan Okuma” Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi				
Dışadönüklük	-,040	,298	,857	1,166
Duygusal Denge	-,110	,012**	,871	1,148
Gelişime Açıklık	,498	,001*	,852	1,174
F = 62,303; p < ,001; $\Delta R^2 = ,275$; Durbin-Watson = 1,455				
Kişilik Özelliklerinin “Hayat Tarzı” Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi				
Dışadönüklük	,094	,001*	,857	1,166
Duygusal Denge	,069	,023**	,871	1,148
Gelişime Açıklık	,216	,001*	,852	1,174
F = 29,526; p < ,001; $\Delta R^2 = ,150$; Durbin-Watson = 1,654				

β = standartlaştırılmış regresyon katsayısı; Sig = anlamlılık düzeyi; Tol = tolerans değeri; VIF = varyans şişirme faktörü.

Bireylerin kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Bu kapsamda beş farklı regresyon modeli oluşturulmuştur.

Model 1: Girişimcilik/Yaratıcılık

Kişilik özelliklerinin bağımsız değişken, girişimcilik/yaratıcılık kariyer değerinin bağımlı değişken olarak yer aldığı Model 1 istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2 = ,068$; $F = 12,736$; $p < ,001$). Model sonuçlarına göre, yalnızca gelişime açıklık değişkeninin girişimcilik/yaratıcılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta = ,257$; $p < ,01$). Dışadönüklük ($\beta = ,072$; $p > ,05$) ve duygusal denge ($\beta = -,080$; $p > ,05$) değişkenlerinin ise anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Model 2: Güvenlik/İstikrar

Kişilik özelliklerinin bağımsız değişken, güvenlik/istikrar kariyer değerinin bağımlı değişken olarak yer aldığı Model 2 istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2 = ,146$; $F = 28,612$; $p < ,001$). Analiz sonuçlarına göre, dışadönüklük ($\beta = ,096$; $p < ,01$) ve gelişime açıklık ($\beta = ,214$; $p < ,01$) değişkenlerinin güvenlik/istikrar üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri bulunmaktadır. Duygusal denge değişkeninin ise anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($\beta = -,012$; $p > ,05$).

Model 3: Kendini Adama

Kişilik özelliklerinin bağımsız değişken, kendini adama kariyer değerinin bağımlı değişken olarak yer aldığı Model 3 istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2 = ,011$; $F = 2,866$; $p < ,05$). Model sonuçları incelendiğinde, yalnızca gelişime açıklık değişkeninin kendini adama üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ($\beta = ,071$; $p < ,05$). Dışadönüklük ($\beta = ,043$; $p > ,05$) ve duygusal denge ($\beta = ,046$; $p > ,05$) değişkenlerinin anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Model 4: Saf Meydan Okuma

Kişilik özelliklerinin bağımsız değişken, saf meydan okuma kariyer değerinin bağımlı değişken olarak yer aldığı Model 4 istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2 = ,275$; $F = 62,303$; $p < ,001$). Analiz sonuçlarına göre, gelişime açıklık değişkeni saf meydan okuma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta = ,498$; $p < ,01$). Duygusal denge değişkeninin ise negatif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta = -,110$; $p < ,05$). Dışadönüklük değişkeninin anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($\beta = -,040$; $p > ,05$).

Model 5: Hayat Tarzı

Kişilik özelliklerinin bağımsız değişken, hayat tarzı kariyer değerinin bağımlı değişken olarak yer aldığı Model 5 istatistiksel olarak anlamlıdır ($R^2 = ,150$; $F = 29,526$; $p < ,001$). Model sonuçlarına göre, dışadönüklük ($\beta = ,094$; $p < ,01$), duygusal denge ($\beta = ,069$; $p < ,05$) ve gelişime açıklık ($\beta = ,216$; $p < ,01$) değişkenlerinin hayat tarzı üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri bulunmaktadır.

