



**T. C.**

**NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**KARİYER DEĞERLERİNİ AÇIKLAMADA KİŞİLİK  
ÖZELLİKLERİNİN ETKİSİ: Z KUŞAĞI ÜZERİNE BİR  
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Mustafa BAYRAM

Danışman

Doç. Dr. Durdu Mehmet BİÇKES

Nevşehir

Kasım 2022





**T. C.**

**NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**KARİYER DEĞERLERİNİ AÇIKLAMADA KİŞİLİK  
ÖZELLİKLERİNİN ETKİSİ: Z KUŞAĞI ÜZERİNE BİR  
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Mustafa BAYRAM

Danışman

Doç. Dr. Durdu Mehmet BİÇKES

Nevşehir

Kasım 2022

## BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

**Tezi Hazırlayan**

Mustafa BAYRAM

## TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Z Kuşığı Üzerine Bir Araştırma” adlı Yüksek Lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Mustafa BAYRAM

Danışman

Doç. Dr. Durdu Mehmet BİÇKES

İşletme Ana Bilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. Suzan ÇOBAN

## KABUL VE ONAY SAYFASI

Doç. Dr. Durdu Mehmet BİÇKES danışmanlığında Mustafa BAYRAM tarafından hazırlanan “Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Z Kuşağı Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

25/11/2022

### JÜRİ

### İMZA

Danışman : Doç. Dr. Durdu Mehmet BİÇKES

.....

Üye : Prof. Dr. Adem ÖĞÜT

.....

Üye : Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU

.....

### ONAY

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun ...../...../... Tarih ve ..... Sayılı kararı ile onaylanmıştır.

...../...../.....

Dr. Öğr. Üyesi Volkan Recai ÇETİN  
Enstitü Müdürü

# KARİYER DEĞERLERİNİ AÇIKLAMADA KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ETKİSİ: Z KUŞAĞI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

**Mustafa BAYRAM**

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, Kasım 2022**

**Danışman: Doç. Dr. Durdu Mehmet BİÇKES**

## ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Z Kuşağı bireylerinin kişilik özelliklerinin kariyer değerlerini açıklamadaki etkisini analiz etmektir. Araştırmanın örneklemini, Kayseri ilinde kurulu üniversitelerde öğrenim gören, Z Kuşağı kapsamındaki bireyler oluşturmaktadır. Çalışmada kullanılan veriler, Soto & John (2017) tarafından geliştirilen kısaltılmış “Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği” ve Edgar Schein (1990) tarafından geliştirilen “Kariyer Değerleri Ölçeği” kullanılarak, anket yöntemi ile toplanmıştır. Uygulama neticesinde kullanılabilir 487 adet anket formu elde edilmiştir. Elde edilen veriler, SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Verilerin analiz edilmesinde, geçerlilik ve güvenilirlik, normallik, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve regresyon testleri kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, kişilik özellikleri ve alt boyutları ile kariyer değerleri ve alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir etkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Kariyer değerleri üzerinde kişilik özelliklerinin anlamlı bir etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan öğrencilerin, en yüksek düzeyde gelişime açıklık, en düşük düzeyde duygusal denge kişilik özelliklerine sahip oldukları ve en yüksek düzeyde saf meydan okuma, en düşük düzeyde girişimcilik kariyer değerlerine sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Çalışma kapsamında son olarak, araştırma bulgularından hareketle çeşitli teorik ve yönetsel çıkarımlar aktarılmış, araştırmanın kısıtlarına değinilmiş ve konu özelinde çalışma yapacak araştırmacılara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Z Kuşağı, kişilik, kariyer değerleri

**THE EFFECT OF PERSONALITY TRAITS IN EXPLAINING CAREER  
VALUES: A STUDY ON GENERATION Z**

**Mustafa BAYRAM**

**Nevsehir Hacı Bektas Veli University, Institute of Social Sciences**

**Department of Business Administration, M.B.A, November 2022**

**Supervisor: Associate Professor Durdu Mehmet BİCKES**

**ABSTRACT**

The aim of this study is to analyze the effect of personality traits of Generation Z individuals in explaining their career values. The sample of the study consists of individuals within the scope of Generation Z who are studying at universities established in Kayseri. The data used in the study were collected by survey method using the abbreviated "Five Factor Personality Traits Scale" developed by Soto & John (2017) and the "Career Values Scale" developed by Edgar Schein (1990). As a result of the application, 487 usable questionnaire forms were obtained. The obtained data were analyzed through the SPSS program. In the analysis of the data, validity and reliability, normality, descriptive statistics, correlation and regression tests were used. According to the results of the analysis, it was found that there was a positive and significant effect between personality characteristics and sub-dimensions and career values and sub-dimensions. It was found that personality traits had a significant effect on career values. In addition, it was concluded that the students participating in the research had the highest level of openness to development, the lowest level of emotional balance personality traits and the highest level of pure challenge, the lowest level of entrepreneurial career values. Finally, within the scope of the study, various theoretical and managerial inferences were conveyed based on the research findings, the limitations of the research were mentioned and suggestions were made for the researchers who will conduct subject-specific studies.

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



## TEŞEKKÜR

Sabır ve yoğun emek gerektiren bu zorlu süreçte, ilgili tezin başından sonuna kadar deneyimleri, bilgisi ve desteğiyle, bana her konuda yardımcı olan, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, duruşuyla, konuşmasıyla örnek aldığım saygıdeğer hocam Sayın Doç. Dr. Durdu Mehmet BİÇKES'e en kalbi şükranlarımı sunarım. Öğrencisi olmaktan onur ve gurur duyduğum, her öğrencinin hayatına küçük dokunuşlar yapan, kıymetli hocam Sayın Prof. Dr. Şevki ÖZGENER' e, öğrenmenin ve paylaşmanın önemini anlatan, öğütlerini asla unutmadığım değerli hocam Doç. Dr. Metin KAPLAN'a, sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım. Tez savunma jürisinde yer alarak, tezin olgunlaşmasında ve son halini almasında önemli katkıları olan saygıdeğer hocalarım Prof. Dr. Âdem ÖĞÜT ve Prof. Dr. Korhan KARACAOĞLU'na teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca, her türlü sabır ve özveriyi gösteren, maddi manevi her türlü hayatıma anlam ve değer katan babam Nurettin BAYRAM'a, canım annem Hanzade BAYRAM'a, fikirleri ile hep yanımda olan ablam Aysel POLAT'a, her zaman yardımına koşan, değerli büyüğüm Öğr. Gör. Gazi POLAT'a, son olarak bu zorlu süreci atlatmamda hep yanımda olan, beni motive eden, bu yolda bana en çok inanan, düştüğümde kaldıran eşim Zeliha BAYRAM'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yapılan bu çalışmanın faydalı olmasını temenni ediyorum.

Nevşehir, 2022

**Mustafa BAYRAM**

## İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	ii
TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK .....	iii
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT .....	vi
TEŞEKKÜR .....	vii
İÇİNDEKİLER .....	viii
KISALTMALAR VE SİMGELER .....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

<b>1.1. Kültür</b> .....	<b>4</b>
1.1.1. Kültürün Tanımı ve Kavramsal Çerçevesi.....	4
1.1.2. Kültürün Yapısı ve Etkenleri .....	6
1.1.3. Kültürün Özellikleri .....	7
1.1.4. Kültürün İnsan Davranışlarına Yön Veren Esasları.....	9
<b>1.2. Kuşak</b> .....	<b>9</b>
1.2.1. Kuşak Kavramı ve Kuramsal Çerçevesi .....	9
1.2.2. Kuşakların Sınıflandırılması .....	11
1.2.2.1. Sessiz Kuşak (Savaş Kuşağı – Silent Generation) .....	12
1.2.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı (The Baby Boomers Generation) .....	13
1.2.2.3. X Kuşağı (Gen X – Baby Busters) .....	13
1.2.2.4. Y Kuşağı (Echo Boom – Millenials).....	14
1.2.2.5. Z Kuşağı (Gen Z) .....	15
<b>1.3. Kişilik</b> .....	<b>17</b>
1.3.1. Kişiliğin Kavramsal Çerçevesi .....	17
1.3.2. Kişiliğin Üç Güçlü Bileşeni .....	20
1.3.2.1. Karakter .....	21

1.3.2.2. Mizaç (Huy) .....	22
1.3.2.3. Yetenekler .....	23
1.3.3. Kişiliği Oluşturan Faktörler .....	24
1.3.3.1. Kalıtsal (Genetik) ve Bedensel Yapı Faktörleri .....	24
1.3.3.2. Sosyo-Kültürel Faktörler .....	25
1.3.3.3. Aile Faktörü .....	26
1.3.3.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörü .....	26
1.3.3.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler .....	27
1.3.3.6. Diğer Faktörler .....	27
1.3.4. Kişilik Yaklaşımları .....	27
1.3.4.1. Psikoanalitik Yaklaşım .....	28
1.3.4.2. Neo-Analitik Yaklaşım .....	31
1.3.4.3. Biyolojik Yaklaşım .....	35
1.3.4.4. Davranışçı Yaklaşım .....	37
1.3.4.5. Özellikler Yaklaşımı .....	38
1.3.4.6. İnsancıl (Hümanist) Yaklaşım .....	39
1.3.4.7. Etkileşimci Yaklaşım .....	41
1.3.5. Beş Faktör Kişilik Modeli .....	41
1.3.5.1. Dışa Dönüklük .....	41
1.3.5.2. Uyumluluk .....	42
1.3.5.3. Sorumluluk .....	43
1.3.5.4. Duygusal Denge .....	43
1.3.5.5. Gelişime Açıklık .....	44

## İKİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

<b>2.1. Değerler .....</b>	<b>46</b>
2.1.1. Değer Kavramı/Tanımı ve Özellikleri .....	46
2.1.2. Değerlerin Fonksiyonları .....	47
2.1.3. Değer ve İlgili Kavramlar Arasındaki İlişkiler .....	48
2.1.3.1. İnanış ve Değer İlişkisi .....	48
2.1.3.2. Sosyal Tutum ve Değer İlişkisi .....	49
2.1.3.3. Sosyal Norm ve Değer İlişkisi .....	50
2.1.3.4. İdeoloji (Düşünce Tarzı) ve Değer İlişkisi .....	50

2.1.3.5. İhtiyaç ve Değer İlişkisi .....	51
2.1.4. Değerlerin Sınıflandırılması.....	51
2.1.4.1. Eduard Spranger'a Göre Değer Sınıflandırması .....	52
2.1.4.2. Milton Rokeach'a Göre Değer Sınıflandırması .....	52
2.1.4.3. Shalom Schwartz'a Göre Değer Sınıflandırması .....	53
<b>2.2. Kariyer .....</b>	<b>55</b>
2.2.1. Kariyer Kavramı, Kariyer Tanımı ve Önemi.....	55
2.2.2. Kariyerin Özellikleri .....	56
2.2.3. Kariyer Değerleri .....	57
2.2.3.1. Edgar Schein'in Öncülüğünde Kariyer Değerleri .....	58
2.2.3.1.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik (Technical / Functional Competence).....	59
2.2.3.1.2. Genel Yönetmel Yetkinlik (General Managerial Competence) 60	
2.2.3.1.3. Girişimcilik / Yaratıcılık (Entrepreneurship / Creativity).....	60
2.2.3.1.4. Özerklik / Otonomi-Bağımsızlık (Autonomy / Independence)61	
2.2.3.1.5. Güvenlik / İstikrar (Security/Stability).....	62
2.2.3.1.6. Kendini Adama (Service/Dedication to a Cause) .....	62
2.2.3.1.7. Saf Meydan Okuma (Pure Challenge) .....	63
2.2.3.1.8. Hayat Tarzı (Lifestyle).....	63
2.2.4. Kişilik Özellikleri ve Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkiler .....	63

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### METODOLOJİ VE BULGULAR

<b>3.1. Metodoloji.....</b>	<b>67</b>
3.1.1. Araştırmanın Konusu .....	67
3.1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	67
3.1.3. Araştırmanın Varsayımları.....	68
3.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	68
3.1.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri .....	68
3.1.6. Veri Toplama Araçları .....	70
3.1.7. Veri Toplama Süreci.....	70
3.1.8. Veri Değerlendirme Süreci .....	71
<b>3.2. Araştırma Bulguları.....</b>	<b>71</b>
3.2.1. Demografik Bulgular .....	71

<b>3.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri .....</b>	<b>72</b>
3.3.1. Kariyer Değerleri Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi .....	73
3.3.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi .....	75
<b>3.4. Normallik Dağılımı .....</b>	<b>76</b>
<b>3.5. Ölçklere Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler.....</b>	<b>77</b>
<b>3.6. Korelasyon Analizi Sonuçları .....</b>	<b>78</b>
<b>3.7. Regresyon Analizi Sonuçları.....</b>	<b>79</b>
3.7.1. Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi	80
3.7.2. Kişilik Özelliklerinin Güvenlik/İstikrar Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi .....	81
3.7.3. Kişilik Özelliklerinin Kendini Adama Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi .....	82
3.7.4. Kişilik Özelliklerinin Saf Meydan Okuma Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi .....	82
3.7.5. Kişilik Özelliklerinin Hayat Tarzı Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi	83
<b>SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....</b>	<b>86</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>91</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>104</b>

## KISALTMALAR VE SİMGELER

**Akt.** : Aktaran

**Çev.** : Çeviren

**TDK** : Türk Dil Kurumu

**SPSS** : Statistical Package for the Social Sciences – Sosyal Bilimler için İstatistik Programı

**AFA** : Açıklayıcı faktör analizi

**KMO** : Kaiser-Mayer-Olkin – Açıklayıcı faktör analizinde örneklem yeterliliğini değerlendirmek için kullanılan bir katsayı

**SİG** : Significance (anlamlılık) kelimesinin kısaltılması.

**VIF** : Variance Inflation Factor – Varyans etkileme faktörü

**$\Delta R^2$**  : Düzeltilmiş R-Kare

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Şekil 1. 1</b> Freud'un Topografik Zihin Modeli Buzdağı Betimlemesi ile Kişilik Yaklaşımlarının Gösterilmesi .....	29
<b>Şekil 1. 2</b> Eysenck 'in Kişilik Boyutları .....	37
<b>Şekil 1. 3</b> Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (İhtiyaçlar Piramidi).....	40
<b>Şekil 2. 1</b> Schwartz'ın Dairesel Yapı Şeklindeki Değer Sınıflandırması .....	54
<b>Şekil 3. 1</b> Araştırmanın Modeli.....	69



## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1. 1</b> Kùltür Yapısını Oluşturan Faktörler .....	6
<b>Tablo 1. 2</b> Kuşaklara Ait Sınıflandırmalar ve Dönemleri .....	12
<b>Tablo 2. 1</b> Rokeach'ın Evrensel Ana Değer Sınıflandırmaları .....	53
<b>Tablo 2. 2</b> Schwartz'ın Değer Sınıflandırmaları ve Tanımları.....	53
<b>Tablo 3. 1</b> Demografik Değişkenlere Yönelik Analiz Sonuçları .....	71
<b>Tablo 3. 2</b> Kariyer Değerleri Ölçeğine Ait Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları .....	74
<b>Tablo 3. 3</b> Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine Ait Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	75
<b>Tablo 3. 4</b> Çarpıklık ve Basıklık Değerleri .....	76
<b>Tablo 3. 5</b> Ölçeklere Ait Tanımlayıcı Bilgiler .....	77
<b>Tablo 3. 6</b> Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları .....	79
<b>Tablo 3. 7</b> Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi .....	80
<b>Tablo 3. 8</b> Kişilik Özelliklerinin Güvenlik/İstikrar Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi .....	81
<b>Tablo 3. 9</b> Kişilik Özelliklerinin Kendini Adama Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi	82
<b>Tablo 3. 10</b> Kişilik Özelliklerinin Saf Meydan Okuma Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi .....	83
<b>Tablo 3. 11</b> Kişilik Özelliklerinin Hayat Tarzı Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi ...	84
<b>Tablo 3. 12</b> Hipotezlere İlişkin Sonuçlar.....	85



## GİRİŞ

Günümüz dünyasında teknolojinin gelişmesiyle önemli bir olgu haline alan globalleşme, bireyleri etkin bir gelişim ve dönüşüm içerisine sürüklemektedir. Böylesine zorlu bir zaman içerisinde hayatlarını devam ettiren bireyler, var olan sisteme ayak uydurmak mecburiyetindedir. Yeni dünya düzeni olarak adlandırılan bu sistem, bireyleri çetin hayat şartları ile sınamakta ve bireyler bu sistemde hareket etmektedir. Bu hareketlilik bireylerin hayat şartlarını zorlaştırdığı gibi meslek seçimi aşamasında karar vermelerini ve kariyer hedeflerine ulaşmalarını da güçleştirmektedir. Aktif olarak iş hayatına başlamamış olan genç kesim, bu zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu bireyler eğitim hayatının sona ermesinin ardından iş hayatına başlarken kariyer seçiminde karşılaşılan güçlükleri acı bir şekilde tecrübe etmektedir. Z kuşağına mensup bireylerde, geçmiş kuşaklara oranla bu durum kendini daha yüksek oranda göstermektedir. Karşılaşılan güçlükler, mezunların kendine güvenmemelerine ve derin endişeye kapılmalarına sebep olmaktadır. Bireylerin yaşadıkları sorunların temelinde bireyin kişisel özelliklerinin neler olduğunu bilmemesi yatmaktadır. Bütün bilinmezlik içerisinde yeteneklerinin farkında olmayan bireyler, etraflarındaki tecrübeli olarak nitelendirilen kişiler tarafından kısmen doğru, büyük çoğunlukla yanlış yönlendirmelere maruz kalmaktadır. Maruz kalınan yanlış yönlendirmeler, bireylerin uygun olmadığı işlere yönelmelerini sağlamaktadır. Dolayısıyla, zamanla bireyin kendi kişisel özelliklerinin farkına varması, bulunduğu iş veya iş kollarından ayrılmasına sebebiyet vermektedir. Bu olay olgusu öncelikle kişinin zamanının heba edilmesi, enerjisini uygun olmadığı yerlere ayırması, psikolojisinin yıpranması ve kariyer beklentisinin umutsuzluğa eş olması ile sona ermektedir (Yavuz, Sağlam ve Ülgen, 2018: 458; Şimşek: 2019: 2; Kaplan 2020: 132).

Bütün bu sonuçlar dahilinde bireyler, hayat buldukları dönemin özelliklerini ve koşullarını çeşitli şekillerde, aşamalar halinde yaşamaktadır. Bu yaşam dönemi içerisinde bireyler tanık oldukları durum ve olaylar bütününde belli başlı sınıflandırmalar ile karşılaşmaktadır. Karşılaşılan bu sınıflandırmalar ise, kuşakları meydana getirmektedir. Kuşak, özdeş bir dönemin koşullarını yaşamış ve aynı jenerasyonun özelliklerine haiz olan bireylerin oluşturduğu topluluklardır (Ünlü ve Çiçek, 2019: 696).

Kuşak sınıfları, farklı zamanların özelliklerine sahip olduklarından dolayı hemen her kesimin kendine ait özellikleri vardır. Bundan ötürü, literatür taramasında farklı tarih aralıkları şeklinde kabul görmüş olan bazı dönemler bulunmaktadır.

Örneğin; 1927-1945 yılları arası dönemi Sessiz Kuşak, 1945-1966 yılları arası dönemi Bebek Patlaması Kuşağı, 1966-1979 yılları arası dönemi X kuşağı, 1979-1997 yılları arası dönemi ise Y kuşağı ve ilgili araştırmamızın da bir değişkeni olan 1997 yılı ve üzeri Z kuşağı olarak adlandırılmaktadır (Aka, 2017: 122).

Z kuşağı kapsamındaki bireyler, dünyaya gelişlerinden gençlik dönemlerine değin teknoloji ile iç içedir. Bu nedenle Z kuşağına mensup bireyler teknolojik bir oluşum içinde hayatlarını sürdürürler. Z kuşağının öteki jenerasyonlara göre duyguları, düşünce tarzları ve algılama yapılarının da farklı olduğu mühim bir etken olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda Z kuşağı bireylerine karşı birden çok adlandırma yapılmaktadır. Bunlardan bazıları; "Milenyum Çağı Çocukları", "Next Generation (Gelecek Kuşak)" ve "Instant Online (her daim çevrimiçi)", ".com çocukları" gibi çeşitli şekillerde ifade edilmektedir (Başol ve Aydın, 2015: 5).

Dijital çağın bir kesimi olan Z kuşağı bireyleri bakış açısı, hayat tarzı, gelecek düşüncesi kişilik özellikleri olarak öteki kuşaklardan ayrılmaktadır. Bu bireylerin kariyer değerlerine yönelik planlamalarının teknoloji ve özgürlük ile iç içe olması kaçınılmaz bir gerçek olacağı düşünülmektedir. Kariyer planlamalarını da teknolojik şekilde düşünüp algılayan bu bireyler; kavgacı, haklarını savunan ve savaşçı bir özelliğe sahip olmalarıyla bilinmektedir. Öne çıkan bu kişilik özelliklerinden ötürü diğer kuşaklardan ayrılan bireyler, savaşların, sıkıntıların yaşandığı sessiz kuşak

zamanının zorlu koşulları akabinde oldukça konforlu bir zaman içerisinde hayatlarını sürdürmektedirler. Z kuşağının, her şeyden çabuk sıkılan ve başına geçtikleri bir işten hızlı vazgeçen bireyler olduğu bilinmektedir. Buradan hareketle, bireysel farklılıkları oluşturan ve her bireyi ötekinden ayırtmaya yarayan kişiliğin önemi de yadsınamaz bir gerçektir. Bu gerçeklik ışığında kariyer değerleri, bireyin yetenek ve becerilerini bilmesi, kendini tanıması ile var olan bir olgudur. Dolayısıyla, kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasında önemli bir iletişim ve etkileşim söz konusudur (Taş vd., 2017: 1044).

İlgili araştırma, bireylerin kendi kişilik özelliklerini ve kariyer değerlerini bilmesi, kendi iş seçimi ve geleceği adına kararlar alıp uygulaması açısından önem arz etmektedir.

Araştırma örneklemini Kayseri ilinde bulunan üniversitelerde eğitim gören Z kuşağı bireyleri oluşturmaktadır (n=487). Bu çalışma, Z kuşağı kapsamında bulunan bireylerin kişilik özelliklerinin kariyer değerlerini açıklamadaki etkisini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın sorunsalı, Z Kuşağı bireylerinin kişilik özellikleri kariyer değerlerini nasıl etkiliyor? Kişilik özelliklerinin kariyer değerlerini açıklamadaki etkisi nedir? şeklindedir. İlgili sorulara cevap bulmak adına tasarlanan tez çalışması, üç bölümden meydana gelmektedir.

Birinci bölümde kültür, kuşak ve kişilik kavramlarının kavramsal çerçevelerine yönelik literatür taramasına yer verilmiştir. İkinci bölümde ise; değerler ve kariyer kavramlarının kavramsal çerçevelerine değinilmiştir. Üçüncü bölümde üniversite öğrencilerine “Kısaltılmış Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği” ve “Kariyer Değerleri Ölçeği” anketleri uygulaması ile ulaşılan veriler, araştırmanın metodolojik çerçevesi, araştırmanın yöntemi, analizler ve analiz sonuçları hakkındaki bulgular yorumlanmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

Araştırmanın bu bölümünde “kültür, kuşak ve kişilik” kavramları detaylı şekilde ele alınmıştır. Bu kavramlarla ilgili araştırma konusu olan geçmiş çalışmaların bulgularına yer verilmiştir. Yürütülen bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiler teorik zeminde ve araştırma bulguları ışığında irdelenmiştir.

#### 1.1. Kültür

Bu başlık altında, kültür tanımı ve kavramsal çerçevesi, kültürün yapısı ve etkenleri, kültürün özellikleri, kültürün insan davranışlarına yön veren esaslarına değinilmiştir.

##### 1.1.1. Kültürün Tanımı ve Kavramsal Çerçevesi

Kültür, sosyal bilimler dahilindeki tüm disiplinleri alakadar eden bir olgudur. Sosyal bilimlerin bu ehemmiyetli ve kompleks olan kavramın ne manaya geldiğini tespit etmesi hemen hemen olanaksızdır. Buna karşın, kültür kavramı dahilinde ifade edilen tanımlamaların her biri, kavramın manası hususunda ortak bir düşüncenin oluşmasına zemin hazırlamakta ve kültür teriminin öğeleri kaynak alınarak bir senteze varmak muhtemel olabilmektedir.

Kültür kelimesinin temeline incek olursak, Latince kökenli olan “cultura” ile “colere” fiillerinden ileri gelmektedir. Geleneksel Latin dilinde, ilgili fiil “bakmak” ile “yetiştirmek” manalarını taşımaktadır. Tarımsal manada ise; ekmek, budamak, toprağı işlemek üzere ürün bitirmek manalarına gelir (Eroğlu, 2015: 112).

Kültür kavramı ansiklopedik Larousse sözlüğünde; “bir toplumda geçerli olan ve geleneksel halde devam eden, her türlü duygu, düşünce, dil, sanat, yaşayış faktörlerinin tümü, belirlenen bir konuda edinilmiş, kapsamlı, sistemli ve devamlı bilgidir” şeklinde ifade edilmektedir ([www.larousse.fr/dictionnaires/francais/culture/](http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/culture/) Erişim Tarihi: 10 Eylül 2022).

Bu kültür tanımı, kavramın öğeleri içerisinde bulunan; teamül, hissiyat, görüş, bilgi ve lisan kültürün soyut tarafını, sanat somut tarafını, yaşayış faktörleri ise, somut ve soyut taraflarını belirtmektedir. Kültür kavramı, antropolojideki teknik manasıyla, İngiliz dilinde ilk defa 1865 senesinde E.B. Taylor tarafından kullanılmış olup, sistemli bir biçimde tanımlanmış ve seçkin bir kavram biçimine ulaştırılmıştır. Taylor'a göre kültür; "toplumun bir üyesi olarak insanın öğrendiği, algılayıp edindiği bilgi, sanat, gelenek-görenek ve benzeri yetenek, beceri ve alışkanlıkları içinde barındıran kompleks bir bütündür" (Güvenç ve Gündoğan, 1995: 273).

Kültür, en kapsamlı manasıyla insanın evrende farklılık oluşturarak açığa çıkardığı, bedensel ve zihinsel birikimi barındırır. Bu yönden bakıldığında, insanın günlük hayatında tecrübelerinden yararlanarak ortaya koyduğu her tür somut ve soyut unsurlar, kültür kavramı dahilinde değerlendirilebilir (Aktan ve Tutar, 2007: 2).

Kültür, insanın yine insan vasıtasıyla inşa edilmiş ve var edilmiş olan çevresini açıklar. Kültürün, maddi ve manevi olmak üzere iki yönü vardır. Kimi sosyologların aynı zamanda medeniyet adını verdikleri maddi kültür; inşalarımız, tekniklerimiz, yollarımız, üretimlerimiz ve ulaştırma araçlarımız gibi gözle görülür elle tutulur maddi etkenlerden ibaret ve kendi eserimiz olan çevre koşullarımızdır. Buna karşın, manevi kültür ise; bir milleti yek vücut millet yapan, onun öz benliğini belirleyen, moral etkenlerinden gelenek-göreneklerinden karma tutum ve davranışlardan oluşan kültür bütünüdür (Kurtkan Bilgiseven, 1995: 16).

Türkiye'de kültür kavramını sistematik bir biçimde ilk inceleyen, Türk Milliyetçiliğinin babası olarak anılan Ziya Gökalp olmuştur. Gökalp kültür kavramını; "bir toplumun tüm bireylerini entegre eden ve aralarında iş birliği meydana getiren, imece oluşturan kuruluşlara verilen isim" şeklinde ifade eder. Kültürün millete özgü, medeniyetin ise, yediden yetmiş herkesin olduğunu belirten Gökalp, kültürü; "yalnızca bir milletin dinî, ahlaki, hukuki, akli, estetik, lisanî, iktisadî ve fennî hayatlarının ahenkli bir bütünüdür" biçiminde ifade eder. Bu kuruluşların hepsi, yine ilgili toplumun kültürünü var eder (Gökalp, 1994: 26).

