

# ÖĞRENCİLERİN KARIYER TERCİHLERİNE GÖRE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARIYER DEĞERLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İŞLETME LİSANS BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Effects of the Students' Personality Traits on  
Their Career Anchors by Their Career Trends: A  
Research on Students in Business Administration

Gönderim Tarihi: 16.04.2018

Kabul Tarihi: 09.10.2018

Doi: 10.31795/baunsobed.492459

Nihan YAVUZ\*

Mehmet SAĞLAM\*\*

Beliz ÜLGEN\*\*\*

**ÖZ:** Bu çalışmada, İşletme lisans bölümü öğrencilerinin iş hayatında çalışmayı tercih ettikleri departmanlara göre, beş büyük faktör kuramı kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisinin incelenmesi ve aynı zamanda bu tercihlerine göre hem kariyer değerleri boyutlarının hem de kişilik özellikleri boyutlarının ortalama düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. İstanbul'da bir devlet üniversitesinde kolayda örnekleme ile belirlenen 414 katılımcı öğrenciye, yüz yüze uygulanan anket aracılığıyla toplanan verilerin analizinde, SPSS 22 paket programı kullanılmıştır. Araştırmada; frekans analizi, Kolmogorov-Smirnov testi, faktör analizi, güvenilirlik testi ve kariyer değerleri üzerinde kariyer tercihlerine göre kişilik özelliklerinin etkisinin belirlenmesi için regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre; muhasebe kariyer tercihi gösteren öğrencilerin güvenlik kariyer değeri ile uyumluluk kişilik özelliği; finans kariyer tercihi gösteren öğrencilerin teknik kariyer değeri; insan kaynakları kariyer tercihi gösteren öğrencilerin yönetsel kariyer değeri ve uyumluluk kişilik özelliği; pazarlama kariyer tercihi gösteren öğrencilerin yaşam tarzı kariyer değeri ve deneyime açık kişilik özelliği göstermekte oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kişilik, Kariyer Değerleri, Beş Büyük Faktör Kuramı.

\* Arş. Görv., İstanbul Ticaret Üniversitesi/İşletme Fakültesi/İşletme Bölümü, nyavuz@ticaret.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0002-1603-2520.

\*\* Arş. Görv., İstanbul Ticaret Üniversitesi/İşletme Fakültesi/İşletme Bölümü, msaglam@ticaret.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0002-1909-4284.

\*\*\* Prof. Dr. İstanbul Ticaret Üniversitesi/İşletme Fakültesi/İşletme İngilizce Bölümü, bulgen@ticaret.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0002-7589-6812.

**ABSTRACT:** The purpose of this study is to examine the effect of Big Five Factor personality traits on career anchors and to determine the average levels of both career anchor dimensions and personality trait dimensions, according to career trends reported by students in the department of Business Administration. For these purposes and within this scope, 414 participant students were reached by convenience sampling at a state university in İstanbul. The data obtained by face-to-face questionnaires were analyzed using the packaged program SPSS 22. This study contains frequency analysis, Kolmogorov-Smirnov test, factor analysis, reliability test. Additionally regression analysis was used to determine the effect of personality traits on career anchors based on career preferences. According to research results; the students who interested in accounting career preference demonstrate the personality trait of agreeableness with the security career anchor; the students who interested in finance career preference demonstrate the technical-functional career anchor; the students who interested in human resources career preference demonstrate the personality trait of agreeableness with the managerial competence career anchor; and finally the students who interested in marketing career preference demonstrate the personality trait of openness to newness with lifestyle career anchor.

**Keywords:** Personality, Career Anchors, Five Factor Theory.

## GİRİŞ

Değişen çevre koşulları, yeniden şekillenen kariyer ihtiyaçları, farklı kariyer yollarının ve farklı mesleklerin etkisiyle kariyer kavramına yüklenen anlamlar ve yapılan tanımlamalar zaman içerisinde değişkenlik göstermektedir. Kariyer ve kariyer tercihleri üzerine yapılan çalışmalarda da zaman içerisinde kariyer kavramının farklı yönleri üzerinde durulmuş ve farklı kavramlarla ilişkileri açısından incelenmiştir (Schein, 2007; Jiang ve Klein, 1999; Mignonac ve Herbach, 2003).

Bireyler, öncelikle lise döneminde meslekleri tanımaya başlamakta ardından üniversite ve program tercihleri doğrultusunda kariyer tercihlerini yapmaktadırlar. Üniversite eğitimleri boyunca aldıkları eğitim ile farklı meslek gruplarını veya sadece kendi alanlarını daha detaylı olarak öğrenmekte ve bu doğrultuda kariyer tercihlerini şekillendirmektedirler. Bireylerin gençlik dönemlerinde tercih ettikleri meslek alanları üzerinden oluşturdukları kariyer yollarının genellikle emeklilik dönemlerine kadar devam edeceği göz önüne alındığında severek ve ilgi duyarak kendilerine en uygun kariyeri tercih etmeleri önemli rol oynamaktadır. Bu noktada kişinin sahip olduğu kişilik özellikleri ve bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerine en uygun kariyeri tercih etmesi devreye girmektedir. Bireyler açısından bakıldığında kişilik özelliklerine en uygun kariyer tercihinin gerçekleşmesi bireylerin iş performansı, iş stresi, tükenmişlik, iş tatmini gibi olgular üzerine etki ederken; örgütler açısından bakıldığında ise çalışanların işe devam oranı, işgücü devir oranı, örgütsel bağlılık, iş per-

formansı, örgütsel iklim ve örgüt kültürü kavramları üzerinde önemli rol oynamaktadır (Bayram vd., 2012; Kamaşak ve Bulutlar, 2010; Barutçugil, 2004; Sarıkaya ve Khorshid, 2009; Seibert ve Kraimer, 2001).

## KİŞİLİK KAVRAMI

Latince “persona” kelimesinden gelen, Antik Yunan ve Roma’da sahne sanatçılarının canlandırdıkları karakterleri temsil eden maske olarak nitelendirilen kişilik kavramı sosyal hayatın bir parçası olarak yüzyıllar boyunca ilgi görmüş; ancak kavramın bilimsel anlamda gelişimi 1930’lu yıllarda kişilik psikolojisinin ayrı bir bilimsel disiplin olarak ortaya çıkması ile başlamıştır (İlgaz Yıldırım vd., 2016; Mc Adams, 1997). Sık kullanılan tanımlardan biri olan kişilik tanımına göre, “kişilik, çevresine uyum sağlarken kendine has düzenlemelerini belirleyen psikofiziksel sistemlerin sahibi olan bireyin içindeki dinamik organizasyondur” (akt. Robbins ve Judge, 2012: 135).

Kişilik, bireyin hayatı boyunca istikrarlı bir biçimde kim olduğunu, davranışlarının nedenlerini ve sosyal çevresinin onu anlamlandırabildiği duygusal, davranışsal ve bilişsel yapısını belirleyen bir süreçtir. Bireyin şahit olduğu farklı günlük olaylara karşı verdiği tepkiler olarak da nitelendirilen kişilik, bireyin diğer bireylerin yanında gösterdiği davranış özellikleridir. (Mount vd., 2005; Davies, 1998; Morgan, 1999).

Funder’a göre (2001) ise kişilik, açık ya da kapalı şekilde psikolojik mekanizmalar ile bireyin sahip olduğu düşünce, duygu ve davranış kalıplarıdır. Robbins ve Judge’ye göre (2012) ise kişilik, bireylerin çevresine karşı tepki göstermek veya çevresiyle etkileşime girebilmek amacıyla kullandığı yolların bütünüdür. Kişilik, bireyin çeşitli durumlar karşısındaki davranışlarını anlamlandıran; bireylerin sergiledikleri duygusal, davranışsal ve motiv tarzlarını kalıcı olarak açıklamaktadır (akt. Mount vd., 2005).

Kişilik kavramının anlamını, üzerinde nelerin etkili olduğunu, farklı davranışların ve farklı bireysel özelliklerin temelinde hangi olguların yer aldığını ve etkilerini açıklamak amacıyla farklı kuramlar ortaya atılmıştır. Bu kuramlar arasında en çok kabul görenlerden biri, Costa ve McCrae tarafından 1985 yılında ortaya atılan Beş Büyük Faktör Kuramı’dır. Kuramın, bireylerin kendilerini ve çevrelerini anlamlandırabilmeleri ve iletişimin temel öğelerinden olan dil esasına dayalı bir yapıda oluşu önemli bir faktördür (akt. Bitlisli vd., 2013).

## Beş Büyük Faktör Kuramı ve Özellikleri

Farklı bireysel özellikler ile farklı kişilik tiplerinin var olması farklı duygu, düşünce, tutum, davranışların ortaya çıkmasına hatta bunun sonucunda farklı yaşam tarzlarının oluşmasına, birçok konuda farklı kararlar alınmasına ve tercihler yapılmasına katkı sağlamaktadır.

İnsanların farklılıklarını tanımlayan kişilik özelliklerinin açıklanmasında, kişilik ile ilgili model ve kişilik tipleri tanımlamaları arasında en önemlilerinden biri Costa ve McCrae (1985) tarafından geliştirilen “Beş Büyük Faktör Kuramı”dır. Bireysel farklılıklar üzerine kurulu olan Beş Büyük Faktör Kuramı, her bir bireyin sahip olduğu bireysel farklılıkların bütün dillerde kodlanabileceği ve bunun sözcüklere yansıtacağını ileri sürerek kişilik yapılarının var olduğu sınıflandırma temeline dayanmaktadır (Tatlılıoğlu, 2014).

Bireysel farklılıkların sözcüklere yansıdığı varsayımı ile kişilik özelliklerinin sınıflandırılmasını vurgulayan çalışma, iki İngilizce sözlük ve 17.953 kişilik tanımlayıcı sözcük ile gerçekleştirilmiştir. Bulunan sözcük sayısı 4504 kişilik tanımlayıcı sığara kadar indirgenmiş, ardından Cattell (1943) tarafından eşanlamlı sıfatların elenmesi ile sıfat sayısı 171’e indirgenmiş, analiz sonucu 35 kişilik özelliği ve ardından etmen çözümlemesi yöntemi ile 16 büyük kişilik özelliği ortaya çıkarılmıştır (akt. Abdioğlu vd., 2015: 86). Sonrasında, mevcut sözcükler listesi tekrar incelenmiş ve faktör analizleri sonucunda ilk beş faktörün “Büyük Beş”i ve bu beş boyutun kişiliği en geniş soyutlama düzeyinde temsil ettiği ve her büyük beş boyutun, çok sayıda belirli kişilik özelliklerini içerdiği ortaya koyulmuştur (John ve Srivastava, 1999). Bu temel beş büyük kişilik özelliği kendi içinde daha alt ayırt edici bireysel farklılıkları da içermekte ve temsil etmektedir. Bahsi geçen beş büyük faktör; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık faktörleridir.

### **Dışadönüklük**

Sosyallik, hareket halinde olma, kendine güven duyma, pozitif duygusallık gibi özellikleri içeren enerjik bir yaklaşımdır (John ve Srivastava, 1999: 121). Dışadönük bireyler daha baskın, daha aktif, daha konuşkan ve çevresindeki bireyler ile daha çabuk iletişime geçme tercihindedirler (Şimşek ve Aktaş, 2014; Judge vd., 1997). Bu bireyler, sosyal ortamlarda olmaktan keyif alan, samimi, olumlu, yüksek enerjiye sahip, atılgan olma ve karşılaştıkları durumları diğer bireylere göre daha az riskli bulma eğilimine sahiptirler (Giluk ve Postlethwaite, 2015; Roberti, 2004). Dışadönüklük derecesi düşük bireyler ise, bireysel gereksinim ve davranışlarının kontrol edilimi yüksek; sakin ve sessiz olma, mahcup davranma tercihindedirler (York ve John 1992; Friedman ve Schustack, 1999).

### **Uyumluluk**

Bireylerarası ilişkilerde önemli rolü bulunan uyumluluk boyutu, merhametten düşmanlığa kadar olan iki zıt nokta arasındaki süreç ve etkileşimin niteliğini içermektedir (Costa vd., 1991). Düşük benmerkezci birey özelliği gösteren uyumlu bireyler (Şimşek ve Aktaş, 2014); sempatik, samimi, çabuk güven duyan ve sosyal yardımlaşmaya önem veren bireylerdir (Giluk ve Postlethwaite,

2015: 61). Uyumluluk düzeyi düşük olan bireyler, diğer bireyler ile işbirliği içinde olmak yerine rakip olmayı tercih eden, güven duymayan, kötümser ve şüpheli duygulara sahip bireylerdir (Tatlılıoğlu, 2014).

