

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



EFFECT ON CAREER VALUES OF FIVE FACTOR PERSONALITIES: A RESEARCH ON UNIVERSITY STUDENTS



DOI: 10.25204/iktisad.429513

Leyla İÇERLİ¹
Şerife UĞUZ ARSU²

Öz

Bu çalışmanın amacı, öğrencilerin kariyer tercihlerini belirlemede etkili olan kariyer değerleri üzerinde kişilik özelliklerinin etkisini incelemektir. Bu amaçla, Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören 802 öğrenci üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada beş faktör kişilik boyutları ile kariyer değerleri boyutları arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre kişiliğin; sorumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklık boyutlarının, kariyer değeri olan otonomi üzerinde, dışadönüklük, duygusal denge ve uyumluluk boyutlarının güvenlik boyutu üzerinde, gelişime açıklık ve uyumluluk boyutlarının teknik yetkinlik üzerinde, sorumluluk ve gelişime açıklık boyutlarının yönetsel yetkinlik üzerinde, gelişime açıklık ve sorumluluk boyutlarının girişimcilik boyutu üzerinde, sorumluluk, dışadönüklük ve gelişime açıklık boyutlarının amaca kendini adama boyutu üzerinde, gelişime açıklık ve sorumluluk boyutlarının meydan okuma boyutu üzerinde, uyumluluk, duygusal denge ve sorumluluk boyutlarının hayat tarzı boyutu üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir.

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

Abstract

The purpose of this study is to examine the influence of personality traits on career values that are effective in determining students' career preferences. For this purpose, a research was conducted on 802 students studying at Aksaray University Faculty of Economics and Administrative Sciences. There are statistically significant positive correlations between the five factor personality dimensions and the career values dimensions in the research. According to research findings, it was determined that personality has significant effects on responsibility, emotional balance and dimensions of openness to development, autonomy as a career value; and extroversion, emotional balance and compliance dimensions have on security dimension; and developmental openness and compliance dimensions have on technical competence; and dimensions of responsibility and openness to development have on administrative competence; and openness to development and responsibility dimensions have on the dimension of entrepreneurship; responsibility, extroversion and openness to development have on the motto of self-devotion; openness to development and responsibility dimensions have on the challenge dimension, compatibility, emotional balance and dimensions of responsibility have on the dimension of life style.

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

* Bu çalışma, 27-29 Nisan 2018'de Lefkoşa/Kıbrıs'ta düzenlenen Uluslararası EMI Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresi'nde sunulan "Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma" başlıklı bildirinin geliştirilmiş halidir.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Aksaray Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, e-mail: leylaicerli@aksaray.edu.tr
ORCID: 0000-0001-7538-0165

² Araş. Gör., Aksaray Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, e-mail: serifeuguz@gmail.com
ORCID: 0000-0002-7922-4597

1. GİRİŞ

İşgücüne katılacak olan bireyler, hem bilgileri hem de yetenekleri ile ön plana çıkmakta ve sahip oldukları bu özelliklerin yanı sıra kişilik özellikleri ile de çalışma hayatında yer edinmektedirler. Ayrıca, yeteneklerini kullanabilen ve özellikle kariyer kavramıyla bütünleşebilen bireyler için bu durum birçok fırsatların da oluşması anlamına gelmektedir (Adıgüzel, 2009: 278).

Kariyer, birey tarafından karşılaşılan iş ile ilgili roller, pozisyonlar, etkinlikler ve deneyimler dizisi (Arnold, 1997: 16) olarak tanımlanmakta ayrıca bireyin, yaşadığı toplumun özellikleriyle, ailesinin tutumuyla ailesinin olumlu ve olumsuz yönlendirmesiyle, eğitimiyle ve kişilik özellikleriyle şekillenen bir kavram olarak ifade edilmektedir (Özdemir ve Mazgal, 2012: 101). Bu açıdan kariyer kavramının bireye özgü olduğu ifade edilebilir (Batur ve Adıgüzel, 2014: 328). Özellikle üniversite öğrencileri için kariyer genellikle hayatlarında bir kere verecekleri bir karardır ve verdikleri karar onların yaşamını doğrudan etkileyecektir (Mojgan vd. 2011: 31). Üniversiteden iş dünyasına geçiş; giderek artan nüfus ve işgücü, oldukça rekabetçi iş dünyasının zorlayıcılığı ve karmaşık ekonomik taleplerle yüzleşen öğrenciler için önemli bir yaşam değişikliğidir. Çünkü bu geçiş; sosyal ve ekonomik koşulların değişmesi çerçevesinde kişisel tercihler ve kariyer tercihleri yapmayı gerektirir (Finnie, 2004: 35; Bloxom vd., 2008: 79). Kariyer kararı verme, emeklilik, kariyer, iş ve eğitim hakkında seçimler yapma ile ilgili birçok etkeni de kapsamaktadır. Dolayısıyla karar verme sürecinin karmaşık olması (Gati vd., 1996: 510), bireyin kariyer kararının hem istek ve ihtiyaçları ile ilgi ve yeteneklerini en uygun noktada buluşturma hem de bireyin kişisel özellikleri ile seçeceği mesleğin özelliklerini uzlaştırma gerektirmesi karar verme sürecini zorlaştırmaktadır (Serin vd., 2014: 210; Adıgüzel, 2009: 279; Bright vd., 2005: 20). Bu bağlamda kariyer tercihinde bireyin kişilik özellikleri son derece önemlidir. Çünkü bireyin kişiliğinin oluşmasında etkili olan psikolojik güç, eylem ve davranışlar, duygu ve düşünceler bireyin kariyer seçimi sürecinde kendini göstermektedir (Adıgüzel, 2009: 279).

Çalışmanın ilk kısmında; kişilik, beş faktör kişilik özellikleri ve kariyer değerlerine ilişkin literatür taramasına yer verilmiştir. Daha sonrasında üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerini belirlemede etkili olan kariyer değerleri üzerinde kişilik özelliklerinin etkisine ilişkin anket uygulamasına ve araştırmanın metodolojik bilgilerine yer verilmiştir. Son bölümde ise, elde edilen bulgular ve sonuçlar yorumlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kişilik

Kişilik kavramının etimolojik açıdan yabancı dillerdeki ortak kökeni “persona” sözcüğüne dayanmaktadır. Kişilik kavramının Latince kökeni olan “persona” kelimesi Antik Roma Tiyatrosunda, sahne ile seyirciler arasındaki mesafeden dolayı, seyircilerin rolü anlamalarına yardımcı olmak için aktörler tarafından kullanılan, aktörün iç dünyasının dış görünümünü temsil eden ve yüz mimiklerine uygun olarak hazırlanmış yüze takılan “maske” anlamına gelmektedir. Bu şekilde “persona” kavramıyla kişiler arasındaki belirgin farklılıklar anlatılmak istenmiştir (Nelson, 2011: 15). Kapsamı geniş kavramlardan birisi olan kişilik kavramının, bireyin bütün özelliklerini yansıtması ve tutum ve davranışlar ile ilgili birçok özelliği içinde barındırması nedeniyle birçok tanım mevcuttur (Merdan, 2013: 142). Ayrıca kişilik kavramının geçmişten günümüze kadar, felsefe, sosyoloji, psikoloji, hukuk vs. gibi farklı bilim dallarında farklı şekillerde ele alınması ve temel bilimler ile davranış bilimlerinin konuya farklı açılardan yaklaşarak çeşitli yaklaşımlar ortaya koymaları da tanım üzerinde fikir birliğine varılamama sebeplerinden birisidir (Tekin, 2012: 90).

Richards ve Schmidt (2002: 431), kişiliği, bireyin tipik ve kendine özgü olarak görülen ve bu şekilde tanınan, inanç, düşünce, eylem, davranış ve tutumları olarak tanımlamaktadır. Bir başka tanıma göre ise kişilik, insanın doğuştan gelen ve onu diğer insanlardan ayıran mizacı ve farklı

durumlarda ortaya çıkan özelliklerinin birleşimidir (İbrahimoğlu, 2013: 94). Kişilik özellikleri ise; duygu, düşünce ve eylemlerin tutarlı modellerini göstermede bireysel farklılıkların boyutlarıdır (McCrae, 2002: 1). Kişiliğin karmaşık bir kavram olması ve çeşitli faktörler dikkate alınarak farklı tanımlamalar yapılması nedeniyle, kişilik kavramı üzerinde tam bir fikir birliği olmamasına rağmen, bir çok araştırmacı ve çeşitli çalışmalar, kişilik özelliklerini belirleyen evrensel faktörlere ve Beş Faktör Kişilik Modelinin evrensel olarak kabul edildiğine ilişkin geniş bir fikir birliğini ifade etmekte ve kişilik ile ilgili ortaya atılan bir çok görüşün bu model çerçevesinde bütünleştiği görülmektedir (İbrahimoğlu vd., 2013: 94; Goldberg, 1990; Goldberg, 1993; McCrae ve Costa, 1991; Somer ve Goldberg, 1999: 431).

2.1.1. Beş Faktör Kişilik Modeli

Beş faktör kişilik modeli, evrensel ve karmaşık kişilik özelliklerinin, beş ana faktör ile bir şemsiye altında toplanarak hiyerarşik bir sınıflandırması şeklinde ifade edilmektedir (McCrae ve John, 1992: 175). İlk olarak ABD'de tanımlanmış olmasına rağmen, kişilik özelliklerinin yapısının evrensel olduğunu düşündüren beş faktör kişilik modeli, çeşitli kültürlerde kişilik yapısını tanımlamak için ortaya atılmıştır (McCrae, 2002: 2). Model ilk olarak Galton tarafından 1884 yılında önerilmiş ve 1936 yılında Allport ve Odbert tarafından araştırılmıştır (Zhang, 2002: 19; Allport ve Odbert, 1936: 22). Allport ve Odbert'in çalışmalarından yola çıkan Raymond Cattell 1957 'de "16 Personality Factor" kişilik analizini oluşturmuştur. Allport ve Odbert ile Cattell'in geliştirmiş oldukları boyutlar listesi üzerinden Norman (1963) deneysel çalışmalar yapmış, 40 sınıflandırma elde etmiş ve kişilik özelliklerini dışa yönelim, uzlaşmacılık, sorumluluk, duygusallık ve kültür olarak isimlendirmiştir. (Demirci vd., 2009: 21-22). Daha sonra beş faktör kişilik modeline ait her bir boyutun tanımlayıcı karakteristikleri ise Costa ve McCrae tarafından örneklenmiştir (Zhang, 2002: 19; McCrae ve Costa, 1991: 367). 70'li yıllarda unutulmuş çalışmalar 1981'de Goldberg tarafından sözcüksel proje çalışmaları şeklinde başlanmış (Goldberg, 1981: 157-158) ve Goldberg (1990: 1218- 1219)' in raporundaki bulgular beş faktör yapısını ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle Goldberg, literatürde "Beş Faktör" deyimini kullanan ilk araştırmacı olarak anılabilir (Tekin, 2012: 119).