Bu ifadeler ışığında, kültür tanımları analiz edildiğinde, üç paydaş yönün bulunduğu görülmektedir. Kültür, şimdiki zamanda bulunan kuşak vasıtası ile üst kuşaklardan miras olarak alınır. Devralınan bu bırakıt (ölen bir kimsenin bıraktığı taşınır ve taşınmaz mallar) yaşanır ve sonraki kuşaklara yine bir miras şeklinde devredilir.

### 1.1.2. Kültürün Yapısı ve Etkenleri

Kültür, toplumsal bir üründür. Kültürün yapısal olarak var olabilmesi için, insanların malum olan esaslara istinaden yekvücut halini almaları, özetle bir terkip oluşturmaları gerekmektedir. Burada en önemli husus birlik ve beraberlik oluşturmaktır, insan sayısının bir önemi yoktur (Erdoğan, 1991: 108).

Kültür yapısı, insanlar arası bağlantılardan doğar, büyür ve gelişir. Toplumlar hangi müterakki ilerleyiş düzeyinde olursa olsunlar, mutlak suretle bir kültürel yapıya sahiptir. Dahası aynı toplumun farklı bölgelerinin, şehirlerinin, beldelerinin bile kendine ait kültürel yapıları bulunmaktadır. Kültürel sistemin öğrettikleri yalnızca zaman boyutlu değildir, aynı zamanda toplumsaldır. Bu öğretiler, toplumlarda yaşayan insanlarca var edilir ve paylaşılır. Kültürel yapı üzerinde çalışmalarda bulunan Güvenç; kültür kavramının ilmî anlamda kültür, insanî anlamda kültür, bedii anlamda kültür, maddi ve biyolojik anlamda kültür olmak üzere dört farklı anlamda kullanıldığını belirtmiştir. Bundan dolayıdır ki, kültür münferit bir kavram olmayıp, birbirinden farklılıkları ile ayrışan ve sınıflandırmaya yardımcı olan faktörlerden oluşmaktadır (Şişman, 1994: 42).

Kültürü daha iyi anlamak adına evvela kültürel yapının etkenlerine göz atmak gerekmektedir. Bahse konu olan kültürel faktörler Tablo 1.1'de gösterilmektedir;

**Tablo 1. 1** Kültür Yapısını Oluşturan Faktörler

Ahlak	Batıl İnançlar Büyü	Yemek	Oyunlar
Görgü	Ceza Kanunları	Ortak Çalışma	Miras Kanunları
Aile	Dinsel Ayinler	Evren bilim	Yemek Vakti
Bayram ve Kutlamalar	Yaş Derecesi	Dans	Musiki
Folklor	Atletik Sporlar	Dekoratif Sanatlar	Rakamlar

Yiyecek Yasakları	Maddi Mücevherler	Tetik	Nüfus Politikası
Cenaze Törenleri	Takvim	İş bölümü	Statü Farklılıkları
Dil	Temizlik Eğitimi	Rüya Tabiri	Ticaret
Hukuk	Kamu Organizasyonları	Talim	Ziyaret

**Kaynak:** Robock ve Simmonds, 1983' den Akt., Asunakutlu, T., ve Safran, B. 2004: 35.

Tablo 1'den yola çıkacak olursak, kültürel yapının en önemli özellikleri şu şekilde özetlenebilir; kültür öğrenilebilir, kültür paylaşılır, kültür değişime uğrayabilir, semboller ve manalar birbirleriyle alakalıdır.

Kültürü var eden her etken, kendi özüne göre bir değer barındırır, bu değerleri kültüre aksetmektedir. Nakledilen her bir öz değer, kültürün daha fazla canlanmasını sağlayacak etkenlerdir. Bu etkenler, kültürün maddi ve manevi elemanları içerisinde devamlı surette bir bağlantı halinde olacağından, bir etkende olan değişim ve farklılık diğerini de tesiri altına alabilir. Tablo 1'de yer alan dil, inanç gibi temel etkenlerde meydana gelecek bir değişim, ahlak kurallarını etkileyebileceği gibi, ahlak kurallarında zuhur eden bir farklılaşma da diğer etkenleri etkileyebilir (Şimşek, 2019: 14).

### 1.1.3. Kültürün Özellikleri

Kültürün ne olduğunu ne manaya geldiğini daha net anlayabilmek adına, onun kimi yetileri üzerine yoğunlaşmak gerekmektedir. Kültürün bir kısım temel özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

**1. Kültür toplumsaldır:** Her jenerasyon kendinden evvelki nesilden öğrendikleri öğretileri ve kendisinin kültürün geneline kattıklarını bir sonraki nesile devretmektedir. Bundan dolayı, kültür âdemoğlu adına kendi toplumunun mirasıdır. Yani bireyler, kültürü daha evvelki kuşaklardan gayret ve deneyimlerinin bir mahsulü olarak devralmaktadır. Kültür, toplumsaldır ve bireyler içerisindeki etkileşimden hayat bulur, burada doğar, büyür ve gelişir (Lundberg, 1970'den Çev. Ozankaya Akt., Güney, 2013: 26).

**2. Kültür öğrenilir ve öğretilir:** İnsanlar doğumuyla beraberinde hiçbir kültür öğesini yanında getirmez. İçine doğduğu toplumda kültür elemanları hazırdır. Ancak, toplumsal kültür bir seferde var edilmemiştir. Örneğin, Çinliler çubuklarla yemek

yerken, batıdaki gelişmiş ülkelerin insanları çatal bıçakla yemek yer. Dolayısıyla bu durum, kendi kültürlerini öğrenmelerinden ileri gelmektedir (Güney, 2013: 27).

**3. Kültür değişebilir:** Kültürün geçmiş nesillerden, muasır nesillere aktarılan bir miras olması onu devralan nesilde değişmeyeceği manasına gelmez. Çünkü, çağcıl ve yeni kuşaklarda devralınan kültürde değişimler yaparak kültürün zenginleşmesine yardımcı olur. Örneğin, kömür yakılan sobalarının yerine, kalorifer veya elektrikli ısıtıcıların kullanılması gibi (Güney, 2013: 27).

**4. Kültür devredilir ve devamlılık gösterir:** Kültür öğrenilir, adet halini alır, netice itibariyle irsiyet (soyaçekim) vasıtasıyla kuşaktan kuşağa aktarılır. Hayvanlar da öğrenme yetisine hakimdir. Öğrendiklerini tamamıyla yavrularına kasti olarak aktarabilen tek varlık insandır. Bu hususta konuşma yani dil kültürün temel aktarma aracıdır (Güvenç, 1995: 103).

**5. Kültür gereksinim gidericidir:** Kültürün farklı gereksinimleri doyurma özelliği vardır. Bireylerinde bedensel ve sosyal gereksinimlerini doyurur. Esasında kültürler dahilindeki benzeşme ve paydaş noktalar, kültürün bireylerin temel hayatı gereksinimlerini gideren bir vahdaniyet arz etmesidir (Güney, 2013: 27).

**6. Kültür öğeleri arasında bir ahenk mevcuttur:** Çeşitli insan ve topluluklar yer aldıkları kültür ve üst kültür grupları ile bağdaşır. Ahenk içinde yaşayarak toplumda tam bir vücut olurlar. Toplumlarda nesep (sülale, soy bağı), yasalar, sanat, iktisadi yaşam, gelenekler görenekler, töresel değer ve yargılar birbirini tam eden bir bütün halindedir (Çüçen, 2005: 113:101).

**7. Kültür kurallar sistemidir:** Kültür, toplumlarca benimsenmiş olan uygun kural ve kaidelerden hayat bulmaktadır. İnsanların gruplar şeklinde yaşamalarını sağlayan yazılı ve yazılı olmayan kaideler, kültürün vücut bütünlüğünü ve sürekliliğini sağlar. Zira, bunlar vasıtasıyla töresel kazanım gerçekleşir ve gelecek kuşaklara aktarımı sağlanır (Güney, 2013: 30).



8. Kùltür bütùnleřtiricidir: Hemen her kùltür kendi arasında bir bütùn halindedir. Başka bir ifade ile kùltür; bir toplumda, toplum dahilindeki bireylerin ortaklaşa sahip oldukları kurumların birbiriyle ilintili bir bütünüdür. Kùltür, bir birleşmedir ve her parçası bir diğeriyle anlamlı bir bütùn var eder. Sonuç olarak birbirlerini tamamlar ve bir nitelik taşır (Eroğlu, 1996: 5).

#### **1.1.4. Kùltürün İnsan Davranışlarına Yön Veren Esasları**

Her ulusun kendine ait görüş, inanış ve değerler sistemi bulunur. Bunlar halk arasında makbul olanı yahut olmayanı tespit etmede toplumu algılamada ve mütalaaların (faaliyet) hangi usullerle yerine getirileceğini belirlemede önemlidir. Toplumlara ait başka örf ve adetleri, töresel değer kanıları ve inanışları bulunmaktadır. Bunlar hemen her grup adına sahici ve geçerli olmayabilir. Kùltürün bu esasları zaman süresince kalıplaşır ve birbirine ilintili bir hale gelir.

Tutum ve davranışlarımızı belirleyip, yön tayin eden kùltür esaslarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Güney, 2013: 31-37):

- Değerler,
- Sosyal normlar (grup üyelerinin belirli bir bağlamda nasıl davranmaları gerektiğini belirleyen kurallar veya ilkeler bütünü),
  - Yazılı normlar (kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge ve kararname vb.),
  - Yazısız normlar (töre, örf, adet, gelenek, görenek, ahlak),
  - Töre, görgü, gelenek ve görenekler,
  - Anomi (normsuzluk, kurallara uymama davranışı).

#### **1.2. Kuşak**

Bu başlık altında, kuşak kavramı ve kuramsal çerçevesi, kuşakların sınıflandırılması konularına değinilmiştir.

##### **1.2.1. Kuşak Kavramı ve Kuramsal Çerçevesi**

Toplumun ayrılmaz bir parçası olan birey, toplumun içine doğduğu andan itibaren zaman içerisinde öğrendiği toplumsal kural ve kaidelere adapte olmaktadır. Öğrenmiş olduğu bu davranışları ise, yine toplum dahilinde yaşamını sürdürürken ortaya koymaktadır. Genç yaşlarda kendini gösteren, toplum kurallarına adapte olma davranışı ortak bir öğrenme neticesinde, bireylerin benzer duygu, düşünce, tutum ve davranışlara sahip olmasıdır. Fakat toplumun gereksinimleri zaman ilerledikçe

değişmektedir. Bu sebeple farklı zamanlarda yaşayan bireyler arasında çeşitli duygular gelişebilmektedir. Bahse konu olan bu duygu, tutum, davranış ve algılama farklılığı “kuşak” kavramıyla ifade edilmektedir (Şalap, 2016: 7).

Kuşak kavramı ilk defa; 1929 senesinde yayımlanmış olan, sosyal ve zihinsel hareketlerin durumunu daha iyi kavrayabilmek adına, kuşakların önemine değinen “Kuşaklar Sorunu” isimli makalede, sosyolog Karl Mannheim tarafından incelenmiştir. Mannheim kuşak kavramına yönelik ifadelerini, “birbirleri arasında bağlantı olan, özdeş toplumsal zihne, benzer kültürel yargılara sahip olan bireylerden meydana gelen bir topluluk” şeklinde açıklamaktadır. Bu bağlamda bireyler, toplumsal dönüşümlere ve önemli hadiselerle maruz kaldıkları için duygu ve düşünceleri ortaktır. Ancak meydana gelen sosyal ve toplumsal hadiseler, bireylerin düşüncelerini etkilemektedir. Bu durum aynı zaman diliminde dünyaya gelen bireylerin tutum ve davranışlarının biçimlenmesini sağlamakta, ortak bir yaşıt kişiliği ve mantalitesi oluşturmaktadır (Deveci, 2018: 60).

Mannheim, bir kuşağın varlığından söz edebilmek için toplum dahilinde şu özelliklerin bulunması gerektiğini ifade etmektedir. Bunlar (Bezirci, 2012: 9):

- Kültürel süreç içerisinde yeni katılımcıların kendini göstermesi,
- Geçmiş katılımcıların devamlı surette yok olması,
- Bir kuşağa mensup olan bireylerin, tarihî süreç dahilinde zamansal olarak yalnızca belirli bir kısmında bulunmaları,
- Kültürel değerlerin bir kuşaktan diğer kuşağa aktarılması,
- Bir kuşaktan diğer kuşağa geçişin devamlı olmasıdır.

Kuşak kavramı TDK’ ya göre; “takriben özdeş yıllarda dünyaya gelmiş, aynı yüzyılın koşullarını, birbirine benzeyen sorunlarını, kaderlerini sırtlanmış, benzer ödevlerle mükellef olmuş bireyler topluluğu ve yaklaşık yirmi beş, otuz yıllık yaş gruplarını oluşturan bireyler öbeği, göbek, nesep, batın, jenerasyon” şeklinde tanımlanmaktadır ([www.sozluk.gov.tr/kuşaknedir](http://www.sozluk.gov.tr/kuşaknedir), Erişim Tarihi: 12 Ekim 2022).

Kuşak kavramının tarihi sürecini yazılı kaynaklara göre ele alıp incelediğimizde, bazı kaynaklarda Antik Yunan Medeniyetine, bazı kaynaklarda ise eski Mısır uygarlığına kadar uzandığı gözlemlenmiştir. Geçmişten günümüze gelen ve toplumsal olaylarla ilintili olmak suretiyle kuşak tanımlamaları ve sınıflandırmaları yapılmıştır (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014: 167).

Kuşak kavramı üzerine öteki tanımlamaları incelemek gerekirse kuşak; ebeveynlerin, çocuklarının dünyaya gelişleri arasındaki takribi devir aralığı veya benzeş zaman aralıklarında doğmuş olan, benzer iktisadi ve sosyal hareketlerin etkisi altında kalmış, benzeş tutum, davranış kalıplarına sahip olan kişiler şeklinde ifade edilebilir (Göksel ve Güneş 2017: 809).

Başka bir ifadeye göre; bilinen bir dönemde dünyaya gelmiş kişilerin gelişim periyotlarında deneyimledikleri soysal, kültürel, siyasi hadiseler ve teknolojik ilerlemeler onları öteki kesitlerden ayırır. Bahse konu olan bu kesitlerin, olay ve olgulara verdiği tepkiler, özlerini anlatma biçimleri, hayalleri, beklentileri, amaçları ve güdülenme kaynakları kuşakları var etmektedir (Başgözde ve Bayar, 2015: 122).

Kuşak kavramı; ihtimal dahilinde ortak ecdattan ileri gelen, gerçek hatta çeşitli evrelerden geçen bir hısımlık deyimidir. Kuşak kavramı, akrabalık bağlantısını ifade etmek adına seçkin bir birim olarak işlev görmektedir. Örneğin, ebeveynler, büyük anne-büyük baba, çocuklar ve torunlar ile yerleşim uygulamaları, evlilikle alakalı kural ve kaideler, aile sistemlerinin incelenmesi için gereklidir (Şimşek, 2019: 17).

### **1.2.2. Kuşakların Sınıflandırılması**

Kuşakların sınıflandırılması ile ilgili yazın taraması yapıldığında, kuşaklara ait olan zaman, dizin aralıklarının özelliklerinin çeşitlilik gösterdiği ve buna bağlı olarak kuşakların adlandırılmasının da farksız olmadığı görülmektedir. Kuşakların sınıflandırılması yapılırken, kuşakları net ve kesin sınırlar koyarak ayırmak oldukça güçtür. Fakat bu konuda yapılmış olan, literatürde en çok kullanılan kuşaklara ait sınıflandırmalar ve dönemleri beş sınıfa ayrılmış olup Tablo 1.2’de gösterilmiştir.

**Tablo 1. 2** Kuşaklara Ait Sınıflandırmalar ve Dönemleri

<b>Kuşak Adı</b>	<b>Dönemi</b>
Sessiz Kuşak (Savaş Kuşağı – Silent Generation)	(1927-1945),
Bebek Patlaması Kuşağı (The Baby Boomers Generation)	(1945-1966),
X Kuşağı (Gen X – Baby Busters)	(1966-1979),
Y Kuşağı (Echo Boom – Millenials)	(1979-1997),
Z Kuşağı (Gen Z)	(1997 ve sonrası)

**Kaynak:** Erer, 2020: 580.

Kuşaklar aynı zamanda bir ülkenin tarihsel gelişiminin etkisi altında kalmaktadır. Bu dönemde yaşanan büyük çaptaki sosyal, siyasal, iktisadi hadiseler gelişim dönemindeki kişileri, hali hazırda dahil oldukları kuşağın değer ve inanış düzenini, arzularını, tutum ve davranışlarını etkiler (Yolbulan ve Yalman, 2013: 139).

#### **1.2.2.1. Sessiz Kuşak (Savaş Kuşağı – Silent Generation)**

Savaş Kuşağı olarak da adlandırılan bu kuşak, 1927-1945 tarihleri arasında doğanları içine almaktadır. Büyük Bunalım (1929-1939) ve akabinde gelişen II. Dünya Savaşı (1939-1945) bu zaman diliminde yaşanmış önemli olaylardandır. 1940-1945 senelerinde, daha az bebek dünyaya gözlerini açmış ve bundan dolayı nüfusun artış hızı gözle görülür derecede azalmıştır. Bu zaman dahilinde, kendini gösteren işsizlik ve beraberindeki iktisadi problemler insanları tasarrufa yöneltmiş ve doğum oranı yükselmemiştir. İki büyük dünya savaşı arasında hayatını idame etmiş ve esasında “savaşın çocukları” diye adlandırabileceğimiz ilgili kuşak, çocukluğunu acılarla, problemler ve yoksulluklar içerisinde geçirmiştir (Gündüz ve Pekçetaş, 2018: 92).

Bu kuşakta doğan çocuklarda, en mühim kültürel oluşum geniş aileler ve bu hâlin doğurduğu daha samimi komşuluk bağlarıdır. Bu bağlantı ilişkisi, değer açısından gücü kabul etme, liderlere sadakatle bağlılık, olması gerektiğinden fazla çalışma ve vatana memlekete kendini adama gibi kavramların baskın şekilde yaşanmasına sebebiyet vermiştir. Yaşam felsefeleri hayatta kalmak için çalışmaktır (Akdemir vd., 2013: 14).

### **1.2.2.2. Bebek Patlaması Kuşağı (The Baby Boomers Generation)**

II. Dünya Savaşı'nın ardından dünya genelinde meydana gelen nüfus artışı nedeniyle 1945-1966 yılları arasında doğan bu kuşak "bebek patlaması kuşağı" (Baby Boomers) olarak adlandırılmaktadır. Bu yıllarda artan doğum oranları ile barınma alanları artmaya başlamış, lise eğitimi kapsamlı olarak artmış, mahalle kültürü oluşarak, uyuşturucu kullanımı yaygınlaşmıştır. Ek olarak, savaş tezatlı (karşıt) söylemlerde artış göstermiştir (Demirkaya vd., 2015: 188).

Dönemin en mühim hadiseleri; Ay'a yapılan seyahat, insan hakları hareketleridir. Gelişmenin ve refah seviyesinin baskın olduğu dönemde hayat bulan bu kuşak, harcama eğilimli bir kuşaktır. Doğu-batı sentezi dünyasında doğmuş, büyümüş olan bu kuşak; Türkiye'de "Değişim dönemi çocukları" veya "68 kuşağı" olarak bilinmektedir. Üniversitelerde yaşanan hadiseler, ekonomik sallantılar, sağ-sol çatışmalarıyla yetişen bu kuşağın yaşadığı en kayda değer olay, televizyonun evlerde kendini göstermesi ile tek kanallı dönemin başlamasıdır (Gündüz ve Pekçetaş, 2018: 93).

Bu kuşağa dahil olanlar, sadakat algıları yüksek, aza kanaat eden, bir iş yerinde uzun vadede çalışabilen bir yapıya sahiptir. Gayretli, amaçları olan, kararlarında terslik olmayan, pozitif yönlere sahip olsalar da yargılayıcı, işkolik ve bencillik gibi negatif yönlere de sahiptirler. Meşakkatli işe ve uzun zamanlar çalışmanın önemine inançları vardır. İş yaşamında öncelikli husus aldıkları maaşlardır. Grup mütalaasına ve grup toplantılarına ihtimam gösterirler. Savaş dönemini gördükleri için keyfilerine ve eğlenmeye düşkündürler (Adıgüzel, Batur ve Ekşili, 2014:172).

Bu kuşağın öteki kuşaklara aktarım sağladığı ve şimdilerde halen devam etmekte olan en önemli mirası, mal varlığı ve emeklilik rejimlerinin kendini göstermesi, ayrımcılığın yerini kadın erkek eşitliğinin alması, ırk ayrımcılığına karşı mücadele ve çevreye karşı hassas olmaktır (Göksel ve Güneş 2017: 811).

### **1.2.2.3. X Kuşağı (Gen X – Baby Busters)**

X Kuşağındaki X, "ex olmak" manasından ileri gelmektedir. Nüfusun yükselişinin durakladığı "kayıp kuşak" olarak da adlandırılan, 1966-1979 tarihleri arasında doğanlar ve demografik şekilde benzeş özellikleri gösteren insanların oluşturdukları

kuşak olarak bilinmektedir. X kuşağı, Türkiye nüfusunun %22'sini oluşturmaktadır. Bu kuşağı tanımlayan sıfat ise; "rekabetçi" olarak belirlenmiştir (Mercan, 2016: 64).

X kuşağı, şahsını topluma karşıt olarak niteleyen, ağır siyasî çıkışlarda bulunan, kendi giyim tarzını oluşturan, katı müziklere ve metal tarzı gibi aykırı hayat biçimlerine sahip olan bir nesildir. İlgili kuşağa mensup bireyler; bilinen bir çevreye sahip olma, maddi güç ve fazlaca sosyalleşme ile kendi varlıklarını ifade etmeye gayret göstermektedirler. X kuşağı mensupları, çalışma hayatında oldukça sadakatli, kanaatkârlık hisleri hayli fazla ve aynı işte uzun zaman iş görmüş kişiler olarak tanınmaktadır. Bebek patlaması kuşağına istinaden ne kadar iş hayatında vefalı ve mutemet (kendisine güvenilen, inanılan kimse) olsalar da daha iyi bir hayat ve gelecek adına fırsatlar gözetmiş, reforma denk geldiklerinden mecburi şekilde teknolojiyi kullanmaya başlamışlardır. Kadınlar ise, bu zaman diliminde yeniden çalışma hayatına dahil olmuş ve iş yaşamında yol alma arzularından ötürü, az çocuk sahibi olmak istemişlerdir (Başol ve Aydın, 2014: 3).

Toplumsal problemlere istinaden, oldukça hassas, işlerine ait güdülenmeleri üst seviyede olup otoriteye karşı saygılıdır. Şahsi sıkıntılarını yine şahsi olarak çözüm getirmeye çalışan, bu sebeple de kendi öz güvenleri ile iş görübilirlikleri yüksek seviyede olan bir kuşaktır (Akdemir vd., 2013: 15).

#### **1.2.2.4. Y Kuşağı (Echo Boom – Millenials)**

Literatür incelendiğinde Y kuşağı, hemen her şeyi sorgulayan anlamında 'Why' kuşağı olarak adlandırılmış ve kısaca "Y" şeklinde isimlendirilmiştir. 1979 ile 1997 seneleri arasında doğan Y kuşağına; "internet kuşağı, eko patlaması (echoboomers), milenyum kuşağı (millenial) ve sonrakiler (nexters)" gibi çeşitli isimlendirmeler de verilmektedir. İfade edilen bu tanımlamalar, Y kuşağının kendisinden evvel gelen kuşaklardan ayrımını ve farkını belirtmek adına kullanılmaktadır. Y kuşağı Türkiye nüfusunun %25'ini oluşturmaktadır. Y kuşağını tanımlayan deyim yaratıcıdır (Başol ve Aydın, 2014: 3).

Y Kuşağına dahil olan bireyler, ailelerinin oluşturduğu muhafazakâr ve güvenilir ortamda yetişmişlerdir. Doğdukları zaman dilimi ise, boşanma seviyesinin hayli yüksek olduğu, doğum kontrolünün yaygın hale geldiği bir döneme denk

geldiğinden, bu jenerasyonun çocukları ailelerince çok istenen, çok sevilen ve değer verilen çocuklardır. Y kuşağına mensup olan bireyler, yetiştirilme tarzları nedeniyle bencil ve kendilerini fazla umursayan bireylerdir (Çemberci vd., 2014: 61).

Y kuşağı, hürriyet, özgürlük algısına düşkün ve teknoloji ile içli dışlı olan bir nesildir. Hayatlarını serbest ve rahat yaşamak onlar için önemlidir. Flipflop'lar (parmak arası terlik), iPod, tatoo (döğme) ve kapri (kısa pantolon) tarzlarının bir parçasıdır. İş görmeyi sevmektedirler fakat hayatlarının yalnızca işten ibaret olmasını da istememektedirler. Otoriteye, güce karşı koyan, iş yaşamlarında kati derecede eleyici, diğerlerinden daha hızlı iş görüp, başarısını ispatlama gayretindedirler. Bu zamanın bazı önemli olayları ise; Körfez Savaşı (İran-İrak Savaşı), 11 Eylül Saldırıları, İnternet, Globalleşen Dünya, iPod, cep telefonu, Google, msn ve benzerleridir (Mercan, 2016: 65).

Bu bireyler, tatmin olamayan kişiler olmakla birlikte devamlılık, etik, girişimcilik vb. terimlere ihtimam göstermektedirler. Y kuşağında, çalışma ve mahrem hayat terazisi vardır. Bir işte, kademe atlamak için gereğinden fazla gayret gösterirler. Bunun haricinde Y kuşağı bireyleri; internet vasıtasıyla alışveriş yapan, öğrenmeye, bilgi edinmeye arzusu olan, aynı zamanda birçok işi çevirebilen, tez canlı, teke tek iletişime ehemmiyet veren, esnek çalışma şartlarına ilgi duyan, sürekli olarak iş değiştirmekte engel görmeyen, özellikle çalışma hayatında bariz ve kesin direktifler arzulayan, topluma fayda sağlamaktan daha çok, paraya ve parayı kazanmaya önem veren, sosyal iletişim ağlarıyla (Facebook, YouTube, Google, MSN vb. gibi) iletişim kuran bireylerdir (Yüksekbilgili, 2013: 345).

#### **1.2.2.5. Z Kuşağı (Gen Z)**

Z Kuşağının, hangi yılları içine aldığı hususunda araştırmacılar net ve kesin bir karara varamamışlardır. Kimi araştırmacılar, 1990'ların ortası ve 2000'li yılların sonunda doğanları bu kuşağa dahil ederken, bazı araştırmacılar ise, 2000'li yılların başından bugüne kadarki zaman dilimini Z Kuşağı olarak ifade etmişlerdir (Mücevher, Akçakanat ve Demirgil, 2017: 142).

Çalışmamızda 1997 yılı ve sonrasında doğanların esas alındığı, geleceği temsil eden ve tamamen teknolojik bir çağda doğmuş olan Z Kuşağı; dijital yerliler, kristal

kuşak, milenyum çağı çocukları, .com çocuklar, net kuşağı, kuşak 1, internet kuşağı, Instant online (her daim çevrimiçi), Next Generation (Gelecek Jenerasyon), iGen, gibi isimlerle anılmaktadır (Levickaité, 2010'dan Akt., Başol ve Aydın, 2014: 4).

Bu kuşaktaki bireyler, dikkat süresi çok az, hız sever, sabırsız, bağımsız, güven arayışında olan, yalnızlığa verdikleri önem ile olağanüstü biçimde bireysellik yaşadıkları ve yaşamaya devam edeceklerinden dolayı “yeni sessiz kuşak” (The New Silent Generation) olarak da adlandırılmaktadır (Strauss ve Howe, 1999'dan Akt., Yüksekbilgili, 2013: 346).