### **Sorumluluk**

Normlara uyum gösteren ve planlı hareket etme tercihi bulunan (Giluk ve Postlethwaite, 2015), görevleri organize eden, hedeflerine ilişkin davranışlar sergileyen düzenli ve bireysel kontrolü yüksek bireylerin özelliklerini içeren kişilik boyutudur. Sorumluluk kişilik boyutuna sahip bireylerin baskın olan yönleri yetkinlik ve yeterlilik sahibi olma, düzenli olma, görev odaklı olma, başarı gayreti gösterme, öz-disiplin sahibi olma ve müzakere edebilmeleridir (Costa vd., 1991:889).

### **Duygusal Denge**

Duygusal denge kişilik boyutuna sahip bireyler; ruh halleri değişken ve geçici olan, düşünmeden hareket etme tercihinde olan bireylerdir ve ayrıca bu bireyler kaygı, suçluluk, güvensizlik ve kendine acıma gibi olumsuz duygusal durumlar yaşama tercihindedirler (Giluk ve Postlethwaite, 2015: 60). Duyguları aniden değişiklik gösterebilen ve duygusal sıkıntı hisseden nevrotik bireyler (Burger, 2006); daha açık sözlü, tarafsız ve dürüst olma eğilimindedirler (Rubinstein, 2005).

### **Deneyime Açıklık**

Farklılıklara meraklı olan, farklı kültür deneyimlerini ve yenilikleri kolayca benimseyen, yaratıcı ruhlu ve hayal gücü yüksek bireylerin özelliklerini yansıtmaktadır (Şimşek ve Aktaş, 2014; Barrick ve Mount, 1991). Değişime açık organizasyonlarda fonksiyonel fayda sağlamaya yönelik esneklik, entelektüel olma, yaratıcılık ve sanatsal düşünme gibi özellikler bu boyutun altında değerlendirilmektedir (Tatlılıoğlu, 2014). Deneyime açıklık aynı zamanda, bireyin edindiği ve olası bilişsel, davranışsal tecrübeleri ile sahip olduğu bakış açısı olarak da değerlendirilebilir.

Deneyime açıklık boyutu; kurgulama, estetik, duygular, eylemler, fikirler ve değerler olmak üzere altı yönü içeren ve dışadönüklük boyutu ile ortak değişkenliğe sahip; buna ek olarak heyecan arama ve yaratıcılık gibi unsurlarla anlamlı ilişkiler içeren bir yapıdadır (Aluja vd., 2003; King vd., 1996).

## **KARİYER KAVRAMI ve KARİYER DEĞERLERİ**

Bireylerin sahip oldukları maddi ve manevi çok sayıda kazanımına olanak sağlayan kariyer kavramına birçok tanımlama getirilmiştir. Kariyer, bireylerin çalıştıkları işletmelerdeki pozisyonları, yaşamları boyunca edindikleri işle

ilgili tecrübelerin tamamı (DeCenzo ve Robbins, 2007: 233); bireylerin çalışma yaşamları içinde farklı aşamalardan oluşan ve yerine getirdikleri tüm iş ile ilgili rollerin zaman içerisinde bir düzen halinde sıralanmış şeklindedir.

Greenhaus (1987) kariyer kavramını, iş ve örgüt ile ilişkili unsurlar olarak objektif; bireyin değerleri ve gereksinimlerini içeren niteliği olarak ise subjektif açıdan ele almış ve bireyin kariyer için gerekli olan bu iki nokta arasındaki denge ve dengenin değişimi ile kariyerini şekillendirdiğini savunmuştur.

Bireylerin kariyer bilinçlerinin oluşumunda ve kariyer yollarını belirlemede, doğup yetiştikleri aile ve ait oldukları sosyal çevre, inandıkları değerler, tutum ve algıları önemli birer faktör olmaktadır. Bu faktörlere ek olarak, uzun bir süreyi kapsayan karar verme ve değerlendirme süreci içerisinde gerçekleştirilen kariyer tercihlerini etkileyen bir diğer faktör, bireylerin sahip oldukları kariyer değerleridir.

Kariyer değeri, bireyin sahip olduğu yetenekleri, gereksinimleri keşfetmesi ve kendi değerlerini algılamasına göre kariyeri üzerinde yaptığı düzenleme ve şekillendirmelere dayanmaktadır. Buradan yola çıkarak, kariyer değeri bireyin kariyerinde “kendisini bulabilmesi”dir (Schein, 1990). Kariyere yön verme sürecinde ve kariyer tercihleri üzerinde sınırlandırıcı rol oynayan, parasal olmayan veya psikolojik faktörleri içeren kariyer değerleri, bireylerin kariyer tercihleri ve iş değiştirme kararları üzerinde etkisi bulunan bir kavramdır.

Bireylerin kariyer tercihlerinin ve iş tecrübelerine karşılık tepkilerinin oluşmasında, iş değiştirme nedenleri ve kariyerleri ile ilişkili aldıkları birçok karar üzerinde kariyer değerlerinin belirlenmesi önemli rol oynamaktadır (Jiang ve Klein, 1999; Crepeau vd., 1992; Mignonac ve Herrbach, 2003). Schein (2007)’e göre bireylerin kariyer değerleri, deneyimleri ile gelişen ve seçimler esnasında değişmeyen; bireyin kendi kendine algıladığı yetenekleri, temel değerleri ve bireyin kendine güveninin bütünleşmesinden doğmaktadır.

Feldman ve Bolino (1996), Schein’in ortaya attığı sekiz kariyer değerini yetenek bazlı, ihtiyaç bazlı ve değer bazlı olmak üzere üç farklı grup altında ele alarak incelemişlerdir. Yönetmel (yetkinlik), teknik (fonksiyonel) ve girişimcilik değerlerini yetenek bazlı; güvenlik (istikrar), özerklik (bağımsızlık) ve yaşam tarzı değerlerini ihtiyaç bazlı; meydan okuma ve kendini adama değerlerini ise, değer bazlı olarak sınıflandırmışlardır.

### **Schein’in Kariyer Değerleri**

Sınırlandırmaya ve sınıflandırmaya olanak tanıyan Schein’in, bireylerin sahip oldukları bireysel değerlerin, örgütsel deneyimlerini ve kariyer tercihlerini nasıl ve hangi araçlar aracılığı ile etkilendiği ve bireysel değerlerine uygun

olarak seçtikleri meslek gruplarını ortaya koymayı amaçlayan çalışması Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde Sloan School of Management mezunu 44 lisansüstü öğrencisi ile derinlemesine mülakat yöntemi ile gerçekleşmiş ve çalışma, beş boyut altında sınıflanmışken (Schein, 1974) yapılan sonraki çalışmalar ile üç boyut daha eklenerek kariyer değerleri sekiz boyut şeklinde ortaya çıkmıştır (Beck ve La Lopa, 2001). Araştırmalar sonucu bulunan ilk beş kariyer değeri boyutları; özerklik (bağımsız), yönetsel (yetkinlik), girişimcilik (yaratıcılık), teknik (fonksiyonel), güvenlik (istikrar) boyutları ve sonradan eklenen üç boyut ise; yaşam tarzı, kendini adama ve meydan okumadır.

### **Özerklik (Bağımsızlık)**

Bu kariyer değerine sahip bireyler için; kısıtlayıcı, irrasyonel veya özel hayata müdahale eden işler yerine daha özerk hissedebilecekleri, mesleki dünyayı özgür şekilde gezebilecekleri (Schein, 1974; Schein, 2007), kendi çalışma programı ve çalışma hızını belirleyebilecekleri, işte daha fazla özgürlüğe sahip olabilecekleri (Danziger ve Valency, 2006) bir çalışma hayatı ve meslek seçimi önemli bir yer tutmaktadır. Bu bireylere göre, çalışma hayatında, en önde gelen gereksinimlerini, çalışma hızlarını ve çalışma alışkanlıklarını kendileri belirleyebilmelidirler (Mignonac ve Herrbach, 2003).

### **Yönetsel (Yetkinlik)**

Belirsizlik yaşanan durumlarda sorunları analiz etmek ve çözmekten heyecan duyan, ortak hedefleri gerçekleştirmek için insanları bir araya getirmekten hoşlanan, kriz durumlarında bireyleri teşvik edebilen (Feldman ve Bolino, 1996: 92), nevrotik davranışlar göstermeyen, yönetsel görevleri kullanmak isteyen, liderlik etmek isteyen ve yönetsel yetkinliklerini açığa çıkarmaktan keyif duyan bireyler için yönetsel yetkinlik kariyer değeri önemli bir faktördür. Yetkinlik kariyer değerine sahip bireyler, yönetim işlevlerini uygulayabilme yeteneğine sahip, problem çözebilen, analitik yönü kuvvetli olan ve kariyerlerinin ileriki aşamalarında kendi işlerinde çalışma tercihi bulunan bireylerdir (Lee ve Wong, 2004).

### **Girişimcilik (Yaratıcılık)**

Durağan işlerden çok kısa sürede sıkılan, farklı projeler üzerinde çalışmayı seven, mevcut işleri yönetmek yerine girişimleri başlatmaktan keyif alan (Feldman ve Bolino, 1996: 92), büyük ölçekli yaratımlar yapma ihtiyacı bulunan (Schein, 1990) ve bireysel üretim yapmak ve bireysel yaratıcılık ile motive olan bireylerdir.

### **Teknik (Fonksiyonel)**

İşin kendisi ve içeriğinden etkilenen, sadece kendi teknik veya işlevsel yetki alanlarında ilerlemeyi tercih eden, operasyonel olarak teknik yeterlilikleri uygulamaya yönelik fırsatlar üzerine yoğunlaşan, genel yönetim ve ilişkili pozisyonlarda bulunmaktan hoşlanmayan bireylerdir (Danziger ve Valency, 2006; Beck ve La Lopa, 2001). Bu kariyer değerine sahip bireylerin temel noktaları teknik alanda terfi etmek değil, yaptıkları ve yapacakları analitik çalışmalardır (Schein, 1974).

### **Güvenlik (İstikrar)**

Güvenlik kariyer değerine sahip bireyler kariyerlerini belirli organizasyonlara bağlı olarak sürdürürler (Schein, 1974). Onlar için iş güvencesi önemlidir ve organizasyona uzun vadeli bağlılık ile motive olurlar (Schein, 1990 akt. Feldman ve Bolino, 1996: 92). İş ve özel yaşamlarında istikrarı sağlamak adına çalışma hayatındaki özgürlükten özveride bulunmaktadırlar (Schein, 1974). Sağlık yardımları, emeklilik, uzun süreli istihdam, iş olanakları, öngörülebilir performans ödüllendirmeleri gibi unsurlara önem veren; iş seyahatleri ya da iş amacıyla ikamet bölgesini değiştirmek gibi durumlardan hoşlanmayan ve temel değeri gerçekleştirdiği hizmet süresini öngörebilmek olan bireylerin sahip oldukları kariyer değeri özelliklerini içermektedir (Coetsee ve Schreuder, 2011).

### **Kendini Adama**

Bu kariyer değerine sahip bireyler, kariyerlerinde ancak toplumun refahına gerçek bir katkı yapmış hissettiklerinde kendilerini başarılı hissederler (Schein, 1990 akt. Danziger ve Valency, 2006). Kendisini belirli bir hizmete adanmış bireyler sahip oldukları temel değerleri ile motive olur ve kariyer tercihlerini problemlere çözüm olmak aracılığı ile gerçekleştirirler.

Kendini adama kariyer değeri, çalıştığı organizasyondan beklentisi bireysel değerleri ile paralel şekilde örgüt ya da sosyal politikalara etki edebilmek amacıyla fırsatlar edinebilmek, edindiği refah ve katkı amaçlarına hizmet edebilmek için özerk olarak faaliyet gösterebilmek temel değerine sahip olan bireylerin özelliklerini içermektedir (Coetsee ve Schreuder, 2011).

### **Yaşam Tarzı**

Yaşam tarzı kariyer değerine sahip bireyler, iş yaşamı ve özel yaşam arasındaki dengenin sağlanması ile motive olan, iş ve kariyer gerekliliklerini yerine getirirken bireysel gereksinimleri göz ardı etmeden dengeleme yeteneği gösteren, aile dostu şirketlerde yer almayı önemseyen bireylerdir (Feldman ve Bolino, 1996: 92; Schein ve Maanen, 2016).