Elde edilen bulgular, gelişime açıklık kişilik boyutunun tüm kariyer değerleri üzerinde en tutarlı ve güçlü yordayıcı değişken olduğunu göstermektedir. Ayrıca dışadönüklük

ve duygusal denge değişkenlerinin bazı kariyer değerleri üzerinde sınırlı fakat anlamlı etkilerinin bulunduğu görülmektedir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, Kayseri ilinde öğrenim gören Z kuşağı lisans seviyesindeki üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiler, Beş Faktör Kişilik Kuramı ve Schein'in Kariyer Değerleri Kuramı çerçevesinde incelenmiştir. Elde edilen bulgular, bireylerin kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerinde anlamlı ancak genel olarak sınırlı düzeyde etkiler yarattığını göstermektedir. Bu durum, kişilik özelliklerinin kariyer yönelimlerini etkileyen önemli bir değişken olduğunu ortaya koymakla birlikte, bu ilişkinin tek başına açıklayıcı olmadığını ve farklı bireysel ve çevresel faktörlerle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Beş Faktör Kişilik Kuramı kapsamında değerlendirildiğinde, gelişime açıklık boyutunun tüm kariyer değerleri üzerinde pozitif ve anlamlı etkiler göstermesi, bireylerin yenilik arayışı, öğrenmeye açıklık ve değişime uyum sağlama eğilimlerinin kariyer tercihleri üzerinde belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, kişilik özelliklerinin bireylerin mesleki yönelimlerini şekillendirdiğini ileri süren özellik kuramı ile örtüşmekte ve aynı zamanda kariyer değerlerinin bireyin içsel yönelimleri doğrultusunda şekillendiğini savunan Schein'in kariyer çapaları yaklaşımını desteklemektedir. Nitekim benzer şekilde, gelişime açıklık boyutunun kariyer tercihleri ve bireysel yönelimler üzerindeki etkisi farklı çalışmalarda da vurgulanmaktadır (Wille ve De Fruyt, 2014; Judge ve Zapata, 2015; Soto, 2019).

Dışadönüklük kişilik özelliğinin güvenlik/istikrar ve hayat tarzı kariyer değerleri üzerinde pozitif etkiler göstermesi, bireylerin sosyal etkileşim düzeyleri ile yaşam dengesi ve iş-yaşam uyumuna verdikleri önem arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Kişi-çevre uyumu yaklaşımı açısından değerlendirildiğinde, dışadönük bireylerin sosyal etkileşim fırsatlarının yüksek olduğu ve yaşam kalitesini destekleyen kariyerlere yönelme eğiliminde oldukları söylenebilir. Bu durum, bireylerin kişilik özellikleri ile uyumlu kariyer tercihleri yaptıklarında daha yüksek doyum elde edeceklerini ileri süren kuramsal yaklaşımlarla paralellik göstermektedir. Bununla birlikte, literatürde dışadönüklük düzeyi yüksek bireylerin sosyal etkileşim, iletişim ve ilişkisel beceriler gerektiren iş ortamlarına yönelme eğiliminde oldukları ve bu bireylerin iş yaşamında daha yüksek sosyal uyum ve doyum düzeylerine sahip oldukları belirtilmektedir (Wille ve De Fruyt, 2014; Judge ve Zapata, 2015; Li vd., 2018). Bu yönüyle elde edilen bulgular, dışadönüklük kişilik özelliğinin kariyer tercihleri üzerindeki etkisini ortaya koyan önceki çalışmalarla uyumluluk göstermektedir.

Araştırmanın dikkat çekici bulgularından biri, duygusal denge değişkeninin saf meydan okuma kariyer değeri üzerinde negatif, hayat tarzı kariyer değeri üzerinde ise pozitif ve anlamlı bir etki göstermesidir. Bu bulgu, duygusal denge düzeyi düşük bireylerin belirsizlik, rekabet ve yüksek risk içeren kariyerlerden kaçınma eğiliminde olduklarını; buna karşın daha dengeli ve yaşam kalitesini ön planda tutan kariyerlere yöneldiklerini göstermektedir. Bu durum, bireylerin stres toleransı ve duygusal

dayanıklılık düzeylerinin kariyer tercihleri üzerindeki etkisini vurgulayan çalışmalarla uyumludur. Nitekim literatürde, duygusal denge düzeyi düşük bireylerin stres ve belirsizlik karşısında daha hassas oldukları ve bu nedenle risk içeren kariyer tercihlerini sınırladıkları; buna karşılık duygusal istikrarı yüksek bireylerin daha fazla risk alabilme ve zorluklarla başa çıkabilme eğiliminde oldukları ifade edilmektedir (McCrae ve Costa, 1997; Judge ve Zapata, 2015; Bakker ve Demerouti, 2017; Soto, 2019). Aynı zamanda bu bulgu, kariyer değerlerinin yalnızca yetkinlik ve fırsatlarla değil, bireylerin psikolojik özellikleri ile de şekillendiğini ortaya koyarak Schein'in kuramsal yaklaşımını desteklemektedir.