Z kuşağını, cep telefonları, kablosuz internet ve bilgisayar oyunları vasıtası ile ziyadesiyle geniş oranda, dijital iletişim teknolojilerine bizzat evlerinden ulaşan ilk jenerasyon olarak ifade etmek hatalı olmayacaktır. Dijital çağın çocukları olarak ifade edilen Z kuşağı, beşeriyet tarihinin dokunma, görme, duyma vb. motor yetenekleri senkronizasyonu en yüksek seviyeli olarak sonuca kilitli, doyumsuz, istikrarsız ve kalıtımsal tüketici olarak ifade edilmektedir (Gümüş, 2020: 385).

Teknolojinin içine doğan ve teknolojik ilerlemeye tanıklık eden bu kuşak, bilgiye çok basit yollarla ulaşmakta ve bilgisayarları kitaplara, metni konuşmaya tercih etmektedir. Z kuşağı, teknolojiye olan arzusu, evrensel bağlantılar ve eğitim yönünden dünyanın şimdiye değin görüp görebileceği en donanımlı kuşaktır. Bu kuşağı öteki nesillerden farklı kılan en mühim özellik, başkalaşımın çok hızlı ve kırılmalar biçiminde olduğu bir döneme tanıklık etmeleri ve dünyaya gelmeden önce kişilikleri ile ilgili varsayımlarda bulunulabilen tek kuşak olmalarıdır (Altıntuğ, 2012: 206).

Günümüz iş yaşamında, net olarak yer almamalarından dolayı tutum ve davranışları tam olarak araştırılamamıştır. Literatürde sosyal hayatlarıyla ilgili bilgi sınırlıdır. Ancak iş hayatına atıldıklarında bireysel yaşamayı benimsemeleri, bilgilere hızlı ulaşabilmeleri sebebiyle, çalıştıkları organizasyonlara sadık ve daimî kalamayacakları, gönülsüz ve bilinçsiz bir iş görme içerisinde bulunabilecekleri, işlerden hızlıca sıkıldıkları için, kolayca iş değiştirebilecekleri öngörülmektedir. Öte



tarafından, düşünce gücü, hak arama, çeşitli sosyal örgütlerle bağlar hususunda öteki kuşaklardan daha başarılı olmaları da umulmaktadır (Başol ve Aydın, 2014: 4).

### **1.3. Kişilik**

Bu başlık altında, kişiliğin kavramsal çerçevesi, kişiliğin üç güçlü bileşeni, kişiliği oluşturan faktörler konularına değinilmiştir.

#### **1.3.1. Kişiliğin Kavramsal Çerçevesi**

Kişilik kavramı geçmişten günümüze ilgi duyulan konuların başında gelmektedir. Kişilik olgusuna duyulan bu ilginin, kişiliğin oldukça fazla çeşitlilik göstermesinden, insanların kendini aramasından ve araştırmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Kişilik kavramının Latince 'de kişi anlamına gelen "*persona*" kelimesinden türediği ileri sürülmektedir. Latin kökenli olan bu kelime, Klasik Roma tiyatro oyunlarında sahne ve izleyiciler arasındaki uzaklıktan ötürü, izleyenlerin sergilenen oyunu anlamaları için aktörlerin yüz hatlarına uygun şekilde hazırlanmış, kendi dünyasının bir yansımasını gösteren "maske" anlamını taşımaktadır. Oyun esnasında oyuncular hayat verdikleri karakterlere göre maske kuşanmakta, bu şekilde konuşmakta ve şarkılar maskenin içinden seslendirilmektedir. Buna istinaden Latin dilinde "*persona*" kelimesiyle kişiler arasındaki farklılıklar ifade edilmek istenmiştir (Akıncı, Güven ve Demirel, 2015: 56-57).

Kişilik, bireyin etrafına karşı sergilediği tutum ve davranışlar, diğer bir ifade ile giyinmiş olduğu maskedir. Etrafı ile sürekli olarak iletişim halinde olan bir birey çoğu zaman duygularına, düşüncelerine ve bunlarla harekete geçirdiği eylemlerine farklı şekiller vermeye gayret gösterir. Kimi bireylerde bu olgu sürekli halde devam eder, ancak kimisinde de yerine göre farklı görünme çabası hakimdir. Dolayısıyla birey, devamlı veya bazı zamanlarda giyilen bu maskenin ardına saklanarak, kendini istediği gibi ya da başkalarının istediği gibi göstermeye çalışır. Sonuç olarak kişilik kavramı, kişinin çevresiyle oluşturduğu ilişkilerde ki tepkiyi ve bu ilişkilerde şahsını öne çıkarma şeklini içinde barındırmaktadır (Tathoğlu, 2015: 942).

Geçmişten bu yana yoğun ilgi gören kişilik kavramı, 1940'ların sonlarında kişilik psikolojisinin öteki sosyal bilim sahalarından ayrılmış akademik bir disiplin şeklinde incelenmesi ile beraber bilimsel olarak olgunlaşmaya başlamıştır (Çivici, 2019: 198).

Kişilik kavramı, hemen herkesin aklında bir şeyler çağırır. Ancak biçimsel olarak kişiliği tanımlamak ve bir kalıba oturtmak hayli zordur. Çünkü bu terim günlük hayatta pek çok farklı anlamda kullanılmaktadır. Buna bir misal verecek olursak, kişiliği oldukça güçlü veya kişiliği oldukça zayıf bireylerden bahsedilebilir. Kimi insanlar adına, “iyi bir insan evet ama kişiliği gerçekten bozuk” ya da “dışardan böyle gözüktüğüne aldanmayın, biraz yakından tanışsanız ne derece kişiliksiz bir insandır” ifadeleri kullanılır (Baymur, 1995: 250). Dolayısıyla kişilik, anlam bakımından içeriği hayli geniş bir kavramdır. Kişiliğin genel tanımı ile alakalı literatürde pek çok tanımlama bulunmaktadır. Bu tanımlamalardan bazıları aşağıda aktarılmıştır:

Arkonaç (1999: 395) kişiliği, “uzunca bir zaman dilimi içerisinde bireyi bir varlık şeklinde var eden, öteki bireylerden farklı kılan, bireyin kendine özgü bir biçimde düşünmesini, düşüncelerine göre davranmasını sağlayan, etrafına karşı sergilediği tepkisel özelliklerin bütünü” şeklinde tanımlamaktadır.

Akyıldız (2006: 4)'a göre kişilik ise, “bireyin doğduğu andan itibaren sahip olduğu özellikler ile sonradan kendine kattığı donanımlardır. Buna istinaden kişilik bireyin çevresine sergilediği kendine özgü tutum ve davranışlarının hepsi bu donanımların bir sonucudur” şeklinde tanımlanmaktadır.

Cüceloğlu (2015: 404)'na göre kişilik kavramı “bireyin iç ve dış çevresi ile iletişim halinde olduğu kendisini öteki bireylerden ayıran, kendi içerisinde tutarlı şekilde oturtulmuş ilişki ağı” olarak tanımlanmaktadır.

Kişilik, bireyin zihinsel, psikolojik, bedensel özelliklerine ilişkin bilgi sahibi olması, ilgili yetilerin yorumlanması, kendi adına çıkar sağlayacak ve tatmin olacak bir duruma geçmeyi arzu etmesi şeklinde ifade edilir. Bireyin çevresi tarafından kişiliği ise, toplum dahilinde belli başlı becerileri ve karakterleri barındırması şeklinde ifade

edilmektedir. Bu bağlamda, kişilik yetileri bireyi öteki bireylerden farklı kılan, onu biricik yapan bir vasıf taşımaktadır. Bireyler dış görünüşleriyle olduğu kadar, tutum ve davranışlarıyla da birbirinden ayrışırlar. Bu ayrışmalar esasında bireyin kişiliğini oluşturur. Kişilik olgusu bireyin kendisine olan fiziksel, zihinsel ve psikolojik özelliklerine dair ne kadar bilgi sahibi olduğu ile ilintilidir (Eren, 2001: 83).

Kişilik, bireyin kendi bünyesinde olan bitenleri fark etmesi, kendinin farkında olması, öz benliğine “ben buyum ve olduğum kişinin üzerine gitme arzusunda olmalıyım” demesidir. Dolayısıyla kişilik bireylerin farklı şart ve koşullarda özel davranışlar takınmasına neden olan yapısal ve dinamik özelliklerin tamamıdır (Erkutlu, 2018: 63).

Bu özellikler ise bireyi öteki bireylerden ayıran, farklılaştıran, onun eşsiz ve biricik olduğunu ortaya koyan, özünde değişmeyen devamlı ve tutarlı davranışlardır. Dolayısıyla bir bireyin kişiliği süreklilik vasfı taşır. Olağan bir bireyin kişiliği zaman geçtikçe pek değişime uğramaz. Bu kavramı meydana getiren üç esas nokta oldukça ehemmiyetlidir. Bunlar (Özalp ve Kirel, 2001: 83);

- Kişilik, tutarlı bir yapıya sahiptir.
- Kişilik biriciktir ve bireye özgüdür.
- Kişilik değişmezlik ve sabit olma özelliğine sahiptir.

Birey, farklı durum ve olgulara karşın kişilik yapısına uygun davranışlar sergiler. İlmli bir kişiliğe sahip olan birey, iş hayatında, sosyal ortamlarda, herhangi bir olay karşısında oldukça sakinidir. Çocukluk dönemlerinde, yetişkinlikte, olgunlukta hemen hemen hep sakin davranışlarıyla dikkat çeker. Fakat kimi bireyler hayalcidir, gerçeklerden oldukça uzaktır. Kimisi ise, gerçeklerle yüzleşip içinde bulunduğu durumu eksileri ve artıları ile kabullenir. Bazıları içe kapanık olup, durağan, sessiz, fazla konuşmayan, kendileriyle alakadar olan fazla çevresi olmayan, dahası olan çevresiyle de fazla irtibat kurmayan, çekimser kimselerdir. Bazıları ise, bu özelliklerin tam tersi dışa dönük olup, heyecanlı, sosyal, girişken ve konuşkan olan, keyiflerine düşkün, dost canlısı kimselerdir. İşte tüm bunlar, bireylerin birbirinden farklı ve biricik olduklarının bir göstergesidir (Aytaç, 2001: 60).

Kişilik kavramı hakkında yapılan en geniş tanımlamalardan biri Gordon Allport (1962) tarafından öne sürülmüştür. Allport'a göre kişilik, idiyokratik (yaradılışsal, bireyin fizyolojisinin spesifik yönü) bağlamda bireysel olarak fikir, düşünce, duygu, tutum ve davranışlar yaratan içsel, aktif bir organizasyon şeklinde tanımlanabilir.

Bu tanımlamadan hareketle, kişiliğin bazı özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Carver & Scheier, 1995; Akt. Kapusuz, 2016: 5);

- Kişilik, bireyi var eden dahili bir organizasyondur.
- Kişilik, yaratılış temellidir. Doğuştan gelen özellikleri barındırır.
- Kişilik, psikolojik bir kavramdır.
- Kişilik, birey ile dış çevre arasında köprü vazifesi kurar.
- Kişilik, tutum ve davranışlarda süreklilik sağlar.
- Kişilik, duygu, düşünce ve davranışlar ile karşı tarafa iletilir.
- Kişilik, bireysel biriciklikleri yansıttığından dış etkenler ile değiştirilmesi hayli zordur. Ancak kati suretle değişmez olduğu da söylenemez.

Görüldüğü üzere, kişilik kavramı hakkında pek çok tanımlama yapılmıştır. Dolayısıyla, kişiliği ve ilgili olduğu hususları yalnızca tek bir kalıba sığdırmak, tek boyutlu tanımlar olarak algılamak, araştırmak ve yorumlamak mümkün değildir. Sonuç olarak kişilik, bireyin doğumu ile başlayarak hayatını inşa eden, dış çevresi ile bağlantı kurmasında etkileyici nitelikte olan, ortaya koyduğu tutum ve davranışların zeminini hazırlayan, sosyal bağlamda varlığının oluşmasında yadsınamaz bir payı bulunan kavram olarak ifade edilebilir.

### **1.3.2. Kişiliğin Üç Güçlü Bileşeni**

Bir insanın kişiliği, diğer insanların üzerinde bıraktığı etki ve imajdır. Onun çevresiyle uyumunu sağlayan, ancak onu diğerlerinden ayıran farklılaştıran biricik ve tek yapan davranışlarının tamamıdır. Gündelik hayatta çok sık rastladığımız kişilik kavramı, karakter, mizaç gibi kelimelerle karıştırılmaktadır. Dolayısıyla, bu durum kişilik kavramı hususunda bir karmaşaya yol açmaktadır (Aslan, 2008: 9).

Kimi araştırmacılar, kişiliğin daha iyi kavranabilmesi ve anlaşılabilmesi için, kişiliği oluşturan bileşenleri ayrı ayrı başlıklar altında incelemişlerdir. Buna istinaden, kişilik kavramı üç güçlü bileşenden meydana gelmektedir. Bu bileşenler (Güncü, 2018:44);

- Karakter,
- Mizaç (huy),
- Yeteneklerdir.

Karakter, mizaç (huy), ve yetenekler genelde aynı anlamlarda kullanılmaya çalışılsa da bu üç bileşen esasında kişiliğin çeşitli boyutlarını ifade eder. Bununla beraber, kişiliğin yalnızca bu bileşenler ile ifade edilmeye çalışılması ise yetersiz kalacaktır. Bahse konu olan bu bileşenler, kavramın manası dahilinde belli başlı nitelikleri açısından aşağıda açıklanmaktadır (Köroğlu ve ark., 2007: 65).

### **1.3.2.1. Karakter**

Yunan matematikçi ve düşünür olan Heraklitos'un bir ifadesinde; "Ethos antroposios daimon" cümlesini kurduğu, bilinen en eski karakter kelimesinin ise bu cümle içerisinde geçtiği düşünülmektedir. İfadenin günümüze göre anlamı, "Bir kişinin karakteri, onun davranış biçimidir" şeklinde çevrilmiştir. İngiliz dilindeki "ethos" yani "etik" sözcüğünün kökeni buradan ileri gelmektedir. Dolayısıyla, bu sözcüğün bir diğer anlam içeriği de "karakter" olarak ifade edilmektedir (Vernant, 2003; Akt. Güncü, 2018: 45).

Karakter, bireyin doğumuyla birlikte kazandığı ve dış çevresi ile arasındaki bağlantıları neticesinde, oluşan yönelimlerinin tamamıdır. Birey, dünyaya gözlerini açtığında karakteri şekil almaya başlar. Öte yandan bireyin kişiliği ise, kendini keşfetmeye başladıktan ve olgun bir yaşa eriştikten sonra biçimlenmeye başlar. Bireyin doğumu ile şekil almaya başlayan karakter süreklidir ve değişim göstermez. Karakter, birey ergin bir çağa gelip, kişiliği oturuncaya kadar özerk halde bulunur ve bireyin kişiliği oturduktan sonra kendine yer edinir (Eren, 2001: 452).

Günümüzde bu kavramların, iç içe geçmiş olduğunu ve çoğu zaman birbiri yerine kullanıldıklarını duymaktayız. Bu konuya istinaden, Baymur (1995: 253) şu açıklamalarda bulunmuştur; karakteri kişilik olgusundan ayıran en önemli husus, bireyin ilk yaşlarını almasıyla birlikte, çevresiyle olan etkileşiminden bir takım değer ve yargıların kazanımıyla olgunlaşmasıdır. Benimsenmiş olan bu değer ve yargılar, kişiliğin oluşumunda da etkilidir. Dolayısıyla, bu yönden karakterin kişilik olgusu ile bağlantısı yadsınamaz bir gerçektir. Karakter, bireyin sosyal çevresine ve hayatın

gereklerine karşı gösterdiği tavidir. Fakat kişilik olgusu, bir bireyin şahsına özgü, bedensel, zihinsel ve ruhsal tüm özelliklerini ve karakteri de içinde barındıran daha geniş bir kavramdır.

Karakter özellikleri, kişiye özgü birtakım yakıştırmalar ile ifade edilebilir. Karakteristik özellikler ile bireyler birbirlerinden ayrıştırılabilir. Kiminin cesur, kiminin korkak, kiminin hırslı, kiminin koruyucu, kiminin güvenilir, kimisinin ise bunların tam tersi yetilere sahip olduğundan bahsedebiliriz. Bu özellikler bireyde kalıtsal şekillerde değil, sonradan hayatın çeşitli zaman dilimlerinde, tecrübe edinerek kazandığı karakter özellikleridir (Sarıtaş, 1997: 8).

### **1.3.2.2. Mizaç (Huy)**

Kelime anlamı olarak mizaç; “insanda içsel eğilimlerin, niteliklerin tümü, doğa, huy, yaradılış” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2021).

Mizaç, temel olarak bireye miras kalan duygusal nitelikleri içerir. Öte yandan mizaç, bireyin günlük yaşamında verdiği duygusal tepkilerin nicelik ve nitelik olarak değişmesidir (Köknel, 2005: 26). Bir kişinin mizacı, duygusal ve ruhsal yaşamının tüm niteliklerini kapsar. Karakter gibi mizaç da insan kişiliğinin sadece bir parçasıdır (Baymur, 1995: 254).

Her birey, dünyaya gelişi itibariyle farklı bir mizaçla doğar. Mizaç kelimesi aynı zamanda toplumda "huy" kelimesiyle de eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Mizaç, yapısal anlamda genetik ve biyolojik bir temeli olan tutum ve davranışları ifade eder (Goodwin ve Jamison, 1990'dan Akt., Güncü, 2018: 45).

Çevresel etkiler kişiliğimizi şekillendirirken, genetik ve biyolojik faktörlerin mizacımız üzerinde daha büyük etkisi vardır. Bununla birlikte, mizacımızın bir kısmı sonradan deneyimlerle veya alışkanlıklar yoluyla edinilebilir. Kişiye göre çeşitlilik gösteren durumlar; aniden sinirlenmek, olağan üstü durumlara karşı tepkisiz kalmak, bir anda hareketli ve neşeli bir halde olmak mizaç (huy) olarak ifade edilebilir. Atasözlerimizde belirtildiği üzere; “huylu huyundan teneşirde vazgeçer”, “ya huyundan ya suyundan kapmış”, “yumuşak huylu kişinin öfkesi pek olur” gibi sözler kişilik ile mizacın arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Nihayetinde bireylerin,

duygusal patlamaları, duygusal hareketsizlikleri, coşkudan heyecanlarının uyanması veya uyanmaması, tüm bunların sürekli olması gibi niteliklerin tamamı da mizaç ile alakalıdır (Köknel, 2005: 32).

### **1.3.2.3. Yetenekler**

Kişiliği var eden son güçlü bileşen olan yetenekler, temelde insanların yaşamlarında yapabildikleri şeyler anlamına gelmektedir. Yetenekler; bireylerin sabit bir olay örgüsü veya farklı bir durum karşısında ilişkileri kavrayabilme, analizde bulunabilme, çözümleyebilme ve neticelendirmeye ilişkin kimi zihinsel özellikleri gerçekleştirilmeye yönelik fiziksel niteliklerin tamamını ifade eder. Bu çerçeveden bakıldığında yetenek, bireyin zihinsel ve fiziksel yönden hâkim olduğu özelliklerin tümüdür diyebiliriz.

Yetenekler; zihinsel, fiziksel ve duygusal olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Zihinsel yetenekler, bireyin bir şeyi kavrama yahut yapabilme kabiliyeti, bir vaziyete uyum sağlama hususunda kendisinde var olan veya doğuştan gelen gücü olarak açıklanabilir. Bireyler, hayatları boyunca çok fazla belirsizlik ile karşı karşıya kalmaktadır. Dolayısıyla bu karmaşanın içerisinde doğru ve yanlış ayırt edebilmesi, ona göre tutum sergileyip davranışa dönüştürmesi, doğrudan doğruya zihinsel yetenekler ile ilgili bir niteliktir (Topçu, 2017: 43).

Bedensel yetenekler ise; bireylerin, duyu organları vasıtasıyla bazı olguları yerine getirebilme biçimindeki fiziksel özelliklerini ifade etmektedir. Bu yeteneklerin genel çoğunluğu bireylerin doğumundan itibaren getirdikleri, zamanla kullanılabilir hale dönüşen özelliklerdir. Fiziki olarak yürümek, dengede durmak, koşmak, renkleri ve sesleri birbirinden ayırt edebilmek, tatları ve kokuları algılamak, ellerin, kolların, ayakların belirli bir nizam içerisinde kullanılması, bedensel yeteneklerin en önemlilerindedir (Özer, 2013: 156).

Bu bedensel yetenek koordinasyonuna bir örnek verecek olursak; dünyanın en hızlı insanı olarak bilinen Usain Bolt'un (altı defa olimpiyat altın madalyası alan Jamaika asıllı olimpik atlet) koşu yarışları izlendiğinde, başlama çizgisinden bitiş çizgisine kadar olan koşusu sırasında, 100 metrelik alanı; el, bacak, ayak gibi uzuvlarını çok etkin ve tüm vücudunu bir bütün halinde kullandığını görebiliriz. Netice itibarıyla bu

koşucunun bedensel yeteneğini ne derece geliştirdiğini ve kendisine katkısını yarışlarda olan başarısından anlayabilmemiz mümkündür.

Duygusal yetenek, bireyin hem kendisinin hem de diğer bireylerin nasıl hissettiklerini sezerek onların dertlerini, sıkıntılarını dolayısıyla iç dünyalarını anlayabilmeyi ifade eder. Geçmiş zamandan günümüze bakıldığında sosyal bağlar daha fazla ve çeşitlidir. İnsan sayısının fazlalaşmasına istinaden, bu bağların da artması nedeniyle, yaşanan duygular, coşkular, heyecanlar da farklılaşmış ve sayıları artmıştır. Bu fazlalık sosyal gerçek ilişki deneyimlerinin ve duygusal heyecanların kısa ömürlü olmasına yol açmıştır. Günlük hayatımıza bakıldığında, kısa sürede pek çok sosyal bağ kurulup, aynı süre zarfında kopmaktadır. Bu kısa süreli sosyal bağların doğurduğu, duygu ve heyecan arasında, yerinde ve zamanında hızlı geçişler yapabilme yetisine duygusal yetenek adı verilmektedir (Eroğlu, 2015: 120).

### **1.3.3. Kişiliği Oluşturan Faktörler**

İlgili literatür incelendiğinde kişiliğin oluşumunda çok sayıda faktörün etkisi olduğu görülmektedir. Kişiliği oluşturan bu faktörlerin, kişiliğin olgunlaşmasında rol oynadığı bilim insanlarının ortak görüşüdür. Bunların kişiliğe etki boyutu, doğrultusu ve derinliği hususunda çeşitli görüşler mevcuttur. Dolayısıyla kişiliğin oluşumunda ve gelişiminde etkili olan genel kabul görmüş altı önemli faktör vardır. Bunlar (Eroğlu, 2015: 122):

- Kalıtsal (genetik) ve bedensel yapı faktörleri,
  - Sosyo-kültürel faktörler,
  - Aile faktörü,
  - Sosyal yapı ve sosyal sınıf faktörü,
  - Coğrafi ve fiziki faktörler,
  - Diğer faktörler,
- şeklinde belirlenmiştir.

#### **1.3.3.1. Kalıtsal (Genetik) ve Bedensel Yapı Faktörleri**

Yapılan araştırmalar; kişiliğin oluşmasında ve psikolojik özelliklerin temelinde kalıtsal (genetik) özelliklerin önemli bir yere sahip olduğunu göstermiştir (Barlı, 2010: 16).



Bu kalıtsal etkenlerin, kişiliği dolaylı biçimde etkilediğinden bahsedilebilir. Genetik özellikler, bireyin boyu, vücut yapısı gibi bedensel özelliklerini etkilemektedir. İfade edilen bu bedensel özellikler de bireyin kişiliği üzerinde dolaylı yoldan bir etki yapar. Buna bir örnek verecek olursak; çok uzun boylu olduğundan veya çok kısa boylu olduğundan dolayı, bir bireyin çocuk yaşta arkadaşları arasında alay konusu olan kişiliği, bu bedensel yapı durumundan etkilenecektir (Özalp ve Kırel, 2001: 85).

Kalıtım yoluyla nesilden nesile aktarılan, kişiliğin kendisi veya davranışın özü değildir. Bu durumun temeli, kalıtımın biyolojik olarak gelişip olgunlaştığı merkezi sinir sistemidir. Bu sistem, bireyin içinde bulunduğu sosyal çevreyle devam eden, etkileşimlerinin neticesi olan davranışın niteliğini ve niceliğini tayin etmektedir. Ayrıca bu tutum ve davranışların sürekli tekrar etmesi, alışkanlık haline gelmesi ve birikimi, kişiliğin omurgasını var eder. Bir başka ifadeyle, bireyin doğuştan getirdiği temel genetiği ve bireyin çevresi ile etkileşimi neticesinde kişiliğin oluştuğunu söyleyebiliriz (Köknel, 2005: 32-35).

#### **1.3.3.2. Sosyo-Kültürel Faktörler**

Bireyin, kalıtsal olarak getirdiği yetilerin üzerine inşa edilecek olan, kişilik özelliklerinin belirlenmesinde sosyo-kültürel faktörler önemli bir yere sahiptir. Bahse konu olan bu bireyin çocukluk, olgunluk gibi gelişim aşamalarının sürekli devam ettiği bir zamanda, içerisinde yaşadığı kültür, tutum ve davranışları üzerinde etkili olmaktadır. Bireyler, yetiştikleri sosyal toplumun kültürel özelliklerinden, gelenek ve göreneklerinden, değerlerinden, yaşam tarzlarından etkilenirler. Yaşadıkları bu sosyal ortamda, bireyler farkına varamasa da toplumun basma kalıp davranışlarına alışmak zorunda kalırlar. Kültürel faktörler soyut kavramlardan meydana gelirler. Dolayısıyla bu faktörler, zamanla bireyin kişiliğinde yer edinerek tutum ve davranışlarına yansiyarak somut bir hâl alırlar (Zel, 2007: 492).

Bireylerin gelecek hedefleri, ilgileri, sosyo-kültürel yapısınca biçimlenir ve kişiliğin meydana gelişinde önemli bir etkidir. Ancak, gerekli ve tek özellik değildir (Sarıtaş, 1997: 5).

Belli bir sosyal kültür ortamında yer alan bireyler, birbirlerinden farklı eğitim düzeylerine sahipken, ekonomik güçleri de birbirlerine denk değildir. Çocukluk

döneminden bu yana ortaya koyulan beklentiler, bireylerin kişiliklerinin inşasını da tesiri altına almaktadır (Kulaksızoğlu, 1998: 10).

### **1.3.3.3. Aile Faktörü**

Bireyin yetiştiği ve geliştiği aile ortamı, bireyler arasındaki bağların niteliği, kişiliğin inşa edilmesinde rol oynayan en temel etkenlerden birisi olarak kabul edilir. Bireyin kişiliği ve gelişimi burada temellenir.

Aile, normal koşullarda bireylerin içinde bulunduğu ilk sosyal ortamdır. Bireyler, anne ve babadan almış olduğu kalıtsal (biyolojik) özelliklerin dışında kişiliği var eden, psikolojik, duygusal, zihinsel özellikleri de yine onlar vasıtasıyla edinmektedir. Bireylerin, temel kişilik yetilerinin oluşmasında etkili olan temel kriter, sosyal değerleri ilk gördükleri ve öğrenmeye başladıkları aile ortamıdır.

Ailenin, kalabalık olması, ekonomik varlık durumu, soyu, inancı, ebeveynlerin eğitim seviyeleri, kardeşlerin doğum sıralaması gibi çeşitli unsurlar, bireylerin kişiliğinin inşasında etkili olmaktadır (Erdoğan, 1991: 110).

Buna bir misal verecek olursak; ekonomik durumu kötü olan bir ailede yetişen birey ile ekonomik durumu iyi olan bir ailede yetişen birey arasında, çeşitli unsurların sebep olduğu hayat koşulları nedeniyle bireylerin kişiliklerinde de farklılıklar oluşacaktır (Hellriegel ve ark., 2008; Akt., Topçu, 2017: 39).

### **1.3.3.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörü**

Bireyler, içinde bulunduğu sosyal yapı ve sınıflara göre farklı olanaklara sahip olmaktadır. Bireylerin doğduğu ve geliştiği ilk ortam olan aile faktöründen sonra; toplumsal yapı içerisinde, çeşitli eğitim ortamlarına ve buna istinaden büyüme, olgunlaşma etmenlerine sahip olması, bireylerin kişisel olarak farklılıklarını açığa çıkarmaktadır. Bireyin dahil olduğu sosyal yapı, onun hayat tarzını, düşünme ve eyleme geçme şeklini, tüketme alışkanlıklarını netice itibarıyla onun kişilik yetilerini etkiler (Topçu, 2017: 40).