Esnek çalışma imkanı sunan işletmelerin bir parçası olmaktan ve bu işletmelerde uzun süreli çalışmaktan mutluluk duyan yaşam tarzı kariyer değerine sahip bireyler, kariyer ile meslek kavramlarını yaşamın içinde var olan bir alan olarak görmekte; seçim yaptıkları kariyerin gerekliliklerinden kaynaklı zorlu durumlar karşısında hayat tarzlarını değiştirmemeyi tercih etmektedirler (Mignonac ve Herrbach, 2003).

### Meydan Okuma

Meydan okuma kariyer değerine sahip bireyler, çözülemez problemleri çözmek için çabalayan, olanaksız görünen ihtimalleri gerçekleştirmeye çalışan (Schein, 1990 akt. Danziger ve Valency, 2006), güç işleri başarmayı, mücadele etmeyi ve rekabet duygusunu seven bireylerdir. İmkânsız olarak görülebilecek engelleri aşmayı ve rakiplerinden önde yer almayı temel hedef edinen, çalıştıkları organizasyondan öğrenme fırsatı ve kendilerini geliştirebilme fırsatı yakalayabilecekleri zorlu görev beklentileri bulunan bireylerdir (Coetzee ve Schreuder, 2011).

### KARİYER ve KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLİŞKİSİ

Hem kişilik özellikleri hem de bireylerin belirli davranışları sergiledikleri kariyer değerleri icra ettikleri ya da potansiyel meslekleri açısından birer motiv durumundadırlar. Bireylerin kendilerini ve ilgi duydukları alanları ifade etme biçimi olarak da konumlandırabildiği, kariyer tercihi ve kariyer düzenlemesi bireyin kişiliğinin bir uzantısı; sahip olduğu özelliklerin bir iş olarak ifade bulunmuş halidir (Holland 1973 akt. Sharf 2013).

Larson vd. (2002)'ne göre kişilik ve özellikleri, bireylerin meslek tercihi, iş tatmini ve kariyer geçişi gibi mesleki davranışları üzerinde etkili olmaktadır. Schein'e göre, kariyer değerleri ve çalışılan iş ile çalışma ortamı arasında uyum kurulduğunda olumlu kariyer çıktıları elde edebilecektir (akt. Feldman ve Bolino, 1996). Coetzee ve Schreuder çalışmalarında (2002), kişilik ve kariyer değerleri arasında ilişki olduğu takdirde, kişilik türlerinin belirli kariyer değerleri için öngörücü tahmin unsuru olarak değerlendirilebileceklerini savunmuşlardır.

Yapılan bir araştırmada, Schein'in kariyer değerleri ile kişilik arasında bir ilişki olduğu görülmüş ve özel kariyer değerlerinin belirli kişilik özelliklerine sahip olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (akt. Coetzee ve Schreuder, 2002).

Barrick vd. (2003)'nin beş büyük faktör kuramı ile meslek türleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, girişimcilik kariyer değeri ile kişilik boyutlarından dışadönüklük arasında ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Bayram vd.'nin (2012) kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisi üzerine öğ-

renciler ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, teknik/fonksiyonel haricindeki tüm kariyer değerlerinde kişilik özelliklerinin açıklayıcılığı ile ilgili bulgulara ulaşmışlardır.

## ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu çalışmada İşletme bölümü öğrencilerinin kariyer tercihlerine göre, kariyer değeri üzerinde kişilik özelliklerinin etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Veri toplama aracı olarak anketin kullanıldığı çalışmada, anketin birinci bölümünde öğrencilerin demografik bilgilerine, ikinci bölümünde kişilik özellikleri ölçek ifadelerine ve son olarak üçüncü bölümde ise, kariyer değeri ölçek ifadelerine yer verilmiştir. Anketin doldurulması, katılımcı öğrencilerle yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Anket uygulanmadan önce katılımcı öğrencilere gerekli açıklamalar yapılmış ve sorulan sorulara yerinde cevap verilmiştir.

Anket formunda yer alan demografik sorularda öğrencilerin mezuniyet sonrası kariyer tercihlerini belirtmeleri istenmiştir. Elde edilen sonuçlardan Muhasebe, Finans, İnsan Kaynakları, Pazarlama yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin örnekleme diğer belirtilen programlara göre daha fazla sayıda olması nedeniyle, araştırmanın bu programlar yönünde tercihi olan öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmesine karar verilmiştir. Başlangıçta elde edilen 561 öğrenciye ait veriler, kariyer tercihinin çoğunluk olarak belirten bu dört program üzerine düşünüldüğünde, araştırma analizinde 414 katılımcı öğrenci verileri kullanılmıştır.

## Hipotez Geliştirme Süreci

Araştırma amacından hareketle hipotezlerin geliştirilmesinde öncelikle literatür değerlendirmesi yapılmış, ilgili araştırma özetlerine yer verilmiştir.

Coetzee ve Schreuder (2002)'ın farklı mesleklerden 125 katılımcı ile yaptığı çalışmada kariyer değeri ile kişilik tipleri arasındaki pozitif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. VanVuuren (1989) tarafından yapılan bir başka çalışmada, kariyer değerleri ve kişilik özellikleri arasında bir ilişki olduğu belirlenmiş ve belirli kariyer değerlerinin belirli kişilik özelliklerine sahip olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Reed, Bruch ve Haase (2004) tarafından beş faktör kişilik özellikleri ve kariyer arama değişkenleri arasındaki ilişkileri kanonik korelasyon analizi ile inceledikleri çalışmada, vicdanlılık / dışadönüklük / düşük nevroitiklik kişilik özelliklerinin, öz-yeterlik / kariyer bilgisi arayışı arasında ilişki olduğu, deneyime açıklık ile kariyer bilgisi arayışı arasında ilişki olduğu ve nevroitiklik / deneyime açıklık ve kendini keşfetme arasında ilişki olduğu belirlenmiştir.

Gunkel vd. (2010) Çin (196), Almanya (210) ve ABD (149) olmak üzere toplamda üç ülkeden 555 öğrenci üzerinde gerçekleştirilen beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer kararlılığının belirleyicileri üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmada, kişilik özelliklerinin kariyer kararlılık ve geçmişi hakkında doğrudan ve ılımlı etkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, incelenen üç ülkede kişilik ve kariyer belirleyiciliğinin önceliklerinin farklı olduğu belirlenmiştir.

Bayram, Gürsakal ve Aytaç (2012) tarafından bir kamu üniversitesinden 377 katılımcı üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, kişilik özelliklerinin ve demografik değişkenlerin kariyer değeri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda kariyer değerleri arasında yer alan teknik/fonksiyonel, girişimcilik/yaratıcılık ve kendini adama kariyer değerleri ile tüm kişilik özellikleri arasında, yönetsel yetkinlik, meydan okuyucu ve hayat tarzı kariyer değerleri ile ise duygusal tutarsızlık kişilik özelliği hariç tüm kişilik özellikleri arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizi sonucunda, beş faktör kişilik özelliklerinin teknik/fonksiyonel kariyer değerlerini açıklamada hiçbir etkiye sahip olmadığı, kendini adama ve hayat tarzı kariyer değerini açıklamada sadece sorumluluk kişilik özelliğinin anlamlı bir etkiye sahip olduğu, güvenlik/istikrar kariyer değerini açıklamada sorumluluk, uyumluluk, gelişime açıklık ve olumsuz değerlik; özerklik/bağımsızlık kariyer değerini açıklamada duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık; yönetsel yetkinlik ve meydan okuma kariyer değerlerini açıklamada dışadönüklük, sorumluluk, duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık; girişimcilik/yaratıcılık kariyer değerlerini açıklamada ise sorumluluk ve gelişime açıklık temel kişilik özelliklerinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Temeloğlu ve Aksu (2016)'nın turizm okuyan öğrencilere yaptıkları çalışmada, öğrencilerin sahip oldukları kişilik özelliklerinin kariyer yapma isteği üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ahmetoğulları ve Güneş (2017) tarafından MYO öğrencilerinin kişilik özelliklerinin mesleğin geleceğine dönük bakış açılarında bir etkisinin olup olmadığını incelemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmada kişilik özellikleri ile mesleğin geleceğine bakış açısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir etkileşim gözlenmiştir. Ayrıca, kişilik özellikleri alt değişkenlerinden yeni yaşantılara açık olmanın kariyer yapma ve çalışma imkânları üzerinde de anlamlı ve pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürden elde edilen bu bilgiler ışığında aşağıda yer alan hipotezler oluşturulmuştur.

**H<sub>1</sub>:** Kariyer tercihlerine göre kişilik özelliklerinin girişimcilik kariyer değeri üzerinde etkisi vardır.

- H<sub>2</sub>**: Kariyer tercihlerine göre kişilik özelliklerinin bağımsızlık kariyer değeri üzerinde etkisi vardır.
- H<sub>3</sub>**: Kariyer tercihlerine göre kişilik özelliklerinin yönetsel kariyer değeri üzerinde etkisi vardır.
- H<sub>4</sub>**: Kariyer tercihlerine göre kişilik özelliklerinin teknik/fonksiyonel kariyer değeri üzerinde etkisi vardır.
- H<sub>5</sub>**: Kariyer tercihlerine göre kişilik özelliklerinin güvenlik/istikrar kariyer değeri üzerinde etkisi vardır.
- H<sub>6</sub>**: Kariyer tercihlerine göre kişilik özelliklerinin yaşam tarzı kariyer değeri üzerinde etkisi vardır.
- H<sub>7</sub>**: Kariyer tercihlerine göre kişilik özelliklerinin rekabetçilik kariyer değeri üzerinde etkisi vardır.
- H<sub>8</sub>**: Kariyer tercihlerine göre kişilik özelliklerinin saygınlık kariyer değeri üzerinde etkisi vardır.

Literatür incelendiğinde kariyer değeri üzerinde kişilik özellikleri etkisi birçok çalışmada incelenmesine rağmen, kariyer tercihi göre katılımcılar gruplandırılarak, bu etkinin her bir kariyer tercihi göre nasıl değiştiğinin belirlenmesine yönelik çalışmaların olmadığı görülmüştür. Bu açıdan değerlendirildiğinde, çalışmanın farklı kariyer tercihi olan öğrencilere göre kariyer değerleri üzerinde kişilik özellikleri etkisini karşılaştırma imkânı sunması, firmalar için işe alım süreçlerinde iş pozisyonlarına göre kişilik gereksinimlerinin neler olabileceğinin belirlenmesi hususlarında önemli olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, kariyer tercihi yönünde kararsız olan öğrenciler için farklı programlara yönelik kariyer tercihi, hangi kişilik özelliğinin hangi kariyer değeri üzerinde etkili olabileceğini görmesi ve kendi kişilik özelliklerini düşünerek kariyer değerlerinin neleri gerektirdiği konusunda yardımcı olacağı, kararlarında yön vereceği düşünülmektedir.

### Örnekleme Süreci

Araştırmanın evrenini İstanbul'daki bir devlet üniversitesi bünyesinde öğrenim gören İşletme Bölümü lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Evrende yer alan her katılımcıya ulaşmak mümkün olmadığından ulaşılması muhtemel olan ve ulaşılabilecek katılımcılara ulaşmada kolaylık sağlayan kolayda örnekleme tercih edilmiştir. Bu tür örnekleme, araştırmacının saptanan örneklem büyüklüğüne göre herhangi bir şekilde evrenin bir parçasını seçmesidir. Herhangi bir fakülteye gidip saptanacak sayıda rastlanan öğrenciyi örnekleme alma kolayda örneklemedir (Arlı ve Nazik, 2001: 75). Bu nedenle üniversite fakültelerine gidilmiş ve öğrencilere ilk olarak hangi bölüm öğrencisi oldukları

sorulmuş, İşletme bölümü öğrencilerine anket formu yöneltilmiştir.

Araştırmanın uygulanacağı örneklemin büyüklüğünün belirlenmesinde zaman veya maliyet gibi kısıtlar olmakla birlikte, araştırmacılara kolaylık sağlaması bakımından bazı formüller geliştirilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 49-50).