Modelin temel varsayımı, bireysel farklılıkların tüm dünya dillerinde kodlanabileceği, konuşma diline sözcükler halinde yansiyabileceği ve bu sözcükler aracılığıyla insanın kişilik yapısını kapsayabilecek bir sınıflandırmanın oluşturulabileceğidir. Sonuç olarak, Beş Faktör Kişilik Modeli çeşitli kişilik testleri ve ölçeklerinin kapsamlı analizleri ile sıfat odaklı sorulara dayalı faktör analizleri sonucunda ortaya çıkmıştır ve model günümüzde geniş bir kabul görmektedir (Demirci vd., 2009: 21; Friedman ve Schustack, 1999:56). Beş Faktör Kişilik Modelinde yer alan beş temel kişilik özelliği; Dışa dönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal Denge/Nevrotiklik ve Gelişime Açıklıktır (Goldberg, 1993: 27; Goldberg, 1992: 26; İbrahimoğlu, 2013: 94; McCrae ve Costa, 1991: 367; McCrae ve John, 1992: 175; McCrae, 2002: 3; Saucier ve Goldberg, 2001: 851; Saucier vd., 2005: 857; Somer ve Goldberg, 1999: 432; Harwood vd., 2015: 50; Mount vd., 2005: 449). Söz konusu beş temel kişilik faktörünün özellikleri şöyledir:

Dışa Dönüklük/Girişkenlik (Extraversion): Dışa dönüklük, sosyal olmak, arzu, hırs tutkusu, girişkenlik, saldırganlık ve konuşkanlık gibi özellikleri içermektedir (Barrick ve Mount, 1991: 3; McCrae ve Costa, 1991: 368). Dışadönüklük faktörü yüksek seviyede olan bireyler, pozitif, sosyal, enerjik, neşeli, baskın, özgüven sahibi, iddialı, samimi ve sevecen olarak tanımlanırken; dışadönüklük faktörü düşük seviyede olan bireyler; yalnızlığı tercih eden, içe dönük, ürkek ve sessiz olarak tanımlanmaktadır (İbrahimoğlu, 2013: 95). Bu tür kişiliğe sahip olanların, iletişim kurmada sıkıntı yaşamadıkları, diğer insanlarla birlikte olmaktan zevk aldıkları, eğlence ve sosyal hayatı önemsedikleri ifade edilmektedir (Merdan, 2013: 142). Bu tür bireylerin; kendini açma davranışlarında bulunma, konuşkan olma, politikacı ya da lider olma, sorun odaklı başa çıkma stratejileri kullanma eğilimleri yüksektir. Üstün olma ve ödül kazanma temel motivasyonları arasındadır Barrick vd. (2002: 3) ve Goldberg (1992)'e göre; dışa dönüklük faktörünün temel

belirleyicileri baskın olma, enerji ve aktivite, Barrick ve Mount (1991: 3)'e göre ise, hırs/tutku ve arkadaş canlısı değildir.

Uyumluluk/Geçimlilik (Agreeableness): Uyumluluk boyutunun bir ucunda şefkat, fedakârlık, duygusal destek gibi özellikler varken, diğer tarafında ilgisizlik, düşmanlık, benmerkezcilik ve kıskançlık gibi özellikler vardır (Digman, 1990: 423- 424). Yüksek uyum özelliği olan kişiler; güvenilir, anlaşılır, mütevazî ve fedakar, düşük uyum özelliği olan kişiler ise; güvenilmez, inatçı, kaba, şüpheci, saldırgan ve rekabetçi davranışlar sergilemektedir (İbrahimoğlu vd., 2013: 94). Uyumlu bireylerin buldukları ortama göre hareket ettikleri ve ılımlı ve sakin davranışlar sergiledikleri söylenebilmektedir (Merdan, 2013: 143). Uyumlu bireyler rekabetten ziyade uzlaşmaya önem vermektedirler (Barrick vd., 2002: 2). Genel olarak davranışsal özellikleri; işbirlikçi, esnek, nazik, yumuşak kalpli, bağışlayıcı, hoşgörülü olmaya eğilimlidir (McCrae ve John, 1992: 196; İbrahimoğlu, 2003: 95).

Sorumluluk/Öz Denetim (Conscientiousness): Sorumluluk boyutunun temelinde, planlama, organize etme ve görevleri yürütme özellikleri vardır (McCrae ve Costa, 1991: 369). Yüksek sorumluluğa sahip olan bireyler, güçlü, hırslı, başarı odaklı, iradeli, organize olmuş, dakik, güvenilir ve genellikle örgütsel ve akademik başarı kazanan bireyler iken; düşük sorumluluğa sahip olan bireyler ise, kendi hedeflerine yönelik çalışmakta ilgisiz ve tembel, amaçsız, ilgisiz, disiplinsiz, plansız ve güvenilmez bireylerdir (Bruck ve Allen, 2003: 460-461).

Duygusal Denge/Nevrotiklik (Neuroticism): Duygusal denge, sıkıntı yaşama eğilimindeki bireysel farklılıkları temsil etmekte ve uyumsuzluk ve nevrozla ilgili karşı duygusal dengeyi değerlendirmektedir (McCrae ve John, 1992: 195). Bu faktör ile ilişkili tipik davranışlar; kaygılı, depresif, öfkeli, mahcup, duygusal, endişeli ve güvensiz olma gibi özellikleri içermektedir (Barrick ve Mount, 1991: 4; Erdheim vd., 2006: 960). Nevrotiklik özelliği yüksek olan bireyler, duygusal istikrarsızlık yaşamakta, korku, suçluluk, üzüntü, öfke, utanç ve tiksinti gibi özellikler göstermektedir. Nevrotikliği düşük olan bireyler ise, rahat, sakin, soğukkanlı, istikrarlı, duygusal olma gibi özellikler göstermektedirler. Dolayısıyla nevrozla ilgili düşük olan bireyler stresli durumlarla başa çıkmada daha başarılı olurlarken, nevrozla ilgili yüksek olan bireyler ise stresle baş etmede ve dürtülerini kontrol etmede karmaşık duygular, kuruntulu düşünceler ve düşmanca tepkilerle stresle başa çıkma mekanizmalarına başvurmakta ve stresle başa çıkmada daha az başarılı olmaktadır (Bruck ve Allen, 2003: 461; Somer vd., 2002: 24).

Gelişime Açıklık (Openness to Experience): Gelişime açıklık; bilimsel ve sanatsal yaratıcılık, farklı düşünme, yüksek merak duygusu, hayal gücü, zeka, geniş görüşlülük, çeşitli estetik duyarlılık ve özgünlük gibi özellikleri kapsamaktadır (Judge vd., 2002: 531; Barrick ve Mount, 1991: 5). Beş faktör kişilik özellikleri arasında bu özellik, en yüksek bilişsel yönü içermektedir (İbrahimoğlu, 2003: 95). Gelişime açıklık seviyesi yüksek olan bireyler, meraklı, yaratıcı, orijinal, maceracı olarak kabul edilirken; gelişime açıklık seviyesi düşük olan bireyler, geleneksel, muhafazakâr ve umursamaz olarak kabul edilmektedirler (Bruck ve Allen, 2003: 462). Gelişime açık bireyler, kendini yenileme, yetenek ve becerilerini geliştirme eğilimindedirler (Merdan, 2013: 143).

Bireyin tüm yaşamını şekillendirecek olan kariyer seçiminde, ileride herhangi bir sorunla karşılaşmaması için, birey öncelikle kendi kişisel özelliklerinin farkında olması ve kariyer kararının hem istek ve ihtiyaçları ile ilgi ve yeteneklerini en uygun noktada buluşturma hem de kişisel özellikleri ile seçeceği mesleğin özelliklerini uzlaştırabilmesinin kariyer hayatı için önemli olduğunun farkında olması gerekmektedir (Serin vd., 2014: 210; Adıgüzel, 2009: 279; Merdan, 2013: 144, Bright vd., 2005: 20).

2.2. Kariyer Değerleri

İlk kez 1970'li yıllarda dikkate alınıp incelenmeye başlanan kariyer kavramı, örgütsel ve toplumsal yapılar içinde bireyler arasındaki etkileşimin bir sonucu olduğundan bu yana örgütsel sosyolojiden mesleki psikolojiye kadar farklı alanlarda farklı açılardan ele alınmıştır (Özbiçgin vd., 2002: 2000). Ancak kavramın tanımı üzerinde tam bir fikir birliği sağlanamadığı, farklı ortamlarda farklı anlamların yüklendiği görülmektedir. Fransızca "carriera" (yol) sözcüğünden dilimize geçen kariyer kavramı, Latince "carrus" (at arabası), İngilizce "career" (meslek) ve dilimizde de "iş" ve "meslek" anlamlarını karşılamaktadır (Anafarta, 2001: 3; Batur ve Adıgüzel, 2014: 327). Geleneksel anlamda kariyer kavramı, bireyin çalışma süresi boyunca, örgütte ilerlediği hiyerarşik basamakların önceden belli olduğu bir yapıyı ifade etmektedir (Seçer ve Çınar, 2011: 51). Klasik anlamda kariyer ise, meslek ve iş hayatında ilerlemek, başarı elde etmek ve kişi tarafından karşılanan roller, pozisyonlar ve deneyimler dizisi olarak kullanılmaktadır (Arnold, 1997: 16; Taşlıyan vd., 2011: 233). Ancak bireyin kariyeri onun sadece sahip olduğu işler değildir ve bireyin yaşamını sadece iş hayatı ile sınırlı tutmamak gerekmektedir (Uçar, 2010: 5). Kavram yalnızca çalışma hayatının ötesinde, bireyin istediği yaşamı elde etmek için uzun dönemde kazandığı veya kazanacağı yetenek ve deneyimler dizisi ve bireyin yaşamı üzerinde almış olduğu pozisyonların sırasındadır (Anafarta, 2001:3). Bu bağlamda kariyer, kişinin doğumundan itibaren yaşamının her alanında, yetiştirilme tarzıyla, aile yaşantısıyla, ailesinin tutum ve davranışları ve bireyi yönlendirme biçimiyle, eğitimiyle ve kişilik özellikleriyle şekillenen bir kavramdır (Özdemir ve Mazgal, 2012: 101). Dolayısıyla bu süreçte, bireyin istek ve ihtiyaçlarına uygun, sevdiği ve kendini doğru ifade edebildiği ve en önemlisi kişilik özelliklerine ve yeteneklerine uygun bir kariyer seçimi yapabilmesi ve kariyer gelişimini şekillendirmesi gerekmektedir (Kozak ve Dalkıranoglu, 2013: 43).