Örneğin; maddi olarak varlıklı, yüksek imkân ve fırsatlara sahip sosyal bir yapı içerisinde dünyaya gelen çocuk, büyüdüğü sosyal sınıfın özelliklerine istinaden

büyük olasılıkla, tutum ve hareketleri bu sosyal yapıya uygun, gelir düzeyi yüksek olan seçkin bir iş koluna sahip olacaktır (Güney, 2013: 191).

#### **1.3.3.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler**

Kişiliğin var olmasında etkileyici olan faktörlere bakıldığında, coğrafi ve fiziki faktörlerin tesiri yadsınamaz bir gerçektir. Dünyanın Kuzey bölgelerinde yer alan insanlar, sürekli maruz kaldıkları kapalı ve yağışlı havanın etkisiyle sert, ilgisiz bir mizaca meyilli olurlar iken, güney bölgelerde sıcak iklim ortamında yaşayan bireylerin ise, uyumlu ve ılımlı bir mizaca meyilli oldukları görülmektedir (Zel, 2007: 17).

Yaşanılan fiziki bölgenin rakımı (deniz seviyesinden yüksekliği), insanların kişilik oluşumunda doğrudan olmasa da dolaylı olarak etkili olmaktadır. Sıcak ve ılıman iklimi olan ülkelerde dört farklı mevsim yaşanmaktadır ve bahse konu olan mevsimler çok yoğun ve ani şekilde değişebilmektedir. Sonuç olarak hava ve iklimsel koşullar değişim gösterdikçe bireyler pek çok özellik, tutum ve davranışlarında farklılık gösterirler (Eroğlu, 2015: 169).

#### **1.3.3.6. Diğer Faktörler**

Kişiliğin var olmasında yalnızca kalıtsal (genetik) ve bedensel yapı, sosyo-kültürel, aile, sosyal yapı ve sosyal sınıf, coğrafi ve fiziki unsurların etkisi yoktur. Bunlar haricinde çeşitli faktörler olan medya iletişim aygıtları, yetişkinler grubu (kişinin örnek aldığı bir yetişkin) ve doğum sırasının (tek çocuk, ikinci çocuk, en küçük çocuk gibi) da etkileri vardır.

Kitle iletişim araçlarının belirgin etkileri vardır. Bu araçlardan faydalanan ya da faydalanmayan bireylerin, kişilikleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Kitaplar, bildirgeler, mecmualar, bilgisayar vs. şeklindeki araçların çocukların olgunlaşmasında ve gençlerin davranış temelleri edinmelerindeki tesirleri oldukça fazladır (Erdoğan, 1991: 243; Güney, 2006: 192-193).

#### **1.3.4. Kişilik Yaklaşımları**

Kişilik olgusunun davranışsal yönünü analiz eden araştırmacılar, kişiliğin oluşumunu ve gelişimini araştırarak konu ile alakalı birtakım yaklaşımlar geliştirmişlerdir. Bu

yaklaşımların bazıları, kişiliğin var oluş biçiminden yola çıkarlar, bazıları ise kişiliğin görünümünü baz alırlar (Erdoğan, 1991: 244).

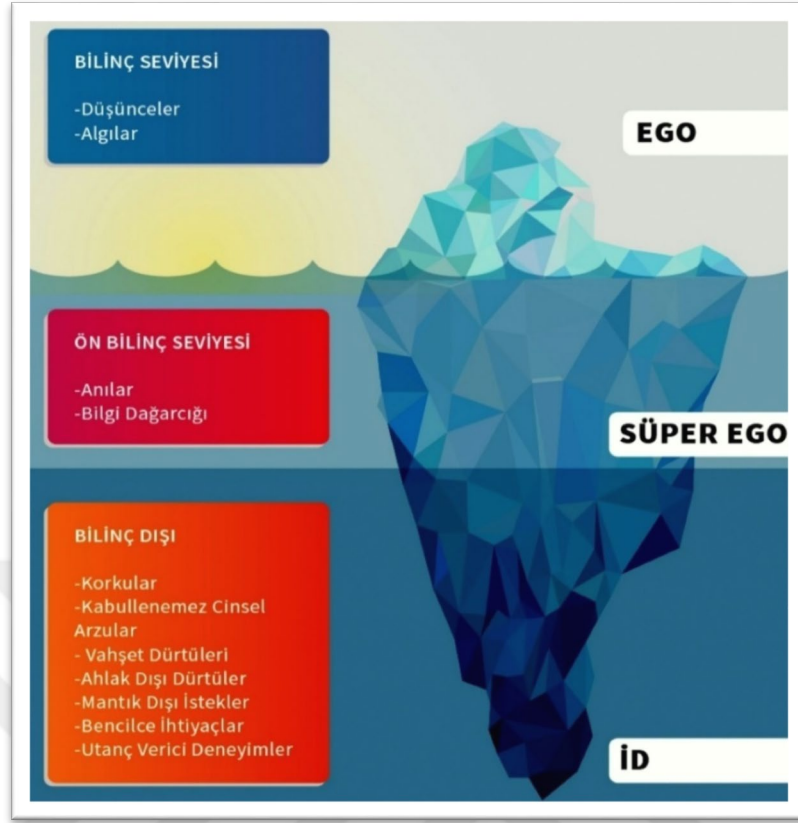
Geliştirilmiş olan bu yaklaşımlar, ortak görüşleri içeren geniş bilgi ortamlarına sahiptir. Dolayısıyla bunları kıyaslamak ve irtibat kurmak muhtemeldir. Zira hemen hepsinin ortak noktası bireyi anlamaya çalışmaktır ve tamamının erişmeye çalıştığı nokta, bilinmezleri aydınlatıp, pratik neticelere varmaktır. İlgili alan yazın incelendiğinde, farklı bilim insanları tarafından farklı kişilik yaklaşımlarının ortaya atıldığı görülmüştür. Bu yaklaşımları psikoanalitik, neo-analitik, biyolojik, davranışsal, bilişsel, özellikçi, insancıl (hümanist) ve etkileşimci olarak gruplandırmak olanaklıdır (Yanbastı, 1990: 13).

#### **1.3.4.1. Psikoanalitik Yaklaşım**

Psikoanalitik yaklaşımın kurucusu Sigmund Freud 'tur. Freud, bireylerin farkında olmadığı itileri (belli bir amaca erişmek, bir eyleme girişmek için duyumsanan sürekli ve dayanılmaz güç) dikkate alınarak, esas kayda değer gereksinimlerin farkına varılmasında, çeşitli ortamlarda yapılan tutum ve davranışların diğerleri ile tutarlı bir biçime gelmesini sağlayan, kişiliği üç temel başlık altında incelemektedir. Bunlar (Cüceloğlu, 2015: 407):

- İd (alt benlik)
- Ego (benlik)
- Süperego (üst benlik)

şeklinde ele alınmaktadır.



**Şekil 1. 1** Freud'un Topografik Zihin Modeli Buzdağı Betimlemesi ile Kişilik Yaklaşımlarının Gösterilmesi

**Kaynak:** Öksüz ve Ak, 2020:7

İd (alt benlik); kişiliğin bilinçsiz bir şekilde gerçekleşen içgüdüsel olduğu kabul edilen, en kaba ve ilkel arzularını kapsar. Bireylerin, doğuştan getirdiği bir takım biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçları vardır. Bunlar öncelikli olarak tatmin edilmesi gereken ihtiyaçlardır. Bu hususta zevk en önemli faktördür. Biyolojik ve psikolojik ihtiyaçların yanında cinsel ihtiyaçların tatmin edilmesi de önemlidir. Freud'a (1920) göre id, sınırlandırmalardan etkilenmeyen, insanın yüzyıllar boyunca açığa çıkan doğal güdü ve dürtüleridir. Hayal etmeler ile başlayan ve buna istinaden rüya görmeler ile devam eden id'in tatmin edilmesi "Birincil Süreçler" olarak adlandırılmaktadır. Birincil sürecin güçlü olduğu kişilerde tutum ve davranışlar akıl yoluyla değil id'in isteklerine göre olmaktadır (Erkutlu, 2018: 65).

Ego (benlik); id'in durdurucusu ve onu denetim altında tutmaya çabalayan diğer bir kişilik boyutudur. Gerçeklik şartlarına bağlı kalarak, asıl evren ile id arasında bir köprü vazifesi görür. "İkincil Süreçler" biçiminde adlandırılan ego, akla mantığa ve

gerçekçiliğe önem verir. Ego; id'in "hemen olmasını arzu ediyorum" emirlerine karşılık olarak "şartlar yerine getirilirse" veya "şartlar uygunsa sana gerekli izni verebilirim" der. Diğer yandan ego, içgüdüsel isteklerin tatmin edilmesini, toplumun kabul edebileceği şekle gelinceye kadar erteler. Yani, id' in dürtü ve isteklerini, süperegoya göre ayarlamaya çalışır. Ego, eğer bunu yapamazsa kişide zihinsel huzursuzluk ve çekişmeler kendini gösterir. Ego, ne kadar iyi çalışır ise, kişinin davranışlarındaki tutarlılık da o kadar iyi olur (Özer, 2013: 136).

Süperego (üst benlik); bireyin ailesinden öğrendiği ve içinde yaşadığı toplumu ilgilendiren, ahlak kurallarıyla topluma uymasını sağlar. Toplumun çoğu kesiminde kabul görmüş davranışlar takdir edilir. Buna ters düşen davranışlar ise cezalandırılır. Bu durum zamanla gelişerek bireylerin tutum ve davranışlarını kontrol altına alır. Süperego, bilinç ilkeleri ve vicdandan oluşmaktadır (Ödemiş, 2011: 67).

Temelde vicdanlılık, insafılık olarak da adlandırılan süperego, bireyin tutum ve davranışlarını analiz ederek, ona övgüler veya eleştiriler iletir. Böylesi bir durumda ego, id ile süperego hizasında bir nevi köprü vazifesi kurar. Bir taraftan id' in huyuna suyuna gitmeye çalışırken, diğer taraftan süperegodan azar yemekten çekinir. (Cüceloğlu, 2015: 409).

Freud'a göre, ele alınan bu boyutlar birbirleriyle sürekli olarak çelişki halindedir. Böylelikle kişide, endişe ile beraber, bastırma, hayal kurma, kötü yansıtma, saplantı haline getirme, gerileme, kendinden ödün verme, konum değişikliği yapma, savuşma, tepki yaratma, transformasyon, yapma-bozma, itiraz etme, dışa vurum gibi pek çok defansif mekanizmaları açığa çıkar. Freud, cinsî olgunlaşmanın farklı kademelerindeki saplamalara bağlı olmak suretiyle, Sevgeç, Sadomazoşist ve Özsever şeklinde olmak üzere üç temel kişilik tipi üzerinde durmaktadır (Köknel 2005: 91).

Sevgeç kişilik tiptekiler; sevmeyi ve sevilmeyi her şeyden önce tutan, duygusal yönleri güçlü olan bireylerden meydana gelmektedir. Sadomazoşist kişilik tiptekiler; egoları ve süperegoları arasında sürekli suretle savaş veren, çatışan bireylerden oluşmaktadır. Kuralları sevmezler ve bunlara uymamanın verdiği çekingenlik ile

sürekli tedirginlik hissederler. Sabit fikir ve korkuları öz benliklerinde taşımaya eğilimlidirler. Son temel kişilik tipi olan, özsever kişilik tiptekiler ise; fiziksel görüntüsüne ve kişiliğine aşırı derecede düşkün olan bireylerden oluşur. Freud, bu kişilik tiplerinin, birbirinden bağımsız biçimde ortaya çıkmadıklarını, sevgeç ve sadomazoşist tarzdaki iki tipin özelliklerinin belli kısımlarını taşıyan, farklı kişilik yapılarının da açığa çıktığını ileri sürmektedir (Hazar, 2006: 130).

#### **1.3.4.2. Neo-Analitik Yaklaşım**

Freud'un görüşlerinden etkilenen, yalnızca cinselliğin kişideki görevinin Freud'un açıkladığından daha negatif yönlü olduğunu ileri süren, neo-analitik yaklaşımın en mühim temsilcileri; Alfred Adler, Karen Horney, Eric Fromm ve Carl Jung 'dır. Bu kuramcılarının her birinin, analitik yaklaşıma ciddi anlamda katkıları olmuştur. Freud'un yaklaşımına karşın, çeşitli yorumlar getirdikleri için de daha sonraları yeni Freud'cular şeklinde adlandırılmışlardır (Burger, 2006: 148).

Adler ve arkadaşı Jung 'ın Freud'un öğrencileri olduğu bilinmektedir. Fakat Freud'un düşüncelerine ilk karşı gelenler de bu isimlerdir. Freud'un kişilik olgusunda cinselliği ve sevgi güdüsünü çok aşırı bulduklarını ifade eden bu temsilciler, analitik psikolojinin de ilk örneklerini vermişlerdir.

Alfred Adler'in perspektifinin Freud'dan ayrıştığı en keskin nokta, onun üstünlük gayretine verdiği ehemmiyet olmuştur. Adler, üstün olma arzusunu insanların ele geçirmek istediği gerçek güç ve cinsel tutkularından, dürtülerden daha kuvvetli bir durum olarak tanımlar (Cüceloğlu, 2015: 416).

Adler'e göre; her bir birey aşağılık olma duygusu ile dünyaya gelir ve hayatı boyunca bu duyguyu gidermek için çabalar. Hatta bazıları hiç durmadan çalışır. Bir ideale ulaşmak için, bu idealler doğrultusunda kendilerine destek verecek olan, kişiler vasıtasıyla en iyiye ulaşmak isterler. Bireyler, ideallerine varamazlarsa onlarda aşağılık duygusu meydana gelir. İdeale varma aşamasında karşılaşılan başarısızlıklar, yaşam problemlerinin esas ve temel sebeplerinden bir tanesidir. Örneğin; zafiyetlerimizi gidermek, insanları kandırmak adına üstünlük taslamak gibi (Roger & Shelly, 1983; Akt., Güney, 2001: 208).

Bütün insanlarda bir başkasından üstün olma isteği ve arzusu mevcuttur. Ancak bu iç güdünün her zaman ve her yerde tatmin edilmesi imkansızdır. Adler'e göre, insanların üstünlük duyma içgüdülerini engelleyen en önemli faktörler; organ kayıpları, cücelik, zayıflık, şişmanlık, çirkinlik gibi bedensel eksiklik ve özürlerdir. Bireylerdeki üstün olma ve kuvvetli görünme ihtiyacının kararınca giderilmesine engel olan ikinci grup faktörler ise; yoksulluk, alt tabaka bir gruba bağlı olma, yeterli olmayan eğitim ve adabımuaşeret kuralları gibi sosyal faktörlerden ileri gelmektedir (Eroğlu, 2015: 155).

Karen Horney, sosyal ilişkilere ek olarak nevrozluk (bazı psikolojik hastalıklara verilen genel bir ad) ve nevrotiklik (nevroz tarzı hastalığı yaşayan kişilere verilen ad) üzerinde durmuştur. Pek çok psikolog, nevrozluk durumunu normal olmayan bir durum şeklinde incelerken, Horney; nevrozu bir yatkinlik olarak incelemiştir. Yalnızca nevrotik durumda olanlar değil bütün bireyler hayatın getirdiği sıkıntılara karşı uğraş vermekte ve bunlara çare bulmak adına büyük bir gayret göstermektedirler. Horney on adet nevrotik ihtiyaç tespitinde bulunmuştur. Bunlar (Burger, 2006: 171; Roger & Shelly, 1983: 91):

- Sevgi ve tasdik,
- Eşlilik arzusu,
- Yaşamı sınırlamak,
- Başka insanlar üzerinden denetim ya da güç kazanma arzusu,
- Başka insanları sömürme isteği,
- Sosyal tanınma,
- Başka insanlardan bireysel teveccüh beklentisi,
- Kişisel başarılarla erişme,
- Kendi kendine yetebilme ve bağımsızlık,
- Mükemmeliyetçilik,

şeklinde ifade edilmektedir.

Horney'e göre; kişiliğin esas ögesi kaygı ve korkudur. Bireyler, kaygı ve kokularıyla yoğun bir şekilde çatışır. Verdikleri bu savaşlarda, kendilerince bazı stratejik



yöntemler geliştirmişlerdir. Geliştirdikleri bu yöntemlerle kaygı ve korkularıyla mücadele edebileceklerini düşünürler (Eren, 2001: 46).

Horney, nevrotik durumda olanların on temel gereksinimini tespit etmiş, ancak bunların üstesinden gelme (yani nevrotiklerin kaygı, endişe ve korkularından kurtulma) stratejilerini de açıklamıştır. Bu stratejiler, üç temel gruba ayrılabilirler. Dahası bunlar, sosyal anlamda toplumda üç tip kişiliği tespit eden ilişki kalıbıdır. Bunlar şöyle özetlenebilir (Burger, 2006: 174; Eroğlu, 2015: 206; Roger, & Shelly, 1983: 93):

1. Boyun Eğme (cana yakın – dışa dönük olma davranışı): Nevrotikler, “eğer kendimi çevremdekilere sevdirebilirim o zaman canımı yakmazlar” diye düşünürler.
2. Saldırganlık (istilacı – öfkeli olma davranışı): Nevrotik durumda olanlar, “eğer güçlü olursam beni kimse kıramaz ve incitemez” diye düşünürler.
3. Geri Çekilme (soğuk – içe kapanık olma davranışı): Nevrotik durumda olanlar, “eğer geri çekilirim beni kimse kıramaz ve incitemez” diye düşünürler.

Eric Fromm ise; bireyin fitratından ve diğer bireylerden farklı olması neticesinde, kendisini tek başına ve dünyadan izole olmuş hissettiği düşüncesini vurgular. Toplumda, kişinin yalnızlığına odaklanarak, sevgi, sadakat, kardeşlik arayışına dikkat çekmiştir (Kassarjian, 1971: 410).

Fromm, kişiliği iktisadi ve kültürel esaslarıyla inceleyen ilk kuramcıdır. İnsanın kişiliğinin temelde kendisinin sosyal sınıfı, öğrenimi, dini inancı, düşünce yapısı, kariyeri ve benzeş durumlarının bir yansıması olduğu görüşünü savunmaktadır (Akgemici ve Çelik, 2003: 21).

Fromm “Özgürlükten Kaçış” isimli çalışmasında, geçmişten günümüze insanın giderek daha fazla özgürlük kazandığından, bunun bedelini yalnızlaşarak ödediğinden bahseder. Bundan dolayı özgürlüğün, insanın kaçıp gitmek istediği bir durum olduğunu ifade etmektedir (Gençtan, 2004: 283).

Özgürlükten kaçma yaklaşımının öne sürdüğü esas nokta; çocuk büyüyüp olgunlaştıkça ebeveynlerinin ve öteki mensubu olduğu grupların teftişinden sıyrılarak bizzat şahsi hürriyetine kavuşur. Ancak, özgürlüğüne yeni kavuşmuş birey öteki insanlardan koparak yalnız başınalığın içine hapsolür. Bu hapisliğe karşı koyamayan bireyin, aynı hürriyetten kaçan diğer insanların veya örgütlenmiş grupların doyurucu sadakatini ve güvenliğini aradığı da bir gerçektir (Başaran, 1991: 71).

Fromm 'un düşüncelerini özetleyecek olursak, insan yaşamının amacı, mutlu olmaktır ve bu da erdemli olmakla mümkündür. Ona göre; kişilik sosyal etkileşimler neticesinde hayat deneyimleriyle var olmaktadır. Yerleşmiş olan kişilik, bireyin bedensel inşası ve yaradılıştan gelen olguları ile sosyo-kültürel etkileşimlerden meydana gelen ortak bir üründür (Fromm, 1993: 20-21).

Carl Jung'un düşüncesine göre; kişiliğin esasını id (alt benlik) ve ego (benlik) oluşturmaktadır (Eren, 2001: 73). Jung, savunduğu bu hususta, neo-analitik yaklaşımda "Persona" ile "Gölge" kavramlarını öne sürmektedir (Songar, 1977: 137). Persona, toplum beklentilerine karşı kişinin asıl olan egosunun üzerine iliştirilen, toplumsal nitelikte kabul edilebilir olan ve dış çevreye takdim edilebilir bir maskedir (Hazar, 2006: 131). Böylesi bir rol, toplum tarafından kendisine ithaf edilmiştir ve tüm yaşamı süresince de bu rolü oynaması şahsından beklenir.

Maske takmanın esas maksadı, başkalarının üstünde belirli bir tesir oluşturmaktır ve genellikle lüzumsuz yere bireyin esas yetilerini gizler. Sosyal hayatta, bireyler birbirlerini bu maskelere binaen (istinaden) yorumlar ve değerlendirirler. Şayet ego, maske ile bütünleşirse insan kasti şekilde oynadığı rolün kendi öz kişiliği olduğu algısına kapılır. Bunun sonucunda da zamanla benliğine karşı yabancılaşır (Gençtan, 1984: 45).

Toplumsal çevre, iş kolu ve statülerine bağlı şekilde belirli davranışları göstermesi hususunda bireylere yön vermektedir. Örneğin; bir milletvekili, hâkim, avukat vb. yalnızca çalışma saatlerinde değil, toplum aracılığıyla hemen her dönemde bir milletvekili, hâkim yahut avukat olarak kabul görür. Buna istinaden persona, kişinin

çevreyle itilafını sağlayan aracı vazifeyi üstlenmektedir. Persona maskesinin içinde, iç maske olarak da adlandırılan, tutkuları, duyguları ve bunların bağlantılarını var eden gölge gizlenmektedir. Gölge, insanlardaki günah kavramının var olmasından mesuldür. Dış dünyaya aksedildiğinde şeytan ve düşman ifadelerine dönüşür. Gölge, toplumun asla kabul etmediği düşüncelerin, hissiyatların ve faaliyetlerin bilinç seviyesinde ortaya çıkışından da mesuldür. Ancak persona (maske), bunların pek fazlasını diğer insanlara karşı perdeler ve şahsi bilinç dışına atmaya gayret gösterir (Güney, 2001: 212).

Gölge, genel olarak bireyin olgunlaşması ve eğitilmesiyle değiştirilemez. Birey, toplumsal sebeplerden, ahlak ve vicdanı baskın gelmesinden dolayı, gölgeyi kabul etmekte güçlük çekmekte, bu da tehlikeli bir iç çatışmaya sebebiyet verebilmektedir (Hazar, 2006: 131).

#### **1.3.4.3. Biyolojik Yaklaşım**

Belirlenmiş herhangi bir amaca ulaşmada bireyin, arzu ve isteği etkili gibi gözükse de biyolojik faktörlerin kişilik olgusu üzerindeki etkisi şüphesiz bir gerçektir. Biyolojik yaklaşım, kişiliğin biyolojik faktörlerden ayrı olamayacağı görüşünü esas alır (Çoraklı, 2007: 56). Hans Eysenck, kişiliği biyolojik esasına göre tanımlayan ilk bilim insanlarından biridir. Eysenck'e göre; modern kişilik yaklaşımları anlaşılması zor ve karmaşıktır. Asıl önemli olanın, karmaşık kavramlarla dolu olmayan, sayıca az ancak özenle belirlenmiş anlaşılır ve net boyutların ortaya konması olduğunu belirtmiştir. Eysenck'e göre kişilik; "bireyin gerçek veya gizli davranış yapılarının tamamıdır". Bu davranış yapıları hem biyolojik hem de çevresel etkenlerden kaynaklanmaktadır (Tutar, 2013; Yanbastı, 1990: 15).

Bu yaklaşımın çıkış noktasının hareket ve denge olduğu söylenebilir. İçer veya dışarı dönük kişilik tiplerini, hareket temelli boyutla bağdaştırırken, dengeli ve dengesiz kişilik tiplerini, denge boyutu ile bağdaştırmaktadır. Yaklaşımına göre, dört tip kişilik vardır. Bunlar şunlardır (Can vd., 2006: 65-67; Ergeneli, 2006: 99):

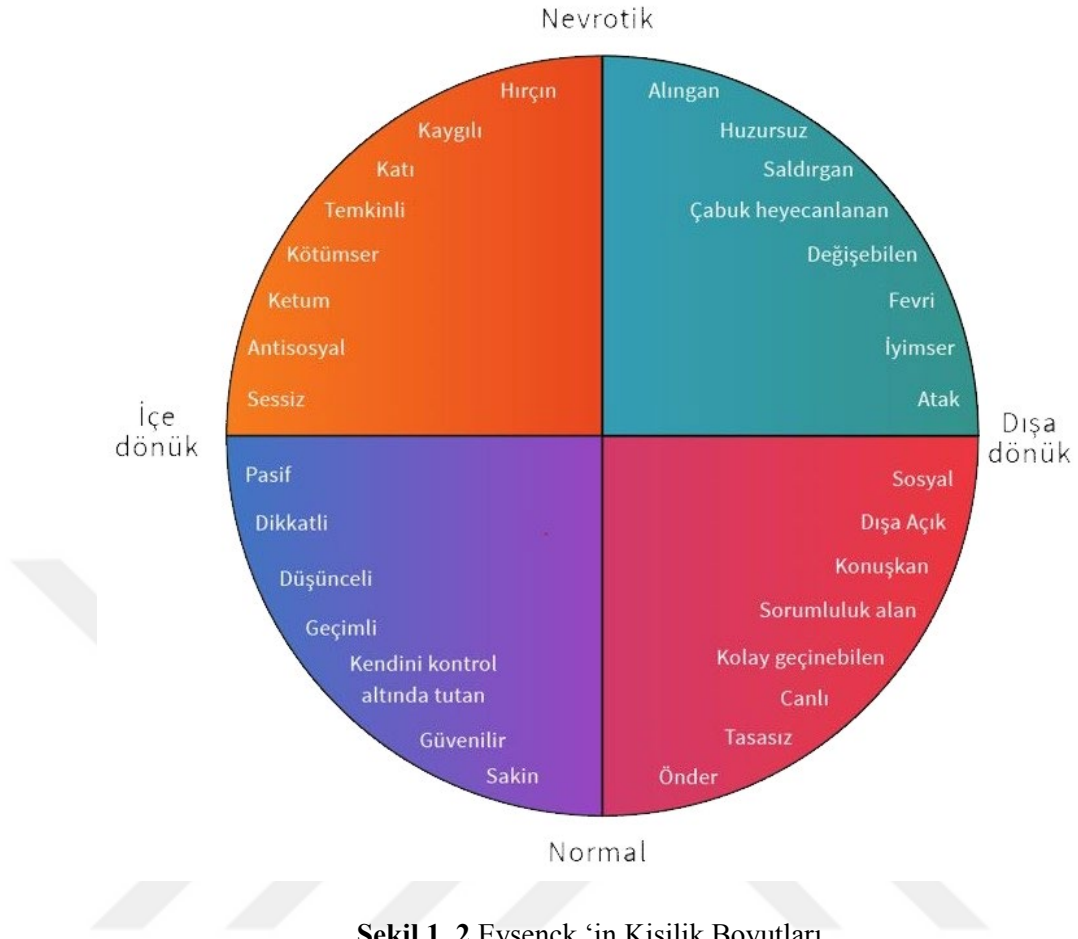
1. Canlı, hareketli ve iyimser tip: Umursamaz, kaygı gütmeyen dertsiz tip. Meşgul oldukları şeyler sadece o an için hususidir. Yeni bir uğraş ve meşguliyet bulduklarında, eski uğraş sahalarını hızlı şekilde unuturlar. İş yapmaktan,

çalışmaktan çabuk bıkar ve yorulurlar. Halk deyimini ile “maymun iştahlı” kişilerdir.