Bununla birlikte, elde edilen ilişkilerin genel olarak düşük düzeyde olması, kariyer değerlerinin çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve yalnızca kişilik özellikleri ile açıklanamayacağını göstermektedir. Bu durum, kariyer tercihleri üzerinde kültürel, ekonomik ve sosyal faktörlerin de önemli rol oynadığını ortaya koyan literatür ile uyumludur (Lent vd., 1994; Savickas, 2005). Özellikle girişimcilik kariyer değerinin görece düşük bulunması, literatürde Z kuşağının girişimciliğe daha yatkın olduğu yönündeki bulgularla (Şimşek, 2019) farklılık göstermektedir. Bu farklılığın, örneklemin bulunduğu bölgenin ekonomik koşulları, iş güvencesine verilen önem ve kültürel faktörlerden kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak, araştırma bulguları Z kuşağı bireylerinin kariyer değerlerinin şekillenmesinde kişilik özelliklerinin önemli bir rol oynadığını, ancak bu ilişkinin tek başına yeterli olmadığını göstermektedir. Bu bağlamda kariyer tercihleri değerlendirilirken bireylerin kişilik özelliklerinin yanı sıra çevresel ve bağlamsal faktörlerin birlikte ele alınması gerekmektedir.

Bu doğrultuda, uygulayıcılara ve politika yapıcılara yönelik bazı öneriler geliştirilebilir. Öncelikle üniversitelerde kariyer danışmanlığı süreçlerinde bireylerin kişilik özelliklerini dikkate alan daha bütüncül yaklaşımlar benimsenmelidir. Öğrencilerin kariyer planlama süreçlerinde yalnızca akademik başarılarının değil, kişilik özellikleri ve kariyer değerlerinin de değerlendirilmesi daha sağlıklı yönlendirmeler yapılmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca, gelişime açıklık düzeyi yüksek bireyler için yenilikçi ve girişimcilik odaklı kariyer fırsatlarının artırılması önerilebilir. Duygusal denge düzeyi düşük bireyler için ise stres yönetimi, kariyer farkındalığı ve psikolojik dayanıklılığı artırmaya yönelik destek programlarının geliştirilmesi önem arz etmektedir.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle çalışma yalnızca Kayseri ilinde öğrenim gören lisans seviyesindeki Z kuşağı üniversite öğrencileri ile sınırlıdır ve bu durum bulguların genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır. Ayrıca araştırmanın kesitsel bir tasarıma sahip olması, değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin belirlenmesini kısıtlamaktadır. Bunun yanı sıra, ölçüm araçlarına uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda bazı boyutların özgün yapısının korunamaması ve doğrulayıcı faktör analize yer verilmemiş olması metodolojik sınırlılıklar arasında yer almaktadır. Ayrıca eksik verilerin aritmetik ortalama ile tamamlanmış olması da bulguların yorumlanmasında dikkat edilmesi gereken bir diğer unsurdur.

Gelecekte yapılacak çalışmalarda farklı şehirlerde ve farklı örneklem gruplarıyla karşılaştırmalı araştırmalar yapılması önerilmektedir. Bunun yanı sıra boylamsal çalışmalar ile kişilik özellikleri ve kariyer değerleri arasındaki ilişkinin zaman içerisindeki değişimi incelenebilir. Ayrıca kültürel, ekonomik ve ailevi faktörlerin bu ilişki üzerindeki etkisini ortaya koyacak çalışmaların literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

THE EFFECT OF PERSONALITY TRAITS ON CAREER VALUES: A RESEARCH ON GENERATION Z

1. INTRODUCTION

Globalization and digitalization have radically transformed individuals' lifestyles, value systems, and career orientations. Especially in the last thirty years, when technological developments have accelerated, individuals' perspectives on business life, career selection processes and career values have been reshaped. One of the groups most affected by this transformation is Generation Z, which is also referred to in the literature with concepts such as "digital natives, net generation, .com children". The fact that this generation, born after 1995, grew up intertwined with technology causes them to differ significantly from previous generations in terms of access to information, communication, learning and job expectations.