Kariyer seçimi, bireyin gelecekteki yaşamına bariz bir şekilde etki eden kritik bir karardır (Orenuga ve Costa, 2006: 996). Bireylerin yapmış oldukları kariyer tercihlerinin onların ileriki yaşamları için önemli bir karar olması nedeniyle özellikle üniversite öğrencilerinin daha üniversite yıllarından itibaren kariyer tercihlerini yapmalarını gerektirmektedir. Kariyer seçiminde ilk olarak en önemli nokta bu seçimin doğru bir şekilde yapılmasıdır. En doğru kariyer seçimi ise, bireyin istek ve ihtiyaçlarını karşılaştırarak en iyiye ulaşmasıdır. Daha sonra bireyin güdülerini, değerlerini ve yeteneklerini algılamaya başlaması ve istek ve ihtiyaçlarının farkına varması ile kariyer eğilimi başlamaktadır. Bu farkındalık netleşerek kariyer değerlerini oluşturmakta ve bu değerler birer birer kriterlere dönüşmektedir. Dolayısıyla üniversite öğrencileri de ilgi ve yeteneklerini yansıtan ve kişilik özellikleri ile oluşan kariyer değerleri ile kariyer tercihlerini yapmaktadırlar (Adıgüzel, 2009: 378). Ayrıca öğrencilerin kariyer değerlerini belirlemesi, onlar için spesifik mesleklerin seçilmesinde ve işlerin ayarlanmasında da etkili olmaktadır (Bayram vd., 2012: 181). Son yıllarda insan kaynaklarına verilen önemin artmasıyla da birlikte kariyer tercihlerini içeren "kariyer değerleri" kavramı ön plana çıkmaya başlamıştır (Çarıkçı ve Morçin, 2014: 69). Schein' in Envanteri'nde yer alan "kariyer değeri" kavramı, "kariyer yolu tercihleri" ve "kariyer çapası" gibi isimlerle anılan kavramdır (Schein, 1996: 80). Kariyer seçimi ile ilgili birçok araştırmacı gelişimsel, bireysel, yaklaşımsal kuramlar vs. olmak üzere farklı kuram ve yaklaşımlar geliştirmişlerdir (Koca, 2010: 58). Bu çalışmada ise Schein' in kariyer değerleri kuramından yararlanılmıştır.

2.3. Schein'in Kariyer Değerleri

Kariyer Değerleri teorisi, Edgar Schein tarafından 1960'larda Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde başlatılan bir araştırma sonucunda ortaya çıkarılan bir teoridir. Bu teori, Schein'in, derinlemesine görüşmeler kullanarak 44 mezun lisansüstü öğrenci ile 10- 12 yıl süren boylamsal çalışmasından ortaya çıkan ve bireylerin kariyer kararlarının arkasında yatan nedenleri inceleyen bir teoridir (Yarnall, 1998: 56). Schein (1996: 80)' e göre; kariyer değerleri, bireyin, kariyerine ilişkin olarak kendi algıladığı yetenek ve becerilerini, zaman içinde gelişmiş ihtiyaç ve güdülerini ve en önemlisi temel değerlerini kapsayan bir benlik kavramıdır. Bu temel değerler, bireyin hangi işi yapacağı ya da

özel yaşamı ve iş yaşamı ile arasındaki dengeyi nasıl kuracağı konusunda vereceği kararlarda zorlayıcı bir güç olarak işlev görmesinden dolayı "kariyer çapaları" olarak da adlandırılmaktadır (Feldman ve Bolino, 1996: 90; Schein, 1996: 80). Bireylerin sahip oldukları kişisel özelliklerin etkilediği "Kariyer çapaları" veya kariyer değerleri, bireyin gelecekteki görüşünü belirleyip iş deneyimlerine yönelik tepkileri ile kariyer seçimlerini etkilemesi ve bireyin bireysel yaşamındaki hedefleri ile kariyer isteklerini şekillendirmesi nedeniyle önemlidir. Ayrıca kariyer değerlerinin ölçülmesi bireyin kariyer yönelimlerini de açık bir şekilde ortaya koymaktadır (Jiang ve Klein, 2000: 221; Peterson ve Roger, 2009: 2). Schein (1996: 80), 70'lerde yaptığı kapsamlı ve özgün araştırmalar sonucunda çoğu kişinin benlik algısının temel değerleri, güdüleri ve ihtiyaçlarını yansıtan ve 1) Otonomi/Bağımsızlık, 2) Güvenlik/Kararlılık, 3) Teknik-Fonksiyonel Yetkinlik, 4) Genel Yönetimsel Yetkinlik, 5) Girişimcilik/Yaratıcılık olmak üzere beş kategori etrafında döndüğünü ifade etmiştir. Daha sonra Schein (1996), 1980'lerde takip eden çalışmalarında mesleklerin daha geniş bir yelpazesi ile 6) Hizmet veya Bir Amaca Kendini Adama, 7) Meydan Okuma ve 8) Hayat Tarzı olmak üzere üç değer daha eklendiğini belirtmiştir. Söz konusu 8 kariyer değeri ve kısa tanımları şöyledir:

Otonomi/Bağımsızlık: Kendilerine ne yapmaları gerektiğinin söylenmesinden hoşlanmayan kişilerdir (Bayram vd., 2012: 182). Bu değer baskın olduğu kişiler, örgütsel kısıtlamalar ve kontrolün azami düzeyde olduğu çalışma durumlarını aramaktadırlar. Kendi faaliyetlerini kendileri yönetmek istemektedirler (Dangizer, 2008: 8). Dolayısıyla başkalarına bağımlı olmaktansa tek başına çalışmayı tercih etmektedirler. Bu bireylerin çoğu, ticaret, danışmanlık ve kendi işine sahip olma gibi isteklerle işlerini bırakmaktadırlar (Adıgüzel, 2009: 281).

Güvenlik/Kararlılık: Bu kariyer değerine sahip olan bireyler, öncelikle finansal güvenliğe ve iş güvenliğine sahip olmaya önem vermektedirler (Yarnall, 1998: 57). Çalıştıkları işin uzun vadeli ve istikrarlı olması, sosyal güvenlik, emeklilik, sağlık ve sosyal güvenceyi sağlaması bu bireyler için motive edici unsurlardandır. Bu bireyler açık ve net görev tanımlarına ve prosedürlere önem vermektedirler (Koca, 2010: 58). Seyahat ve yer değiştirmeyi sevmeme, kuruluşun norm ve değerleri içinde tam sosyalleşmiş olma ve kurallara uyma eğilimindedirler (Feldman ve Bolino, 1996: 92). Dolayısıyla bu bireyler için genelde daimi istihdam güvencesi sağlamak için kamu sektörü daha cazip gelmektedir (Başol vd., 2012: 59).

Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik: İşe ve göreve yönelik olma ve teknik becerilerini gösterme isteği baskın olan kariyer değeridir (Adıgüzel, 2009: 280). Bu tür kişiler için başarı, yetenekli oldukları alanda sürekli gelişmek ve uzmanlaşmaktır. Bu yüzden en iyi olmak adına sürekli mücadele ederler (Bayram vd., 2012: 182). Dolayısıyla bu bireyler yüksek mevki ve kazanç sunulsa bile uzmanlık alanı dışında çalışmak istememektedirler (Türkay ve Eryılmaz, 2010: 182).

Genel Yönetimsel Yetkinlik: Bu kariyer değerine sahip bireyler, başarı elde etmek için yönetim pozisyonuna ulaşmayı, çeşitli görevler üstlenmeyi ve çalışanları yönetmeyi hedeflerler (Koca, 2010: 59). Bu bireyler, yüksek seviyelerde sorumluluk ve liderlik fırsatları sunan, bütünleştirici, zorlu ve farklı işlerde çalışmak istemektedirler (Schein, 1996: 84). Eksik bilgi ve belirsizlik koşulları altında problemleri çözme ve analiz etme fırsatı, ortak amaçlar için insanları çalışacak duruma getirme, kriz durumlarının yönetimi gibi işleri yapmak bu bireyleri heyecanlandırmaktadır (Feldman ve Bolino, 1996: 92). Bu değere sahip olan bireyler, kişi ve grupların yönetilmesi, zor durumlarda hızlı karar alma problem çözme ve iyi ilişkiler geliştirme konusunda yeteneklidirler (Başol vd., 2012: 59; Bayram vd., 2012: 182).

Girişimcilik/Yaratıcılık: Sürekli yeni bir şeyler oluşturmak veya tamamen kendi projesini yaratmaktan heyecan duyan bireylerdir. Kolayca sıkılırlar ve projeden projeye geçmeyi severler; kurulmuş olanları yönetmekten ziyade yeni bir şeylerin başlatılmasına daha fazla ilgi duyarlar (Dangizer, 2008: 8). Örgütte bireysel yaratıcılığını ortaya çıkaracak fırsatlar aramakta ve zorlu görevlerin üstesinden gelebilmek için risk alabilmektedirler (Yarnall, 1998: 57).

Hizmet veya Bir Amaca Kendini Adama: Belirli bireysel ve sosyal değerlere saygı, insanlara yardım etme, başarıya adanmışlık bu değeri yansıtan özelliklerdir (Yarnall, 1998: 57). Bu bireyler dünyayı geliştirme, sosyal hayata ilişkin problemleri çözme, çevre sorunlarıyla ilgilenme çabası içerisindedirler ve iş hayatlarını topluma ve insanlara faydalı olma yönünde şekillendirmektedirler (Çarıkcı ve Morçin, 2014: 70; Türkay ve Eryılmaz 2012: 182; Bayram vd., 2012: 182). Bu kariyer değeri baskın olan bireyler; sosyal sorumluluğa önem veren meslekler, hemşirelik, eczacılık ve öğretmenlik gibi alanlarda ya da kar amacı gütmeyen organizasyonlarda çalışmaya isteklidirler (Batur ve Adıgüzel, 2014: 331).

Meydan Okuma: Çözülemeyen problemleri çözmek, büyük engelleri aşmak, sert rakiplere karşı kazanmak ve rekabetten hoşlanmak bu değer baskın özelliklerindedir (Feldman ve Bolino, 1996: 92; Başol vd., 2012: 59). Neredeyse imkânsıza ulaşmak, başarı için bir fırsattır ve imkânsızlığa karşı başarılarını kanıtlamak istemektedirler (Jonathan ve Roger, 2009: 3). Bu değere sahip olan bireylerde güç değeri en baskın duygudur. Yenilik, değişiklik ve zorluk aradıkları iş özellikleridir. Bu değere sahip olan bireyler, mühendislik gibi zor tasarımlarla ilgilenen meslekler, farklı görevler ve zorlukların olduğu işler ve entellektüel işlerde çalışmak istemektedirler (Batur ve Adıgüzel, 2014: 331).

Hayat Tarzı: İş ve özel hayatını dengede tutmaya önem veren bireylerdir. Dolayısıyla çalıştıkları kurumunda kişisel hayata ve aile yaşamına saygı duyan bir kurum olmasını tercih etmektedirler (Koca, 2010: 59). Mesai saatleri ve izin periyodlarına, günlük bakım programlarına önem vermekte, aile değerleri konusunda hassasiyet göstermektedirler (Dangizer, 2008: 8).

"Teknik/fonksiyonel yetkinlik", "Genel yönetsel yetkinlik" ve "Girişimcilik/Yaratıcılık", kariyer değerleri bireyin mesleki yetenek ve becerilerine dayanmaktadır ve bireylerin iş türü üzerine odaklanan değerlerdir. "Hayat tarzı", "Bağımsızlık/Özerklik" ve "Güvenlik/Kararlılık" değerleri bireyin kişisel istek ve arzuları, güdeleri ve ihtiyaçlarına dayanmaktadır ve iş ve özel hayat dengesine önem veren bir iş ortamını gerektirmektedir. "Kendini Adama" ve "Meydan Okuma" değerleri ise bireyin algı, tutum ve davranışlarına dayanmaktadır ve örgüt kültürü ve meslek ile tutarlı bir kişilik üzerine odaklanmaktadır (Feldman ve Bolino, 1996: 96).