2. Ağırbaşlı tip: Soğukkanlı, kolay kolay duygularından etkilenmeyen, mesafeli ve tembelliği sevmeyen tipler. Duygularını pek açık yaşamayan ancak içten amaçlarına ulaşmayı arzulayan kişilerdir.
3. Melankolik (karasevdalı) tip: Geçerli bir neden olmadan bunalıma giren, çevreye kendini kapatan (yani bir depresyon içine giren) tiplerdir. Çevrelerinden tam manasıyla kendilerini izole ederler ve hemen hiçbir uyarıcıya karşılık vermezler. Hayli alıngan ve pımpirikli kişilerdir. Çevrelerindeki insanlarla endişeli ve kuşkulu bağlantılar geliştirip buna göre davranırlar.
4. Öfkeli (çabuk sinirlenen) tip: Bir anda parlayan, kendilerine ters gelen bir duruma karşı çabuk tepki veren, bir uyarıcıdan hemen rahatsızlık duyan, gururlarına düşkün olan tiplerdir. Sinirlilik sırasında karşısındaki insanlar suskunlaşınca hemen durağanlaşır ve sakinleşirler. Resmiyeti ve şatafatı çok severler. Gururlarına hayli eğilimlidirler. Halk deyimini ile “pire için yorgan yakan” kişilerdir.

Eysenck, faktör analizinden faydalanarak geliştirdiği çalışmalar neticesinde, kişiliğin iki mühim boyut üzerinde yer aldığını ifade etmiştir. Bu boyutlar şöyle sıralanabilir (Can vd., 2006: 65-67; Roger ve Shelly, 1983: 145-146):

1. İçedönük-dışadönük boyut: İçedönük boyutta yer alan kimseler, kendi halinde yaşamayı seven, sessiz, içine kapanık ve buna istinaden utangaç bireylerdir. Çok fazla insanla iletişim kurmazlar. Dışa dönük boyutta yer alanlar ise, sürekli heyecan peşinde koşan, girişkenlik isteği olan, kolayca arkadaşlık kurabilen ve hayatı seven kimselerdir.
2. Dengeli-dengesiz boyut: Dengeli boyutta bulunan bireyler, iş ve özel hayatlarında azimli, durağan, güvenilir kimselerdir. Dengesiz boyutta bulunanlar ise, çabucak öfkelenen, en ufak bir negatif durum karşısında çok kolay benliğinden çıkan, tedirgin, endişeli ve bir o kadar da karamsar duyguların içerisinde bulunan kimselerdir. Bahse konu olan bu boyutlar aşağıdaki şekilde gösterilmiştir:



Şekil 1. 2 Eysenck 'in Kişilik Boyutları

Kaynak: Burger, 2006: 346.

#### 1.3.4.4. Davranışçı Yaklaşım

Davranışçı yaklaşım, kişiliği öğrenme esasına göre açıklamaya çalışmaktadır. Bu yaklaşıma istinaden kişilik, bireylerin öğrenme deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Öğrenme yaklaşımı, psikanalitik yaklaşımın tersine, biyolojik kaynaklı değil dışarıdan izlenebilir olan davranışları dikkate alarak kişiliği tanımlamaktadır.

John B. Watson' a göre bireylerin öğrenme vasıtasıyla kişilikleri gelişebilmektedir. Dolayısıyla öğrenme davranışı sürdürüldüğü sürece de kişiliğin olgunlaşması devam etmektedir. Bireyin, hayattaki deneyimleriyle karşılaştığı ödül ve cezalar sonucunda davranışları biçimlenmekte ve bu davranış standartları kişinin çeşitli durumlar karşısındaki tepkilerini etkilemektedir (Huffman, 1994: 490; Watson, 1970: 104'den Akt., Aşçı K, 2019: 33).

Yani bu durum, sağlıklı bir şekilde doğan bebeğin, yetiştirilme tarzları neticesinde bir hâkim veya doktor olabileceği gibi, durdurulamaz bir suçlu olarak da yetiştirilebileceğini ifade etmektedir (Baysal ve Tekarslan, 2004: 111; Yazgan ve Yerlikaya, 2018: 173).

Pek çok yaklaşım, kişiliği doğru anlamak amacıyla karmaşık olan insanın tutum ve davranışlarından yola çıkmıştır. Ancak, davranışçı yaklaşıma sahip çıkanlar temelde daha basit bir biçimde hayvan davranışları hakkında izlenimde bulunmuşlardır. Çevresel faktörlerin hayvan davranışları üzerinde etkileri olduğunu düşünen bu yaklaşım, bireylerinde aynı hayvanlarda olduğu gibi çevresel faktörler tarafından kontrol edildiğini savunmaktadır. Öte yandan davranışçı yaklaşımın savunucuları, genelde bir bireyin hemen her zamanki tutum ve davranışıyla kişilik davranışları arasında bir beis bulunmadığını, tahkim, ceza verme, genele vurma ve fark gözetme gibi ifadelerle kişiliğin tanımlanabileceği konusu üzerinde durmaktadırlar (Cüceloğlu, 2015: 433).

Öğrenme temelli bir esası benimseyen, davranışçı yaklaşımın mühim simalarından olan Ivan Pavlov, klasik koşullanma deneyiyle öğrenmenin esas ilkelerini açığa çıkarmıştır. Pavlov, köpekler üzerine yaptığı ve geliştirdiği deneyde, köpeğe yiyecek sunmadan önce zili çalmaktadır, ardından köpeğe yiyeceğini vermektedir. Normalde zilin sesine karşı köpeğin tükürük salgılayıcı bir fonksiyonu bulunmamasına karşın, sabit bir öğrenme deneyiminin neticesinde yalnızca zilin sesiyle köpek tükürük salgısına başlamaktadır. Böylelikle köpek, zilin sesinin bir uyarım olduğunu algılamakta ve yemek manasına geldiğini öğrenmektedir (Hazar, 2006: 133).

#### **1.3.4.5. Özellikler Yaklaşımı**

Özellikler yaklaşımı, kişilik yapısı üzerinde bireyin esas özelliklerini ifade eden ve süreklilik gösteren bazı özellikler (çekingenlik, saldırganlık, mülayimlik, üşengeçlik, girişkenlik, güvenilirlik ve dinginlik gibi) üzerinde durmuştur. Bahse konu olan bu özellikler, kişide çeşitli hâl ve şartlarda eşit şekilde süreklilik gösterdiği takdirde bunlara ayırıcı özellik ismi verilmektedir. Bunlar, bireyi tümel anlamda ötekilerinden ayırıştıran, bireyin tutum ve davranışlarını duyurmada kullanılan, devamlılık arz eden özellikleridir. Esas olarak özellik yaklaşımı, bireyin kişiliğini, temel yetilerinin bir

karışımı şeklinde görmektedir. İfade edilen yetilerin tanınmasıyla birlikte bireyin kişiliği de bilinmiş olacaktır (Camgöz, 2009: 39).

Böylelikle, kişilik çözümlenmeleri ve dereceleme ölçekleri ile hesaplanabilecek kısmi sayıdaki bazı özellikler bir bütün haline getirilebilecektir. Dahası bu özellikler, birbirine tezat olan sıfatlar halinde ifade edilen, iyi-kötü, stresli-rahat, sevimli-sevimsiz, girişken-çekimser vb. yakıştırımlarla ifade edilmektedir (Cüceloğlu, 2015: 416).

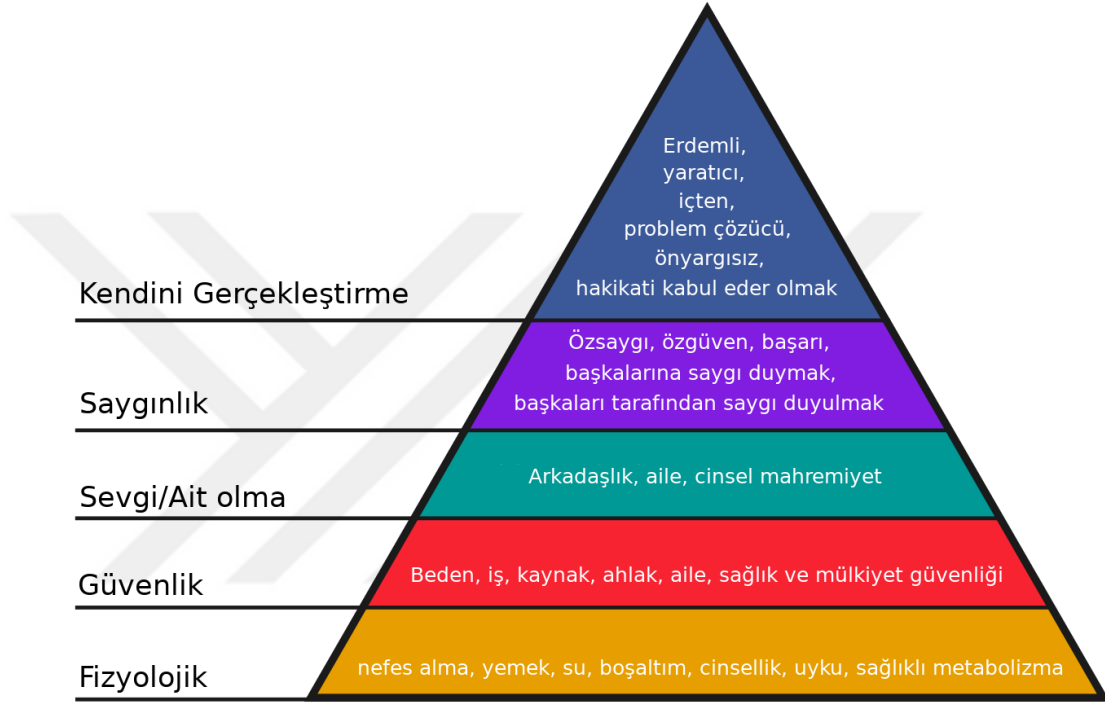
#### **1.3.4.6. İnsancıl (Hümanist) Yaklaşım**

Bireylerin davranışlarını ilkel benlik dürtüleriyle veya sadece öğrenmeyle açıklayan yaklaşımlara karşıt bir düşünce olarak ortaya çıkan insancıl (hümanist) yaklaşım; bireylerin özgür bir iradeye sahip olduklarını ve kendi eylemlerinden sorumlu olduklarını savunur. Bu yaklaşımı benimseyenler bilinçaltını veya deneyimleri değil, kişiliğin kendisini analiz etmişlerdir. İnsan, karar alma ve uygulama yeteneğine ve kişisel perspektife sahiptir. İnsanın kişiliği ise, bu başlıkların bir neticesidir. İnsancıl yaklaşıma istinaden, insan esasında iyi bir varlıktır. İnsancıl yaklaşımın temsilcilerinden olan Carl Rogers'ın deyimi ile, kişilerin bir öz kimliği bir de ideal kimliği bulunmaktadır. Öz kimlik; bireyin kendisini açıkladığı kimliktir, ideal kimlik ise olmak istediği kimlik olarak ifade edilir. İkisi arasındaki farkın az olması tutarlı kişilik şeklinde adlandırılır ve sağlıklı olan kişilik yapısı da budur. Bireylerin öz kimliği ve ideal kimliği arasındaki dengesizliğin en alt seviyede olabilmesi, koşulsuz sevgi ve şefkatin hâkim olduğu çocukluk döneminden geçmektedir (Aşcı, 2019: 34).

Hümanist yaklaşımın diğer önemli temsilcilerinden olan Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin iki temel varsayımı bulunmaktadır. İlk varsayıma göre, bireyin ortaya sunduğu davranışın zemininde gereksinimler yer almaktadır. Başka bir ifadeyle, bireyin davranışının nedeni esasında bir gereksinimin giderilmesine ve doyurulmasına odaklanmaktadır. Bu sebeple ihtiyaçlar, davranışın belirlenmesinde mühim bir etkidir. Yaklaşımın ikinci ve diğer varsayımına göre, ihtiyaçların belli bir sıralamasının olmasıdır. Buna istinaden bireyin gereksinimleri belirli bir düzene göre sıralanmış olup, bir alt kademedeki gereksinim giderilmeden onun üstünde olan kademedeki gereksinim basamağına çıkılamamaktadır. İhtiyaçların bireyi tutumdan davranışa geçmeye itme yetisi, bunların doyurulma seviyesine bağlıdır. Doyurulmuş

olan bir gereksinim, davranışa zemin hazırlama yetisini kaybeder ve bir üst kademedeki gereksinimler davranışları etkisi altına alır (Koçel, 2003: 638).

Maslow'un çalışmalarının neticelerine istinaden, insan ihtiyaçları beş ana grupta toplanmaktadır. Bunlar Maslow'un İhtiyaçlar Piramidi olarak adlandırılmış olup aşağıdaki gibidir;



Şekil 1. 3 Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (İhtiyaçlar Piramidi)

Kaynak: [https://tr.wikipedia.org/wiki/Maslow\\_teorisi](https://tr.wikipedia.org/wiki/Maslow_teorisi), Erişim Tarihi: 15 Eylül 2022.

Maslow, yukarıdaki piramitte sıralamış olduğu ihtiyaçlara ek olarak, bilmek-anlamak ve estetik ihtiyaçlarından da bahsetmiştir. Bireyin bilmek-anlamak gereksinimi, bilgi sağlamak, içinde bulunduğu dünyayı tanımak, dünyadaki güvenliğini sağlamak gibi araştırma ihtiyacı vardır. Bu ihtiyaçların giderilmemesi, bireyleri huzursuz edebilir. Estetik ihtiyaçlardan kasıt ise; bazı insanların çirkinlikten, dağınıklıktan huzursuz olmaları, düzenli olmaktan, eşitlikten ve güzellikten, güzel mekanlarda bulunmaktan hoşlanmaları biçiminde açığa çıkmaktadır.

Maslow, bahsedilen bu ihtiyaçların üst düzeyde yer alan "kendini gerçekleştirme" seviyesinde var olduğunu kabul eder. Şunu da ifade etmek gerekir ki, kendini



gerçekleştirme gereksinimi bireyin hayatının sonuna değin devamlılık gösteren bir süreçtir (Tekin, 2012: 112).

#### **1.3.4.7. Etkileşimci Yaklaşım**

Etkileşimci yaklaşım, sosyal hususlardan temel almaktadır. Eğer belirli şartlar altında insanların kişilikleri değişiyor farklılaşıyorsa, kişilikle ilgili neyi konuşabiliriz? sorusundan hareket eden etkileşimci savunucular, kişiliğin sosyal olaylarla nasıl ve ne şekilde bir iletişim içerisinde bulunduğunu incelemeye başlamışlardır. Yaklaşım, kişiliğin süreç dahilinde küçük formasyonlara gireceğini, yine bireyin iradesinin sınırsız olmamak kaydıyla bağımsız nitelikli olarak tespit edildiğini öne sürmektedir (Hazar, 2006: 134).

#### **1.3.5. Beş Faktör Kişilik Modeli**

Geçmişten günümüze zaman içerisinde kişiliğin boyutlarını yahut başlıca unsurlarını tanımlayan, açıklama girişiminde bulunan çok farklı çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Fakat, son 40 yıllık süreçte, kişiliğin temel anlamda beş etmenden meydana gelen bir yapıyı tasvir ettiği düşüncesi hâkim olmaya başlamıştır. 1980'lerin sonlarına gelindiğinde kişilik çalışmaları yapan araştırmacılar, kişilik yazınındaki kompleks yapıların düzenlenmesi adına mantıklı ve işe yarar bir şekilde bölümlendirme sunabilen "Beş Faktör Kişilik Modeli" üzerinde geniş ölçüde görüş birliğine ulaşmışlardır. Görüş birliğine varılan bu beş boyutlu model Büyük Beşli (The Big Five) olarak da adlandırılmaktadır (Okutan, 2010: 64).

Modele ait faktörlerin isimleri hususunda fikir ayrılıkları olsa da yapı konusunda anlaşmaya varılmıştır. Araştırmacılar tarafından çoğunlukla tercih edilen bu beş boyut aşağıda genel hatlarıyla açıklanmaktadır (Yavaş, 2017: 20-21)

##### **1.3.5.1. Dışa Dönüklük**

Dışa dönüklük, bireylerin çevresindekiler ile kurdukları ilişkilerdeki rahatlık boyutunu ifade eder. Bu bağlamda dışa dönük olan bireyler; sosyal olan, enerjisi yüksek, iyimser, konuşkan, kararlı, girişken yapılı, hayattan ve yaşamaktan keyif alan kişilerdir (Güney, 2013: 206).

Eysenck göre dışadönük bireyler; hazza ve eğlenceye öncelik veren, gözünü budaktan sakınmayan, hızlı karar veren, cesaretli davranabilen, olayları dalgaya

vurmaktan hoşlanan kimselerdir. Uysal, ümitli, eğlenmeyi ve eğlendirmeyi bilen insanlardır. Çoğunlukla farklı olmaktan hoşlanırlar. Dertsiz, tasasız ve kaygısızdırlar. Ancak, kolayca hiddetlenip kendilerini kaybedebilirler. Duygu ve düşüncelerini kontrol altına almakta ve kendilerini durdurma konusunda her zaman başarılı değildirler (Tatlıoğlu, 2015: 138).

Öte yandan, dışa dönüklük boyutunun zıttı olan ifade içe dönüklüktür. İçe dönük bireyler; az ve öz konuşan, yumuşak, çekingen, kapalı, durağan, kendi halinde, dışa pek fazla açılmayan sessiz ve sakin kişiler olarak tanımlanmaktadır (Güney, 2013: 206).

İçe dönük bireyler hakkında çalışmalar yapan bir grup araştırmacı; “içedönükler soğuk değil utangaç, uyuşuk ve tembel değil sadece ağırdan alan bireylerdir” söyleminde bulunmuşlardır. Bu bireyler, sevinçlerini, üzüntülerini kendi içlerinde yaşarlar ve dışarıya karşı bu durumu yansıtmazlar. Yalnız olmayı severler ancak kötümser veya mutsuz değildirler (Aliyev, 2008: 39).

#### **1.3.5.2. Uyumluluk**

Uyumluluk, kişinin insani ilişkilerinde ne kadar uyumlu olduğunun derecesi ile ilgilidir (Erkutlu, 2018: 82). Uyumluluk boyutu; arkadaş canlısı, yardım etmeyi seven, anlayışlı ve duyarlı insanları tanımlamak adına kullanılmaktadır. Bu bireyler, başkalarına karşı oldukça fedakâr, alçak gönüllü ve insancıldır. Uyumluluk, insanları daha güvenilir ve bonkör kılmaktadır. Güvenilir ve sosyal insanlar aynı zamanda inançlı ve pek çok duruma karşı müsamaha gösteren bir yapıda olurlar. Ayrıca başkalarının da kendileri gibi dürüst ve güvenilir olduğuna kanaat getirirler (Kapusuz, 2016: 33).

Uyumluluk boyutu yüksek olan bireyler, daha az kavga ederler ve sosyal bağları oldukça kuvvetlidir. Bunun aksi olan bireyler ise soğuk, uyumsuz, sürekli eleştirel, muhalif kişilerdir (Güney, 2013: 206).

Düşük uyumluluğa haiz olan kişiler ise; diğerlerinin niyetlerinden kuşku duyan ve ortak hareket etmek yerine rekabeti tercih eden kişilerdir. Ayrıca bu kişiler;

karamsar, saygısız, itimatsız, uzlaşmaya kapalı, hırslı, acımasız, agresif ve menfaatine düşkün olarak tanımlanır (Tatlıoğlu, 2015: 140).

### **1.3.5.3. Sorumluluk**

Sorumluluk; ihtiyatlı olmayı, olağan üstü bir performans ile çalışmayı, iradeli olmayı, sorunlar ile başa çıkabilmek adına her duruma karşı hazırlıklı olmayı, üzerinde çalışılan bir işi sonuna kadar götürmeyi ve bir iş ile alakalı eyleme geçmeden önce dikkatlice akıl yürütme eğilimini ifade etmektedir. Sorumluluk ve tedbirlilik sahibi bireyler; tertipli, düzenli ve özenli kişilerdir. Bu tip kişilerin odağında yalnızca kazanmak vardır. Ayrıca sorumluluk seviyesi üst düzey olan bireylerde, çalıştıkları işte tatmin olma ve onları harekete geçiren içsel gücün de arttığı görülmektedir. Sorumluluk boyutu beş nitelik ile ifade edilmektedir. Bunlar; kararlı, azimli, başarıya odaklı, planlı ve özenli şeklindedir (Sazlaya ve Parlak, 2018: 152).

Bu boyutun zıttı olan sorumluluk sahibi olmayan bireyler ise; düzensiz, dağınık, güvenilmez kişilerdir. Sorumluluk sahibi bireyler başarıyı odak noktalarına koymaları, planlı çalışmalarını açısından kendilerine yeni şeyler katmaya, geliştirmeye, sorumluluk sahibi olamayan bireylerden daha uygun durumdadırlar. İnsanlar sorumluluk sahibi bireylere daha fazla itimat etmekte ve onlarla daha iyi bağlar kurabilmektedir (Sartik, 2020: 24).

### **1.3.5.4. Duygusal Denge**

Duygusal denge; bireyin öfkeli bir yapıya sahip olup olmamasıyla ilgilidir. Bu boyutta bireyin, kendine ne kadar güvendiği, iyimser mi kötümser mi olduğu, endişeli mi duygusal mı olduğu gibi yapısal özellikler incelenir. Duygusal denge, ayrıca bireyin strese ne kadar dayanıklı olduğuyla ilgilidir. Duygusal denge boyutu olumlu olan bireyler strese dayanıklı, sakin, kendinden emin ve özgüveni olan kişilerdir (Erkutlu, 2018: 83).

Duygusal dengesi olumlu özellikte olan bireyler; duygusal yönden tutarlıdırlar, çoğunlukla durağan, ağır, soğukkanlı ve rahat olarak ifade edilirler. Ayrıca stresli ve gergin durumlar karşısında psikolojik olarak dağılmadan, kaygılanmadan başa çıkabilirler. Duygusal dengesi olumsuz özellikte olan bireyler; uzun süreli negatif

duygu durumları yaşamaya eğilimlidirler. Ayrıca, çok yönlü davranış bozuklukları göstermeye de yatkındırlar. Dahası bu bireyler, uzun zaman stres yaşadıkları için stres durumlarında bununla başa çıkmak adına bazı stratejileri kullandıkları izlenmiştir (Okutan, 2010: 67-68).

Duygusal denge boyutu, zorlu şartlar altında çalışma ihtiyacının var olduğu ve sakinliğin korunması gereken iş kollarında oldukça önemlidir. Dolayısıyla, bir doktorun ameliyat esnasında sakinliğini yitirerek yapacağı ani bir tepki, insan yaşamının sona ermesine sebep olabilir. Duygusal denge düzeyi düşük bireylerin, endişe seviyeleri fazla seyrettiğinden, riskli tutum ve davranışlardan uzak kalmaya meyillidirler. Bu bireyler, kendilerine daha az güvendikleri için, ulaştıkları başarıları bile küçük görebilir ve psikolojik açıdan bunalıma girebilirler (Behrem, 2017: 20).

#### **1.3.5.5. Gelişime Açıklık**

Beş faktör kişilik modelinin son maddesi olarak kabul edilen gelişime açıklık boyutu, üstünde en geniş fikirler yürütülen boyuttur. İçeriği ve adlandırılması yönünden bir hayli değişkenlik gösteren bu boyut, bireyler arası iletişimi amaçlayan açıklık değil, dış dünyada var olup son bulan, değişime ve gelişime karşı açıklıktır (Behrem, 2017: 21).

Gelişime açıklık boyutu; insanlar arasındaki ilişkilerde açık olmaktan daha çok deneyimlere açık olmak manasını taşımaktadır. Kimi araştırmacılar, bu boyutu kültür olarak tanımlamış, kimileri de zekâ olarak ifade etmişlerdir. Sosyal psikologlar tarafından çok kompleks olarak nitelendirilen bu boyutta çelişkili neticeler bulunmaktadır (Topçu 2017: 59).

Kültürlü, meraklı, hevesli olma, girişimcilikleri ile diğer insanlarla çabuk iletişim kurma gibi vasıflar gelişime açıklık boyutuna sahip bireylerde izlenmektedir. Hemen her duruma çabuk uyum sağlayıp, ortama alışırlar ve problem çıkartmak yerine problem çözüme odaklıdırlar. Değişimi seven, yaratıcı bilim insanları ve sanatçılar bu boyutun kapsamındadır (Yavaş, 2017: 21).

Bu boyutun tam tersi boyutta olanlar ise; gelişime ve yeni düşüncelere kapalı, dar görüşlü, başka insanlara huzursuzluk verebilme gibi özellikleri barındırmaktadırlar.

Hülasa, klasik ve geleneksel tarzda düşünceleri olan bundan bir türlü sıyrılamayan insanlar, gelişime ve deneyime açık olanların karşısını oluştururlar (Güney, 2013: 206).



## İKİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

Araştırmanın bu bölümünde “değerler, kariyer ve kariyer değerleri” detaylı şekilde ele alınmıştır. Bu kavramlarla ilgili araştırma konusu olan geçmiş çalışmaların bulgularına yer verilmiştir. Yürütülen bu araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiler teorik zeminde ve araştırma bulguları ışığında irdelenmiştir.

#### 2.1. Değerler

Bu başlık altında, değer kavramı tanımı ve özellikleri, değerlerin fonksiyonları, değer ve ilgili kavramlar arasındaki ilişkiler, değerlerin sınıflandırılması konularına değinilmiştir.

##### 2.1.1. Değer Kavramı/Tanımı ve Özellikleri

Değer kavramının toplum içerisinde kullanımı hayli geniş bir alanı kapsamaktadır. Ancak genel olarak kavram incelenecek olursa, değer sözcüğü Türkçede; “değmek” kökünden gelmektedir ve “bir şeye karşılık gelen” manasında kullanılmaktadır. Osmanlıcada ise; bir şeyin ederi, maliyeti, pahası kelimeleri değer kavramına karşılık gelen ifadelerdir. Batı dilleri incelendiğinde ise; değer kavramının, Hint-Avrupa dillerinde “kuvvet” anlamına gelen “val” kökünden türemiş olduğu anlaşılmaktadır. İlk bakışta, “güçlü” anlamında olan “La valere” sözcüğü süreç içerisinde “La valor” kelimesine dönüşmüştür. İngilizce’ de ise, kavram “value” kelimesi ile “önem, değer biçmek, değer vermek” ile ifade edilmektedir (Koca, 2010: 61).

Değer kavramı kişilerin ve toplumların yaşamını devam ettirmelerini sağlar. Beraber hareket edebilmek amacıyla, toplumsal olarak genel kabul görmüş olan, doğru kabul edilen, toplumların uygulanmasını arzu ettikleri değerler olarak tanımlanabilmektedir. Bir başka deyişle, toplumu var eden bireylere; iyi- kötü, doğru-yanlış, güzel-çirkin gibi uyulması yahut uzak durulması gereken hareket tutumlarının sınırını çizen, zamana göre yenilenmesi veya farklı hükümlere

bürünmesi gereken yol göstericilerdir. Çünkü değerler, her zaman döneminde aynı kalmazlar ve hayat boyunca da çeşitli medeniyetlerle birlikte ülkeden ülkeye farklılık gösterebilirler (Küçük, 2016: 280).

Değerler, eğer tamamen aynı kalsaydı ve hiçbir değişime uğramasaydı, bireysel ve sosyal değişim imkânsız olacaktı. Bunun tersine değerler tamamen değişir bir durumda olsaydı, toplumun ve bireyin devamlılığı olanaksız olurdu (Özkan ve Soylu 2014: 3).

Değerlerin toplumsal yapıdaki yerinin daha anlaşılır olması ve araştırmacıların üzerinde fikir birliğine vardıkları değerlerin özellikleri aşağıda ifade edilmiştir (Koca, 2010: 63);

- Değerler, toplumsaldır.
- Değerler, paylaşılır ve ciddiye alınır.
- Değerler, sürekli. Dil ve semboller vasıtasıyla gelecek kuşaklara aktarılır.
- Değerler, değişime açıktır.
- Değerler, inançlardan oluşur. Ancak bu inançlar bütünüyle, bireylerin kişisel görüşlerinden bağımsız, duygulardan arındırılmış, düşünceler şeklinde varlık göstermez. Faaliyet kazandıklarında duygularla bütünleşir.
- Değerler, bireyin hedefleriyle ve yine ilgili hedeflere varmada etkili olan davranış şekilleriyle bağlantı içerisindedir.
- Değerler, faaliyet ve statükonun üzerindedir. Örneğin, bizden yaşça büyük bireylere karşı itaatkâr olma değeri, işte veya okulda, aileyle, arkadaşlarla yahut tanımadığımız kişilerle olan ilişkilerimizin bütününde geçerlidir.
- Değerler, tutum ve davranışların, olay ve olguların seçilmesini veya değişimini yönlendiren standartlar, kural ve kaideleri içermektedir.
- Değerler, kendi bünyesinde taşıdıkları önem derecelerine göre bir tertibat oluşturur. Sıraya konan bu değerler kümesi, değer önceliklerini belirleyen bir sistem oluşturur.