While Generation Z individuals emphasize the search for innovation, independence, flexibility and meaningful work expectations in business life; it can also show vulnerability in the face of stress and uncertainty. In this context, personality traits are an important variable in understanding individuals' career values and professional orientations. The Five Factor Personality Model (extraversion, agreeableness, responsibility, emotional balance, and openness to experience) is one of the most widely used frameworks for measuring individuals' attitudes and behavior patterns. Career values, on the other hand, are psychological-based orientations that shape individuals' professional preferences, job satisfaction, and commitment.

Studies on Generation Z in Turkey are limited. This research aims to fill this gap and examines the relationship between personality traits and career values of Generation Z university students. The main question of the study is: "To what extent do the personality traits of Generation Z individuals affect their career values?"

2. METHODS

The universe of the research consisted of Generation Z students studying at universities in Kayseri. Of the 510 questionnaires obtained by convenience sampling method, 487 were accepted as valid for analysis.

The data were collected through a questionnaire form consisting of three parts. In the first part, demographic information; in the second part, the abbreviated Five Factor Personality Traits Scale (15 items, 5 dimensions) developed by Soto and John (2017); in the third part, Schein's (1990) Career Values Scale (40 items, 8 dimensions) was used. Participants responded on a five-point Likert-type scale.

The data were analyzed with IBM SPSS 26 software. First of all, the missing values were checked, the skewness-kurtosis coefficients for the normal distribution were examined, and the outliers were not eliminated because it was seen that they did not distort the distribution. Explanatory factor analysis (EFA) was applied to test the validity of the scales, and reliability was evaluated with Cronbach's Alpha coefficient. The findings provided reliability at the level of $0.70 \alpha >$. Correlation and multiple regression analyses were performed to test the hypotheses.

3. RESULTS

According to demographic findings, 56.3% of the participants were female and 43.7% were male; Most of them are between the ages of 21 and 23. It has been observed that there are generally 1-2 siblings in the family structure, the education level of the parents is mostly primary and high school, and the education expenses of the students are mainly covered by scholarships/loans.

When descriptive statistics were examined, it was determined that the highest mean in personality dimensions was openness to experience ($\bar{X}=4.25$) and the lowest mean was emotional balance ($\bar{X}=3.67$). In career values, the highest mean was found to be pure challenge ($\bar{X}=4.13$), and the lowest mean was found to be entrepreneurship/creativity ($\bar{X}=3.06$).

Correlation analyses showed positive and significant relationships between openness to experience and all career values. While extroversion exhibits positive associations with security/stability and lifestyle values; emotional balance has shown a negative relationship with pure defiance. Regression analyses revealed that the power of personality dimensions to explain career values varies between 1.1% and 27.5%. In particular, the variable openness to experience has the strongest and most meaningful effect on all career values.

4. DISCUSSION AND CONCLUSION

The results of the research show that the career values of Generation Z students are directly related to their personality traits. While the high openness to experience reflects the innovative, creative and flexible side of this generation; Low emotional balance indicates that they are vulnerable to stress and uncertainty. The prominence of the value of pure challenge shows that young individuals enjoy competition and struggle with difficulties; The low value of entrepreneurship suggests that risk-taking tendencies may have weakened due to economic uncertainties, pandemics and social crises.

These findings are consistent with similar studies in the literature but also reveal differences in the Turkish context. The research makes a theoretical contribution to the literature by considering the Five Factor Personality Theory and the career values approach together. In terms of practice, it reveals that strategies that take into account the personality traits of young individuals should be developed for university career centers, human resources professionals and career counselors.