Yazıcıoğlu ve Erdoğan, (2004) tarafından farklı evren sayıları ve örnekleme hatalarına göre araştırmanın uygulanması gereken örneklem büyüklüğü hesaplamalarında,  $p=0,05$  anlam düzeyinde  $a=0,05$  örnekleme hatasıyla ölçülen hesaplarda evrenin 5.000 olduğu durumlar için örnekleme dâhil edilecek yeterli katılımcı sayısınının 357 olacağı hesaplanmıştır. Araştırmanın evreni olarak belirlenen İstanbul'daki devlet üniversitesi İşletme bölümü öğrenci sayısının Yök Lisans Atlası ([www.yokatlas.yok.gov.tr](http://www.yokatlas.yok.gov.tr)) verilerine göre 4170 olduğu sonucuna ulaşıldığında, araştırmada elde edilen 414 katılımcının örneklem büyüklüğü için uygun olduğu belirlenmiştir. Başlangıçta elde edilen verilerden 24 öğrencinin anket formunda eksik cevaplar vermesi nedeniyle bu veriler araştırmaya dâhil edilmemiştir.

### Kullanılan Ölçekler

Araştırmada, Costa ve McCrae (1985) tarafından geliştirilen “Beş Büyük Faktör Kuramı” kapsamında; John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilen ölçek, Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFI)(Big Five Inventory) kullanılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yapıp Türkçe’ye uyarlayan Şükran Gülin Evinç’tir. (akt. Süren, 2015:97). Ölçek, bireylerin kişilik boyutlarını ölçümlemeyi amaçlamakta; 44 soru ve beş boyuttan oluşmaktadır ve anket formunda ise beşli Likert tipi ölçek (1:Kesinlikle katılmıyorum 5: Kesinlikle katılıyorum) aracılığı ile ölçümlenmiştir. Ölçeğe ait 5 boyut; dışadönüklük, uyumluluk, deneyime açıklık, duygusal denge ve sorumluluk boyutlarıdır.

Bir diğer ölçek olarak; Edgar Schein’in ortaya attığı sekiz boyuttan oluşan ve Jansen ve Chandler (1990) tarafından geliştirilen, Aktaş (2004) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Kariyer Değerleri Ölçeği” kullanılmıştır (akt. Bayram vd., 2012: 183). Kariyer değerlerini ölçümlemeyi amaçlayan; 16 soru ve özerklik (bağımsızlık), yönetsel (yetkinlik), girişimcilik (yaratıcılık), teknik (fonksiyonel), güvenlik (istikrar), yaşam tarzı, kendini adama ve meydan okuma olmak üzere 8 boyuttan oluşan ölçek, ankette 5’li Likert tipi ölçek (1:Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) aracılığı ile ölçümlenmiştir.

### Veri Analizi

Elde edilen verilerin analizinde SPSS 22 istatistik paket programı kullanılmıştır. Analizde araştırmanın amacına yönelik olarak demografik bulgular için frekans analizi; regresyon analizi uygulamasının varsayımı olan verilerin nor-

mal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi için Kolmogorov-Smirnov testi; ölçek faktör yapılarının belirlenmesi için faktör analizi; oluşan faktör yapılarının güvenilirliği için güvenilirlik testi; kariyer değerleri üzerinde kariyer tercihlerine göre kişilik özelliklerinin etkisinin belirlenmesi için regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırmada kariyer tercihi çoğunluk olarak belirtilen Muhasebe, Finans, İnsan Kaynakları ve Pazarlama programları öğrencilerine göre kariyer değerlerinin kişilik özellikleri üzerindeki etkisi ile ilgilenildiği için analizler her grup için ayrı ayrı yapılmıştır. Çoklu regresyon modellerinin kullanıldığı analizlerde, her bir kariyer değeri alt boyutu bağımlı değişken olarak ele alınmış, beş büyük faktör kişilik özellikleri bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Öğrenciler kariyer tercihlerine göre değerlendirildiğinde Tablo 1, pazarlama yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin %20, finans yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin %19,4, muhasebe yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin %17,5, insan kaynakları yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin %16,9 oranında ve yakın oranlarla çoğunluk olarak örneklemde yer aldığı belirlenmiştir. Kariyer tercihi daha az oranlarda dağılan öğrenci sayıları incelendiğinde, Üretim yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin %9,4; IT (Bilgi Teknolojileri) yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin %9,1 ve son olarak Ar-Ge yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin %7,7 oranında örneklemde yer aldığı görülmektedir. Öncesinde de belirtildiği gibi kariyer tercihi çoğunluk olarak belirtilen muhasebe, finans, insan kaynakları ve pazarlama programları yönünde olan öğrenci örnekleme ile çalışmanın analizi bu yönde yürütülmüştür.

**Tablo 1:** Öğrencilerin Kariyer Tercihlerine Göre Dağılımı

Kariyer Tercihi	Sıklık	Yüzde
Muhasebe	98	17,5
Finans	109	19,4
Ar-Ge	43	7,7
İK	95	16,9
Pazarlama	112	20,0
Üretim	53	9,4
IT	51	9,1
Toplam	561	100,0

### Demografik Bulguların Dağılımı

En fazla tercih edilen kariyerler açısından, öğrencilerin demografik bulgularının dağılımı Tablo 2'de yer almaktadır. Cinsiyete göre değerlendirildiğinde, Muhasebe yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin büyük çoğunluğunun kadın olduğu, Finans yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin ise, çoğunluk olarak erkek öğrencilerden oluştuğu, İnsan Kaynakları yönünde kariyer

tercihi olan öğrencilerin yakın oranlarla olmakla birlikte, çok az farkla erkek katılımcıların biraz daha fazla sayıda yer aldığı, Pazarlama yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin de İnsan Kaynakları yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerinkine benzer oranlarda dağıldığı görülmektedir.

Öğrenciler okumakta oldukları sınıflarına göre değerlendirildiğinde, Muhasebe yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin yarısına yakınının 3. sınıf olduğu, Finans yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin yakın oranlarla olmakla birlikte %33'ünün 2.sınıf, %26,6'sının 4. sınıf ve eşit oranlarla %20,2'sinin 1. ve 3. sınıf öğrencilerden oluştuğu görülmektedir. İnsan kaynakları yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin %36,8'inin 3. sınıf, %28,4'ünün 1. sınıf, %23,2'sinin 1. sınıf ve %11,6 ile son olarak 4. sınıf oldukları belirlenmiştir. Pazarlama yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin %39,3 ile çoğunluk olarak 3. sınıf oldukları, %32,1'inin 2. sınıf, %17,9'unun 1. sınıf ve %10,7'sinin ise 4. sınıf oldukları belirlenmiştir.

Anket formundaki son demografik değişken olan yaşa göre katılımcılar değerlendirildiğinde, Muhasebe yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin, yarıya yakınının 24-26 yaş aralığında olduğu, sonrasında yakın oranla 21-23 yaş aralığı öğrencilerin olduğu görülmektedir. Finans yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin %56,9 oranla yarısından fazlasının 21-23 yaş aralığında olduğu, sonrasında %39,4 oranla 18-20 yaş aralığı öğrencilerin olduğu görülmektedir. İnsan kaynakları yönünde kariyer tercihi olan öğrenciler incelendiğinde, Finans yönünde kariyer tercihi olan öğrencilere benzer olarak öğrencilerin %65,3 oranla yarısından fazlasının, büyük çoğunlukla 21-23 yaş aralığında öğrencilerden oluştuğu, Pazarlama yönünde kariyer tercihi olan öğrenciler için de %59,8 oranla büyük çoğunluğun yine 21-23 yaş aralığı öğrencilerden oluştuğu görülmektedir.

**Tablo 2: Kariyer Tercihine Göre Öğrencilerin Demografik Bulgularının Dağılımı**

Kariyer Tercihi	Sıklık	Yüzde	Kariyer Tercihi	Sıklık	Yüzde
Muhasebe	Erkek	22	Muhasebe	2.sınıf	34
	Kadın	76		3.sınıf	47
	Toplam	98		4.sınıf	17
Finans	Erkek	70	Finans	Toplam	98
	Kadın	39		1.sınıf	22
	Toplam	109		2.sınıf	36
İnsan Kaynakları	Erkek	53	İnsan Kaynakları	3.sınıf	22
	Kadın	42		4.sınıf	29
	Toplam	95		Toplam	109
Pazarlama	Erkek	58	İnsan Kaynakları	1.sınıf	27
	Kadın	54		2.sınıf	22
	Toplam	112		3.sınıf	35
Kariyer Tercihi	Sıklık	Yüzde	4.sınıf	11	11,6
Muhasebe	18-20	9	Toplam	95	100,0
	21-23	43	1.sınıf	20	17,9
	24-26	46	2.sınıf	36	32,1
	Toplam	98	3.sınıf	44	39,3
	Finans	18-20	43	4.sınıf	12
21-23		62	Toplam	112	100,0
24-26		4	3,7		
Toplam		109	100,0		
İnsan Kaynakları		18-20	29	30,5	
	21-23	62	65,3		
	24-26	4	4,2		
	Toplam	95	100,0		
	Pazarlama	18-20	38	33,9	
21-23		67	59,8		
24-26		7	6,3		
Toplam		112	100,0		

### Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi Sonuçları

Kullanılan ölçeklerin faktör yapılarının çalışmadaki örnekleme nasıl oluştuğunun belirlenmesi amacıyla yapılan faktör analizinde, ölçek ifadesi faktör yükü 0,40'ın altında olan ve iki boyut arası faktör yükü farkı 0,10'dan az olan



ölçek ifadeleri analizden çıkarılmaktadır. Faktör analizinde elde edilen anti image korelasyon matrisindeki değerlerin de 0,40'dan az olması, o ifadenin analizden çıkarılması gerektiğini belirtmektedir (Johnson ve Wichern, 2002: 50). Faktör analizinde diğer bir dikkat edilmesi gereken nokta ise örneklem yeterliliği ölçütü olan KMO testidir. KMO test değerinin 0,60'dan büyük çıkması örneklem yeterliliğinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Akgül, 1997: 581). Bartlett küresellik testi ise ölçek faktör boyutları arasında korelasyonun olup olmamasına göre analizde faktör analizi kullanımının uygunluğunu test etmektedir. Bartlett testi istatistiksel anlam düzeyi p değerinin 0,05'ten küçük çıkması faktör boyutları arasında ilişki olduğunu göstermekte ve analizde faktör analizi kullanımının uygun olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 1996: 674). Faktör analizinde önemli bir başka değer ise varyans açıklama oranıdır. Bu değer, ölçekteki alt boyutların ölçeği ifade etmede ne kadar açıklayıcı ve belirleyici olduğunu ifade etmektedir. Çalışmada yer alan her iki ölçek için faktör analizi yapılırken, elde edilmek istenen faktör boyutu sayısı, ölçeklerin orijinal hallerindeki boyut sayıları olarak girilmiştir. Bu kapsamda faktör analizinde kariyer ölçeği için ölçeğin orijinal halindeki gibi sekiz, beş faktör kişilik ölçeği için ise beş faktör kısıtı konularak faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi sonucu elde edilen faktörlerin güvenilirliğinin belirlenmesinde güvenilirlik testi Cronbach Alpha değeri kullanılmaktadır. Cronbach's Alpha değerinin 0,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin boyutunun güvenilir olduğu kabul edilirken, soru sayısı az olan ölçek boyutlarında bu değer 0,60 ve üzeri olarak kabul edilmektedir (Durmuş vd., 2013:89). Kariyer değeri ve beş faktör kişilik ölçekleri için yapılan faktör analizi ile güvenilirliğin belirlenmesi için yapılan güvenilirlik testi Cronbach alpha test sonuçları her iki ölçek boyutları için aşağıda ayrı ayrı verilmiştir.

Tablo 3'teki kariyer değeri ölçeği için yapılan faktör analizi sonuçları incelendiğinde, KMO test değerinin 0,60'dan yüksek elde edilmesi, örneklem sayısının faktör analizi uygulanması için uygun olduğunu, Bartlett testi p değerinin 0,05'ten küçük çıkması verilere faktör analizi uygulanmasının doğru olduğunu göstermektedir. Oluşan faktör boyutlarının ölçeğin orijinal hallerindeki gibi elde edildiği, faktör yükü 0,40'ın altında ölçek ifadesine rastlanmadığı, ölçek ifadelerinin her iki faktör boyutu arası faktör yükleri farkının 0,10'dan az olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle analizde ölçek ifadelerinden çıkarma yapılmamıştır. Anti image korelasyon matrisi sonuçları değerlendirildiğinde ise, korelasyon değeri 0,40'dan az olan ifadeler rastlanmamıştır. Kariyer değerini açıklamada oluşan ölçek alt boyutlarından girişimciliğin %13,10; bağımsızlığın %12,68; yönetsel kariyer değerinin %10,69; teknik kariyer değerinin %9,89; güvenliğin %9,45; yaşam tarzının %8,96; rekabetçiliğin %8,01 ve saygınlığın da %7,26 oranında etkili olduğu belirlenmiştir. Bu sekiz alt boyutun

kariyer değerini açıklamadaki etkisine bakıldığında toplam varyans açıklama oranının %80,05 olduğu görülmektedir. Oluşan faktör boyutlarının Cronbach alpha değerlerine bakıldığında, tüm boyutların güvenilirlik değerinin 0,70'in üzerinde olması güvenilirliğin sağlandığını göstermektedir.