2.4. Kişilik Özellikleri ve Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkiler

Bireylerin yaşamlarındaki en önemli kararlarından biri olan kariyer tercihi bireyleri yaşam boyu etkilemektedir. Bundan dolayı bu seçimde bireyin doğru ve isabetli karar vermesi gerekir. Aksi bir durumda birey yapmış olduğu yanlış bir tercihten dolayı işinde iş doyumsuzluğu yaşayarak mutsuz, verimsiz ve isteksiz çalışacaktır (Gökdeniz ve Merdan, 2011: 23). Bireylerin kariyer tercihlerini en çok etkileyen konulardan birisi çalışan bireylerin kişilik özellikleri olduğu ifade edilebilir (Onay ve Zel, 2011: 266). Bu yüzden kariyer tercihi yapılırken birey kendi kariyer değerlerine ve kişiliğine en uygun tercihi yapmalıdır (Gökdeniz ve Merdan, 2011: 23).

Kişilik ve kariyer değerleri ile ilgili literatür incelendiğinde; Adıgüzel (2009) tarafından yapılan araştırmada; üniversite öğrencilerinin farklı kariyer değerlerine sahip oldukları ortaya çıkmış ve özellikle güvenlik ve istikrar kariyer değerinde yoğunlaşmaları, onların iş ve istihdam güvenliğini ön planda tuttuklarını göstermiştir. Araştırma sonucunda, kariyer değerlerinin birbirleriyle keskin çizgilerle ayrılamayacağı ve birbirleriyle etkileşim içerisinde olabilecekleri de anlaşılmıştır. Koca (2010) tarafından yapılan araştırmada, üniversite öğrencilerinin kariyer değerleri ve kariyer değerlerinin demografik faktörler ile ilişkisi incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre; kariyer seçiminde, özel yaşam, yönetim ve girişimcilik kariyer değerleri öğrenciler tarafından önemli bulunmuştur. Kariyer değerlerinden güvenlik ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Öğrencilerin akademik bölümleriyle bağımsızlık, özel yaşam, girişimcilik ve güvenlik kariyer değerleri arasında anlamlı ilişkiler gözlenmiştir. Gökdeniz ve Merdan (2011) tarafından özel sektörde çalışan bireylerin kişilikleri ile kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma

sonuçlarına göre; kişilikle kariyer seçimi arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve her bir kişiliğin kariyer seçiminde farklı boyuta önem verdiği görülmüştür. Bayram vd. (2012) tarafından yapılan araştırma sonucunda, temel kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve kariyer değerlerini açıklamada temel kişilik özelliklerinin önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Başol vd. (2012) tarafından yapılan çalışmada; henüz aktif kariyerlerine başlamamış öğrencilerde “Özel Yaşam” ve “Güvenlik/İstikrar” kariyer değerlerinin daha ağırlıklı olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, öğrencilerin kariyer değerlerinin birbirleriyle etkileşim içinde olduğu ve keskin çizgilerle birbirlerinden ayıramayacağı görülmüştür. Gezen ve Köroğlu (2014) tarafından öğrencilerin meslek ve kariyer seçimine etki eden kariyer çapalarının belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada ise; turizm eğitimi alan öğrenciler için “Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik”, “Hayat Tarzı”, “Girişimcilik”, “Özerklik” ve “Otonomi” kariyer değerlerinin diğerlerinden daha önemli olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu kariyer değerlerinin, öğrencilerin cinsiyeti, yaşı, mesleği seçmede etkili olan durumu ve mezun olduktan sonra mesleği yapma isteğine göre farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Batur ve Adıgüzel (2014) tarafından yapılan çalışmada; Schein’in Kariyer Değerleri temel alınarak kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre; Araştırmaya katılan Fen Lisesi öğrencilerinin kariyer tercihlerini belirleme düzeylerine bakıldığında en yüksek oran güvenlik ve istikrar kariyer boyutunda ortaya çıkmıştır. Girişimcilik ve yaratıcılık kariyer değerini tercih eden bireyler daha çok erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Errone (1965) ve Thompson (1966)’da yaptıkları araştırmalara göre; daha başarılı olan öğrencilerin kariyer tercihlerinde mesleki doyumu arzuladıkları ve daha çok ilgi çekici olan, bağımsızlık ve bireyciliğin ön planda olduğu meslekleri tercih ettikleri görülmüştür. Ayrıca, kız öğrenciler için genellikle yüksek kazanç sağlama, ilerleme ve kendini kanıtlama gibi değerler önemliyken; erkekler için ise yeteneklerini kullanabilme ve geliştirme, liderlik ve ilerlemenin önemli değerler olduğu görülmüştür (Kuzgun, 2003: 50-51). Rothmann (2001)’ın Güney Afrikalı yöneticiler üzerinde yaptığı bir araştırmaya göre; kariyer değerlerini açıklamada kişilik özelliklerinin önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. (Rensburg vd., 2003: 26). Rensburg vd. (2003)’nin eczacılar üzerinde yaptıkları araştırmaya göre; en güçlü kariyer değerleri “Hizmet veya Kendini Adama”, “Meydan Okuma” ve “Genel Yönetimsel Yetkinlik”tir. İçedönüklük, Nevrotiklik, Algılama, Yargılama ve düşük Gelişime Açıklık özelliklerine sahip olanlarda “Teknik/Fonksiyonel Yeterlilik” ve “Güvenlik” kariyer değerlerine eğilimlidirler. Yüksek “Dışadönüklülük” ve düşük “Nevrotizm” ve “Uyumluluk” ölçülen eczacılarda kariyer çapası olarak “Genel Yönetimsel Yetkinliğe” sahip olma eğilimi vardır. Son olarak yine “Gelişime Açıklık” kişilik özelliği yüksek olan eczacılarda “Otonomi/Özerklik” kariyer değerine sahip olma eğilimlerinin yüksek olduğu görülmüştür. Lamsa vd. (2000)’nin öğrencilerin meslek seçimleri ve cinsiyetin bu seçimler üzerindeki etkisine ilişkin çalışmalarında ise; öğrencilerin meslek seçimlerinde değerlerin önemli bir rolü olduğu ve eril değerleri yüksek olan öğrencilerin işletme eğitimi tercih ettikleri görülmüştür. Schmitt vd. (2008) tarafından yapılan çalışmada ise, kişilik özelliklerindeki cinsiyet farklılıkları ve farklı kültürel yapılar kıyaslanmıştır. Çalışmaya göre; bütün ülkelerde kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Ayrıca, kız öğrencilerde “Duygusal Tutarsızlık” ve “Uyumluluk” kişilik özelliği daha yüksek iken; erkek öğrencilerde “Dışadönüklük” ve “Sorumluluk” özelliklerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

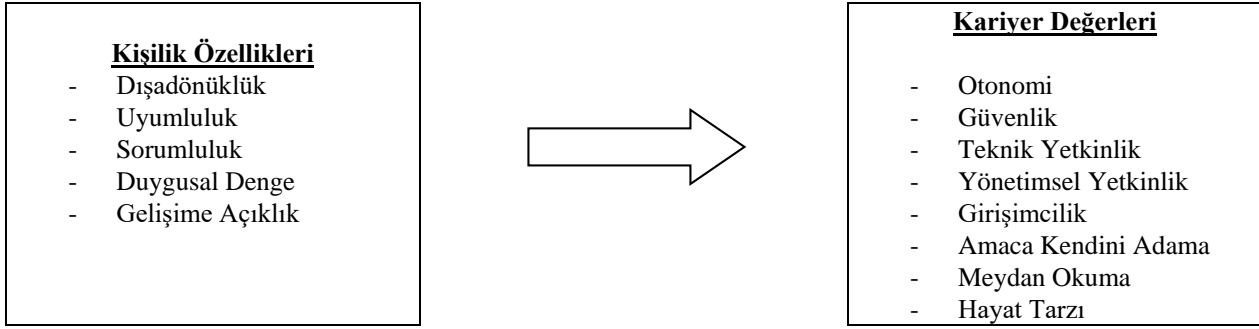
3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, modeli ve hipotezlerine, örneklem ve veri toplama sürecine ilişkin bilgilere ayrıca ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı, Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı; kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaçla Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilerin; kişilik özellikleri ve kariyer değerleri belirlenerek beş faktör kişilik özelliklerinin öğrencilerin kariyer değerleri üzerindeki etkisi araştırılacaktır. Araştırmanın amacı doğrultusunda yapılan literatür taramasına bağlı olarak öğrencilerin kişilik özelliklerinin kariyer değerlerini etkileyeceği varsayımından hareketle bir araştırma modeli ve araştırma hipotezleri geliştirilmiştir.

Şekil 1: Kişilik Özellikleri ve Kariyer Değerleri İlişkisi Modeli



Araştırma modeline göre kişilikle ilgili özellikler kariyer değerlerinin belirleyicileri olarak ele alındığından bağımsız değişkenlerdir. Kariyer değerleri alt boyutları ise modelin bağımlı değişkenlerini oluşturmaktadır. Araştırma modelinde de görülebileceği gibi kişiliğin kariyer değerleri üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın modeli çerçevesinde oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıda belirtilmiştir:

H₁: Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre kişilik özellikleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{1a}: Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre dışadönüklük kişilik özelliği arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{1b}: Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre uyumluluk kişilik özelliği arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{1c}: Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre sorumluluk kişilik özelliği arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{1d}: Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre duygusal denge kişilik özelliği arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{1e}: Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre gelişime açıklık kişilik özelliği arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır.

H₂: Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre kariyer değerleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{2a}: Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre otonomi kariyer değerleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{2b}: Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre güvenlik kariyer değerleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{2c}: Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre teknik yetkinlik kariyer değerleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{2d}: Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre yönetimsel yetkinlik kariyer değerleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{2e}: Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre girişimcilik kariyer değerleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{2f}: Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre amaca kendini adama kariyer değerleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{2g}: Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre meydan okuma kariyer değerleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır.

H_{2h}: Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre hayat tarzı kariyer değerleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark vardır.

H₃: Araştırmaya katılanların kişilik özellikleriyle kariyer değerleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

3.2. Araştırmanın Örnekleme ve Veri Toplama Süreci

Bu araştırma Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde 2017-2018 yılı güz döneminde öğrenim gören öğrenciler arasından tesadüfi olarak seçilen 900 öğrenci üzerinde uygulanmış ancak tam olarak doldurulmayan 98 anket araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Araştırma sonuçları elde edilen 802 örneklem üzerinden değerlendirilmiştir. Araştırmada survey yöntemi benimsenmiştir. Survey yönteminde genellikle kullanılan teknik soru sorma tekniğidir (Usal ve Kuşlivan, 2002:28). Yapılan bu araştırmada da soru sorma tekniği olan anket kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan 16 soruluk kariyer değerleri ölçeği ve 50 soruluk kişilik özellikleri ölçeğinin her bir ifadesi 5'li Likert tipi (1=Kesinlikle katılmıyorum; 5=Tamamen katılıyorum) ölçekle değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin istatistiksel analizlerinin yapılmasında SPSS 16.0 (Statistical Package of Social Sciences) programı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Kariyer Değerleri Ölçeği Öğrencilerin kariyer değerlerini belirlemek için Schein (1996) tarafından geliştirilen ve Aktaş (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve Koca (2009) nın çalışmasında kullandığı Kariyer Değerleri Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, "Bağımsızlık/Otonomi", "Güvenlik/İstikrar", "Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik", "Genel Yönetimsel Yetkinlik", "Girişimcilik/Yaratıcılık", "Hayat Tarzı/Özel Yaşam", "Meydan Okuma/Rekabetçilik" ve "Kendini Adama/Saygınlık" olmak üzere 8 boyuttan oluşmaktadır.