Among the limitations of the research is that it was conducted only with university students in Kayseri and the sample was limited to young people who continue their education. In future studies, it is recommended to make comparative analyzes with larger samples from different cities, and to include young people who have participated in business life outside of education. The use of qualitative methods can contribute to a deeper understanding of the interplay between individuals' personality and career values.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. (2009). Schein'in kariyer çapaları perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 277-292.
- Adıgüzel, O., Batur, H. Z., & Ekşili, N. (2014). Kuşakların değişen yüzü ve Y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: Mobil yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 165-182.
- Akıncı, Z., Güven, M., & Demirel, O. N. (2015). Öğrencilerin A ve B tipi kişilik yapısı ile psikoşiddet (mobbing) ve depresyon arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, (604), 55-74.
- Aka, B. (2017). *Kamu ve özel sektörde çalışan yöneticilerin kuşak farklılıkları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: İzmir ilinde bir araştırma* (Doktora tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi).
- Akyıldız, H. (2006). Freud'çu, liberal ve Marksist Kişilik Kuramlarının Türevi Olarak Toplum, İktisat Ve Siyaset Teorileri. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 3(11), 1-23.
- Aliyev, P. (2008). *Beş faktörlü kişilik özellikleri ve cinsiyet rollerinin üniversite alan seçimi ile ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Allemand, M., & Flückiger, C. (2017). Changing personality traits: Some considerations from psychotherapy process-outcome research for intervention efforts on intentional personality change. *Journal of Psychotherapy Integration*, 27(4), 476-494. <https://doi.org/10.1037/int0000094>
- Anderson, M., & Jiang, J. (2018). Teens, social media & technology 2018. *Pew research center*, 31(2018), 1673-1689.
- Arkonaç, O. (1999). *Açıklamalı psikiyatri sözlüğü: İngilizce-Türkçe*. Nobel Tıp.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Aydemir Dev, M., & Bayram Arlı, N. (2025). The role of personality traits and decision-making styles in career decision-making difficulties. *Behavioral Sciences*, 15(2), 159. <https://doi.org/10.3390/bs15020159>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Baruch, Y., & Vardi, Y. (2016). A fresh look at the dark side of contemporary careers: Toward a realistic discourse. *British Journal of Management*, 27(2), 355-372. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12107>
- Başol, O., Bilge, E., & Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen unsurların tespitine yönelik bir araştırma: Bireysel değerler. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 2(2), 57-68.

- Başol, O., Duyan, E. C., & Etçi, H. (2015). Vakıf ve devlet meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer değerlerinin karşılaştırılması. *EJOVOC (Electronic Journal of Vocational Colleges)*.
- Batur, H. Z., & Adıgüzel, O. (2014). Schein'in kariyer değerleri perspektifinde öğrencilerin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma: Isparta ili fen lisesi öğrencileri örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (42), 327-348.
- Bayram, N., Gürsakal, S., & Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 181-189.
- Baumert, A., Schmitt, M., Perugini, M., Johnson, W., Blum, G., Borkenau, P., ... & Wrzus, C. (2017). Integrating personality structure, personality process, and personality development. *European Journal of Personality*, 31(5), 503-528. <https://doi.org/10.1002/per.2115>
- Beck, A. T. (1979). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. Penguin.
- Bezirci, S. Ş. (2012). *Farklı kuşaklardaki hemşirelerin meslekten ve işten ayrılma niyetleri ile iş doyumlarının incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi).
- Bleidorn, W., Hill, P. L., Back, M. D., Denissen, J. J., Hennecke, M., Hopwood, C. J., ... & Roberts, B. (2019). The policy relevance of personality traits. *American psychologist*, 74(9), 1056. <https://doi.org/10.1037/amp0000872>
- Bloxom, J. M., Bernes, K. B., Magnusson, K. C., Gunn, T. T., Bardick, A. D., Orr, D. T., & McKnight, K. M. (2008). Grade 12 Student Career Needs and Perceptions of the Effectiveness of Career Development Services Within High Schools. *Canadian Journal of Counselling*, 42(2), 79-100.
- Breu, A., & Yasserli, T. (2023). What drives passion? An empirical examination on the impact of personality trait interactions and job environments on work passion. *Current Psychology*, 42(17), 14350-14367. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02717-8>
- Cüceloğlu, D. (2015). *İnsan ve Davranışı* (31. Baskı). Remzi Kitabevi.
- Costanza, D. P., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2023). Are generations a useful concept? *Acta psychologica*, 241, 104059. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.104059>
- Deveci, İ. (2018). *Örgütsel sinizmin X ve Y kuşağı çerçevesinde değerlendirilmesi: Antalya yöresinde 5 yıldızlı otellerde uygulama* (Yüksek lisans tezi).
- DeYoung, C. G. (2015). Cybernetic big five theory. *Journal of research in personality*, 56, 33-58. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.07.004>
- Dimock, M. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. *Pew Research Center*, 17(1), 1-7.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. W. W. Norton & Company.
- Erkutlu, H. V. (2018). *Örgütsel davranış. Örgüt içinde birey ve kişilik*. Akademisyen Yayınevi. <https://doi.org/10.37609/akya.1358>
- Eysenck, H. J. (1990). Biological dimensions of personality. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 244–276). Guilford Press.