### **2.1.2. Değerlerin Fonksiyonları**

Değerlerin sosyal toplum dahilinde, önemli özellikleri ve bunlara bağlantılı olarak kendi içerisinde meydana gelen çok yönlü görevleri bulunmaktadır. Fonksiyonlar için bir araç oldukları kadar, ulaşılan sonucu değerlendirmeye yarayan değerler her

şeyden önce bir terazi görevi görür. Yani değerler, fonksiyonların başında, aşamaların bizzat içinde ve sonunda yer alır (Aydın, 2011: 40). Buna istinaden değerlerin bazı fonksiyonları şu şekilde sıralanabilir (Yazıcı, 2016: 213);

- Değerler, yargılamada birer vasıta olarak kullanılır. Birey, grup ve kategorilerin toplumsal değerlerini tartma, toplumda çeşitli tabakaları açıklama, bireye çevresindekilerinin gözünde ne olduğunu, hangi değeri ifade etmekte olduğunu öğretirler.
- Kişilerin dikkatini arzu edilen, faydalı ve önemli görülen kültür nesnelere üzerinde toplarlar.
- Sosyal toplumda, ideal düşünme yolu ile tutum ve davranış sergileme yollarını gösterirler.
- Sosyal görevlerin sevilmesinde, benimsenmesinde ve gerçekleştirilmesinde bireylere kılavuzluk ederler.
- Toplumsal düzen ve intizam sağlama ile bu durumu sürdürme bakımından bir sosyal kontrol ve baskı görevini yerine getirirler.
- Sosyal dayanışma araçları olarak gerektiğinde devreye girerler.
- Bireyleri ve olayları sınırlamak, yapılan eylemleri seçmek için hukuksal ölçütü kullanırlar.

Yukarıda ifade edilen değerlerin bu görevlerinden, onların en önemli fonksiyonlarının toplumsal iş birliği yapmak olduğu anlaşılmaktadır. Bundan ötürü sosyal değerlerin fonksiyonları, en etkili biçimde toplumların kargaşa ve bunalım dönemlerinde kendini gösterir.

### **2.1.3. Değer ve İlgili Kavramlar Arasındaki İlişkiler**

Değer, bireyin hissiyat, düşünce ve tutumlarıyla benzer bir ilişki içerisindedir. Dahası pek çok toplumsal kavramda değerler, bireyin tutumlarını tespit etmesi amacıyla, temel manada önem sağladığını içermektedir. İnanış, sosyal tutum, sosyal normlar, ideoloji (düşünce tarzı) ve ihtiyaçlar değerlerle ilişkili kavramlardır (Çoban, 2018: 12).

#### **2.1.3.1 İnanış ve Değer İlişkisi**

İnançlar, bir kültürü kabullenen ve yine o insanlar tarafından tanınan, dünyanın işleme biçimiyle alakalı ortak düşüncelerdir. Dolayısıyla bu paydaş düşünceler, geçmişi tahlil etmeye, bugünün bilinmesine ve anlaşılmasına dahası gelecekteki



durumun tahmin edilmesine yardımcı olmaktadır. İnançlar, kültürün diğer faktörlerine yön tayin etmekle birlikte, kültürün en derin ve somut yönünü oluşturmaktadır (Şimşek, 2019: 27).

Değerler, bir tür inanış, algılama, duygu ve bilgilerimizin bir bütünüdür. Güngör; değerlerin inançtan farklı olarak daha üst kademedeki bir zihinsel tertip olduğunu, tek bir inançtan çok, organize olmuş bir takım inanç karşılık geldiğini ifade etmiştir. Örneğin; birey adına bir başkasına iyilik yapıp yardımda bulunmanın altında, toplumsal yönden iyi olduğu inancı, iyiliğin vicdani manada bir huzur aracı olduğu inancı, yardımsever olmanın şahsını iyi hissettirmesi ile maneviyatına katkı sağlayacağı inancı, iyilik yapanların Allah tarafından takdir edilip ödüllendirileceği inancı gibi pek çok inancın tesiri görülmektedir (Koca, 2010: 81).

#### **2.1.3.2. Sosyal Tutum ve Değer İlişkisi**

Tutum, bireyin bir düşünceye, objeye, sembole dair pozitif veya negatif duygularını ya da yatkınlıklarını ifade etmektedir. Tutumlar, çoğunlukla eylemlerimizi (hangi içeceği sevdiğimizi, hangi müziği dinlediğimizi, hangi futbol takımını tuttuğumuzu) etkiledikleri için önemlidir. Biyolojik faktörler ve sosyal yaşamdan etkilenirler. Pek çok tutum, kaidelerin değer yargısının kapsadığı objeler veya kişisel deneyimlerden ziyade, akıl yürütme yoluyla oluşturulur (Baş ve Dilmaç, 2015: 294).

Deacan'a göre; "değerler hayattaki hedefler ve gayeler için temel kriterler sağlayan kararlara ve faaliyetlere devamlılık kazandırarak şekillendiren istek ve tutumlarla alakalı duygulardır." Bu bağlamda tutum ve değerlerin birbirinden ayrıştığını ancak tutumun süreklilik kazandığı noktada, değerlerin kendini gösterdiğini söylemek mümkündür (Özmete, 2007: 32).

Diğer yandan değerlerin, tutumlarla pek çok yönden benzerlik gösterdiğini ifade eden Güngör'e göre, her ikisinin de birikim, hissiyat ve tepki olmak üzere başlıca üç önemli unsuru vardır. Birey, bir değeri benimsediği zaman onun takip edilmesi gereken bir yol olduğu düşüncesine kapılır. Bununla birlikte, o konuda duygusal bir perspektif geliştirir ve aynı değer bireyi belli bir yöne doğru ivmelendirir (Güngör, 1998, 30).

### **2.1.3.3. Sosyal Norm ve Değer İlişkisi**

Sosyal normlar ve değerler ya da normatif sistem, hemen her toplumun temel kültürel yapı taşıdır. Sosyal normlar, sosyal çevre içerisinde hayat süren insanlara, yazılı olmayan değerlere ilişkin şekillenen, onlara ne yapması ne yapmaması ne söylemesi ne söylememesi, kısacası nasıl davranması gerektiğini benimseten kural ve kaidelerdir. Sosyal normlar bireylerin, tutum ve davranışlarını kontrol altında tutarak onların bu normlara uygun hareket etmelerini sağlar (Yazıcı, 2016: 218).

Değer kavramı, normdan daha geniş ve soyut bir nitelik taşımaktadır. Başka bir ifade ile değer, normu içinde barındırmaktadır. Örneğin toplumda; “küçükler büyüklerine saygılı olmalıdır” yargısı bir değer ifadesi iken, çocuklara bunun nasıl yapılması gerektiğini açıklayan kurallar ise normlardır. Sosyal toplumda, başarılı ve saygın bir birey olmak bir değer iken, bunun nasıl yapılacağına ait kurallar normlarda gizlidir (Koca, 2010: 83).

### **2.1.3.4. İdeoloji (Düşünce Tarzı) ve Değer İlişkisi**

İdeoloji kavramı, bugün objektif olmayan bir düşünce ürününü çağrıştırıyor olsa da Batı Avrupa'nın düşünce tarihine bakıldığında, bunun tam aksi bir anlamda kendini göstermiştir. Başlangıçta ideoloji kavramı, doğru düşünme bilimine verilen isimdir (Salim, 2003: 89).

Diğer yandan ideoloji; “siyasî veya toplumsal bir doktrin oluşturan, bir iktidarın, bir siyasi partinin, bir toplumsal sınıfın tutum, davranışlarına yön veren, siyasi, hukuksal, bilimsel, felsefi, dini ve estetik düşünceler bütününe” verilen isimdir ([www.tr.wikipedia.org/wiki/İdeoloji](http://www.tr.wikipedia.org/wiki/İdeoloji)).

İdeoloji ve değerler ilişkisinde inanç, dil, sembol ve söylem şeklinde ele alınması bir bütünlük oluşturur. Her toplumun, içinde yaşadığı gelenek ve göreneklerini belirten bir değer bilimi bulunmaktadır. Toplumun üyeleri konumundaki tüm bireyler, topluma ait değer yargılarını bilirler ve toplum dahilinde buna istinaden davranırlar. Kültürel bir değer olarak nitelendirilen ideolojiler, toplumların var etmiş oldukları semboller vasıtasıyla, bir yandan bireylerin dünyayı tanımasını kolaylaştıran diğer

yandan da toplumun ortak olarak paylaştığı anlamları açıklayan zihinsel kurgulardır (Öntaş, 2016: 165-166).

#### **2.1.3.5. İhtiyaç ve Değer İlişkisi**

İhtiyaç ve değer terimleri birbirinden farklı olsalar da bazen aynı manalarda da kullanılmıştır. Abraham Maslow (1959), kişinin kendini gerçekleştirmesini hem bir ihtiyaç hem de bir değer şeklinde adlandırmıştır. French ve Kahn (1962), değerlerin ve ihtiyaçların özellikleri nazarında, birbirine benzer olduklarını dikkat çekmişlerdir. Bireyin başarıma güdüsü hem gerçekleştirmeyi arzuladığı hem de gerçekleştirme konusunda ihtiyaç hissettiği bir durumdur. French ve Kahn' a göre bu perspektiften bakıldığında, değerlerin ve ihtiyaçların paydaş özellikler gösterdikleri söylenebilir (Çoban, 2018: 15).

Rokeach ise; değerler ile ihtiyaçların tam anlamıyla özdeş olmadıklarını ifade edebilmek adına, insan ve hayvanların haiz bulunduğu özelliklerden yararlanarak; “eğer ihtiyaç ve değer kavramı birbirine denk olsaydı, tıpkı insanlar gibi hayvanlar da ihtiyaçları olduğu kadar değerlere sahip olurdu” biçiminde bir açıklamada bulunmuştur. Değerler gereksinimlerin akli vasıtaları, değişim ve dönüşümleridir. Yalnızca birey, bu türden vasıtaları, dönüşümleri gerçekleştirebilecek yeteneğe sahiptir. İhtiyaçlar, değerler biçiminde akılda telmih (anlatılmak isteneni üstü kapalı bir biçimde söylemek) edilir. Sonrasında yine akıl vasıtasıyla değerlere dönüştürülür, bu evrimleşme gerçekleştirildiğinde, ihtiyaçlar bireysel ve sosyal olarak savunulabilir, doğru gösterilebilir ve dahası önerilebilir bir duruma gelmiş olur (Şimşek, 2019: 29).

#### **2.1.4. Değerlerin Sınıflandırılması**

Pek çok farklı disipline konu olan değerlerin açıklanmasında ayrı düşünceler olduğu kadar, sınıflandırılması hususunda da fikir bütünlüğüne ulaşamamıştır. Değerlerin sosyal ve kültürel sebeplerle ayrı anlaşılması, çeşitli değer sınıflandırmalarını açığa çıkarmıştır. Oldukça geniş bir kapsama alanı olan ve ortak bir tanımı olmayan değerlerin, çok çeşitli sınıflandırmalarının olması da oldukça doğaldır. İlgili yazın kapsamına bakıldığında, tüm Dünya’da en çok tanınan ve kabul gören sınıflandırmalar; Spranger, Rokeach ve Schwartz’a ait olan sınıflandırmalardır (Keskin, 2016: 1490).

#### 2.1.4.1. Eduard Spranger'a Göre Değer Sınıflandırması

Alman filozof Spranger (1928) değerleri; bilimsel, ekonomik (iktisadi), estetik, sosyal, siyasi ve dini değer şeklinde altı temel gruba ayırmıştır. Bu altı temel değer grubu şu şekilde açıklanmaktadır (Şimşek, 2019: 32-33):

- Bilimsel değer: Asıl olana, bilgiye, akli olarak düşünmeye ve eleştirel yaklaşıma ihtimam gösteren bireyler tarafından önem verilen değerlerdir. Bilimsel değerlere hâkim olup, bu değerleri kuşanan insan deneye dayalı, eleştirel yaklaşımçı, akılcı ve entelektüeldir.
- Ekonomik (iktisadi) değer: Birey, faydalı ve uygulamalı olana ihtimam verir. Herhangi bir etkinliğin kendisine fayda verip vermemesi onun için önemlidir. Bu değere sahip olan bireyler, hayatı fiziksel ihtiyaçların doyumu olarak nitelendirir.
- Estetik değer: Bu değere haiz bireyler adına, denge, ahenk, biçim, görüntü önemli faktörlerdir. Kişi, hayatı olay ve olguların çok yönlülüğü şeklinde nitelendirir ve sanatın toplum adına bir ihtiyaç olduğunu savunur.
- Sosyal değer: Çevresindeki insanları benimseme, başkalarına yardımda bulunma, menfaatçi olmama sosyal değerlerin en esas faktörleridir. Bu değerlere haiz birey, insana duyulan sevgiyi en hayati değer şeklinde niteler. Ayrıca bu sevecenliği çevresindekilere takdim eder. Oldukça kibar ve güler yüzlüdür, asla menfaatçi değildir. Bencillik duygusu da barındırmaz.
- Siyasi değer: Bireysel güç, tesir, şanlı ve ünlü olmak hemen hemen her şeyin üzerindedir ve esas olarak bu değer tamamıyla güç ile alakalıdır.
- Dini değer: Dini değerleri ve bu değerdeki vecizeleri kabullenen birey, dünyayı bir bütün şeklinde algılar ve şahsını onun bütünlüğüne adar. Dini değerleri uğruna dünyalık arzularını terk eder, hazlarını da aynı şekilde feda eder.

#### 2.1.4.2. Milton Rokeach'a Göre Değer Sınıflandırması

Değerler hususunda yeni ufuklara yelken açan araştırmacı Rokeach (1979), her bir bireyin, bütün değerlerinin bileşimi olan kendine has bir değer tertibatı olduğunu ifade etmiştir. Bu değer tertibatı, bireyin hangi şeyin iyi veya istenilir olduğuna ilişkin zaman içerisinde geliştirdiği, evrenselleşmiş bir oluşumdur (Kubat, 2007: 7).

Rokeach, geliştirdiği çalışmasına istinaden bir değer kategorisi yaratmış ve bunu iki ayrı sınıflandırmaya ayırmıştır. Amaç ve araç değerler şeklinde isimlendirilen her bir grup adına, 18 adet değer olmak üzere toplam 36 adet değer açıklamıştır. Amaç

(nihai) değerler; bir bireyin hayatı boyunca kazanmayı hedeflediği değerlere dair önceliklerini açıklamaktadır. Araç değerler ise; kazanmaya yönelik arzu edilen hedefler adına kullanılan vasıtaları açıklamaktadır. Rokeach'ın amaç ve araç yönlü evrensel ana değerleri Tablo 2.1'de gösterilmektedir (Şimşek, 2019: 33);

**Tablo 2. 1** Rokeach'ın Evrensel Ana Değer Sınıflandırması

Amaç Değerler	Araç Değerler
Rahat Bir Hayat (Zengin, başarılı)	Hırs (Tutku, Arzu, İstek)
Heyecanlı Bir Hayat (Özendirici, Aktif)	Geniş – Açık Düşünceli
Başarma Dürtüsü	Başarılı (Kabiliyetli, Etkileyici)
Barış Dolu Bir Dünya (Savaştan uzak)	Mutlu (Hoşnut)
Güzelliklerin Dünyası	Masum (Temiz)
Eşitlik (Dengeli, Herkes için eşit sorumluluk)	Cesaretli (Atak, Gözü pek)
Aile Güvenliği (Koruyucu)	Bağışlayıcı (Affedici)
Özgürlük (Serbest, Bağımsız, Hür)	Yardımsaver (Başkalarına destek olan)
Mutluluk (Hoşnut, Halinden Memnun)	Dürüst (Doğru, Sözüne güvenilir)
İç Huzur (İçsel savaştan uzak)	Yaratıcı (Hayalperest)
Akılcı Sevgi (Cinsel veya manen iletişim)	Bağımsız (Kendi kendine yeterli)
Milli Güvenlik (Saldırlardan Korunma)	Entelektüel (Bilgili)
Zevkli (Keyfine düşkün)	Mantıklı (Tutarlı, Düzenli)
Kurtuluş (Selamete erme)	Sevgi Dolu (Sevecen, Saygılı)
Öz Saygı (İtibar)	Mülayim (Uysal, Barışık)
Toplumsal Kabul (Fark edilme)	Nazik (Kibar, Efendi)
Gerçek Dostluk	Sorumluluk Alabilen (Güvenilir)
Bilgelik (Akli düşünme yetisi olan)	Otokontrol (kendine hâkim olma)

**Kaynak:** Çoban, 2018: 7.

#### 2.1.4.3. Shalom Schwartz'a Göre Değer Sınıflandırması

Schwartz (1992), Rokeach'ın yukarıda ifade edilen bu net teorik sınıflandırmasının aksine, amaç ve aracı değerler arasında kesin bir ayırımında bulunmamıştır. Schwartz, birçok toplum tarafından fark edilip, kabul gören on motive edici değer belirlemiştir. Bu değerler Tablo 2.2'de görülmektedir (Kubat, 2018: 8).

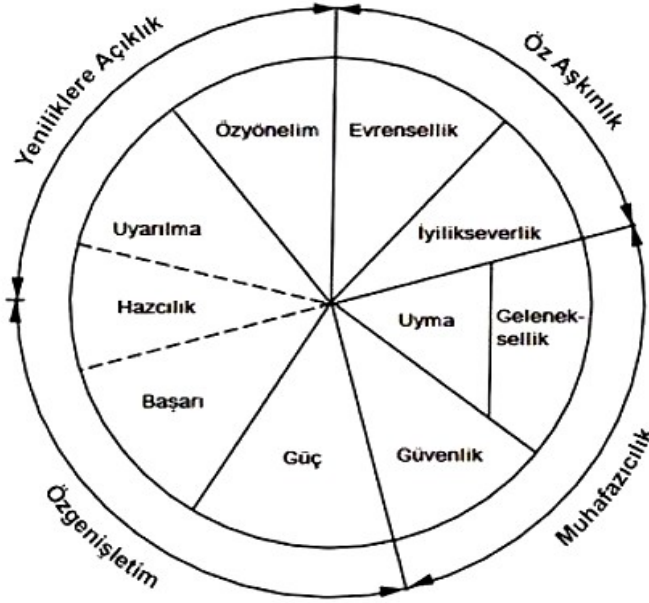
**Tablo 2. 2** Schwartz'ın Değer Sınıflandırmaları ve Tanımları

Değer Sınıfı	Tanımları
Güç (Power)	Sosyal çevre ve saygınlık, kişilerin üstünde baskı kurmak, varlıklı olmak, güç
Başarma (Achievement)	Sosyal standartlara göre başarılı görülme (Azimli, becerikli, hırslı)
Hazcılık (Hedonism)	Keyif, yaşamın tadını çıkarma
Uyarılma (Stimulation)	Değişim, ilgi uyandıran şeyler ve yaşamdaki çaba isteyen durumlar
Öz yönelim (Self- direction)	Serbestlik, yaratıcılık

Evrenselcilik (Universalism)	İnsanlığın ve doğanın geleceği için akli düşünme, hoşgörü, sosyal hakkaniyet, düşünce tarzı, eşitlik
İyilikseverlik (Benevolence)	Vefakarlık, dürüstlük, bağışlayıcılık
Geleneksellik (Tradition)	Kültür ve dinin bireye dayatmış olduğu gelenek ve düşüncelere sadâkat, saygı, hürmet gösterme
Uyma (Conformity)	Etrafındakileri incitecek hareketlerden kaçınma, sosyal beklenti ve kaidelere uyum sağlama
Güvenlik (Security)	Sosyal toplumda ve kurulan bağlarda dinginlik, bir yere ait olma hissiyatı

**Kaynak:** Ünal, Deniz ve Can, 2008: 214-215.

Schwartz'ın değer sınıflandırmalarına istinaden, değerler arasında aktif bir bağlantı bulunmaktadır ve bu değerler bireyi güdüleme hedefine uygun şekilde bölümlendirilmektedir. Değer sınıflandırmalarının güdül hedefleri gereğince, birbirleriyle uyum içerisinde olabileceği gibi, birbirleriyle çelişki içinde olabilecek nitelikte oldukları da izlenmektedir (Şimşek, 2019: 36). Schwartz, değerler arasındaki bağlantıları dairesel yapı üzerinde Şekil 4'deki gibi ifade etmiştir.



**Şekil 2.1** Schwartz'ın Dairesel Yapı Şeklindeki Değer Sınıflandırması

**Kaynak:** Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000: 62

Şekil 2.1'de Schwartz'ın ifade ettiği bu on değer tipini, farklı güdül amaçlar arasındaki karşılıklı uyumluluk veya çatışma olup olmadığına göre sınıflandırmıştır. Schwartz, dairesel yapı şeklinde birbirinin karşısında bulunan değer türlerinin çatıştıklarını, birbirine yakın olan değerlerin ise uyumlu olduğunu belirtmektedir.

Schwartz'ın güdüsel sınıflandırmasında iki esas çatışma yer almaktadır. Bunlardan ilki özgenişletim ile öz aşkınlık değerleri arasındadır. Özgenişletim değerleri olan; güç ve başarı, öz aşkınlık değerleri ise; evrensellik ve iyilikseverlik değerleri ile çatışmaktadır. Çünkü, şahsı adına sürekli güç ve başarı arayışı içinde olan bireylerin hareketleri, yardıma ihtiyacı olan yakın çevresindeki insanlara yardım etmek, onların mutluluğunu arttırmak gibi hareket sergileyenler tarafından, engellenmek durumunda kalmaktadır (Küçük, 2016: 283).

Diğer taraftan geleneksellik değeri, uyarılma değeri ile çatışma içerisindedir. Çünkü sosyal ve dinsel gelenekleri kabullenmek, önceden gelen fikirlere bağlı kalmak, yenilik yapmak, dönüşüme başlamak ve coşkunun peşini kovalama düşünceleri birbiri ile çatışmaktadır (Altun, 2015: 202).

## **2.2. Kariyer**

Bu başlık altında, kariyer kavramı, kariyerin özellikleri, kariyer değerleri, kişilik özellikleri ve kariyer değerleri arasındaki ilişkiler konularına değinilmiştir.

### **2.2.1. Kariyer Kavramı, Kariyer Tanımı ve Önemi**

Türkçeye sonradan dahil olmuş olan kariyer kelimesi, günlük hayatta çok sık kullanılan kavramların başında gelmektedir. Çeşitli manalarda kullanılan kariyer kelimesi; Latince “carrus” (at arabası) ve “carrera” (yol), Fransızca “carriere” (yariş yapılan yol) ve İngilizce “career” (meslek) kelimelerinden türemektedir (Gezen ve Köroğlu, 2014: 215).

Kariyerin sözlük manası, “çalışma hayatında gelişim sağlayıcı bir başarı elde edebilmek amacıyla, bireyin takip ettiği yol, süreç veya iş gördüğü saha” biçiminde tanımlanmakta olup, bazen meslek sözcüğü yerine de kullanılmaktadır (Atay, 2006:2).

Literatür taraması yapıldığında, kariyer kavramına ait çok fazla tanımlama ile karşılaşılmaktadır. Kariyer, genel anlamıyla belirlenen bir iş hattında sürdürülebilirlik kazanmak ve bunun neticesinde sorumluluk üstlenmek, statü kazanmak ve saygınlık elde etmek anlamlarını da taşımaktadır. Ayrıca kariyer, bir kişinin iş hayatındaki faaliyetleri, sorumluluk, tutum ve davranışlarının gelişimidir (Türkey ve Eryılmaz, 2010: 180).

Birey tarafından kariyer sözcüğü, bir işe hâkim olmanın da ötesinde bir anlam barındırmaktadır. Buna istinaden kariyer, daha çok para kazanmak, sorumluluk, saygınlık ve mesleki itibar elde etmeyi ifade etmektedir. Bir başka ifadeyle, bir kariyere sahip olmak, bir işe sahip olmaktan ayrı bir vasıf taşır. Bu anlamda kariyer, kişinin zafer duygusu, karşılaşılabileceği fırsatlar, alacağı ödüller ve daha iyi yaşam tarzı ile ilgilidir (Demirbilek, 1994: 71-73).

Kariyer genellikle, ilerlemeyi ve yönetim hiyerarşisinde yukarıya doğru yükselmeyi ifade eder. Buna göre kariyer, insanın iş yaşamı boyunca yer aldığı merdiven misali çıktığı mevkileri, giriştiği işleri, yer aldığı konumla alakalı tutum ve davranışları kapsar (Kozak ve Dalkıranoglu, 2013: 43).

Kariyerin bu farklı ve çeşitli amaçlara yönelik tanımlarını birkaç madde ile özetlemek mümkündür. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Atay, 2006: 2):

- İlerleme, devamlılık, sürdürülebilirlik,
- Meslek, iş,
- Hayat boyunca birbiri ardınca görülen işler,
- Bireysel olarak işle ilgili elde edilen tutum ve davranışlar dizisi.

Kariyer, meslek hayatının devamlılığı için gerekli olan maddi gücü elde etmenin en önemli aracıdır. Bununla birlikte, psikolojik yönden iş tatmini sağlanması ile kişiliğin gelişmesinde etkilidir. Kariyerin odak noktası bireydir. Fiziksel ve zihinsel olarak ihtiyaçları giderilmiş olan birey, gizli olarak gelişim gösterdikçe kendini gerçekleştirme güdüsü doğrultusunda, kariyerinde yükselmeyi arzu edecektir (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011: 234).

Şimdiki zamanda kariyer, hayat standartlarının en mühim belirleyicilerinden biri olarak ifade edilebilir. Bundan dolayı, kişi için nispeten önemli olan bir husustur. Bireylerin kariyer konusunda farkındalıklarının olması ve bir kariyer tasrifi yaratabilmesi adına, şahsına “kişisel kariyer planım var” diyebilmesi bir ayrıcalıktır (Şimşek, 2019: 42).

### **2.2.2. Kariyerin Özellikleri**

Kariyer, geçmişten günümüze gelen zaman dahilinde, bazen iş görenlerin kendilerini bir uzmanlık alanına adanmaları, bazen de aralarında gevşek bağlar bulunan, birtakım



işlerde çalışmak manalarında kullanılmıştır. Bu ifadeler içerisinde ortak olarak kabul gören bir gerçek vardır ki, o da kariyerin bir başarıyı elde etme derecesini çağrıştırmasıdır (Gök, 2000: 7).

Kariyer kavramına yönelik tanımlamalar ne kadar çeşitli olursa olsun, içeriğinin yanlış anlaşılmasını engellemek açısından, kariyerin şu özellikler dahilinde dikkate alınmasında fayda vardır. Bunları şu şekilde ifade edebiliriz (Atay, 2006: 4):

- Kariyer, yalnızca üst mertebedeki ya da hızlı ilerleme fırsatları bulunan işleri yapan kişilerle alakalı değildir. Organizasyondaki idarecilerin bir kariyeri olabileceği gibi, bir sekreterin hatta bir kantin işletmecisinin de kariyerinin olabileceği söylenebilir.
- Kariyer kavramı, yalnızca dikey hareketlerle ilgili değildir. Yani örgütteki her bir basamak hiyerarşik ilerlemenin akabinde yatay olarak, hali hazırda yaptıkları işten memnuniyet duyan, yükselmek istemeyen iş görenleri de kapsayabilir.
- Kariyer kavramı, bir örgütte işe alma veya alınma ile eş değer manalarda değildir. Pek çok örgüt ve birden fazla faaliyet ile ilgili olabilir.
- Kariyer kavramı hem örgütün şahsı üzerindeki etkilerini hem de bireyin kendi iş yaşamı imgelemesi ve kontrolünde söz sahibi olması demektir.