Beş Faktör Kişilik Envanteri Goldberg (1992) tarafından geliştirilen ve International Personality Item Pool WEB sayfasında tüm araştırmacıların serbest kullanımına sunulan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, "Dışadönüklük", "Uyumluluk", "Sorumluluk", "Duygusal Denge" ve "Gelişime Açıklık" olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır.

3.4. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin olarak ilk önce kariyer değerlerine ilişkin faktör analizi daha sonra ise kişilik özelliklerine dair faktör analizi yapılmıştır.

Kariyer değeri ölçeğinin eşkökenlilik (communalıty) sorununun olmadığı faktörlerin ortak varyanslarının 0,50'nin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Tüm soru ifadeleri faktör analizine tabi tutulmuş ve faktör yük değerlerinin 0,45 üzerinde olduğu belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan kariyer değerleri ölçeğine ilişkin ölçeğin geçerliliğini test etmek için uygulanan faktör analizi sonucunda, örneklemin faktör analizine uygunluğunu ifade eden KMO test değeri: 0,936 dur. Dolayısıyla veri yapısı faktör analizi için uygundur. Barlett küresellik testi sonuçlarına göre elde edilen ki-kare değerinin 0,00 düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Bu sonuç verilerin çok

değişkenli normal dağılımdan geldiğini doğrulamaktadır. Temel Bileşenler yöntemi ve varimax rotasyonu ile yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin faktör yapısı literatürle uyumlu olarak sekiz boyut olarak belirlenmiştir. Kariyer değerleri ölçeğinin güvenilirliği için uygulanan Cronbach's Alpha değeri (α) 0,87 olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Kariyer Değeri Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	1	2	3	4	5	6	7	8	Cronbach Alpha
KD 2	0,742								0,86
KD 9	0,663								
KD 13		0,846							0,86
KD 5		0,726							
KD 4			0,816						0,87
KD 11			0,695						
KD 16				0,888					0,85
KD 3				0,527					
KD 6					0,749				0,86
KD 1					0,526				
KD 10						0,812			0,85
KD 12						0,682			
KD 8							0,907		0,85
KD 14							0,500		
KD 15								0,979	0,86
KD 7								0,611	

Açıklanan Toplam Varyans: % 75,776
Ölçeğin Toplam Cronbach Alpha Değeri: 0,87

Araştırmada kullanılan kişilik özellikleri ölçeğine ilişkin ölçeğin geçerliliğini test etmek için uygulanan faktör analizi sonucunda eşkökenliliği (communality) 0,50'nin altında olan 21 ifade (1, 4, 6, 8, 12, 17, 18, 25, 27, 28, 31, 33, 35, 36, 38, 41, 42, 43, 44, 45, 46) ölçekten çıkarılmış ve tekrar faktör analizi yapılmıştır. Temel bileşenler yöntemi ve varimax rotasyonu ile yapılan faktör analizi sonucunda faktör yük değeri 0,45 üzerinde olan ölçeğin faktör yapısı literatürle uyumlu olarak beş boyut olarak belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan kişilik ölçeğine ilişkin ölçeğin geçerliliğini test etmek için uygulanan faktör analizi sonucunda, KMO test değeri: 0,844, Barlett küresellik testi sonucuna göre elde edilen ki-kare değerinin 0,00 düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Bu sonuç verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini doğrulamaktadır. Kişilik ölçeğinin güvenilirliği için uygulanan Cronbach's alpha değeri (α) 0,74 olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler	Dışadönüklük	Uyumluluk	Sorumluluk	Duygusal Denge	Gelişime Açıklık	Cronbach Alpha	
K30	0,596					0,70	
K29	0,590						
K9	0,584						
K10	0,552						
K49	0,534						
K14	0,513						
K21	0,513						
K34	0,511						
K7	0,507						
K15	0,507						
K16	0,505						
K48		0,635					0,66
K39		0,633					
K50		0,615					
K22		0,604					
K26		0,530					
K40		0,519					
K33		0,503					
K3			0,796			0,69	
K2			0,671				
K13			0,670				
K5			0,667				
K32			0,528				
K19				0,706		0,75	
K23				0,667			
K24				0,642			
K37				0,557			
K11				0,508			
K47					0,638	0,70	
K20					0,580		
Açıklanan Toplam Varyans: % 42,770							
Ölçeğin Toplam Cronbach Alpha Değeri: 0,74							

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmanın bu kısmında demografik değişkenlere ilişkin bulgulara, tanımlayıcı istatistiklere ve hipotez testlerine yer verilmiştir.

4.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3: Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları (N = 802)

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	484	60,35
	Erkek	318	39,65
Bölüm	İşletme	462	57,61
	Kamu Yönetimi	117	14,59
	İktisat	161	20,07
	YBS	41	5,11
	Maliye	21	2,62
	1. Sınıf	267	33,29
Sınıf	2. Sınıf	177	22,07
	3. Sınıf	218	27,18
	4. Sınıf	140	17,46
	İsteyerek Seçtim	261	32,55
Bölümü Seçmede Etkili Olan Durum	İstemeyerek Seçtim	139	17,33
	Kısmen İsteyerek	402	50,12

Araştırmaya katılan öğrencilerin 484 'ünün (%60.35) kadın, 318'inin (%39.65) erkek olduğu belirlenmiştir. 462'si (%57.61) işletme bölümü, 117'si (%14.59) kamu yönetimi, 161'i (%20.07) iktisat, 41'i (%5.11) YBS, 21'i (%2.62) maliye bölümü öğrencisidir. Araştırmaya katılan öğrencilerin 267'si (%33.29) 1. Sınıf, 177'si (%22.07) 2. Sınıf, 218'i (%27.18) 3. Sınıf ve 140'ı (%17.46) 4. Sınıf öğrencisidir. 261 öğrenci (%32.55) bölümünü isteyerek seçtiğini, 139 öğrenci (%17.33)istemeyerek seçtiğini, 402 öğrenci ise (%50.12) kısmen isteyerek bölüm tercihlerini yaptıklarını belirtmişlerdir.

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın bu bölümünde kariyer değeri boyutlarına ve kişilik özelliklerine ilişkin olarak ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Öğrencilerin kariyer değerlerinin ortalamaları değerlendirildiğinde sırasıyla; amaca kendini adama, güvenlik, yönetsel yetkinlik, meydan okuma, girişimcilik, hayat tarzı otonomi ve teknik yetkinlik değerlerinde yoğunlaştıkları ortaya çıkmıştır. Sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Kariyer Değeri Boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Kariyer Değeri Boyutları	Ortalama	Standart Sapma
Otonomi	3,8584	0,88962
Güvenlik	4,2016	0,92556
Teknik Yetkinlik	3,6633	0,86772
Yönetsel Yetkinlik	4,1284	0,89301
Girişimcilik	3,9748	0,881
Amaca Kendini Adama	4,3061	0,8257
Meydan Okuma	4,0480	0,85416
Hayat Tarzı	3,9052	0,97874

Araştırmaya katılan öğrencilerin kişilik özelliklerine ait otalamalara dikkate alındığında ortalamaların birbirine çok yakın olduğu sırasıyla gelişime açıklık, dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve duygusal denge boyutlarının birbirini takip ettiği ortaya çıkmıştır. Ortalamaların birbirine çok yakın olması bireyin sadece bir kişilik özelliğiyle sınırlandırılmasının mümkün olmayacağı bunun yanında farklı kişilik özelliklerini aynı anda taşıyabileceğini ortaya koymuştur. Sonuçlar Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Kişilik Özelliklerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Kişilik Özellikleri	Ortalama	Standart Sapma
Dışadönüklük	3,2788	0,51688
Uyumluluk	3,2377	0,4568
Sorumluluk	3,2377	0,43746
Duygusal Denge	3,2243	0,6189
Gelişime Açıklık	3,3090	0,50513

4.3. Hipotez Testleri

Araştırmanın bu bölümünde literatür taramasından yola çıkarak hazırlanan hipotez testlerine yer verilmiştir.

Tablo 6: Cinsiyete Göre Kişilik Boyutları Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Levene's Test for Equality of Variances		t	Sig.
					F	Sig.		
Dışadönüklük	Kadın	484	3,2742	0,48169	2,464	0,117	-0,314	0,754
	Erkek	318	3,2859	0,56699			-0,304	
Uyumluluk	Kadın	484	3,2595	0,40558	9,556	0,002	1,664	0,096
	Erkek	318	3,2046	0,52423			1,580	
Sorumluluk	Kadın	484	3,2316	0,39369	7,780	0,005	-0,484	0,628
	Erkek	318	3,2469	0,49727			-0,462	
Duygusal Denge	Kadın	484	3,2766	0,58019	3,427	0,065	2,968	0,003
	Erkek	318	3,1447	0,66666			2,884	
Gelişime Açıklık	Kadın	484	3,3198	0,49743	0,496	0,481	0,750	0,453
	Erkek	318	3,2925	0,51697			0,744	

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre kişilik özellikleri arasında bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t testinin Tablo 6'daki sonuçlarına göre sadece duygusal denge kişilik özelliğinin erkek ve kadınlarda farklılaştığı görülmüştür. Araştırmaya katılan toplam 802 öğrencinin, 484 kadın öğrencinin duygusal denge düzeyi 3.27 iken 318 erkek öğrencinin duygusal denge düzeyi 3.14 bulunmuştur. Anlamlılık değeri olan p değeri (0.003) 0.05'den küçük olduğundan kadın ve erkek öğrencilerin duygusal denge düzeylerinin anlamlı farklılık gösterdiği ifade edilebilir. Diğer taraftan kişiliğin diğer boyutlarına bakıldığında araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre kişiliklerinde bir farklılık görülmemektedir. Analiz sonucuna bakıldığında kadınların erkeklere göre duygusal dengelerinin yüksek olduğu görülmüştür. Dolayısıyla araştırma sonuçlarına göre sadece H_{1d} hipotezi kabul edilmiş ve H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} , H_{1e} hipotezleri ise reddedilmiştir.