**Tablo 3:** Kariyer Değeri Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi Sonuçları

Faktör İsmi	Ölçek İfadeleri	Faktör Yükleri	Cronbach alpha	Açıklanan Varyans
Girişimcilik	1,6	0,581, 0,542,	0,821	% 13,10
Bağımsızlık	2,9	0,653, 0,544	0,783	% 12,68
Yönetimsel	3,16	0,612, 0,524	0,754	% 10,69
Teknik/Fonksiyonel	4,11	0,546, 0,578	0,813	% 9,89
Güvenlik/İstikrar	5,13	0,556, 0,441	0,742	%9,45
Yaşam Tarzı	7,15	0,743, 0,651	0,713	%8,96
Rekabetçilik	8,14	0,812, 0,413	0,807	%8,01
Saygınlık	10,12	0,652, 0,671	0,774	%7,26
			Toplam Açıklanan	% 80,05
Varyans				
Kaiser Meyer Olkin Örneklem Yeterliliği Test Değeri				,654
Bartlett Küresellik Testi			Ki Kare	2776,511
			Ser.Der	120
			P.	,000

Tablo 4'teki beş faktör kişilik ölçeği için yapılan faktör analizi sonuçları incelendiğinde, KMO test değerinin 0,60'dan yüksek elde edilmesi, örneklem sayısının faktör analizi uygulanması için uygun olduğunu, Bartlett testi p değerinin 0,05'ten küçük çıkması verilere faktör analizi uygulanmasının doğru olduğunu göstermektedir. Beş faktör kişilik ölçeği için faktör analizi sonucunda anti image korelasyon değerleri 0,40'ın altında olan ölçek ifadesine rastlanmazken, faktör yükü 0,40'ın altında olan 13, 20, 34, 43 numaralı dört ölçek ifadesi ve boyutlar arası faktör yükleri farkı 0,10'dan az olan 3, 14, 25, 26, 28 numaralı 5 ölçek ifadesi analizden çıkarılmıştır. Faktör boyutları kalan ifadeler üzerinden oluşturulmuştur. Görüldüğü gibi kalan diğer ifadelerin faktör yükleri 0,40'ın üzerinde elde edilmiştir. Varyans açıklama oranlarına bakıldığında, beş faktör kişilik özelliklerini açıklamada dışa dönüklüğün %12,10; uyumluluğun %11,99; sorumluluğun %11,62; duygusal dengenin %6,79; deneyime açıklığın %6,69 oranında etkili olduğu, tüm boyutların kişilik özelliklerini açıklama toplam varyans açıklama oranının %49,19 olarak elde edildiği belirlenmiştir. Oluşan ölçek alt boyutlarının güvenilirliğine bakıldığında, tüm ölçek alt bo-

yutlarının Cronbach alpha güvenilirlik değerlerinin 0,70'den yüksek çıkması güvenilirliğin sağlandığını göstermektedir.

**Tablo 4:** Beş Faktör Kişilik Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testi Sonuçları

Faktör İsmi	Ölçek İfadeleri	Faktör Yükleri	Cronbach alpha	Açıklanan Varyans
Dışadönük	1, 6, 11, 16, 21, 31, 36	0,759, 0,688, 0,449, 0,507, 0,538, 0,528, 0,660	0,758	% 12,10
Uyumluluk	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42	0,620, 0,539, 0,669, 0,433, 0,454, 0,627, 0,615, 0,737, 0,671	0,833	% 11,99
Sorumluluk	8, 18, 23, 33, 38	0,520, 0,704, 0,631, 0,624, 0,552	0,747	% 11,62
Duygusal Denge	4, 9, 19, 24, 29, 39	0,609, 0,543, 0,416, 0,642, 0,641, 0,671	0,793	% 6,79
Deneyime Açıklık	5, 10, 15, 30, 35, 40, 41, 44	0,578, 0,550, 0,627, 0,651, 0,528, 0,582, 0,468, 0,622	0,801	%6,69
Toplam Açıklanan Varyans				% 49,19
Kaiser Meyer Olkin Örneklem Yeterliliği Test Değeri				,728
Bartlett Küresellik Testi				15890,74
				946
				,000

Katılımcı öğrencilerin kariyer tercihlerine göre kariyer değerleri ve kişilik özellikleri ortalama düzeylerini gösteren Tablo 5 incelendiğinde, Muhasebe yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin kariyer değerlerinden güvenlik (istikrar) kariyer değerinin (Ort=4,35, ss=±0,65), kişilik özelliklerinden uyumluluğun (Ort=3,84, ss=±0,40); Finans yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin teknik kariyer değerinin (Ort=4,26, ss=±0,61), kişilik özelliklerinden dışa dönüklüğün (Ort=3,65, ss=±0,66); İnsan Kaynakları yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin yönetsel kariyer değerinin (Ort=4,41, ss=±0,55), kişilik özelliklerinden uyumluluğun (Ort=3,79, ss=±0,40); Pazarlama yönünde kariyer tercihi olan öğrencilerin yaşam tarzı değerinin (Ort=4,07, ss=±0,85), kişilik özelliklerinden deneyime açıklığın (Ort=3,83, ss=±0,55) en fazla düzeyde görüldüğü belirlenmiştir.

**Tablo 5: Kariyer Tercihlerine Göre Kariyer Değeri ve Kişilik Özellikleri Ortalamaları**

Muhasebe	Ort.	Std. Sapma	Finans	Ort.	Std. Sapma
Girişimcilik	3,73	0,76	Girişimcilik	4,04	0,42
Bağımsızlık	3,93	0,69	Bağımsızlık	3,81	0,67
Yönetimsel	3,84	0,82	Yönetimsel	3,44	0,71
Teknik Fonksiyonel	3,75	0,76	Teknik Fonksiyonel	4,26	0,61
Güvenlik (İstikrar)	4,35	0,65	Güvenlik (İstikrar)	3,54	0,79
Yaşam Tarzı	4,16	0,61	Yaşam Tarzı	4,13	0,61
Rekabetçilik	3,53	0,96	Rekabetçilik	3,76	0,62
Saygınlık	3,60	1,04	Saygınlık	3,55	0,71
Dışadönük	3,64	0,53	Dışadönük	3,65	0,66
Uyumluluk	3,84	0,40	Uyumluluk	3,61	0,51
Sorumluluk	2,90	0,63	Sorumluluk	3,24	0,74
Duygusal Denge	3,18	0,38	Duygusal Denge	3,36	0,67
Deneyime Açıklık	3,54	0,46	Deneyime Açıklık	3,57	0,59
İnsan Kaynakları	Ort.	Std. Sapma	Pazarlama	Ort.	Std. Sapma
Girişimcilik	3,84	0,69	Girişimcilik	3,75	0,85
Bağımsızlık	3,97	0,62	Bağımsızlık	3,78	0,73
Yönetimsel	4,41	0,55	Yönetimsel	3,99	0,88
Teknik Fonksiyonel	3,64	0,67	Teknik Fonksiyonel	3,48	0,62
Güvenlik (İstikrar)	3,97	0,71	Güvenlik (İstikrar)	3,39	0,92
Yaşam Tarzı	4,14	0,70	Yaşam Tarzı	4,07	0,85
Rekabetçilik	3,91	0,63	Rekabetçilik	3,81	0,94
Saygınlık	3,83	0,72	Saygınlık	3,72	0,93
Dışadönük	3,49	0,65	Dışadönük	3,72	0,76
Uyumluluk	3,79	0,40	Uyumluluk	3,60	0,66
Sorumluluk	3,03	0,55	Sorumluluk	3,05	0,64
Duygusal Denge	3,26	0,59	Duygusal Denge	3,10	0,59
Deneyime Açıklık	3,52	0,61	Deneyime Açıklık	3,83	0,55

### Regresyon Analizi

Regresyon analizi, bir değişkenin başka bir değişken üzerindeki etkisi araştırıldığı çalışmalarda kullanılmaktadır. Bir değişkenin başka bir değişkeni etkilediği ifade edilen regresyon modeli basit regresyon modeli iken; birden çok değişkenin bağımlı bir değişkeni etkilediğini ifade eden modeller çoklu regresyon modelleridir. Regresyon modellerinde, etkilenen değişken bağımlı değişken, etkileyen değişken ise bağımsız değişken olarak adlandırılmaktadır. Çalışmada, kariyer değeri boyutları ayrı ayrı ele alınarak, her bir boyut bağım-

lı bir değişken olarak, başka bir ifadeyle kişilik özellikleri tarafından etkilenen değişken olarak ele alınırken, beş faktör kişilik özellikleri kariyer değerini etkileyen beş boyut olarak modelde yer aldığı için çoklu regresyon modelleri oluşturulmuştur.

Regresyon analizinde öncelikle oluşturulan modelin anlamlılığına bakılmaktadır. Analiz sonucu elde edilen Anova testi p değerinin 0,05'ten küçük çıkması oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olduğunu gösterirken, yine tablodaki değerlerden  $R^2$  değeri, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki değişimlerin ne kadarını açıkladığını, standart beta katsayıları ise p 0,05'ten küçük olmak şartıyla, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etki derecesini göstermektedir (Büyüköztürk vd., 2013:121-123). Belirtilen her bir kariyer tercihi için ayrı ayrı sekiz kariyer değeri boyutları üzerinde kişilik özelliklerinin etkisini belirten regresyon analizi sonuçları aşağıda tablolarda gösterildiği gibi elde edilmiştir.

Tablo 6'da kariyer tercihlerine göre girişimcilik kariyer değeri üzerinde kişilik özelliklerinin etkisinin belirlenmesine yönelik oluşturulan regresyon modellerinde, her bir kariyer tercihinin göre oluşturulan modellerde tüm Anova testi p değerlerinin 0,01'den küçük çıkması modellerin anlamlı olduğunu göstermektedir. Muhasebe yönünde kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin girişimcilik kariyer değerini açıklamada %55 oranında etkili olduğu, her bir kişilik özelliğinin girişimcilik kariyer değeri üzerindeki etkisini gösteren standart beta katsayılarına bakıldığında ise p 0,01 ve 0,05 düzeyinde anlamlı olan değişkenlerden dışa dönüklüğün %22,1 oranında, negatif yönde, uyumluluğun %56,6 oranında, pozitif yönde, sorumluluğun %42,3 oranında, pozitif yönde girişimcilik kariyer değeri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Finans yönünde kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin girişimcilik kariyer değerini açıklamada %48,3 oranında etkili olduğu, dışa dönüklüğün %28,6 oranında, negatif yönde, sorumluluğun %24,3 oranında, pozitif yönde, duygusal dengenin %47 oranında, negatif yönde, deneyime açıklığın %36,1 oranında, pozitif yönde girişimcilik kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. İnsan kaynakları yönünde kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin girişimcilik kariyer değerini açıklamada %16 oranında etkili olduğu, kişilik özelliklerinden sadece deneyime açıklığın %40 oranında, pozitif yönde girişimcilik kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Pazarlama yönünde kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin girişimcilik kariyer değerini açıklamada %38,6 oranında etkili olduğu, uyumluluk kişilik özelliğinin %38,6 oranında, pozitif, deneyime açıklık kişilik özelliğinin %31,2 oranında, pozitif yönde girişimcilik kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.  $H_1$  hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 6:** Kariyer Tercihlerine Göre Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi

Kariyer Tercihi		Standart Beta Katsayısı	t	P.	
Muhasebe	(Sabit)		-1,037	,302	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
	Dışadönük	-,221	-2,855	,005*	,550
	Uyumluluk	,566	7,325	,000*	F
	Sorumluluk	,423	4,445	,000*	24,666
	Duygusal Denge	,058	,786	,434	P.
	Deneyime Açıklık	-,027	-,323	,748	,000*
Finans	(Sabit)		10,788	,000	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
	Dışadönük	-,286	-2,177	,032**	,483
	Uyumluluk	,039	,351	,726	F
	Sorumluluk	,243	2,076	,040**	21,151
	Duygusal Denge	-,470	-5,191	,000*	P.
	Deneyime Açıklık	,361	3,003	,003*	,000*
İnsan Kaynakları	(Sabit)		2,410	,018**	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
	Dışadönük	-,060	-,516	,607	,160
	Uyumluluk	,118	1,065	,290	F
	Sorumluluk	-,015	-,125	,901	4,592
	Duygusal Denge	-,166	-1,479	,143	P.
	Deneyime Açıklık	,400	3,714	,000*	,001*
Pazarlama	(Sabit)		,059	,953	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
	Dışadönük	,066	,645	,520	,386
	Uyumluluk	,386	4,692	,000*	F
	Sorumluluk	,052	,597	,552	14,951
	Duygusal Denge	-,086	-,989	,325	P.
	Deneyime Açıklık	,312	2,888	,005*	,000*

\*p<0,01 anlamlı, \*\*p<0,05 anlamlı

Tablo 7'de bağımsızlık kariyer değeri üzerinde kişilik özelliklerinin etkisinin belirlenmesine yönelik oluşturulan regresyon modellerinde, her bir kariyer tercihinin göre oluşturulan modellerde, Muhasebe, Finans ve Pazarlama yönünde kariyer tercihi olan öğrenciler için Anova testi p değerlerinin 0,01'den küçük çıkması modellerin anlamlı olduğunu göstermektedir. İnsan kaynakları yönünde kariyer tercihi olan öğrenciler için Anova testi p değerinin (p=0,319) 0,05'ten büyük çıkması modelin anlamlı olmadığını göstermektedir. Bu nedenle İnsan kaynakları kariyer tercihi öğrenciler için kişilik özelliklerinin bağımsızlık kariyer değeri üzerinde etkisi belirlenmemiştir. Muhasebe yönünde kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin bağımsızlık kariyer değerini açıklamada %7 oranında etkili olduğu, kişilik özelliklerinden sorum-

luluğun %40,7 oranında pozitif yönde; deneyime açıklığın %34,8 oranında negatif yönde bağımsızlık kariyer değeri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Finans yönünde kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin bağımsızlık kariyer değerini açıklamada %14,1 oranında etkili olduğu, kişilik özelliklerinden sadece deneyime açıklığın %23,6 oranında negatif yönde bağımsızlık kariyer değeri üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Pazarlama yönünde kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin bağımsızlık kariyer değerini açıklamada %11,8 oranında etkili olduğu, kişilik özelliklerinden yine Finans kariyer tercihi olan öğrencilerde olduğu gibi sadece deneyime açıklığın 36,8 oranında fakat pozitif yönde bağımsızlık kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.  $H_2$  hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 7:** Kariyer Tercihlerine Göre Kişilik Özelliklerinin Bağımsızlık Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi

Kariyer Tercihi	Standart Beta Katsayısı	t	P.	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	
Muhasebe	(Sabit)	3,826	,000	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	
	Dışadönük	,094	,852	,396	,079
	Uyumluluk	-,131	-1,188	,238	F
	Sorumluluk	,407	2,992	,004*	2,667
	Duygusal Denge	,138	1,321	,190	P.
	Deneyime Açıklık	-,348	-2,935	,004*	,027**
Finans	(Sabit)	1,530	,129	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	
	Dışadönük	,043	,253	,801	,141
	Uyumluluk	,179	1,239	,218	F
	Sorumluluk	,091	,606	,546	4,534
	Duygusal Denge	,110	,945	,347	P.
	Deneyime Açıklık	-,236	1,524	,013**	,027**
İnsan Kaynakları	(Sabit)	5,794	,000	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	
	Dışadönük	-,031	-,247	,805	,010
	Uyumluluk	-,179	-1,479	,143	F
	Sorumluluk	,124	,925	,357	1,194
	Duygusal Denge	-,124	-1,016	,312	P.
	Deneyime Açıklık	-,165	-1,412	,162	,319
Pazarlama	(Sabit)	3,338	,001	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	
	Dışadönük	-,069	-,561	,576	,118
	Uyumluluk	,108	1,099	,274	F
	Sorumluluk	,026	,244	,808	3,967
	Duygusal Denge	-,153	-1,470	,145	P.
	Deneyime Açıklık	,368	2,840	,005*	,002*

\*p<0,01 anlamlı, \*\*p<0,05 anlamlı

Yönetimsel kariyer değeri üzerinde kariyer tercihlerine göre kişilik özellikleri etkisini gösteren Tablo 8 incelendiğinde, bağımsızlık kariyer değerinde olduğu gibi İnsan kaynakları yönünde tercihi olan öğrenciler için regresyon modeli p değerinin 0,05'ten büyük çıkması nedeniyle anlamlı bulunmamıştır. Diğer kariyer tercihlerine göre Anova testi p değerlerinin 0,01 veya 0,05'ten küçük çıkması oluşturulan modellerin anlamlı olduğunu göstermektedir. Muhasebe kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin yönetimsel kariyer değerini açıklamada %63 oranında etkili olduğu; kişilik özelliklerinden dışa dönüklüğün %21,8 oranında negatif yönde; sorumluluğun %94 oranında pozitif yönde yönetimsel kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Finans kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin yönetimsel kariyer değerini açıklamada %19,5 oranında etkili olduğu, kişilik özelliklerinden sadece dışa dönüklüğün %29,6 oranında pozitif yönde yönetimsel kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Pazarlama kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin yönetimsel kariyer değerini açıklamada %39,9 oranında etkili olduğu, dışa dönüklüğün %24,8 oranında pozitif yönde; uyumluluğun %18,4 yönünde pozitif yönde; deneyime açıklığın %36,4 oranında pozitif yönde yönetimsel kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir.  $H_3$  hipotezi kısmen kabul edilmiştir.



**Tablo 8:** Kariyer Tercihlerine Göre Kişilik Özelliklerinin Yönetimsel Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi

Kariyer Tercihi	Standart Beta Katsayısı	t	P.		
Muhasebe	(Sabit)	4,098	,000	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	
	Dışadönük	-,218	-3,111	,002*	,630
	Uyumluluk	-,058	-,823	,412	F
	Sorumluluk	,945	10,958	,000*	34,013
	Duygusal Denge	-,060	-,906	,368	P.
	Deneyime Açıklık	-,147	-1,955	,054	,000*
Finans	(Sabit)	5,004	,000	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	
	Dışadönük	,296	1,806	,044**	,195
	Uyumluluk	-,165	-1,180	,241	F
	Sorumluluk	,221	1,511	,134	6,244
	Duygusal Denge	-,112	-,994	,322	P.
	Deneyime Açıklık	,055	,364	,717	,000*
İnsan Kaynakları	(Sabit)	2,903	,005	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	
	Dışadönük	,088	,702	,484	,012
	Uyumluluk	-,081	-,672	,503	F
	Sorumluluk	,040	,300	,765	1,225
	Duygusal Denge	,137	1,129	,262	P.
	Deneyime Açıklık	,178	1,520	,132	,304
Pazarlama	(Sabit)	-,791	,431	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	
	Dışadönük	,248	2,442	,016**	,399
	Uyumluluk	,184	2,258	,026**	F
	Sorumluluk	,008	,095	,925	15,709
	Duygusal Denge	,068	,793	,429	P.
	Deneyime Açıklık	,364	3,400	,001*	,000*

\*p&lt;0,01 anlamlı, \*\*p&lt;0,05 anlamlı

Teknik/Fonksiyonel kariyer değeri üzerinde kişilik özelliklerinin etkisini gösteren Tablo 9 incelendiğinde, her bir kariyer tercihinin göre oluşturulan modellerde tüm Anova testi p değerlerinin 0,01'den küçük çıkması modellerin anlamlı olduğunu göstermektedir. Muhasebe kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin teknik kariyer değerini açıklamada %50,3 oranında etkili olduğu; dışa dönüklüğün %32,1 oranında pozitif yönde; uyumluluğun %71,5 oranında negatif yönde; duygusal dengenin %22,9 oranında negatif yönde teknik kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Finans yönünde kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin teknik kariyer değerini açıklamada %29,9 oranında etkili olduğu; uyumluluğun %35,3 ora-

nında negatif yönde; sorumluluğun %49,5 oranında pozitif yönde; deneyime açıklığın %40,7 oranında pozitif yönde teknik kariyer değeri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İnsan kaynakları kariyer tercihi olan öğrenciler için, kişilik özelliklerinin teknik kariyer değerini açıklamada %12,5 oranında etkili olduğu; duygusal dengenin %27,1 oranında pozitif yönde; deneyime açıklığın %34,7 oranında pozitif yönde etkisi olduğu görülmüştür. Pazarlama kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin teknik kariyer değerini açıklamada %19,1 oranında etkili olduğu; kişilik özelliklerinden sadece deneyime açıklığın %24,5 oranında pozitif yönde teknik kariyer değeri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.  $H_4$  hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 9:** Kariyer Tercihlerine Göre Kişilik Özelliklerinin Teknik/Fonksiyonel Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi

Kariyer Tercihi	Standart Beta Katsayısı	t	P.	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	
Muhasebe	(Sabit)		9,520	,000	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
	Dışadönük	,321	3,960	,000*	,503
	Uyumluluk	-,715	-8,815	,000*	F
	Sorumluluk	-,024	-,242	,809	20,662
	Duygusal Denge	-,229	-2,975	,004*	P.
	Deneyime Açıklık	,087	,999	,320	,000*
Finans	(Sabit)		2,609	,010	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
	Dışadönük	-,036	-,232	,817	,299
	Uyumluluk	-,353	-2,704	,008*	F
	Sorumluluk	,495	3,633	,000*	10,219
	Duygusal Denge	-,054	-,510	,611	P.
	Deneyime Açıklık	,407	2,907	,004*	,000*
İnsan Kaynakları	(Sabit)		,874	,384	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
	Dışadönük	-,011	-,094	,925	,125
	Uyumluluk	,102	,900	,371	F
	Sorumluluk	-,051	-,407	,685	3,686
	Duygusal Denge	,271	2,371	,020**	P.
	Deneyime Açıklık	,347	3,160	,002*	,004*
Pazarlama	(Sabit)		1,213	,228	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
	Dışadönük	,099	,839	,403	,191
	Uyumluluk	,156	1,649	,102	F
	Sorumluluk	,108	1,076	,284	6,236
	Duygusal Denge	,186	1,870	,064	P.
	Deneyime Açıklık	,245	1,974	,041**	,000*

\*p<0,01 anlamlı, \*\*p<0,05 anlamlı

Tablo 10'daki güvenlik kariyer değeri üzerinde kişilik özelliklerinin etkisini belirlemeye yönelik oluşturulan regresyon modellerinde, her bir kariyer tercihi-ne göre Anova testi p değerlerinin 0,01 veya 0,05'ten küçük çıkması modellerin anlamlı olduğunu göstermektedir. Muhasebe kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin güvenlik kariyer değerini açıklamada %36,1 oranında etkili olduğu; sorumluluk kişilik özelliğinin %85,7 oranında pozitif yönde; deneyime açıklığın %38,7 oranında negatif yönde güvenlik kariyer değeri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Finans kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin güvenlik kariyer değerini açıklamada %13,6 oranında etkili olduğu; uyumluluğun %40,8 oranında negatif yönde; deneyime açıklığın %46,2 oranında pozitif yönde güvenlik kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. İnsan kaynakları kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin güvenlik kariyer değerini açıklamada %14,7 oranında etkili olduğu; kişilik özelliklerinden sadece duygusal dengenin %42,5 oranında pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Pazarlama kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin güvenlik kariyer değerini açıklamada %7,3 oranında etkili olduğu; kişilik özelliklerinden sadece uyumluluğun %25,8 oranında pozitif yönde güvenlik kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.  $H_5$  hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 10:** Kariyer Tercihlerine Göre Kişilik Özelliklerinin Güvenlik/İstikrar Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi

Kariyer Tercihi		Standart Beta Katsayısı	t	P.	
Muhasebe	(Sabit)		3,738	,000	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
	Dışadönük	-,181	-1,966	,052	,361
	Uyumluluk	-,095	-1,034	,304	F
	Sorumluluk	,857	7,568	,000*	11,952
	Duygusal Denge	,131	1,498	,138	P.
	Deneyime Açıklık	-,387	-3,916	,000*	,000*
Finans	(Sabit)		3,918	,000	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
	Dışadönük	-,063	-,369	,713	,136
	Uyumluluk	-,408	-2,815	,006*	F
	Sorumluluk	-,065	-,429	,669	4,413
	Duygusal Denge	,105	,897	,372	P.
	Deneyime Açıklık	,462	2,973	,004*	,001*
İnsan Kaynakları	(Sabit)		,676	,501	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
	Dışadönük	,192	1,647	,103	,147
	Uyumluluk	,122	1,091	,278	F
	Sorumluluk	-,071	-,571	,569	4,239
	Duygusal Denge	,425	3,760	,000*	P.
	Deneyime Açıklık	,091	,840	,403	,002*
Pazarlama	(Sabit)		3,887	,000	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
	Dışadönük	,203	1,606	,111	,073
	Uyumluluk	,258	2,551	,012**	F
	Sorumluluk	-,185	-1,717	,089	2,749
	Duygusal Denge	,021	,197	,844	P.
	Deneyime Açıklık	-,233	-1,752	,083	,022**

\*p<0,01 anlamlı, \*\*p<0,05 anlamlı

Yaşam tarzı kariyer değeri üzerinde kariyer tercihlerine göre kişilik özellikleri etkisini gösteren Tablo 11 regresyon sonuçlarına bakıldığında, her bir kariyer tercihinin oluşturulan modellerde tüm Anova testi p değerlerinin 0,01 veya 0,05'ten küçük çıkması modellerin anlamlı olduğunu göstermektedir. Muhasebe kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin yaşam tarzı değerini %8,1 oranında açıkladığı, kişilik özelliklerinden sadece sorumluluk boyutunun %31,6 oranında pozitif yönde etkisi olduğu belirlenmiştir. Finans kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin yaşam tarzı kariyer değerini açıklamada %50,6 oranında etkili olduğu; dışa dönüklüğün %49,5 oranında negatif yönde; uyumluluğun %92,3 oranında pozitif yönde; sorumluluğun

%36,2 oranında negatif yönde; deneyime açıklığın %37 oranında pozitif yönde yaşam tarzı kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İnsan kaynakları yönünde kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin yaşam tarzı kariyer değerini açıklamada %40,3 oranında etkili olduğu; uyumluluğun %30,2 oranında pozitif yönde, deneyime açıklığın %50,1 oranında pozitif yönde yaşam tarzı kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Pazarlama yönünde kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin yaşam tarzı kariyer değerini açıklamada %29,9 oranında etkili olduğu; kişilik özelliklerinden sadece uyumluluk boyutunun %29,8 oranında pozitif yönde yaşam tarzı kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir.  $H_0$  hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 11:** Kariyer Tercihlerine Göre Kişilik Özelliklerinin Yaşam Tarzı Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi

Kariyer Tercihi	Standart Beta Katsayısı	t	P.	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	
Muhasebe	(Sabit)		2,493	,014	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
	Dışadönük	,156	1,414	,161	,081
	Uyumluluk	,065	,586	,559	F
	Sorumluluk	,316	2,329	,022**	2,708
	Duygusal Denge	,183	1,749	,084	P.
	Deneyime Açıklık	-,204	-1,718	,089	,025**
Finans	(Sabit)		3,385	,001	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
	Dışadönük	-,495	-3,850	,000*	,506
	Uyumluluk	,923	8,425	,000*	F
	Sorumluluk	-,362	-3,164	,002*	23,145
	Duygusal Denge	-,131	-1,480	,142	P.
	Deneyime Açıklık	,370	3,151	,002*	,000*
İnsan Kaynakları	(Sabit)		1,254	,213	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
	Dışadönük	,156	1,597	,114	,403
	Uyumluluk	,302	3,216	,002*	F
	Sorumluluk	-,033	-,313	,755	13,679
	Duygusal Denge	,112	1,183	,240	P.
	Deneyime Açıklık	,501	5,517	,000*	,000*
Pazarlama	(Sabit)		1,997	,048	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
	Dışadönük	,218	1,984	,050	,299
	Uyumluluk	,298	3,390	,001*	F
	Sorumluluk	,111	1,184	,239	10,477
	Duygusal Denge	-,131	-1,420	,159	P.
	Deneyime Açıklık	,090	,776	,440	,000*

\*p<0,01 anlamlı, \*\*p<0,05 anlamlı

Rekabetçilik kariyer değeri üzerinde kişilik özelliklerinin kariyer tercihlerine göre regresyon analizi sonuçlarını gösteren Tablo 12 incelendiğinde, her bir kariyer tercihi için oluşturulan modellerde tüm Anova testi p değerlerinin 0,01'den küçük çıkması modellerin anlamlı olduğunu göstermektedir. Muhabese kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin rekabetçilik kariyer değerini açıklamada %40,7 oranında etkili olduğu; uyumluluk kişilik özelliğinin %42,7 oranında pozitif yönde; sorumluluğun %44,5 oranında pozitif yönde rekabetçi kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Finans kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin rekabetçi kariyer değerini açıklamada %37,7 oranında etkili olduğu; kişilik özelliklerinden dışa dönüklüğün %78,7 oranında negatif yönde; uyumluluğun %36,7 oranında pozitif yönde; sorumluluğun %27,5 oranında negatif yönde; duygusal dengenin %26 oranında negatif yönde; deneyime açıklığın %86,4 oranında pozitif yönde rekabetçi kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İnsan kaynakları kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin rekabetçi kariyer değerini açıklamada %18,8 oranında etkili olduğu; kişilik özelliklerinden sadece dışa dönüklüğün %46 oranında pozitif yönde rekabetçi kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Pazarlama kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin rekabetçi kariyer değerini açıklamada %12,4 oranında etkili olduğu; kişilik özelliklerinden sadece deneyime açıklığın %21,5 oranında pozitif yönde rekabetçi kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. H<sub>7</sub> hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 12:** Kariyer Tercihlerine Göre Kişilik Özelliklerinin Rekabetçilik Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi

Kariyer Tercihi	Standart Beta Katsayısı	t	P.		
Muhasebe	(Sabit)	-1,969	,052	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	
	Dışadönük	-,072	-,810	,407	
	Uyumluluk	,427	4,825	,000*	F
	Sorumluluk	,445	4,083	,000*	14,334
	Duygusal Denge	,137	1,630	,107	P.
	Deneyime Açıklık	-,078	-,823	,413	,000*
Finans	(Sabit)	5,002	,000	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	
	Dışadönük	-,787	-5,450	,000*	,377
	Uyumluluk	,367	2,983	,004*	F
	Sorumluluk	-,275	-2,142	,035**	14,062
	Duygusal Denge	-,260	-2,622	,010**	P.
	Deneyime Açıklık	,864	6,542	,000*	,000*
İnsan Kaynakları	(Sabit)	2,007	,048	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	
	Dışadönük	,460	4,043	,000*	,188
	Uyumluluk	-,040	-,366	,715	F
	Sorumluluk	,003	,021	,984	5,343
	Duygusal Denge	,078	,710	,480	P.
	Deneyime Açıklık	,127	1,194	,236	,000*
Pazarlama	(Sabit)	2,281	,025	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	
	Dışadönük	,126	1,024	,308	,124
	Uyumluluk	,019	,198	,843	F
	Sorumluluk	,104	,993	,323	4,151
	Duygusal Denge	-,144	-1,393	,167	P.
	Deneyime Açıklık	,215	1,667	,048**	,002*

\*p<0,01 anlamlı, \*\*p<0,05 anlamlı

Saygınlık kariyer değeri üzerinde kariyer tercihlerine göre kişilik özelliklerinin etkisini gösteren regresyon analizi Tablo 13'te verilmiştir. Modelde tüm Anova testi p değerlerinin 0,01'den küçük çıkması modellerin anlamlı olduğunu göstermektedir. Muhasebe yönünde kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin saygınlık kariyer değerini açıklamada %55,1 oranında etkili olduğu; uyumluluk kişilik özelliğinin %44,5 oranında negatif yönde; sorumluluğun %74,1 oranında pozitif yönde saygınlık kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Finans kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin saygınlık kariyer değerini açıklamada %41 oranında etkili olduğu; dışa dönük kişilik özelliğinin %89,1 oranında negatif yönde; uyumluluğun %33,4 oranında pozitif yönde; duygusal dengenin %24,4 oranında pozitif yönde ve

deneyime açıklığın %87,6 oranında, pozitif yönde saygınlık kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İnsan Kaynakları kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin saygınlık kariyer değerini açıklamada %17,5 oranında etkili olduğu; kişilik özelliklerinden %30,2 oranında negatif yönde; duygusal dengenin %27,9 oranında pozitif yönde saygınlık kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Son olarak Pazarlama kariyer tercihi olan öğrenciler için kişilik özelliklerinin saygınlık kariyer değerini açıklamada %12,3 oranında etkili olduğu; kişilik özelliklerinden dışa dönüklüğün %26,2 oranında pozitif yönde; uyumluluğun %34,2 oranında pozitif yönde; deneyime açıklığın %25,9 oranında negatif yönde saygınlık kariyer değeri üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.  $H_8$  hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

**Tablo 13:** Kariyer Tercihlerine Göre Kişilik Özelliklerinin Saygınlık Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi

Kariyer Tercihi	Standart Beta Katsayısı	t	P.	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	
Muhasebe	(Sabit)	4,585	,000	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	
	Dışadönük	-,147	-1,907	,060	,551
	Uyumluluk	-,445	-5,765	,000*	F
	Sorumluluk	,741	7,796	,000*	24,770
	Duygusal Denge	-,096	-1,309	,194	P.
Finans	Deneyime Açıklık	,145	1,745	,084	,000*
	(Sabit)		,905	,367	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
	Dışadönük	-,891	-6,339	,000*	,410
	Uyumluluk	,334	2,786	,006*	F
	Sorumluluk	,032	,260	,796	15,986
İnsan Kaynakları	Duygusal Denge	,244	2,522	,013**	P.
	Deneyime Açıklık	,876	6,816	,000*	,000*
	(Sabit)		3,025	,003	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
	Dışadönük	-,302	-2,637	,010**	,175
	Uyumluluk	-,044	-,397	,693	F
Pazarlama	Sorumluluk	,056	,461	,646	4,995
	Duygusal Denge	,279	2,510	,014**	P.
	Deneyime Açıklık	,203	1,897	,061	,000*
	(Sabit)		3,019	,003	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>
	Dışadönük	,262	2,137	,035**	,123
Pazarlama	Uyumluluk	,342	3,483	,001*	F
	Sorumluluk	-,069	-,665	,508	4,120
	Duygusal Denge	,036	,350	,727	P.
	Deneyime Açıklık	-,259	-2,004	,048**	,002*

\*p<0,01 anlamlı, \*\*p<0,05 anlamlı



## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, İşletme lisans öğrencilerinin kariyer tercihlerine göre, sahip oldukları kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Özellikle işe alım süreçlerinde iş-birey uyumunun ve kişilik özellikleri-kariyer değerleri arasındaki ilişkinin belirlenmesinin kariyer tercih dönemlerinde bireylere yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Kariyer tercihleri ağırlıklı olarak Muhasebe, Finans, İnsan Kaynakları ve Pazarlama olan İşletme lisans öğrencileriyle yürütülen çalışmanın sonucuna göre; Muhasebe kariyer tercihi gösteren öğrencilerin güvenlik kariyer değeri ile uyumluluk kişilik özelliğine sahip oldukları görülmüştür. Yapısı gereği düzenli olma, planlı hareket etme, öz disiplinli olma gibi çalışma davranışları içeren ve iş güvencesi ile istikrarın daha fazla olarak görüldüğü Muhasebe alanı ile güvenlik kariyer değeri ve uyumluluk kişilik özelliği örtüşmektedir.

Finans alanında kariyer tercihi gösteren öğrencilerin, analitik ve işlevsel yetkinliklerin önemli olduğu teknik kariyer değerine sahip, risk alma eğilimi yüksek, dışadönük bireyler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Finans alanı kapsamındaki iş tanımları sözü geçen yetkinlikler ile uyumludur.