- Finnie, R. (2004). The school-to-work transition of Canadian post-secondary graduates: a dynamic analysis. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 26(1), 35-58. <https://doi.org/10.1080/1360080042000182528>
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). True Gen': Generation Z and its implications for companies. *McKinsey & Company*, 12(2), 1-10.
- Freud, S. (2019). *The ego and the id* (H. Correll, Trans.) [eBook edition]. Simon & Schuster. (Original work published 1923) <https://doi.org/10.4324/9781003127208>
- Gamaliel, R. T. (2023). The different conceptualisations of generations in literature. *Open Journal of Social Sciences*, 11(7), 106-119. <https://doi.org/10.4236/jss.2023.117008>
- 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. <https://doi.org/10.16953/deusbed.28993>
- Gümüş, N. (2020). Z kuşağı tüketicilerin satın alma karar tarzlarının incelenmesi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15(58), 381-396. <https://doi.org/10.19168/jyasar.572987>
- Güney, S. (2013). *Davranış bilimleri* (Geliştirilmiş 7. baskı). Nobel Yayıncılık.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Haehner, P., Wright, A. J., & Bleidorn, W. (2024). A systematic review of volitional personality change research. *Communications Psychology*, 2(1), 115. <https://doi.org/10.1038/s44271-024-00167-5>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018). Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 129-156. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104631>
- Hudson, N. W., & Fraley, R. C. (2015). Volitional personality trait change: Can people choose to change their personality traits? *Journal of personality and social psychology*, 109(3), 490. <https://doi.org/10.1037/pspp0000021>
- İçerli, L., & Arsu, Ş. 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. <https://doi.org/10.25204/iktisad.429513>
- İslamoğlu, A. H., & Alniaçık, Ü. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Beta Yayınevi.
- Izbassar, A., Muratbekova, M., Amangeldi, D., Oryngozha, N., Ogorodova, A., & Shamoï, P. (2024). Intelligent system for assessing university student personality development and career readiness. *Procedia Computer Science*, 231, 779-785. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.02.120>
- Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person–situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality

- traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149-1179. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0837>
- Kaplan, N. (2020). Kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Güncel Pazarlama Yaklaşımları ve Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 132–152.
- Koca, A. İ. (2010). Kariyer seçiminde kariyer değerleri ile demografik faktör ilişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 56-70.
- Korkmaz, M., & Altıntaş, M. (2024). Yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 11(1), 93-107. <https://doi.org/10.18394/iid.1458110>
- Kowske, B. J., Rasch, R., & Wiley, J. (2010). Millennials'(lack of) attitude problem: An empirical examination of generational effects on work attitudes. *Journal of business and psychology*, 25(2), 265-279. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9171-8>
- Lämsä, A. M., Säkkinen, A., & Turjanmaa, P. (2000). Values and their change during the business education—a gender perspective. *International Journal of Value-Based Management*, 13(3), 203-213. <https://doi.org/10.1023/A:1007884005732>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Li, N., Barrick, M. R., Zimmerman, R. D., & Chiaburu, D. S. (2014). Retaining the productive employee: The role of personality. *Academy of Management Annals*, 8(1), 347-395. <https://doi.org/10.1037/apl0000290>
- Magnusson, D. (2003). The person approach: Concepts, measurement models, and research strategy. *New directions for child and adolescent development*, 2003(101), 3-23. <https://doi.org/10.1002/cd.79>
- Mannheim, K. (2013). *Essays on the Sociology of Knowledge*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315005058>
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509>
- Mojgan, F. N., Kadir, R. A., & Soheil, S. (2011). The relationship between state and trait anxiety with career indecision of undergraduate students. *International Education Studies*, 4(3), 31-35. <https://doi.org/10.5539/ies.v4n3p31>
- Okutan, E. (2010). *Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: Bir örnek olay incelemesi* (Doctoral dissertation, Sakarya University (Turkey)).
- Özalp, E., & Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Vakfı Yayınları.
- Özdemir, Y., & Mazgal, S. (2012). Bir kariyer tercihi olarak girişimcilikte dışsal faktörlerin etkisi: Sakarya örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7(1), 87–102.
- Parola, A., & Marcionetti, J. (2024). Profiles of career indecision: A person-centered approach with Italian late adolescents. *European Journal of Investigation in*