Tablo 7: Cinsiyete Göre Kariyer Değeri Boyutları Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Levene's Test for Equality of Variances		t	Sig.
					F	Sig.		
Otonomi	Kadın	484	3,8502	0,84930	4,270	0,039	-0,320	0,749
	Erkek	318	3,8708	0,94895			-0,313	
Güvenlik	Kadın	484	4,3595	0,77945	31,815	0,000	6,094	0,000
	Erkek	318	3,9612	1,06907			5,719	
Teknik Yetkinlik	Kadın	484	3,6725	0,85046	0,226	0,634	0,369	0,712
	Erkek	318	3,6494	0,89452			0,366	
Yönetimsel Yetkinlik	Kadın	484	4,1674	0,83275	4,686	0,031	1,524	0,128
	Erkek	318	4,0692	0,97602			1,475	
Girişimcilik	Kadın	484	3,9934	0,83739	5,209	0,023	0,737	0,461
	Erkek	318	3,9465	0,94417			0,719	
Amaca Kendini Adama	Kadın	484	4,3678	0,74355	15,765	0,000	2,619	0,009
	Erkek	318	4,2123	0,93042			2,501	
Meydan Okuma	Kadın	484	4,0868	0,80418	3,309	0,069	1,587	0,113
	Erkek	318	3,9890	0,92326			1,543	
Hayat Tarzı	Kadın	484	4,0124	0,88163	22,675	0,000	3,858	0,000
	Erkek	318	3,7421	1,09178			3,693	

Araştırmaya katılan 802 öğrencinin cinsiyetlerine göre kariyer değerleri boyutları arasında bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t testinin Tablo 7'deki sonuçları değerlendirildiğinde güvenlik boyutunda 484 kadın öğrenci 4.35 ortalamaya, 318 erkek öğrenci 3.96 ortalamaya sahiptir. Amaca kendini adama boyutunda 484 kadın öğrenci 4.36 ortalamadayken, 318 erkek öğrenci 4,21 ortalamaya sahiptir. Hayat tarzı boyutunda 484 kadın öğrenci 4,01 ortalamaya 318 erkek öğrenci 3,74 ortalamaya sahip çıkmıştır. Bu boyutların p değerleri incelendiğinde ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olduğu ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle anlamlılık değeri olan bu değerler 0.05'den küçük olduğundan kadınlar kariyer değerleri olan güvenlik, amaca kendini adama ve hayat tarzı boyutlarına erkeklere nazaran daha fazla önem vermektedirler. Dolayısıyla araştırma sonuçlarına göre H_{2b} , H_{2f} , H_{2h} hipotezleri kabul edilmiş ve H_{2a} , H_{2c} , H_{2d} , H_{2e} , H_{2g} hipotezleri ise reddedilmiştir.

4.4. Alt Boyutlar Arası Korelasyon Bulguları

Kariyer değerleri ve kişilik özellikleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde kariyer değerleri arasında yer alan otonomi, güvenlik, teknik yetkinlik, yönetimsel yetkinlik, girişimcilik, amaca kendini adama, meydan okuma ve hayat tarzı ile tüm kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Bütün korelasyon değerleri, 0,01 düzeyinde anlamlıdır. Bundan dolayı $p=0,000$ olduğu için ifade edilen ilişkilerin anlamlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H_3 olarak belirlenen araştırmaya katılanların kişilik özellikleriyle kariyer değerleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki vardır hipotezi kabul edilmiştir. Sonuçlar Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8: Kariyer Değerleri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları (N=802)

	Otonomi	Güvenlik	Teknik Yetkinlik	Yönetimsel Yetkinlik	Girişimcilik	Amaca Kendini Adama	Meydan Okuma	Hayat Tarzı
Dışadönüklük	r ,168**	,212**	,148**	,117**	,141**	,198**	,163**	,153**
Uyumluluk	r ,174**	,183**	,193**	,180**	,190**	,172**	,200**	,207**
Sorumluluk	r ,188**	,158**	,179**	,197**	,203**	,205**	,258**	,176**
Duygusal Denge	r ,162**	,159**	,129**	,142**	,092**	,118**	,119**	,152**
Gelişime Açıklık	r ,178**	,151**	,210**	,187**	,232**	,191**	,271**	,161**

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Araştırmada ek olarak kişilik özelliklerinin kariyer değerlerini açıklamada etkili olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu etkiyi ortaya çıkarabilmek için de regresyon analizinden yararlanılmıştır.

4.5. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini belirlemeden önce değişkenlerin regresyon analizine uygunluğunu belirleyebilmek için ANOVA (F) tabloları incelenmiş ve sig. değerlerinin 0,05'den küçük olduğu saptanmıştır. Bu sonuç belirlenen bütün etkilerin anlamlı olduğunu göstermektedir. Verilerin analize uygunluğunu test ettikten sonra otokorelasyon sorunu olup olmadığını araştırmak için Durbin-Watson değerleri incelenmiştir. Durbin-Watson test istatistiği için 1,5 ile 2,5 aralığının kabul edilebilir sınır olduğu ifade edilebilir (Kalaycı, 2005: 264). Tabloda Durbin-Watson değerlerinin normal düzey olarak kabul edilen sınırlar arasında değerler aldığı görülmüştür. Dolayısıyla değişkenler arasında bir otokorelasyon sorunu olmadığı anlaşılmıştır. Regresyon analizinde Tolerance ve VIF değerlerinin yorumlanması da önemlidir. Tolerance değeri 0,10'den büyük, VIF değeri ise 10'dan küçük olması durumunda regresyon analizinde çoklu bağlantı sorununun olmadığı ortaya çıkmaktadır (Çokluk vd., 2010: 35-36). Tablo 7 incelendiğinde bütün modellerdeki tolerance ve VIF değerlerinin kabul edilen sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla regresyon analizinde herhangi bir çoklu bağlantı sorunu olmadığı ortaya çıkmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre bağımsız değişkeni oluşturan kişilik özelliklerinden bazı özelliklerin bağımlı değişken olan kariyer değerlerini etkilemediği yani sonuçların anlamsız çıktığı görülmüştür. Bu sebeple regresyon analizinde anlamlı çıkmayan sonuçlar Tablo 9'da gösterilmemiştir.

Tablo 9: Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	F	Sig.	R ²	Durbin-Watson	β	t	Sig.	Collinearity Statistics	
									Tolerance	VIF
Otonomi	Sorumluluk	15,797	0,000	0,056	1.980	0,118	3,066	0,002	0,800	1,250
	Duygusal Denge					0,097	2,648	0,008	0,876	1,141
	Gelişime Açıklık					0,102	2,642	0,008	0,801	1,249
Güvenlik	Dışadönüklük	17,125	0,000	0,060	1.987	0,148	3,764	0,000	0,759	1,317
	Duygusal Denge					0,088	2,385	0,017	0,857	1,167
	Uyumluluk					0,082	2,021	0,044	0,722	1,386
Teknik Yetkinlik	Gelişime Açıklık	23,401	0,000	0,055	1.893	0,153	3,920	0,000	0,774	1,292
	Uyumluluk					0,120	3,069	0,002	0,774	1,292
Yönetimsel Yetkinlik	Sorumluluk	22,208	0,000	0,053	2.066	0,145	3,847	0,000	0,834	1,199
	Gelişime Açıklık					0,128	3,402	0,001	0,834	1,199
Girişimcilik	Gelişime Açıklık	29,103	0,000	0,068	1.965	0,179	4,774	0,000	0,834	1,199
	Sorumluluk					0,130	3,488	0,001	0,834	1,199
Amaca Kendini Adama	Sorumluluk	18,936	0,000	0,066	1.877	0,112	2,806	0,005	0,737	1,356
	Dışadönüklük					0,115	2,992	0,003	0,790	1,266
	Gelişime Açıklık					0,108	2,841	0,005	0,806	1,241
Meydan Okuma	Gelişime Açıklık	44,088	0,000	0,099	1.993	0,199	5,413	0,000	0,834	1,199
	Sorumluluk					0,177	4,801	0,000	0,834	1,199
Hayat Tarzı	Uyumluluk	15,359	0,000	0,055	1.947	0,136	3,282	0,001	0,687	1,455
	Duygusal Denge					0,080	2,138	0,033	0,856	1,168
	Sorumluluk					0,082	2,008	0,045	0,718	1,393

Yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre Tablo 9 incelendiğinde; sorumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklık boyutlarının, otonomi üzerinde anlamlı etkileri olduğu görülmektedir. Regresyon katsayıları (β) da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında aynı yönlü ve güçlü olmayan bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Bu bulgulara göre, bağımlı değişken olan otonomiye, kişiliğin; sorumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklık olmak üzere üç boyutunun açıkladığı görülmektedir. Bulunan R² (belirleyicilik katsayısı) değerine (0,056) göre, kişiliğin bu üç boyutundaki değişmelerin otonomideki değişmelerin %5'ini açıklayabildiği ifade edilebilir.

Bağımlı değişken olan güvenlik boyutu kişiliğin dışadönüklük, duygusal denge ve uyumluluk boyutlarından etkilenmektedir. Regresyon katsayıları (β) da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında aynı yönlü ve güçlü olmayan bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Bulunan R² (belirleyicilik katsayısı) değerine (0,060) göre, kişiliğin bu üç boyutundaki değişmelerin otonomideki değişmelerin % 6'sını açıklayabildiği ifade edilebilir.

Kişiliğin gelişime açıklık ve uyumluluk boyutlarının teknik yetkinlik üzerinde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Regresyon katsayıları (β) da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında aynı yönlü ve güçlü olmayan bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Bulunan R² (belirleyicilik katsayısı) değerine (0,055) göre, kişiliğin bu üç boyutundaki değişmelerin otonomideki değişmelerin % 5'ini açıklayabildiği ifade edilebilir.

Kişiliğin sorumluluk ve gelişime açıklık boyutlarının ise yönetimsel yetkinlik üzerinde etkisinin olduğu ifade edilebilir. Regresyon katsayıları (β) da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında aynı yönlü ve güçlü olmayan bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Bulunan R²

(belirleyicilik katsayısı) değerine (0,053) göre, kişiliğin bu üç boyutundaki değişmelerin otonomideki değişmelerin % 5'ini açıklayabildiği ifade edilebilir.

Girişimcilik boyutunun kişiliğin gelişime açıklık ve sorumluluk boyutlarından etkilendiği ortaya çıkmıştır. Regresyon katsayıları (β) da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında aynı yönlü ve güçlü olmayan bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Bulunan R^2 (belirleyicilik katsayısı) değerine (0,068) göre, kişiliğin bu üç boyutundaki değişmelerin otonomideki değişmelerin % 6'sını açıklayabildiği ifade edilebilir.

Kişiliğin sorumluluk, dışadönüklük ve gelişime açıklık boyutlarının amaca kendini adama boyutu üzerinde etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Regresyon katsayıları (β) da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında aynı yönlü ve güçlü olmayan bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Bulunan R^2 (belirleyicilik katsayısı) değerine (0,066) göre, kişiliğin bu üç boyutundaki değişmelerin otonomideki değişmelerin % 6'sını açıklayabildiği ifade edilebilir.

Kişiliğin gelişime açıklık ve sorumluluk boyutlarının kariyer değerinin meydan okuma boyutu üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Regresyon katsayıları (β) da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında aynı yönlü ve güçlü olmayan bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Bulunan R^2 (belirleyicilik katsayısı) değerine (0,099) göre, kişiliğin bu üç boyutundaki değişmelerin otonomideki değişmelerin % 9'unu açıklayabildiği ifade edilebilir.

Kişilik özelliklerinden uyumluluk, duygusal denge ve sorumluluk boyutlarının kariyer değerinin hayat tarzı boyutu üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Regresyon katsayıları (β) da bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında aynı yönlü ve güçlü olmayan bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Bulunan R^2 (belirleyicilik katsayısı) değerine (0,055) göre, kişiliğin bu üç boyutundaki değişmelerin otonomideki değişmelerin % 5'ini açıklayabildiği ifade edilebilir.

Araştırmaya katılanların kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerinde anlamlı etkisinin olup olmadığını belirlemek üzere yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre tüm boyutlarda ortaya çıkan R^2 (belirleyicilik katsayısı) değerleri incelendiğinde R^2 (belirleyicilik katsayısı) değerlerinin düşük düzeyde olduğu kişilik özelliklerinin kariyer değerlerini açıklamada yetersiz kaldığı dolayısıyla bireylerin kariyer değerlerini açıklamada kişilik özelliklerinden başka değişkenlerin de etkili olabileceği sonucuna ulaşıldığı ifade edilebilir.