İnsan Kaynakları kariyer tercihi gösteren öğrencilerin, yönetsel kariyer değerine ve uyumluluk kişilik özelliğine sahip oldukları görülmüştür. İnsan Kaynakları Yönetimi alanı temel olarak bireylerarası uyumlu, olumlu ve empatik ilişkiler kurabilme ve çoğunluğun menfaatine yönelik hareket edebilme çalışma davranışlarını içermektedir. Bu bağlamda, İnsan Kaynakları Yönetimi'nin temel davranışları, uyumluluk kişilik özelliğinin içeriği ile örtüşmektedir. Bireyleri ortak hedefleri gerçekleştirmek yönünde bir araya getirebilme, kriz durumlarında motivasyonu sağlayabilme ve duygusal dengeyi koruyabilme gibi İnsan Kaynakları Yönetimi alanına uygun davranışları içermektedir. Bu durum, yukarıda belirtilen kariyer tercihi ile kariyer değeri arasındaki olumlu ilişkiyi desteklemektedir. Söz konusu öğrencilerin uyumluluk kişilik özelliğinin yanı sıra iletişim ve sosyalleşme becerileri yüksek, samimi, aktif ve pozitif enerjili olmayı gerektiren dışadönüklük kişilik özelliğine de sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Son olarak, Pazarlama kariyer tercihinde bulunan öğrencilerin, yaşam tarzı kariyer değerine ve deneyime açık kişilik özelliğine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Yaratıcılığın, yeniliğin, rekabetin ve iletişimin temel kavramlar olarak yer aldığı Pazarlama alanında yeniliklere ve değişimlere açık olma, farklılıklara uyum gösterebilme, kurgulama yeteneğine ve geniş hayal gücüne sahip olma ihtiyaç duyulan çalışan özellikleridir. Bu durum, kariyer tercihleri Pazarlama odaklı öğrencilerin deneyime açık kişilik özelliğine sahip olduğu

na ilişkin sonucu desteklemektedir. Yaşam tarzı kariyer değeri, iş ve özel yaşam arasında denge kurmayı ve esnek çalışma ile motivasyon sağlanmasını içermektedir. Bu kavramların gerçekleştirilmesi durumu Pazarlama alanında kariyer tercihi olan öğrencilerin algısında, çalışanların yaratıcılık yönlerini geliştirebilmelerine ve yenilikleri takip edebilmelerine destek sağlayıcı olarak öngörülmektedir. Bu nedenle kariyer değeri ile kariyer tercihi arasındaki sonucun birbirini desteklediği kabul edilebilir.

Kariyer tercihleri, kişilik özellikleri ve kariyer değerlerine ilişkin ileride yapılacak çalışmaların, farklı disiplinlerde eğitim gören öğrencilerin ya da çeşitli meslek alanlarındaki profesyonellerin katılımı ile gerçekleştirilmesi, söz konusu kavramlar arasındaki ilişkiye yönelik kapsamlı ve farklı sonuçlar elde etme imkânı sunacaktır.

## KAYNAKÇA

- Abdioğlu, H., Kılıç, R., Çalış, N. (2015). Öğrencilerin Ders Başarısı Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (1), 83-109.
- Ahmetoğulları, K., Güneş, M. (2017). Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Mesleğin Geleceğine Bakış Açılarında Etkisi: Hilvan Myo Örneği, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 24-39.
- Akgül, A. (1997). *Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri*. Ankara: Yüksek Öğretim Kurulu Matbaası.
- Aluja, A., García, Ó., García, L.F. (2003). Relationships Among Extraversion, Openness to Experience, and Sensation Seeking, *Personality and Individual Differences*, 35, 671-680.
- Arılı, M. ve Nazik, H. (2001). *Bilimsel Araştırmaya Giriş*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Barrick, M.R. ve Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis, *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M.R., Mount, M.K., Gupta, R. (2003). Meta-Analysis of the Relationship Between the Five-Factor Model of Personality and Holland's Occupational Types, *Personnel Psychology*, 56, 45-74.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Bayram, N., Gürsakal, S., Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (2), 181-189.
- Beck, J. ve La Lopa, J.M. (2001). An Exploratory Application of Schein's Career Anchors Inventory to Hotel Executive Operating Committee Members, *International Journal of Hospitality Management*, 20 (1), 15-28.
- Bitlisli, F., Dinç, M., Çetinceli, E., Kaygısız, Ü. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 459-480.
- Burger, J.M. (2006). *Kişilik*. Çeviren: İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu, İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Büyükköztürk, Ş., Çokluk. Ö., Köklü, N. (2013). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*. (3. Bs.) Ankara: Pegem Akademi.

- Cattell, Raymond B. (1943). The Description of Personality: Basic Traits Resolved into Clusters, *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38 (4), 476-506.
- Coetzee, M. ve Schreuder A.M.G. (2002). The Relationship Between Career Patterns and Personality Types, *SA Journal of Industrial Psychology*, 28 (1), 53-59.
- Coetzee, M. ve Schreuder A.M.G. (2011). The Relation Between Career Anchors, Emotional Intelligence and Employability Satisfaction Among Workers in the Service Industry, *Southern African Business Review*, 15 (3), 76-97.
- Costa Jr., P.T., McCrae, R.R., Dye, D.A. (1991). Facet Scales for Agreeableness and Conscientiousness: A Revision of the Neo Personality Inventory, *Pergamon Press*, 12 (9), 887-898.
- Crepeau, R.G., Crook C.W., Goslar, M.D., McMurtrey, M.E. (1992). Career Anchors of Information Systems Personnel, *Journal of Management Information Systems*, 9 (2), 145-160.
- Danziger, N. ve Valency, R. (2006). Career Anchors: Distribution and Impact on Job Satisfaction, The Israeli Case, *Career Development International*, 11 (4), 293-303.
- Davies, M. (1998). *Understanding Marketing*. New Jersey: Prentice Hall.
- DeCenzo, D.A. ve Robbins, S.P. (2007). *Fundamentals Of Human Resource Management*. U.S.A.: John Wiley & Sons Inc.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E.S., Çinko, M. (2013). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. (5. Bs.) İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Feldman, D.C. ve Bolino, M.C. (1996). Careers Within Careers: Reconceptualizing The Nature of Career Anchors and Their Consequences, *Human Resource Management Review*, 6 (2), 89-112.
- Friedman, H.S. ve Schustack, M.W. (1999). *Personality: Classic Theories and Modern Research*. U.S.A.: Allyn and Bacon.
- Funder, D.C. (2001). *The Personality Puzzle*. (2. Bs.) New York: W.W. Norton & Company.
- Giluk, T.L. ve Postlethwaite, B.E. (2015). Big Five Personality and Academic Dishonesty: A Meta-Analytic Review, *Personality and Individual Differences*, 72, 59-67.
- Greenhaus, J.H. (1987). *Career Management*. U.S.A.: The Dryden Press.
- Gunkel, M., C. Schlaegel, I. M. Langella and J. V. Peluchette (2010). Personality and Career Decisiveness: An International Empirical Comparison of Business Students' Career Planning, *Personnel Review*, 39(4), 503-524.

- Holland, J.L. (1973). *Making Vocational Choices*. U.S.A.: Prentice-Hall Inc.
- Ilgaz Yıldırım, B., Gülmez, M., Yıldırım, F. (2016). The Relationship Between the Five-Factor Personality Traits of Workers and Their Job Satisfaction: Study on Five Star Hotels in Alanya, *Procedia Economics and Finance*, 39, 284-291.
- Jansen, E. ve Chandler G.N. (1990). The Psychological Contract Between Volunteers and not for Profit Organizations: A Career Perspective, Toward the 21st Century: Challenges for the Voluntary Sector, London School of Economics.
- Jiang, J.J. ve Klein, G. (1999). Supervisor Support and Career Anchor Impact on the Career Satisfaction of the Entry-Level Information Systems Professional, *Journal of Management Information Systems*, 16 (3), 219-240.
- John, O.P. ve Srivastava, S. (1999). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives". L. A. Pervin ve O.P. John (Ed), *Handbook of Personality: Theory and Research* (2. Bs.) (ss.102-139). Guilford Press. New York.
- Johnson, R.A. ve Wichern, D.W. (2002). *Applied Multivariate Statistical Analysis*. New Jersey: Prentice-HallInc.
- Judge, T.A., Martocchio, J.J., Thoresen, C.J. (1997). Five-Factor Model of Personality and Employee Absence, *Journal of Applied Psychology*, 82 (5), 745-755.
- Kamaşak, R., Bulutlar, F. (2010). Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 119-126.
- King, L.A., Walker, L.M., Broyles, S.J. (1996). Creativity and the Five-Factor Model, *Journal of Research in Personality*, 30 (2), 189-203.
- Larson, L.M., Rottinghaus, P.J., Borgen, F.H. (2002). Meta-Analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors, *Journal of Vocational Behavior*, 61, 217-239.
- Lee, S.H. ve Wong, P.K. (2004). An Exploratory Study of Technopreneurial Intentions: A Career Anchor Perspective, *Journal of Business Venturing*, 19 (1), 7-28.
- Mc Adams, D.P. (1997). A Conceptual History of Personality Psychology". In. Robert Hogan, John Johnson & Stephen Briggs (Ed.), *Handbook of Personality Psychology*. (ss. 3-39). Academic Press.

- Mignonac, K. ve Herrbach, O. (2003). Managing Individual career Aspirations and Corporate Needs: A Study of Software Engineers in France, *Journal of Engineering and Technology Management*, 20 (3), 205-230.
- Morgan, C.T. (1999). *Psikolojiye Giriş*. (13. Bs.). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları.
- Mount, M.K., Barrick M.R., Scullen, S.M., Rounds, J. (2005). Higher-Order Dimensions of The Big Five Personality Traits and The Big Six Vocational Interest Types, *Personnel Psychology*, Cilt 58, 447-478.
- Reed, M. B., M. A. Bruch and R. F. Haase, (2004). Five-Factor Model of Personality and Career Exploration, *Journal of Career Assessment*, 12(3), 223-238.
- Robbins, S.P. ve Judge, T.A. (2012). *Organizational Behavior*. (14. Bs. çeviri) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Roberti, J.W. (2004). A Review of Behavioral and Biological Correlates of Sensation Seeking, *Journal of Research in Personality*, 38, 256-279.
- Rubinstein, G. (2005). The Big Five Among Male and Female Students of Different Faculties, *Personality and Individual Differences*, 38 (7), 1495-1503.
- Sarıkaya, T., Khorshid, L. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (2), 393-423.
- Schein, E.H. (1974). Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates, Sloan School of Management, M.I.T, 707-74. Technical Report No.1. 15 Mart 2018 tarihinde <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/1878/SWP-0707-02815445.pdf> adresinden erişildi.
- Schein, E.H. (1990). Career Anchors And Job/Role Planning: The Links Between Career Pathing and Career Development, MIT Sloan School of Management, 1-21. 18 Mart 2018 tarihinde <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2315/SWP-3192-22603401.pdf> adresinden erişildi.
- Schein, E.H. (2007). Career Anchors Revisited: Implications For Career Development In The 21st Century, *NHRD Journal*, 1 (4), 27-33.
- Schein, E.H. ve Maanen, J.V. (2016). Career Anchors and Job/Role Planning: Tools for Career and Talent Management, *Organizational Dynamics*, 45 (3), 165-173.

- Seibert, S.E. ve Kraimer, M.L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success, *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Sharf, R. (2013). *Applying Career Development Theory to Counseling*. (6. Bs.) Cengage Learning. Thomas Brooks/Cole.
- Süren, S. (2015). *Banka Çalışanlarında Tükenmişlik ve Beş Büyük Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi.
- Şimşek, E. ve Aktaş, H. (2014). Örgütsel Sessizlik ile Kişilik ve Yaşam Doyumu Etkileşimi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (2), 121-136.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (1996). *Using Multivariate Statistics*. (3. Bs) Harper Collins Pub.
- Tatlılıoğlu, K. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı'na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Tarih Okulu Dergisi (TOD) Journal of History School (JOHS)*, 7 (17), 939-971.
- Temeloğlu E., Aksu, M. (2016). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Turizmde Kariyer Yapma İstekleri Üzerindeki Etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(43),1512-1521.
- Van Vuuren, L.J. (1989). Die Beroepsorientasie Van Professioneel-Rekenkundiges Tydens Die Vroeë Beroepsjare, *Journal of Industrial Psychology*, 15 (3), 19-27.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- York, K.L. ve John, O.P. (1992). The Four Faces of Eve: A Typological Analysis of Women's Personality at Midlife, *Journal of Personality and Social Psychology*, 3 (63), 494-508.
- YÖK Lisans Atlası. 20 Şubat 2018 tarihinde <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans.php?y=105610643> adresinden erişildi.