### **2.2.3. Kariyer Değerleri**

Kariyer değeri, bireyin sahip olduğu yetenekleri, ihtiyaçları keşfetmesi ve kendi öz değerlerini algılayıp yorumlamasına göre; kariyeri üzerinde yaptığı düzenleme ve biçimlendirmelere dayanmaktadır. Buradan hareketle, kariyer değeri bireyin kariyerinde “kendisini bulabilmesidir”.

Kariyere yön tayin etme sürecinde ve kariyer seçimleri üzerinde sınırlandırıcı role sahip olan, maddi olmayan veya psikolojik faktörleri içeren kariyer değerleri, bireylerin kariyer seçimleri ve iş değiştirme kararları üzerinde etkisi bulunan bir kavramdır. Diğer bir ifade ile, bireyin hayatında yön tayin eden, hayati kararların temelinde yer alan bir yaklaşım şeklinde ifade edilmektedir (Yavuz, Sağlam ve Ülgen, 2018: 462).

Kariyer değerleri, iş görenin kendi kariyeri için kesinlikle olması gereken hususlardır. Bu hususlar, iş görenin başarılı bir kariyer için nelerin gerektiği

konusunda temel düşünceleridir. Bu düşünceler, iş görenin yeteneğini, gereksinimlerini ve kişisel değerlerini kavramasına bağlı olarak, kariyerini belirlemesini sağlamaktadır. Kariyer ile ilgili bütün kararları etkilemektedir (Türkay ve Eryılmaz, 2010: 181).

Kariyer değerleri yaklaşımı, bireylerin kariyer seçimlerinin arkasında yatan sebepleri bulmayı ve bunları açığa çıkarmayı hedeflemektedir. Bu husus, bireyin şahsına karşı algıladığı beceri ve yetenekleri, temel esasları, güdü ve ihtiyaçlarından oluşan bir “kendilik” kavramı olarak ifade edilmektedir. Edgar Schein, kariyer değerlerini kendilik kavramı ile ifade etmektedir. Kendilik kavramı ise; bireyin yetenekleri, becerileri, başlıca değerleri dahası kariyeri ile alakalı geliştirdiği dürtüler ve ihtiyaçlarının tamamıdır (Şimşek, 2019: 43).

#### **2.2.3.1. Edgar Schein’in Öncülüğünde Kariyer Değerleri**

Schein, kariyer değerleri kavramına farklı bir soluk getirerek “kariyer değerlerini” ortaya atmıştır. Kariyer değerleri, Schein öncülüğünde Massachusetts Teknoloji Enstitüsü’nde 1960’larda uygulanmaya başlanan ve 10-13 yıl boyunca süren bir mesai sonucu açığa çıkmıştır. Yönetim teorileri üzerine yüksek öğrenim yapan 44 kişi ile eğitim durumları ve çalışma tecrübelerini kapsayan diyaloglar, derinlemesine mülakatlar, tutum ve değerlerle ilişkili gerçekleştirilen anketlerin analizi neticesinde; bireyin kariyer ilerleyişi süresince öz benliği hakkında gelişen algılama, kavrama ve bilgi kazanımlarını yansıtan, birtakım parçaların olduğu dikkat çekmiştir. Bu parçaların, bireylerin bazen kasıtlı çoğu zaman farkına varmadan kariyer gelişimleri ile ilgili aldıkları kararları etkilediği izlenmiştir. Schein, bu parçaları kariyer benlik algısı “kariyer değerleri” olarak adlandırmaktadır (Şimşek, 2019: 44).

Kariyer değerleri, bireyin bir seçim yapmak mecburiyetinde olduğunda asla vazgeçemeyeceği sebepler olarak ifade edilebilir. Schein, kariyer değerlerini bireylerin öz benliğine karşı yönelttiği 3 soru kategorisi ile açıklar. 1. soru kategorisi bireyin bilgi, donanım ve yetenekleri ile ilgilidir. Bireyler kendilerine şu soruları yöneltmelidirler; “Bilgim, yeteneklerim, güçlü yanlarım, zayıf yanlarım nelerdir?” “Ben nelerde iyiyim ve yeterliyim?” 2. soru kategorisi bireyin gereksinimlerini ve hedeflerini ortaya çıkarmayla ilgilidir. Bahse konu olan bu sorular; “Temel amaçlarım neler veya güdüleyicilerim nelerdir?”, “Hayatım boyunca peşini

kovaladığım şey nedir?”. Son soru kategorisi ise; bireyin değerleri ile ilgilidir. “Mesleğim veya bulunduğum iş kolunda kendimi ne kadar iyi hissediyorum?”,” Tutum ve davranışlarımı değerlendirmek adına hangi değerleri kullanırım?” biçiminde sorulardır. Tüm bu sorulara verilen yanıtlarla bireyin kariyer değerleri betimlenmektedir (Feldman ve Bolino, 1996:97; Kaplan, 2020: 135).

Schein’in 1970’lerin sonlarında yapmış olduğu ilk gerçek çalışmasında, pek çok insanın kendi kariyerini belirlemesinin arkasında yatan esas değerleri araştırmıştır. Bu araştırma neticesinde, kişisel değerler kümesi geliştirilerek kariyer değerleri modeli olarak günümüze değin gelmiştir. Kariyer değerleri modeli, iş seçimlerinin sebeplerini ortaya çıkarmaya çalışan, kişilerin ne tür değerlere sahip olduklarını ve hangi iş kollarının kendilerine daha uygun olduğunu ifade eder (Edinsel ve Adıgüzel, 2014: 159). Schein’a göre modelde; kariyer değerleri beş grupta toplanırken, daha geniş iş kümeleriyle yapılan sonraki çalışmalarda önekilere ek olarak üç grup daha kariyer değerlerine ilave edilmiş ve sekiz grupta toplanmıştır. Bunlar (Batur ve Adıgüzel, 2014: 329);

- Teknik fonksiyonel yetkinlik (Technical / Functional Competence),
- Genel yönetsel yetkinlik (General Managerial Competence),
- Girişimcilik / yaratıcılık (Entrepreneurship, Creativity),
- Özerklik / otonomi / bağımsızlık (Autonomy/Independence),
- Güvenlik / istikrar (Security/Stability),
- Kendini adanmak (Service/Dedication to a Cause),
- Saf meydan okuma (Pure Challenge) ve
- Hayat tarzı (Lifestyle)

şeklinde ifade edilmektedir.

#### **2.2.3.1.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik (Technical / Functional Competence)**

Bireylerin kariyer tercihi yapmaları, teknik ve fonksiyonel yetkinlikleri üzerine kuruludur. Burada yapılan işe ve göreve yönelik olarak, bireylerin teknik becerilerini gösterme arzuları baskındır. Bu bireyler, yapmak için eğitildikleri iş türündeki yeteneklerinden yararlanmayı sürdürmek isterler. Onları kendi yetenek alanlarından alıkoyacak veya genel yönetime yöneltecek pozisyonlarda bulunmak istemezler. Bu bireyler, büyümeyi organizasyon kademelerinde yükselmekten çok, yeteneklerinin

gelişmesi, ilerlemesi olarak nitelendirirler. Kesin ve net işlerden hoşnut olup, kariyer planlarını buna istinaden yapmaktadırlar (Batur ve Adıgüzel, 2014: 329).

Teknik fonksiyonel yetkinlik değerini barındıran kişiler için, becerilerini arttırmak ve kendilerini kabiliyetli gördükleri alanda profesyonelleşmek, para ve terfiden çok daha önemlidir. Uzmanlaştıkları alanda en iyisi olmaya gayret gösterdikleri için, savaşçı ve mücadeleciler olurlar (Göktaş, 2018: 110).

#### **2.2.3.1.2. Genel Yönetmel Yetkinlik (General Managerial Competence)**

Genel yönetmel yetkinlik kariyer değerine sahip olan bireyler, diğer kişilerin ve grupların koordine ve kontrol edilmesi ile yönetilmesi hususunda yetenekli bireyler olarak değerlendirilmektedir. Bu bireyler, ortak hedeflere ulaşma yolunda çözümlenme, sorun çözme, zor durumlarda hızlı ve ani kararlar alıp, uygulama konularında örgütlere fayda sağlayan bireyler olarak ifade edilmektedir (Başol, Duyan ve Etçi, 2015: 64).

Kariyer değeri genel yönetmel yetkinlik olan bireyler, organizasyon içerisinde yükselme ve terfi fırsatları sayesinde yükselerek, öteki çalışanların iş görmelerine yön verme ve müdahale yetkisiyle beraber, belirli bir bölümün sonuçlarından mesul olma şansı yakalayacaklardır. Diğer bir ifadeyle, herhangi bir bölümün yöneticisi veya işletmede idari kadroda yerleri olması gereken bireyler haline gelmektedirler. Bölümün yaptığı işlerden, kendilerinin şahsi olarak sorumlu olmasını arzu ederler. İşlerini, çalıştıkları işletmenin başarılı olması için çalışmak olarak tanımlarlar. Yönetmel kariyer değerine sahip olan bireylerin esas amaçları, yönetim pozisyonuna ulaşmak, çeşitli görevleri üstlenmek ve diğer çalışanları idare etmektir. Terfi ve ücret konuları onlar için önemlidir. Ayrıca öteki bireylerin ve fonksiyonların organizasyonu idare etmesi ve yönetmesine yönelik, pozitif tutuma sahip olmak gibi özellikleri de barındırır (Batur ve Adıgüzel, 2014: 330).

#### **2.2.3.1.3. Girişimcilik / Yaratıcılık (Entrepreneurship / Creativity)**

Girişimcilik/yaratıcılık kariyer değerine sahip olan bireyler, bir şeyler üretme veya belli bir olgu yaratma ihtiyaçları ile moral bulup motive olurlar. Yapılmış birtakım şeyleri ileri taşımaktansa, çağcıl ve farklı projeler oluşturmak isterler. Kendi üretimi olan özgün ürünler oluşturmaya yatkındırlar. Bahse konu olan bu kariyer değerini,

diğer otonomi/bağımsızlık kariyer değerinden ayırmak ehemmiyetlidir. Pek çok birey bağımsızlık gereksiniminden ötürü şahsi işini kurmayı arzular. Girişimcileri farklı kılan şey, iş kurabileceklerini ispat etmeye yönelik saplantılarıdır (Şimşek, 2019: 46).

Bu bireyler, kendi ismiyle anılacak bir işe sahip olmayı ve o işin patronu olmayı arzu etmekte veya bu durumda olan pozisyonları tercih etmektedirler. Risk almaktan çekinmeyen, girişimci ruha sahip bireyler, iş kolu tercihlerinde kendilerini garantiye almak yerine, değişim ve farklılık getirmeyi yeğlerler. Yeni fikirler oluşturma yolunda kendi girişimleri olan çalışmaları benimser ve kendilerini yine aynı heyecanla motive ederler (Batur ve Adıgüzel, 2014: 331).

#### **2.2.3.1.4. Özerklik / Otonomi-Bağımsızlık (Autonomy / Independence)**

Anahtar kariyer değerleri otonomi-bağımsızlık olan kariyer değerine sahip bireyler, yapacakları hemen her çalışma konusunda başka kişilerden veya çalışanlardan emir almayı sevmeyen, özgürlüğüne düşkün kişilerdir. Bu bireylerin, kendince belirlemiş olduğu kural ve kaideleri vardır. Bu profil içerisinde çalışabilmek öncelikli ihtiyaçlarıdır. Kendi kendilerinin patronu olmayı arzu etmekle birlikte, kurumsal hayatı gereksiz ve sıkıcı olarak tanımlarlar (Koca, 2010: 58).

Bu değere sahip bireyler, örgütsel sınırlamalar dahilinde çalışmayı sevmezler. Kariyerlerinde temel kriter özgür hareket edebilme anlayışıdır. Kimseye bağımlı olmadan, yalnız başına çalışmayı, dahası örgütsel sınırlamalardan ve kurallardan çok mesleklerini serbestçe uygulayabilecekleri işlerde çalışmayı tercih etmektedirler. Bu bireyler, bir idareciye veya örgüte bağlı olmaktan ve onların çizdikleri çerçevede dahilinde iş görmekten, keyif almazlar. Bu husustan ötürü bu bireyler, yapmış oldukları işleri bırakarak, kendi arzu ettikleri özgür ve bağımsız şekilde çalışacakları işler aramaktadır veya kendi işlerini kurmaktadır. Büyük çaplı işletmelerde küçük alanlarda çalışmaktansa, küçük işletmelerde özgürce çalışmak ilk tercihleridir. Bu bağlamda kariyer seçimlerini buna istinaden belirlemektedirler (Erdoğan, 2003: 18).

### **2.2.3.1.5. Güvenlik / İstikrar (Security/Stability)**

Örgütte kalmaya devam etme ve istikrar hususlarında güven arayışı bu değere sahip kişilerin önemsendiği konulardır. Bu kişilerin, iş ve istihdam güvenliği, kariyer tercihlerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Pek çok insan için çalışma alanındaki güvenliği, sosyal güvenlik hakları, oldukça önemli anlamlar taşır. Kişiler, gelecekte karşı karşıya kalabilecekleri tehlikelerden, sosyal güvenlik yoluyla korunmak isterler. Kendileri adına, emeklilik döneminde sağlık, maddi ve sosyal güvencelerini sağlamak, kariyer tercihlerinde de etken olabilmektedir. Kimileri için güvenliğin manası iş güvenliği olup, çoğunlukla sürekli istihdam güvencesi sağlamak adına kamu kurumlarında çalışmak ister ve kariyer seçiminde buna dikkat ederler (Adıgüzel, 2009: 281).

Güvenlik ve istikrar değerini ehemmiyetli gören kişiler açısından, görev aldıkları rol dahilinde işin uzun süreli ve sabit olması, maddi konuda ise kendilerini güvende hissetmeleri adına güdüleyici esas unsurlardandır. Bu bireyler, açık ve şeffaf görev tanımlarına ve kurallara önem verirler (Göktaş, 2018: 110).

### **2.2.3.1.6. Kendini Adama (Service/Dedication to a Cause)**

Anahtar kariyer değeri hizmet etmek veya bir olaya kendini adamak olan kişiler, dünyayı yaşanır daha iyi bir yer yapmak, çevresel sorunları gidermek, insanlar arasındaki problemleri çözmek, uyum aşamalarını kolaylaştırmak, başka insanlara yardımda bulunmak, yeni medikal ilaçlar sayesinde tedavi, bu türevde insanlığa faydası olabilecek şeyler gibi yararlı çalışmalar ve girişimler üzerinde durmaktadırlar. Belirli kişisel ve sosyal değerlere saygı, başka insanlara yardım etmek ve kendini başarıya adamak, bu değeri yansıtan özelliklerdir (Edinsel ve Adıgüzel, 2014: 160).

İçsel motivasyon ve güdülenmeleri hayli yüksek olan bu bireyler, iş hayatlarını toplumsal hayatı ileriye taşıma yönünde düzenlemek isterler. Bu bireyler, doktor, polis, öğretmen ve sosyal yükümlülüğü yüksek olan mesleki iş kollarında çalışmayı ve kâr amacı gütmeyen organizasyonlara yardımcı olmayı daha çok arzu ederler. Bu değere sahip bireyler, yaptığı işler, için dürüst bir ödeme ve eşit biçimde fayda görmek isterler. Çünkü bu bireyler adına, eşitlik önemlidir. Aksi bir hususta

organizasyona bağlı ve sadık değillerdir. Ücret bu bireyler için, çok önemli bir konu değildir (Batur ve Adıgüzel, 2014: 331).

#### **2.2.3.1.7. Saf Meydan Okuma (Pure Challenge)**

Bu kariyer değerine sahip olan bireyler, zorlu problemlerle uğraşan, rekabet ederek zafer kazanan, aşılamayan ve sonuçlanamayan problemleri nihayete erdirene kadar, üst düzey gayret gösterip bundan keyif alan kişilerdir. Bu değeri kendinde barındıran bireyler, çok defa zorlu bir durumun altından kalkabildiklerini yahut başka bir kişiyi devamlı mağlup ettiklerini ispatlamak istemektedirler. Sürekli olarak daha çetin engellerin arayışındadırlar. Bu kariyer değerine sahip olan kişiler, devamlı daha zor sorun ve sıkıntılarla karşılaşacakları iş kollarını tercih ederler. Ancak bu bireyler, teknik fonksiyonel yetkinlik değerine hâkim değillerdir. Zira bahse konu olan bireyler, işin hangi sektörde ve hangi alanda olduğuna önem vermezler (Şimşek, 2019: 48).

#### **2.2.3.1.8. Hayat Tarzı (Lifestyle)**

Bu kariyer değerine sahip olan bireyler, kariyer kavramını ondan daha geniş kapsamlı olan hayat düzeninin bir parçası olarak görmektedirler. İş, aile ve şahsi yaşam biçimi arasında denge kurmak, bu değerini barındıran kişilerde daha egemen durumdadır. Bu bireyler için, aile değerleri ve ebeveynlerinin kendisi ile ilgili görüşleri çok önemlidir. Aile değerlerine ehemmiyet gösteren organizasyonlara karşı ilgilidir ve orada çalışmak isterler. Çalışma saatlerine ve tatil dönemlerine karşı duyarlı, tutum ve davranışlar göstermektedirler. Aile ihtiyaçları ile kariyerlerinin gereksinimlerini örtüşürme gayretinde olmaları, bu değerinin önemli özellikleri arasındadır (Adıgüzel, 2009: 281-282).

#### **2.2.4. Kişilik Özellikleri ve Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkiler**

Bireylerin hayatlarında, karar alıp uygulama konusunda en önemli durumlardan biri olan kariyer değerleri ve kişilik özellikleri onları hayat boyu etkilemektedir. Kariyer, birey adına içinde bulunduğu toplumun özellikleri, aile tutumu, ailenin olumlu ve olumsuz etkileri, eğitim hayatı, iş kolunun getirdiği pozisyonlar, deneyimler ve kişilik özellikleri ile şekillenen kavram olarak tanımlanmaktadır (Özdemir ve Mazgal, 2012: 101). Kariyer kavramının bireye has olduğu ifade edilmektedir. Bilhassa üniversite öğrencileri için kariyer, yaşamları boyunca bir kez verdikleri karardır (Mojgan vd. 2011: 32). Bu karar ile birlikte çalışma hayatına atılırlar. Dolayısıyla zamanla çoğalan nüfus, iş gücü, rekabetçi iş hayatının zorluğu ile

yüzleşen bireyler için bu atılım önemli bir değişikliktir. Sosyal ve ekonomik şartların değişikliğe uğraması, bireysel tercihler ve kariyer tercihleri yapmayı gerekli görür (Finnie, 2004: 36; Bloxom vd., 2008: 80). Bu bağlamda birey, kariyer seçimi yaparken, kendi kişilik özelliklerine ve kariyer değerlerine uygun alternatifleri değerlendirip tercihte bulunmalıdır (Gökdeniz ve Merdan, 2011: 24). İşgücüne dahil olacak bireyler, bilgi ve yetenekleri ile öne çıkmaktadır. Bilgi ve yeteneklerinin yanında kişilik özellikleri ile de meslek hayatında önemli bir yer edinmektedirler. Yeteneklerini aktif olarak kullanabilen ve kariyer kavramı ile bir bütün içerisinde olan bireyler için de bu durum pek çok fırsatın oluşması demektir. Kariyer tercihi aşaması; emeklilik, iş ve eğitim hayatını da içine alan pek çok seçimi kapsamaktadır. Bu tercih aşamasının karmaşık olması, bireyin kariyer tercihi hem istek ve ihtiyaçlarının yetenekleri ile uyumlu olması, hem de kişisel özellikleri ve yapmak istediği mesleğin özelliklerinin uygun olması karar verme aşamasını güçleştirmektedir (Gati vd., 1996: 511'den Akt., İçerli ve Uğuz Arsu, 2019: 22). Bu sebeple, bireylerin alternatif seçimde, doğru ve kesin kararlar vermesi gerekir. Ters bir durumda birey almış olduğu hatalı bir karardan ötürü, yer aldığı iş kolunda iş tatminsizliği yaşayarak keyifsiz, yetersiz ve gönülsüz çalışacaktır (Adıgüzel, 2009: 279). Bireylerin iş hayatında bu durumları yaşanmaması veya minimum seviyeye indirebilmesi için kendi kişilik özelliklerini yeterli derecede tanıması, buna uygun iş ve iş kollarında çalışması gerekmektedir. Bu bağlamda kariyer değerlerinin oluşumunda kişilik özelliklerinin etkisi yadsınamaz bir gerçektir (Serin vd., 2014: 211; Adıgüzel, 2009: 280; Bright vd., 2005: 21).

Kişilik özellikleri ve kariyer değerleri ile ilgili yazın değerlendirildiğinde; Errone (1965) ve Thompson (1966)'da yaptıkları araştırmalara göre; diğerlerine göre daha başarılı olan öğrencilerin kariyer seçimlerinde daha fazla iş doyumu istedikleri ve daha çok dikkat çekici olan, özgürlük ve kişiselliğin ön planda tutulduğu iş kollarını seçtikleri görülmüştür. Diğer taraftan, kız öğrenciler için çoğunlukla yüksek gelir sağlama ve kendini gösterme gibi değerler önemliyken; erkek öğrenciler için yetenek ve becerilerini kullanabilme, kendini geliştirebilme, liderlik etme ve sürekliliğin önemli değerler olduğu görülmüştür (İçerli ve Uğuz Arsu 2019: 28-29)



Lamsa vd. (2000)'nin öğrencilerin iş kollarına yönelik alternatifleri ele alarak yaptıkları seçimleri ve cinsiyet kavramının bu seçimler üzerindeki etkisine yönelik çalışmalarında; öğrencilerin iş kollarındaki tercihlerinde kariyer değerlerinin önemli bir yeri olduğu ve eril yönü baskın olan öğrencilerin işletme öğrenimini tercih ettikleri görülmüştür (Lamsa vd. 2000: 203).

Rothmann (2001)'in Güney Afrikalı idareciler üzerinde yaptığı bir araştırmada; kişilik özelliklerinin kariyer değerlerini açıklama konusunda önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. (Rensburg vd., 2003: 26).

Adıgüzel (2009) tarafından yapılan araştırmada; üniversitede öğrenim gören öğrencilerin çeşitli kariyer değerlerine sahip oldukları açığa çıkmış ve özellikle güvenlik ve istikrar kariyer değeri üzerinde durmaları, onların meslek ve istihdam güvenliğini ön saflarda tuttuklarını ifade etmiştir. Araştırma neticesinde, kariyer değerlerinin, kesin ve net çizgilerle birbirinden ayıramayacağı ve birbirleriyle sürekli surette etkileşim halinde olabilecekleri görülmüştür.

Koca (2010) tarafından yine üniversitede öğrenim gören öğrencilere uygulanan bir araştırmada, kariyer değerleri ve kariyer değerlerinin demografik unsurlar ile bağlantısı irdelenmiştir. Araştırma neticesine göre; kariyer tercihinde, yönetim, girişimcilik ve özel yaşam kariyer değerleri öğrenciler tarafından önemli görülmüştür. Araştırmaya dahil olan öğrencilerin üniversite bölümleriyle bağımsızlık, özel yaşam, girişimcilik ve güvenlik kariyer değerleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler gözlemlenmiştir.

Bayram vd. (2012) tarafından yapılan araştırma neticesinde, kişilik özellikleri ve kariyer değerleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunduğu ve kariyer değerlerini açıklamada kişilik özelliklerinin kayda değer bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur.

Başol vd. (2012) tarafından yapılan araştırma neticesinde ise; halen aktif olarak kariyer hayatına başlamayan öğrencilerde “Hayat Tarzı” ve “Güvenlik/İstikrar” kariyer değerlerinin yoğunlukta olduğu açığa çıkmıştır. Dahası, bu araştırmada da

üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerinin birbirleriyle iletişim içinde bulunduğu ve kesin ve net sınırlar ile birbirlerinden ayrıştırılamayacağı izlenmiştir.

Gezen ve Köroğlu (2014) tarafından üniversite öğrencilerinin iş ve kariyer tercihine etki eden kariyer değerlerinin tespit edilmesi hedefiyle uygulanan çalışmada; turizm ve otelcilik bölümünde eğitim alan öğrenciler adına “Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik”, “Hayat Tarzı”, “Girişimcilik”, “Özerklik” ve “Otonomi” gibi kariyer değerlerinin ötekilerden daha ehemmiyetli olduğu sonucuna varılmıştır.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### METODOLOJİ VE BULGULAR

Bu bölüm, araştırma metodolojisi ve araştırma bulgularını içermektedir. Bölüm kapsamında öncelikli olarak araştırmanın konusu, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın varsayımları ve araştırmanın sınırlılıkları aktarılmıştır. Sonrasında ise; araştırmanın modeli ve hipotezleri, veri toplama araçları, veri toplama süreci, veri değerlendirme sürecine yer verilmiştir. Son olarak katılımcıların demografik özellikleri ve araştırma hipotezlerini test etmek için gerçekleştirilmiş analiz bulguları aktarılmış ve ilgili sonuçlara yönelik değerlendirmelere yer verilmiştir.

#### 3.1. Metodoloji

##### 3.1.1. Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu; kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisinin Kayseri ilinde bulunan üniversitelerdeki Z Kuşağı kapsamında bulunan bireylerden seçilmiş bir örneklem üzerinde incelenmesidir.

##### 3.1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bireylerin öğrenim hayatının sona ermesinin ardından günlük hayatlarında zamanlarının büyük bir kısmı çalışma hayatında geçmektedir. Bu sebeple doğru ve yerinde karar alıp, kişilik özelliklerine uygun bir kariyer seçiminde bulunmak, bireylerin hayat kalitesini etkileyen önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Kaplan, 2020:132).

Bireyin kişilik özelliklerine uymayan yanlış seçimler yapması halinde, iş yaşamında iş tatminsizliği yaşaması ve mutsuz, huzursuz, isteksiz iş görme durumu kendini gösterecektir. Buradan hareketle bireyin iş tatminine ulaşabilmesi, bulunduğu iş kolunda verimli çalışabilmesi adına kişilik özelliklerine uyan kariyer değerlerinin ne olduğunu bilmesi, bunların farkına varması ve bu yönde kariyer planlamasında bulunması gerekmektedir (Gökdeniz ve Merdan, 2011:24).

Bu tez çalışması; Kayseri ilinde bulunan üniversitelerde öğrenim gören, Z kuşağı kapsamındaki bireylerin kişilik özelliklerinin kariyer değerlerini açıklamadaki etkisini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda öğrencilerin kişilik özelliklerinin hangi kariyer değerleri üzerinde etkili olduğunu tespit ederek, onların sahip oldukları yetenek ve becerilerini iş yaşamında etkileyici bir biçimde kullanmalarını, iş ve yaşam tatminine ulaşmalarını ve sonuç olarak çalıştıkları iş kollarında daha verimli olabilmelerini sağlamaktır. İlgili çalışma, hem Z kuşağı kapsamında bulunan öğrencilerin, kendi içinde gizlenen yetenek ve becerilerinin ne tür bir kariyer değerine yatkın olduğunun farkına varabilmeleri hem de kurum/kuruluşların tatmin olmuş vasıflı bir işgücü oluşturması için yol gösterici olarak önem arz etmektedir.

### **3.1.3. Araştırmanın Varsayımları**

Araştırmanın temel varsayımları aşağıda maddeler halinde gösterilmiştir:

- Örneklem evreni yeterli temsil yeteneğine sahiptir.
- Katılımcılar, anket formunda bulunan soruları doğru biçimde algılamış ve samimiyetle cevaplandırmışlardır.
- Araştırmada kullanılan metodoloji ve ölçekler, bu araştırmanın amacına ve problemin çözümüne uygundur.
- Araştırma kapsamında kullanılan analiz teknikleri, araştırmanın amacına uygun tekniklerdir.