5. SONUÇ

İş ve kariyer seçiminin önemli olduğu üniversite dönemlerinde başta bireyin kendini iyi tanıması çok önemlidir. Bu açıdan bakıldığında kişilik ve iş uyumunun önemi bir kat daha artmaktadır. Çünkü kariyer seçimi demek belki de hayat boyu meşgul olacağınız işte mücadele etmek anlamına gelmektedir. Bir birey kendi kişilik özelliklerine uygun bir işte çalışmadığı zaman belki de hayat boyu sadece görev bilinci içerisinde sevmediği bir işle uğraşmak zorunda kalacaktır. Bu yüzden de daha bir işe başlamamış olan üniversite aşamasındaki öğrencilerin kişilik özelliklerinin farkında olarak hangi kariyer değerlerine önem verdiklerini bilmeleri kariyer tercihi yaparken ileride pişmanlık duymayacakları işlerde kariyerlerini geliştirmelerinin yolunu açacaktır. Bireysel farklılıkları ortaya çıkaran kişilik özellikleri bireylerin hangi kariyer değerine önem verdiğini ortaya koyabilir. Dolayısıyla kişilik özelliklerine uygun bir şekilde belirlenen kariyer değeri bireyin kariyer seçiminde de etkili olabilmektedir. Dolayısıyla kişilik özelliklerine uygun kariyer seçimi ise bireylerin yaşam doyumunu artırıcı bir etki yaratabilmektedir.

Kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisini belirleyebilmek amacıyla yapılan analizler sonucunda kişilik özelliğine ait ortalamalara bakıldığında kişilik özelliklerinin kesin çizgilerle birbirinden ayrılamayacağı gelişime açıklık, dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve duygusal denge kişilik özelliklerinin her bireyde belirli oranlarda bulunabileceği dolayısıyla bireyin sadece bir kişilik özelliğiyle sınırlandırılmasının mümkün olmayacağı bunun yanında farklı kişilik

özelliklerini aynı anda taşıyabileceğini ve bu kişilik özelliklerinin birbirleriyle etkileşim içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmış ancak erkek ve bayanlarda kişilik özellikleri arasında bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılan analiz sonucunda bayan öğrencilerin duygusal denge kişilik özelliğinin erkeklere oranla daha belirgin olduğu ortaya çıktığı görülmüştür. Dolayısıyla bayanların düşünce ve davranışlarında duygularının etkisi altında kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer değerlerine ait ortalamalar değerlendirildiğinde araştırmaya katılanların sırasıyla amaca kendini adama, güvenlik, yönetsel yetkinlik, meydan okuma, girişimcilik, hayat tarzı, otonomi ve teknik yetkinlik kariyer değerlerinde yoğunlaştıkları ve bu kariyer değerlerinin araştırmaya katılanların genelinde karşılıklı etkileşim içerisinde olduğu o yüzden de kesin çizgilerle birbirinden ayıramadığı görülmüştür. Yani bir bireyde birden fazla kariyer değeri aynı anda görülebilmektedir. Ancak bayanların ve erkeklerin kariyer değerleri arasında bir fark olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla yapılan analiz sonucunda bayanların kariyer değerleri olan güvenlik, amaca kendini adama ve hayat tarzı boyutlarına erkeklere nazaran daha fazla önem verdikleri görülmüştür. Dolayısıyla bayanların aslında iş güvencesi aradıkları uzun süreli çalışmayı yani işte uzun süreli istihdamı tercih ettikleri ayrıca bireysel ve sosyal değerlere saygı duydukları, toplumu geliştirme ve olumlu yönde değiştirme çabalarının yüksek olduğu ve bayanların işin gerekleriyle ailevi ve kişisel ihtiyaçlarını bütünleştirmeye olanak sağlayacak fırsatların oluşması için çaba harcamaya çalıştıkları ifade edilebilir.

Analizler sonucunda elde edilen bulgular, kişilik özellikleriyle kariyer değerleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ve kişilik özelliklerinin kariyer değerlerini açıklamada düşük düzeyde de olsa etkili olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Bu konuda yapılan diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında bu çalışmada elde edilen bulguların literatürdeki diğer yapılan çalışmaların bulgularıyla uyumlu olduğu ifade edilebilir (Schmitt vd. (2008), Rensburg vd. (2003), Bayram vd. (2012), Adıgüzel (2009), Gökdeniz ve Merdan (2011)).

Sorumluluk duygusuna sahip olan yani işlerinde kararlı ve tedbirli olanlar ve duygularına göre davrananlar ve yenilikçi düşünenler kariyerlerinde bağımsız çalışmak isterler. Bu tarz sorumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklık kişilik özelliklerine sahip bireyler örgüt yaşamının katı kurallarında çalışmalarına adapte olamazlar ve örgüte uyum sağlayamazlar. Dolayısıyla bu tip kişiliklere sahip olanlar otonomi kariyer değerine daha fazla önem verirler. Dışadönük yani çevreleriyle sürekli iletişim halinde olan, girişken, kendini ifade edebilen, sosyal, eylem odaklı olan kişiler, duygusal denge açısından kendinden emin, sakin ve güvenli kişiler ile uyumluluk kişilik özelliği yani diğer bireylerle uyum içerisinde olan işbirliğine daha yatkın olan kişiler için güvenlik kariyer değeri daha ön plana çıkmaktadır. Yani bu tarz kişiler için iş ve istihdam güvenliği kariyer seçiminde belirleyici bir role sahiptir. Yeniliğe açık, yaratıcı ve sosyal açıdan uyumlu kişilik özelliklerine sahip olan bireyler daha çok teknik yetkinlik olarak bilinen işe ve göreve yönelik olarak teknik yeterliliklerini gösterme çabası içerisinde oldukları ve bir konuda uzmanlaşma istekleri daha ön plandadır. Sorumluluk duygusuyla hareket eden yenilikçi ve yaratıcı kişilik özelliğine sahip bireylerde yönetsel yetkinlik olarak bilenen problem çözme, kişilerle iletişim kurma, sorumluluk alma gibi kariyer değerleri daha ön planda tutulmaktadır. Yine sorumluluk sahibi yenilikçi kişilik özellikleri bireylerin daha girişimci olmalarına yani zorlu durumların üstesinden gelebilmek için risk alabilmelerine sebep olmaktadır. Yine sorumluluk duygusuyla hareket eden dışadönük ve yenilikçi kişilik tipleri için ise amaca kendini adama kariyer değeri daha önemli olmaktadır. Yenilikçi ve sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler meydan okuma olarak isimlendirilen kariyer değerine önem vermektedirler. Bu tarz kişiler zorlu sorunları çözmek için uğraşırlar ve sürekli mücadele içinde rakiplerine karşı üstünlük elde etmek için çaba harcarlar. Çevreleriyle uyumlu, duygusal açıdan dengeli ve her alanda sorumluluk duygusuyla hareket eden bireyler için hayat tarzı kariyer değeri çok daha önemli görülmektedir. Dolayısıyla bu tarz bireyler aile ile mesleğin gerekliliklerini örtüşürme eğiliminde iş, aile ve kendi yaşam tarzı arasında denge kurmaya çalışmaktadırlar.

Bu araştırmanın en önemli kısıtı sadece bir üniversitenin bir fakültesinde nispeten dar bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiş olması sebebiyle sonuçların genelleştirilememesidir. Bu sebeple yapılacak olan değerlendirmeler yalnızca Aksaray Üniversitesi İİBF örnekleminde geçerli olacaktır. Araştırmanın diğer bir kısıtı da sadece üniversite öğrencilerinin örneklem olarak belirlenmesidir. Bu açıdan bundan sonra yapılması düşünülen diğer benzer çalışmalarda örneklem sayısının artırılması ve farklı üniversitelerde ve farklı sektörlerde araştırma sonuçlarının karşılaştırılması önerilebilir. Yine yapılması düşünülen benzer çalışmalarda bireylerin kariyer değerlerini etkileyebileceği varsayılan farklı değişkenlerle çalışılabilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. (2009). "Shein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Vol. 14, No. 2, 277-292.
- Aktaş, H., (2004). "The Importance of Career Anchor Notion for an Effective Career Planning and an Example Application at Turkish Air Force Undergraduate and Graduate Schools", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Allport, G. W., Odbert, H. S. (1936). "Trait Names: A Psycho-lexical Study", Psychological Monographs, Vol. 41, 1-171.
- Anafarta, N. (2001). "Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif", Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (2), 1- 17.
- Arnold, J. (1997). "Managing Careers into the 21st Century". London: Sage Publications Inc.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. (1991). "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A meta Analysis", Personnel Psychology, 44 (1), 1- 26.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., Piotrowski, M. (2002). "Personality and Job Performance: Test of No. Mediating Effects of Motivation Among Sales Representatives", Journal of Applied Psychology, Vol. 87, No. 1, 1-9.
- Başol, O., Bilge, E., Kuzgun, Ş. (2012). "Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler", Electronic Journal of Vocational Colleges, Cilt 2, Sayı 2, 57-68.
- Batur, H. Z., Adıgüzel, O. (2014). "Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Öğrencileri Örneği", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (42), 327-348.
- Bayram, N., Gürsakal, S., Aytaç, S. (2012). "Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi", Cilt:12, Sayı:2, 181-190.
- 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, Vol. 42, No. 2, 79-100.
- Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L., Wilkenfeld, S., Earl, J. (2005). "The Role of Social Context and Serendipitous Events in Career Decision Making", International Journal for Educational and Vocational Guidance, Vol. 5, 19-36.
- Bruck, C. S., Allen, T. D. (2003). "The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, And Work-Family Conflict", Journal of Vocational Behavior, 63, 457-472.