- Health, Psychology and Education*, 14(5), 1437-1450.
<https://doi.org/10.3390/ejihpe14050095>
- Pekel, B., Kaya, T., Çalışkan, F., Doğan, M., Öner, S., Kaya, T., ... Erbay, E. (2020). Z kuşağı öğrencilerinin iş hayatı kişilik özelliklerinin ve iş beklentilerinin belirlenmesi: Ankara Üniversitesi örneği. *Sağlık Hizmetlerinde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 1(1), 1–9.
- Priporas, C. V., Stylos, N., & Fotiadis, A. K. (2017). Generation Z consumers' expectations of interactions in smart retailing: A future agenda. *Computers in human behavior*, 77, 374-381. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.01.058>
- Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: a meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological bulletin*, 132(1), 1. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.1.1>
- Rogers, C. R. (1995). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Houghton Mifflin Harcourt.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1(1), 42-70.
- Sartık, H., & Ballı, A. İ. K. (2020). Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 68–86.
- Sazlaya, M. K., & Parlak, Ö. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 149-165.
- Schein, E. H. (1990). *Career anchors: Discovering your real values*. Jossey-Bass Pfeiffer.
- Schein, E. H., & Van Maanen, J. (2016). Career anchors and job/role planning. *Organizational dynamics*, 45(3), 165-173. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.002>
- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R., & Benet-Martínez, V. (2007). The geographic distribution of Big Five personality traits: Patterns and profiles of human self-description across 56 nations. *Journal of cross-cultural psychology*, 38(2), 173-212. <https://doi.org/10.1177/0022022106297299>
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z goes to college*. John Wiley & Sons.
- Serin, E., Soran, S., & Kılıç, A. (2014). Üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerinin eğitim süreleri açısından incelenmesi ve bir uygulama. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 209-220.
- Soto, C. J., & John, O. P. (2017). Short and extra-short forms of the Big Five Inventory–2: The BFI-2-S and BFI-2-XS. *Journal of Research in Personality*, 68, 69-81. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.02.004>
- Soto, C. J. (2019). How replicable are links between personality traits and consequential life outcomes? The life outcomes of personality replication project. *Psychological science*, 30(5), 711-727. <https://doi.org/10.1177/0956797619831612>
- Starecek, A., Babel'ova, Z. G., Koltnerova, K., & Caganova, D. (2023). Personality traits and motivation of Generation Z students in management study programs

- in higher education. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 6(1), 89-101. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v6i1.1102>
- Şimşek, G. (2019). *Z kuşağının kişilik özellikleri ve kariyer değerlerinin incelenmesi (Beykent Üniversitesi öğrencileri örneği)* (Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Taş, H. Y., Demirdöğmez, M., & Küçüköğlü, M. (2017). Geleceğimiz olan Z kuşağının çalışma hayatına muhtemel etkileri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 1031-1048. <https://doi.org/10.26466/opus.370345>
- Tatlıhoğlu, K. (2015). Beş faktör kişilik kuramı bağlamında kişilik kavramına genel bir bakış. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 127–146.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy—and completely unprepared for adulthood—and what that means for the rest of us*. Atria Books.
- Ünlü, G., & Çiçek, H. (2022). Z kuşağının A ve B tipi kişilik özelliklerinin bireysel kariyer planlamalarına etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 20(45), 694–723. <https://doi.org/10.35408/comuybd.1051862>
- Van Rensburg, S., Rothmann, J. C., & Rothmann, S. (2003). The relationship between personality characteristics and career anchors of pharmacists. *Management Dynamics: Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*, 12(3), 24-33.
- Wang, M., & Wanberg, C. R. (2017). 100 years of applied psychology research on individual careers: From career management to retirement. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 546. <https://doi.org/10.1037/apl0000143>
- Wille, B., & De Fruyt, F. (2014). Vocations as a source of identity: reciprocal relations between Big Five personality traits and RIASEC characteristics over 15 years. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 262. <https://doi.org/10.1037/a0034917>
- 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), 457–496. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.492459>

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>	Mustafa BAYRAM Durdu Mehmet BİÇKES
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Mustafa BAYRAM Durdu Mehmet BİÇKES
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Mustafa BAYRAM Durdu Mehmet BİÇKES
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Mustafa BAYRAM Durdu Mehmet BİÇKES
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Mustafa BAYRAM Durdu Mehmet BİÇKES