- Cheung, H. Y., Wu, J. (2013). " The Influence of Parental Style on Career Decision-making Difficulties of University Students: The Role of Trait Anxiety", *International Journal of Comparative Education and Development*, Vol. 15, No. 2, 33-50.
- Çarıkçı, İ. H., Morçin, S. E. (2014). "Önlisans Turizm Öğrencilerinin Kariyer Değerleri: Sarıkamış Örneği", *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, Cilt 2, 67-81.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2010). "Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları", Pegem Akademi, Ankara.
- Dangizer, N., Rachman-Moore, D., Valency, R. (2008). "The Construct Validity of Schein's Career Anchors Orientation Inventory", *Career Development International*, Vol. 13, No. 1, 7-19.
- Demirci, M. K., Özler, D. E., Girgin, B. (2009). "Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri: Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama", *Journal of Azerbaijani Studies*, 13-39.
- Digman, J. M. (1990). "Personality Structure: Emergence of The Five-Factor Model". *Annual Review of Psychology*, 21, 417-440.
- Erdheim, J., Wang, M., Zickar, M. J. (2006). "Linking The Big Five Personality Constructs to Organizational Commitment", *Personality and Individual Differences*, 41, 959-970.
- Feldman, D. C., Bolino, M. C. (1996). "Careers Within Careers: Reconceptualizing The Nature of Career Anchors And Their Consequences", *Human Resource Management Review*, Vol. 6, NO. 2, 89-112.
- Finnie, R. (2004). "The School to Work Transition of Canadian Post-secondary Graduates: A Dynamic Analysis", *Journal of Higher Education Policy and Management*, Vol. 26, No. 1, 35-58.
- Friedman, H. S., Schustack, M. W. (1999). " Personality: Classic Theories and Modern Research". USA: Allyn & Bacon.
- Gati, I., Krausz, M. (1996). "A Taxonomy of Difficulties in Career Decision Making, *Journal of Counseling Psychology*, 510-526.
- 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*, Cilt 16, Sayı 2, 213-234.
- Goldberg, L. R. (1981). "Language and Individual Differences: The Search For Universals in Personality Lexicons", *Review of Personality and Social Psychology*, Vol.1,141-165.
- Goldberg, L. R. (1990). "An Alternative 'Description of Personality' : The Big- Five Factor Structure", *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 59, No. 6, 1216-1229.
- Goldberg, L. R. (1992). "The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure", *Psychological Assessment*, Vol. 4, No.1, 26- 42.
- Goldberg, L. R. (1993). "The Structure of Phenotypic Personality Traits", *American Psychologist*, Vol. 48, No. 1, 26-34.
- Gökdeniz, İ., Merdan, E. (2011). "Kişilik İle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 3, Sayı: 2, 23-36.
- Harwood, S., Anglim, J., Tooley, G. (2015). "Type D Personality and The Five-Factor Model: A Facet-Level Analysis", *Personality and Individual Differences*, 83, 50-54.

- Hurst, J. L., Good, L. K. (2009). "Generation Y and Career Choice: The Impact of Retail Career Perceptions, Expectations and Entitlement Perceptions", *Career Development International*, Vol. 14, No. 6, 570- 594.
- İbrahimoglu, N., Ünalı, İ., Samancıoglu, M., Bağlıbe, M. (2013). "The Relationship Between Personality Traits and Learning Styles: A Cluster Analysis", *Asian Journal of Management Sciences and Education*, Vol. 2, No. 3, 93- 108.
- Jiang, J. J., Klein, G. (2000). "Supervisor Support and Career Anchor Impact on the Career Satisfaction of the Entry-Level Information Systems Professional", *Journal of Management Information Systems*, Vol. 16, No. 3, 219- 240.
- Judge, T. A., Heller, D., Mount, M. K. (2002). " Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 3, 530–541.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Koca A. İ. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Koca, A. İ. (2010). "Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, 56-70.
- Kozak, M. A., Dalkıranoglu, T. (2013). "Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 13, Sayı 1, 41-52.
- Kuzgun, Y. (2003). "Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş", Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lamsa, A. M., Sakkinen, A., Turjanmaa, P. (2000). "Values and Their Change During the Business Education: A Gender Perspective", *International Journal of Value-Based Management*, (13), 203- 213.
- McCrae, R. R., Costa, P. T. (1991). "The NEO Personality Inventory: Using the Five-Factor Model in Counseling", *Journal of Counseling and Development*, Vol. 69, 367-372.
- McCrae, R. R., John, O. P. (1992). "An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications", *Journal of Personality*, Vol. 60. No. 2, 175-215.
- McCrae, R. R. (2002). "Cross-Cultural Research on the Five-Factor Model of Personality". *Online Readings in Psychology and Culture*, Vol. 4, No. 4, 1-12.
- Merdan, E. (2013). "Beş Faktör Kişilik Kuramı İle İş Değerleri İlişkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, Sayı 7, 141-159.
- 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*, VOL. 4, No. 3, 31- 35.
- 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*, 58, 447-478.
- Nelson, K. W. (2011). "Motivation and Personality: An Examination of the Big Five Personality Trait Factors and Their Relationship with Sales Performance in a Non-Cash Incentive Program", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Capella University, Minnesota.

- Onay, M., Zel, U., (2011). "Kişi-Kültür Uyumunun Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkileri" *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (2) 2011, 265-278.
- Orenuga, O. O., Costa, O. O. (2006). "Characteristics and Study Motivation of Clinical Dental Students in Nigerian Universities". *International Dental Education*, Vol. 70, No. 9, 996-1003.
- Özbilgin, M., Küskü, F., Erdoğan, N. (2005). "Explaining Influences On Career 'Choice': The Case of MBA Students in Comparative Perspective", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 16, No. 11, 2000-2028.
- Özdemir, Y., Mazgal, S. (2012). "Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7 (1), 87- 102.
- Peterson, J., Roger, A. (2009). "Career Anchor Profiles: An Exploratory Study Of Business School Participants In France", *Colloque international sur les indicateurs d'évaluation de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises*, Lyon, Université Jean Moulin Lyon 3, France.
- Rensburg, S. V., Rothmann, J.C., Rothmann, S. (2003). "The Relationship Between Personality Characteristics and Career Anchors of Pharmacists, *Management Dynamics*, Vol.12, No. 3, 24-33.
- Richards, J. C., Schmidt, R. (2002). "Longman Dictionary of Language Teaching and Applied Linguistics" (4th ed.). London: Pearson Education.
- Saucier, G., Goldberg, L. R. (2001). "Lexical Studies of Indigenous Personality Factors: premises, Products, and Prospects", *Journal of Personality*, 69, 847- 879.
- Saucier, G., Tsaousis, I., Georgiades, S., Goldberg, L. R. (2005). "The Factor Structure of Greek Personality Adjectives", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 88, No. 5, 856-875.
- Schein E. H. (1996). "Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21 st Century", *Academy of Management Executive*, Vol. 00, No. 0, 80-88.
- Serin, E., Soran, S., Kılıç, A. O. (2014). "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Eğitim Süreleri Açısından İncelenmesi Ve Bir Uygulama", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1, 209- 220.
- Seçer, B., Çınar, E. (2011). "Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri", *Yönetim ve Ekonomi*, Vol. 18, No. 2, 49-62.
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., Allik, J. (2008). "Why Can't a Man Be More Like A Woman? Sex Differences in Big Five Personality Traits Across 55 Cultures." *Journal of Personality and Social Psychology*, 94, 168–182.
- Somer, O., Goldberg, L. R. (1999). "The Structure of Turkish Trait-Descriptive Adjectives", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 76, No. 3, 431-450.
- Somer, O., Korkmaz, M., Tatar, A. (2002). " Beş Faktör Kişilik Envanterinin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması", *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 21-33.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., Duzman, B. (2011). "İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, 231-241.
- Tekin, Ö. A. (2012). "Yabancılaşma ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler: Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama", *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Uçar, S. (2010). "Emniyet Teşkilatında Kariyer Planlaması ve Bir Model Önerisi". Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Usal, A., Kuşluvan, Z. (2002). Davranış Bilimleri Sosyal Psikoloji, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, Gözden Geçirilmiş 4. Baskı, İzmir.
- Ünal, B., Gizir, S. (2014). "Öğretim Elemanlarının Baskın Kariyer Çapalarının İncelenmesi: Mersin Üniversitesi Örneği", Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, Syı 14, Cilt 5, 1743-1765.
- Yarnall, J. (1998). "Career Anchors: Results of an Organisational Study in the UK", Career Development International, Vol. 3, No. 2, 56-61.
- Zhang, L. F. (2002). "Thinking Styles and the Big Five Personality Traits", Educational Psychology, Vol. 22, No. 1, 17- 31.

EXTENDED ABSTRACT

EFFECT ON CAREER VALUES OF FIVE FACTOR PERSONALITIES: A RESEARCH ON UNIVERSITY STUDENTS

Introduction and Research Purpose

Career choice, which is one of the most important decisions of individuals in their lives, affects individuals throughout life. Therefore, the individual must make a correct and accurate decision in this election. Otherwise, the individual will be unhappy, inefficient and unwilling by experiencing the job dissatisfaction due to the wrong choice (Gökdeniz ve Merdan, 2011: 23). One of the issues that affect the career preferences of individuals is the personality traits of working individuals (Onay ve Zel, 2011: 266). Therefore, when choosing a career, the individual should make the best choice for his career values and personality (Gökdeniz ve Merdan, 2011: 23). Based on this information, the aim of the study was determined as "to examine the effects of personality traits on career values that are effective in determining career preferences of students".

Literature Review

When the literature related to personality and career values are examined; Adigüzel (2009) revealed that university students have different career values and especially showed that they intensified their security and stability career value, and they kept their job and employment security at the forefront. Gökdeniz and Merdan (2011) examined the relationship between the personalities and career choices of individuals working in the private sector. Bayram et al. (2012) showed that there were significant relationships between basic personality traits and career values, and that basic personality traits had a significant effect in explaining career values. Gezen and Köroğlu (2014) aimed to determine the career anchors affecting the students' career and career choice. Batur and Adiguzel (2014) focused on the factors affecting career choices based on Schein's career values. Rothmann (2001) revealed that South African administrators have a significant impact on their personality characteristics in explaining their career values. It can be stated that the findings obtained in this study are consistent with the findings of other studies in the literature compared to other studies (Schimitt vd. (2008), Rensburg vd. (2003), Bayram vd. (2012), Adigüzel (2009), Gökdeniz ve Merdan (2011) . The results of this study on the effects of personality traits on the career values of individuals reveal the importance of this study to increase the awareness of individuals about the subject.

Methodology

On the basis of the determined purpose, a study was conducted on 802 students studying at the Faculty of Economics and Administrative Sciences of Aksaray University in order to determine the career values of

university students, to reveal their differences in terms of some demographic characteristics and to determine the relationship between these values and personality traits. The Career Values Scale developed by Schein (1996) and adapted to Turkish by Aktaş (2004) was used in the study. The scale consists of 8 dimensions: "Independence/Autonomy", "Security /Stability", "Technical/Functional Competence", "General Managerial Competence", "Entrepreneurial/Creativity", "Life Style/Special Life", "Challenge/Competitiveness", "Dedication/Prestige". The Cronbach Alpha (α) value for the Career Value instrument, which was used for reliability analysis, was determined as 0.87. Five Factor Personality Scale developed by Goldberg (1992) and presented for free use by all researchers on the International Personality Item Pool WEB was used to determine the personality characteristics of university students. The scale consists of 5 dimensions: "Extraversion", "Agreeableness", "Conscientiousness", "Emotional Stability" and "Openness to experience". The Cronbach's alpha (α) value for the Five-Factor Personality Scale for reliability analysis was 0.74.

Results and Conclusions

The data obtained from the study were examined with descriptive statistics such as mean and standard deviation and also statistical techniques such as independent sample t-test, correlation and regression analysis. As a result of the analysis, it was determined that the career values of the students showed statistically significant differences in terms of some demographic variables. There were statistically significant positive correlations between the five factor personality dimensions and the career values dimensions in the research. According to research findings, it was determined that personality has significant effects on responsibility, emotional balance and dimensions of openness to development, autonomy as a career value; and extroversion, emotional balance and compliance dimensions have on security dimension; and developmental openness and compliance dimensions have on technical competence; and dimensions of responsibility and openness to development have on administrative competence; and openness to development and responsibility dimensions have on the dimension of entrepreneurship; responsibility, extroversion and openness to development have on the motto of self-devotion; openness to development and responsibility dimensions have on the challenge dimension, compatibility, emotional balance and dimensions of responsibility have on the dimension of life style.