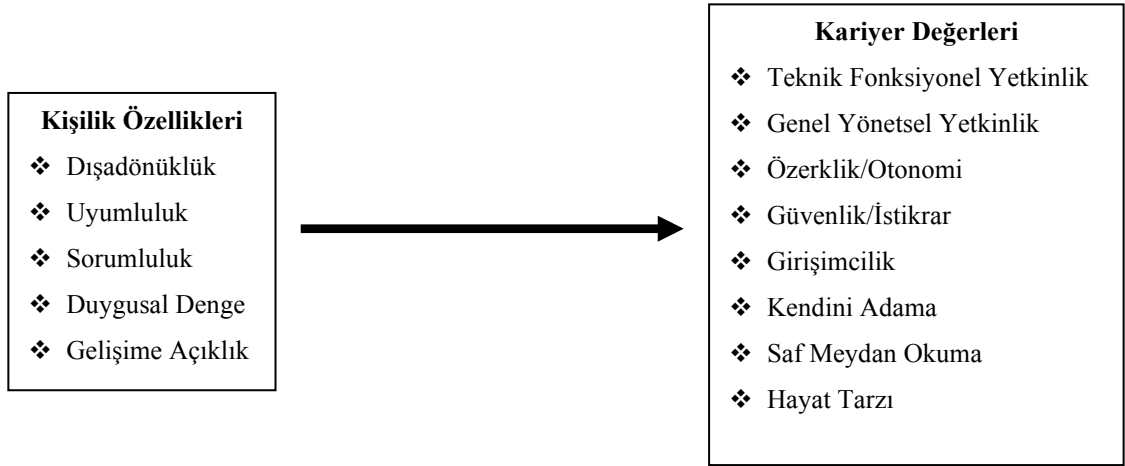
### **3.1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırmanın sahip olduğu sınırlılıklar aşağıda maddeler halinde gösterilmiştir:

- İlgili araştırma, Kayseri ilinde bulunan üniversitelerde Z kuşağı kapsamında bulunan bireyler ile sınırlandırılmıştır.
- İlgili araştırma, kişilik özellikleri, kariyer değerleri ve Z Kuşağı değişkenleriyle sınırlandırılmıştır.
- İlgili araştırma verileri, 2022 yılı Mart-Mayıs aylarında elde edilmiştir. Bahse konu olan bu durum araştırmanın zamana yönelik sınırlılığı şeklinde değerlendirilebilir.

### **3.1.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri**

Araştırmanın amacı dikkate alınarak araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.



**Şekil 3. 1** Araştırmanın Modeli

**H<sub>1</sub>:** Kişilik özelliklerinin (a. dışadönüklük, b. uyumluluk, c. sorumluluk, d. duygusal denge, e. gelişime açıklık) teknik-fonksiyonel yetkinlik kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>2</sub>:** Kişilik özelliklerinin (a. dışadönüklük, b. uyumluluk, c. sorumluluk, d. duygusal denge, e. gelişime açıklık) genel yönetmel yetkinlik kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>3</sub>:** Kişilik özelliklerinin (a. dışadönüklük, b. uyumluluk, c. sorumluluk, d. duygusal denge, e. gelişime açıklık) girişimcilik-yaratıcılık kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>4</sub>:** Kişilik özelliklerinin (a. dışadönüklük, b. uyumluluk, c. sorumluluk, d. duygusal denge, e. gelişime açıklık) özerklik-otonomi-bağımsızlık kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>5</sub>:** Kişilik özelliklerinin (a. dışadönüklük, b. uyumluluk, c. sorumluluk, d. duygusal denge, e. gelişime açıklık) güvenlik-istikrar kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>6</sub>:** Kişilik özelliklerinin (a. dışadönüklük, b. uyumluluk, c. sorumluluk, d. duygusal denge, e. gelişime açıklık) kendini adama kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>7</sub>:** Kişilik özelliklerinin (a. dışadönüklük, b. uyumluluk, c. sorumluluk, d. duygusal denge, e. gelişime açıklık) saf meydan okuma kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

**H8:** Kişilik özelliklerinin (a. dışadönüklük, b. uyumluluk, c. sorumluluk, d. duygusal denge, e. gelişime açıklık) hayat tarzı kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

### **3.1.6. Veri Toplama Araçları**

Araştırma kapsamında kullanılan anket 3 bölümden oluşmaktadır. Sırasıyla açıklanacak olursa;

Birinci bölümde cinsiyet, yaş, gelir düzeyi, kardeş sayısı, anne-baba eğitim düzeyi ve eğitim masrafının karşılanma şekli gibi (7 ifade) demografik değişkenlere yer verilmiştir.

İkinci bölümde, 15 sorudan oluşan kısaltılmış Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği yer almaktadır. Kısaltılmış beş faktör kişilik özellikleri ölçeği, Soto & John (2017) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, dışadönüklük (3 ifade), uyumluluk (3 ifade), sorumluluk (3 ifade), duygusal denge (3 ifade) ve gelişime açıklık (3 ifade) olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır.

Üçüncü bölümde, 40 sorudan oluşan kariyer değerleri ölçeği yer almaktadır. Kariyer değerleri ölçeği, Edgar Schein (1990) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, teknik fonksiyonel yetkinlik (5 ifade), genel yönetsel yetkinlik (5 ifade), girişimcilik (5 ifade), özerklik/otonomi (5 ifade), güvenlik/istikrar (5 ifade), kendini adama (5 ifade), saf meydan okuma (5 ifade) ve hayat tarzı (5 ifade) olmak üzere sekiz alt boyuttan oluşmaktadır. Böylelikle araştırma dahilinde anket formundaki toplam soru sayısı 62 olarak karşımıza çıkmaktadır. Cevaplar “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” ifadelerini içeren beşli likert ölçeğinden oluşmaktadır.

### **3.1.7. Veri Toplama Süreci**

Gözlem, anket ve deney yöntemi ile araştırmacılar veri toplayabilmektedirler. Anket, birincil veri toplamak amacıyla hazırlanan soru formudur. Hipotezlerin testi için gerekli olan bilgilerin, sistematik olarak toplanmasını amaçlamaktadır. Uygulanış biçimine göre; yüz yüze, telefon, posta, internet, e-posta olarak sınıflandırılır (İslamoğlu ve Alnaçık; 2016: 124-136).

Araştırma dahilinde ekonomik olması ve sosyal bilimlerde çok tercih edilen bir yöntem olması sebebiyle, veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. Ayrıca COVID-19 salgını, maliyet avantajı ve katılımcıya kolay erişim sağlama gibi sebeplerden dolayı, Google Formlar aracılığı ile ilgili veriler toplanmıştır.

Araştırma Kayseri ilinde yaşayan Z Kuşağı kapsamına dahil olan Üniversite öğrencilerine yönelik olup, toplam 487 kişinin katılım gösterdiği anket çalışması, Mart-Mayıs 2022 tarihleri arasında uygulanmıştır. Gürbüz ve Şahin (2018)'e göre örneklem sayısı yeterlidir.

### 3.1.8. Veri Değerlendirme Süreci

Verilerin analizi için, IBM SPSS 26 paket programı kullanılmıştır.

Analizlere başlamadan önce veriler, analizlere hazır hale getirilmiştir. Eksik verilere ortalama değer atanmıştır. Ölçeklerin geçerliliklerini tespiti edebilmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeklerin güvenirlik düzeyleri, cronbach-alpha katsayısı ile test edilmiştir. Verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığının belirlenmesi amacıyla, çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Verilerde aykırı değerler tespit edilmesine rağmen, normal dağılım özelliğini etkilememesi sebebiyle araştırmadan çıkarılmamıştır. Katılımcılar hakkında bilgi edinebilmek amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Hipotezleri test etmek amacıyla, çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

## 3.2. Araştırma Bulguları

### 3.2.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla frekans analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 3.1'de gösterilmiştir.

**Tablo 3. 1** Demografik Değişkenlere Yönelik Analiz Sonuçları

Demografik Bilgiler		n	%	Demografik Bilgiler		n	%
Cinsiyet	Kadın	274	56,3	Kardeş Sayısı	Kardeşim yok	52	10,7
	Erkek	213	43,7		1 Kardeş	148	30,4
Yaş	20 Yaş ve Altı	70	14,4		2 Kardeş	197	40,5
	21 Yaş	142	29,2		3 Kardeş	90	18,4
	22 Yaş	122	25,1				
	23 Yaş	102	20,9	Anne	İlköğretim	246	50,9

	24 Yaş Üzeri	51	10,4	<b>Eğitim</b>	Lise	200	41,4
<b>Gelir</b>	5.000 TL ve Altı	93	19,2		Üniversite	37	7,7
	5.001-7.500 TL	142	29,3	<b>Baba Eğitim</b>	İlköğretim	135	27,8
	7.501-10.000 TL	181	37,3		Lise	228	47,0
	10.001 TL ve Üzeri	69	14,2		Üniversite	117	24,2
<b>Eğitim Masrafi</b>	Çalışıyorum	64	13,1	Yükseklisans	5	1,0	
	Burs/Kredi Aldım	297	61,0				
	Ailem Karşılıyor	126	25,9				

Araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunun (%56,3) kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Öğrencilerin büyük ekseriyetinin 21-23 yaş aralığında yer aldığı, 5000-10000 TL aralığında gelire sahip oldukları ve burs kredi alarak eğitim masraflarını karşıladıkları görülmektedir.

Öğrencilerin aileleri incelendiğinde; çoğunluğunun 1-2 kardeşe sahip olduğu, annelerinin ilköğretim ve lise, babaların ise ilköğretim, lise ve üniversite eğitim düzeyine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

### 3.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Geçerlilik için kullanılan yöntemlerden biri açıklayıcı (AFA) faktör analizidir. Açıklayıcı faktör analizi, çok sayıdaki değişkeni belirli sayıda gruplara ayırarak, değişkenler arasındaki ilişkiyi maksimum ve gruplar arasındaki ilişkiyi ise minimum yaparak, grupları yeni değişkenlere dönüştüren bir analiz türüdür. Faktör yüklerinin en az 0,5'in üzerinde olması gerekmektedir (Karagöz, 2021: 639).

Kullanılan ölçeklerin faktör yapılarının çalışmadaki örnekleme nasıl oluştuğunun belirlenmesi amacıyla yapılan faktör analizinde, ölçek ifadesi faktör yükü 0,40'in altında olan ve iki faktöre yüklene maddeye ait faktör yükü değerinin 0,10'dan az olan ölçek ifadelerinin analizden çıkarılması önerilmektedir (Johnson ve Wichern, 2002: 50).

Faktör analizinde diğer bir dikkat edilmesi gereken nokta KMO testi ve Barlett küresellik testidir. KMO test değerinin 0,60'dan büyük çıkması örneklem yeterliliğinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Akgül; 1997: 581). Barlett 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, 2013: 674).

Faktör analizinde önemli bir başka değer ise varyans açıklama oranıdır. Bu değer, ölçekteki alt boyutların ölçeceği ifade etmede ne kadar açıklayıcı ve belirleyici olduğunu ifade etmektedir. Açıklanan varyansın sosyal bilimler için tek boyutlu ölçeklerde %30, çok boyutlu ölçeklerde %50 olması önerilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 311).

Araştırmada yapılan faktör analizlerinde, varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen faktörlerin güvenilirliğinin belirlenmesinde, Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) katsayısı kullanılmıştır. Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) katsayısının 0,41 ve üstü olduğu durumlarda ölçüğün güvenilir olduğu kabul edilirken, Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) katsayısı 1'e yaklaştıkça güvenilirlik düzeyi artmaktadır (İslamoğlu ve Alınacak; 2016: 292). Kariyer değerleri ile beş faktör kişilik ölçekleri için yapılan açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirliğin belirlenmesi için yapılan analiz sonuçlarına, ayrı ayrı başlıklar halinde yer verilmiştir.

### **3.3.1. Kariyer Değerleri Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi**

Kariyer değerleri ölçeğine geçerliliğini test etmek için tüm maddelerin dâhil edilerek yapılan açıklayıcı faktör analizinde, düşük faktör yükü, binişik faktör özelliği, birden fazla faktöre yüklenme gibi sebeplerle 1, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 20, 23, 24, 25, 26. maddeler (toplam 17 madde) ölçekten çıkarılmıştır.

Tekrarlanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda, 23 soru ve 7 boyuttan (genel yönetsel yetkinlik, özerklik/otonomi, güvenlik/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık, kendini adama, saf meydan okuma ve hayat tarzı) oluşan ölçek yapısı elde edilmiştir. Boyutlara yönelik yapılan güvenilirlik testi sonucunda, genel yönetsel yetkinlik (Cronbach's Alpha=,227) ve özerklik/otonomi (Cronbach's Alpha=,325) boyutlarına ait güvenilirlik katsayılarının düşük çıkması sebebiyle, genel yönetsel yetkinlik (6,7) ve özerklik/otonomi (2,12) boyutlarına ait sorular ölçekten çıkarılmıştır.

Üçüncü kez tekrarlanan açıklayıcı faktör analizi sonuçları, Tablo 3.2'de gösterilmiştir.

**Tablo 3. 2** Kariyer Değerleri Ölçeğine Ait Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Faktör Adı	Ölçek İfadeleri	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )
Güvenlik/İstikrar	17,18,19	,765; ,707; ,565	10,02	,638
Girişimcilik/Yaratıcılık	21,22	,890; ,914	9,39	,871
Kendini Adama	27,28,29,30	,749; ,774; ,766; ,689	12,81	,773
Saf Meydan Okuma	31,32,33,34,35	,761; ,801; ,748; ,733; ,763	16,85	,858
Hayat Tarzı	36,37,38,39,40	,661; ,654; ,684; ,741; ,723	13,81	,761
KMO Testi = ,828				
Barlett Küresellik Testi = $\chi^2=349,68$ ; $p<,001$				
Toplam Açıklanan Varyans = 62,88				

\*Cronbach's Alpha  $0,41 <$  Güvenirliliği düşük

\*Cronbach's Alpha  $0,41 >$  veya 1'e yakın ise Güvenirliliği yüksek

Açıklayıcı faktör analizleri sonucunda elde edilen ölçek yapısı incelendiğinde; ölçekte yer alan maddelerin 5 faktörde toplandığı görülmektedir. KMO değerinin ,828 olduğu ve Barlett küresellik testi sonucunun ( $\chi^2=349,68$ ;  $p<,001$ ) anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ile, örneklem sayısının yeterli olduğu ve faktör analizi kullanımının uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçek maddeleri, toplam varyansın %62,88'ini açıklamaktadır. Toplam varyansın güvenlik/istikrar boyutu %10,02'sini, girişimcilik boyutu %9,39'unu, kendini adama boyutu %12,81'ini, saf meydan okuma boyutu %16,85'ini ve hayat tarzı boyutu %13,81'ini açıklamaktadır.

Ölçek maddelerine ait en düşük faktör yükünün ,654 olduğu görülmektedir. Bu sonuç ölçek maddelerinin yeterli faktör yükünü taşıdığını göstermektedir.

Güvenirlilik analizi sonucunda, boyutlara ait en düşük Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) katsayısının ,638 olduğu görülmektedir. Bu sonuç ölçeğin kabul edilebilir seviyede güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapılan açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonucunda; kariyer değerleri ölçeğinde 19 soru ve 5 boyuttan oluşan bir yapı elde edilmiştir.

### 3.3.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğine geçerliliğini test etmek için tüm maddelerin dâhil edilerek yapılan açıklayıcı faktör analizinde, düşük faktör yükü, binişik faktör özelliği, birden fazla faktöre yüklenme gibi sebeplerle 3, 5, 8, 11, 12, 13 ve 14. (toplam 7 ifade) maddeler ölçekten çıkarılmıştır.

Tekrarlanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda, 9 soru ve 4 boyuttan (dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge ve gelişime açıklık) oluşan ölçek yapısı elde edilmiştir. Boyutlara yönelik yapılan güvenilirlik testi sonucunda, uyumluluk (Cronbach's Alpha=,249) boyutuna ait güvenilirlik katsayılarının düşük çıkması sebebiyle, uyumluluk boyutuna ait sorular (2,7) ölçekten çıkarılmıştır.

Üçüncü kez tekrarlanan açıklayıcı faktör analizi sonuçları, Tablo 3.3'de gösterilmiştir.

**Tablo 3. 3** Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine Ait Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Faktör Adı	Ölçek İfadeleri	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )
Dışadönüklük	1*,6	,859; ,740	19,85	,550
Duygusal Denge	4,9,14*	,738; ,785; ,696	24,55	,488
Gelişime Açıklık	10,15	,821; ,690	20,68	,542
KMO Testi = ,761				
Barlett Küresellik Testi = $x^2=474,82$ ; $p<,001$				
Toplam Açıklanan Varyans = 65,08				

\*Ters Kodlanmış İfadeler

Açıklayıcı faktör analizleri sonucunda elde edilen ölçek yapısı incelendiğinde; ölçekte yer alan maddelerin 3 faktörde toplandığı görülmektedir. KMO değerinin ,696 olduğu ve Barlett küresellik testi sonucunun ( $x^2=474,82$ ;  $p<,001$ ) anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar ile, örneklem sayısının yeterli olduğu ve faktör analizi kullanımının uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ölçek maddeleri, toplam varyansın %65,08'ini açıklamaktadır. Toplam varyansın dışı dönüklük boyutu %19,85'ini, duygusal denge boyutu %24,55'ini ve gelişime açıklık boyutu %20,68'ini açıklamaktadır.

Ölçek maddelerine ait en düşük faktör yükünün ,690 olduğu görülmektedir. Bu sonuç ölçek maddelerinin yeterli faktör yükünü taşıdığını göstermektedir.

Güvenirlilik analizi sonucunda, boyutlara ait en düşük Cronbach's Alpha katsayısının ,488 olduğu görülmektedir. Bu sonuç ölçeğin kabul edilebilir seviyede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Yapılan açıklayıcı faktör analizi ve güvenirlilik analizi sonucunda; kariyer değerleri ölçeğinin 7 soru ve 3 boyuttan oluşan bir yapı elde edilmiştir.

#### 3.4. Normallik Dağılımı

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini anlamanın yollarından biri, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakmaktır. Çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 arasında yer alması, verilerin normal bir dağılıma sahip olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell; 2013: 675). Çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 3.4'de gösterilmiştir.

**Tablo 3. 4** Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek Adı	Boyutlar	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Değerleri Ölçeği	Güvenlik/İstikrar	-,521	1,075
	Girişimcilik/Yaratıcılık	-,133	,745
	Kendini Adama	-,696	1,222
	Saf Meydan Okuma	-,346	-,900
	Hayat Tarzı	-,545	,487
Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği	Dışadönüklük	-,362	-,659
	Duygusal Denge	-,312	-,374
	Gelişime Açıklık	,283	-,833

Kariyer değerleri ölçeğinde yer alan güvenlik ve istikrar boyutuna ait çarpıklık değerinin -,521 ve basıklık değerinin 1,075 olduğu; girişimcilik/yaratıcılık boyutuna ait çarpıklık değerinin -,133 ve basıklık değerinin ,745 olduğu, kendini adama boyutuna ait çarpıklık değerinin -,696 ve basıklık değerinin 1,222 olduğu; saf meydan okuma boyutuna ait çarpıklık değerinin -,346 ve basıklık değerinin -,900 olduğu; hayat tarzı boyutuna ait çarpıklık değerinin -,545 ve basıklık değerinin ,487 olduğu görölmektedir.

Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinde yer alan dışadönüklük boyutuna ait çarpıklık değerinin -,362 ve basıklık değerinin -,659 olduğu; duygusal denge boyutuna ait çarpıklık değerinin -,312 ve basıklık değerinin -,374 olduğu ve kendini adama boyutuna ait çarpıklık değerinin ,283 ve basıklık değerinin -,833 olduğu görölmektedir.

Ölçeklere ve boyutlarına ait çarpıklık ve basıklık değeri sonuçları Tabachnick ve Fidell (2013)'in açıkladığı sınırlar içerisinde (-1,5-+1,5) yer almaktadır. Bu sonuçlar verilerin normal dağılıma sahip olduğunu gösterdiği için, araştırma hipotezlerinin test etmek için parametrik testler uygulanmıştır.

### 3.5. Ölçeklere Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmanın bu bölümünde kariyer değerleri ölçeğine ve kişilik özellikleri ölçeğine yönelik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin, vermiş oldukları cevapların ortalama değerleri Tablo 3.5'de gösterilmiştir.

**Tablo 3. 5 Ölçeklere Ait Tanımlayıcı Bilgiler**

Ölçek Adı	Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
Kariyer Değerleri Ölçeği	Güvenlik/İstikrar	3,64	,85
	Girişimcilik/Yaratıcılık	3,06	,74
	Kendini Adama	3,52	,78
	Saf Meydan Okuma	4,13	,54
	Hayat Tarzı	3,52	,94

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği	Dışadönüklük	4,18	,54
	Duygusal Denge	3,67	,78
	Gelişime Açıklık	4,25	,50

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer değerleri ölçeğine yönelik, aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde; 3,64 ortalama ile güvenlik/istikrar, 3,06 ortalama ile girişimcilik/yaratıcılık, 3,52 ortalama ile kendini adama, 4,13 ortalama ile saf meydan okuma ve 3,52 ortalama ile hayat tarzı kariyer değerleri düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Öğrencilerin en düşük kariyer değerleri ortalamasına sahip olduğu boyutun girişimcilik olduğu, en yüksek ortalamaya sahip olduğu boyutun ise saf meydan okuma olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin kişilik özellikleri ölçeğine yönelik, aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde; 4,18 ortalama ile dışadönüklük, 3,67 ortalama ile duygusal denge ve 4,25 ortalama ile gelişime açıklık düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Öğrencilerin en düşük kişilik özelliği ortalamasına sahip olduğu boyutun duygusal denge olduğu, en yüksek ortalamaya sahip olduğu boyutun ise gelişime açıklık olduğu görülmektedir. Ortalama değerlerinin birbirine yakın değerlerde olması, bireylerin yalnızca bir kişilik özelliği ile sınırlandırılmasının yanlış olacağı gibi aynı zamanda farklı kişilik özelliklerini de zamanda taşıyabileceğini ifade etmektedir.

### **3.6. Korelasyon Analizi Sonuçları**

Korelasyon iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Korelasyon katsayısı, -1 ile +1 arasında değer alır. Korelasyon katsayısı 1'e yaklaştıkça, iki değişken arasındaki ilişkinin gücü artmaktadır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2016: 353).

Kişilik özellikleri ve alt boyutları ile kariyer değerleri ve alt boyutları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmış olan korelasyon analizi sonuçları Tablo 3.6'da gösterilmiştir.

**Tablo 3. 6** Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

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

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

Dışadönüklük ile güvenlik/istikrar ( $r = ,253$ ;  $p < ,001$ ); girişimcilik/yaratıcılık ( $r = ,152$ ;  $p < ,001$ ); saf meydan okuma ( $r = ,147$ ;  $p < ,001$ ) ve hayat tarzı ( $r = ,239$ ;  $p < ,001$ ) boyutları arasında, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Dışadönüklük ile kendini adama arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur ( $r = ,084$ ;  $p > ,05$ ).

Duygusal denge ile güvenlik/istikrar ( $r = -,150$ ;  $p < ,001$ ); girişimcilik/yaratıcılık ( $r = -,145$ ;  $p < ,001$ ) ve saf meydan okuma ( $r = -,241$ ;  $p < ,001$ ) boyutları arasında, negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Duygusal denge ile kendini adama ( $r = ,013$ ;  $p > ,05$ ) ve hayat tarzı ( $r = -,043$ ;  $p > ,05$ ) boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

Gelişime açıklık ile güvenlik/istikrar ( $r = ,360$ ;  $p < ,001$ ); girişimcilik/yaratıcılık ( $r = ,254$ ;  $p < ,001$ ); kendini adama ( $r = ,106$ ;  $p < ,05$ ); saf meydan okuma ( $r = ,519$ ;  $p < ,001$ ) ve hayat tarzı ( $r = ,359$ ;  $p < ,001$ ) boyutları arasında, pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

### 3.7. Regresyon Analizi Sonuçları

Regresyon analizi; bağımlı bir değişken ile ilgili bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişkenler arasındaki bağlantının bir model kurma yolu ile betimlenmesini ifade eder (Gürbüz ve Şahin, 2018: 270). Bireylerin kişilik özelliklerinin, kariyer değerleri üzerindeki etkisinin ne kadar olduğunu incelemek adına çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Kişilik özelliklerinin kariyer değerleri

üzerindeki etkisini belirlemek için yapılmış olan çoklu regresyon analizi sonuçları bu başlık altında ele alınmıştır.

### 3.7.1. Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi

Kişilik özelliklerinin girişimcilik kariyer değeri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmış olan analiz sonuçları Tablo 3.7’de gösterilmiştir.

**Tablo 3. 7** Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi

Kişilik Özellikleri	F	Sig	$\Delta R^2$	Durbin Watson	$\beta$	Sig	TOL.	VIF
Dışadönüklük	12,736	,001*	,068	1,980	,072	,169	,857	1,166
Duygusal Denge					-,080	,180	,871	1,148
Gelişime Açıklık					,257	,001*	,852	1,174

(Bağımlı Değişken: Girişimcilik); \*  $p < ,01$

$\Delta R^2$ ; Düzeltilmiş  $R^2$

Kişilik özelliklerinin girişimcilik kariyer değerini etkileyip etkilemediğini tespit edebilmek amacıyla kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir ( $F=12,736$ ;  $p < ,01$ ). Dışadönüklük, duygusal denge ve gelişime açıklık boyutlarının, girişimcilik kariyer değerini %6,8’ini açıklamaktadır ( $\Delta R^2=,068$ ).

VIF değerlerinin 10’dan büyük olmaması ve tolerance değerinin 0,2’den küçük olmaması, değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunları olmadığını göstermektedir. Durbin Watson katsayısının 2’den küçük olması, otokolerasyonun (hata terimlerinde ardışık bağımlılık) olmadığı sonucunu vermektedir.

Kişilik özelliklerinden gelişime açıklığın, girişimcilik kariyer değeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ( $\beta=,257$ ;  $p < ,01$ ). Dışadönüklük ( $\beta=,072$ ;  $p > ,05$ ) ve duygusal dengenin ( $\beta=-,080$ ;  $p > ,05$ ), girişimcilik kariyer değeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlar ile,  $H_3$  hipotezi kısmen kabul edilmiştir.



### 3.7.2. Kişilik Özelliklerinin Güvenlik/İstikrar Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi

Kişilik özelliklerinin güvenlik/istikrar kariyer değeri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmış olan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 3.8’de gösterilmiştir.

**Tablo 3. 8** Kişilik Özelliklerinin Güvenlik/İstikrar Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi

Kişilik Özellikleri	F	Sig	$\Delta R^2$	Durbin Watson	$\beta$	Sig	TOL.	VIF
Dışadönüklük	28,612	,001*	,146	1,758	,096	,001*	,857	1,166
Duygusal Denge					-,012	,723	,871	1,148
Gelişime Açıklık					,214	,001*	,852	1,174

(Bağımlı Değişken: Güvenlik/İstikrar); \*  $p < ,01$

$\Delta R^2$ ; Düzeltilmiş  $R^2$

Kişilik özelliklerinin güvenlik/istikrar kariyer değerini etkileyip etkilemediğini tespit edebilmek amacıyla kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir ( $F=28,612$ ;  $p < ,01$ ).

Dışadönüklük, duygusal denge ve gelişime açıklık boyutlarının, güvenlik/istikrar kariyer değerini %14,6’sını açıklamaktadır ( $\Delta R^2=,146$ ).

VIF değerlerinin 10’dan büyük olmaması ve tolerance değerinin 0,2’den küçük olmaması, değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunları olmadığını göstermektedir. Durbin Watson katsayısının 2’den küçük olması, otokolerasyonun (hata terimlerinde ardışık bağımlılık) olmadığı sonucunu vermektedir.

Kişilik özelliklerinden dışadönüklük ( $\beta=,096$ ;  $p < ,01$ ) ve gelişime açıklığın ( $\beta=,214$ ;  $p < ,01$ ), güvenlik/istikrar kariyer değeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Duygusal dengenin ise, güvenlik/istikrar kariyer değeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür ( $\beta=-,012$ ;  $p > ,05$ ).

Bu sonuçlar ile,  $H_5$  hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

### 3.7.3. Kişilik Özelliklerinin Kendini Adama Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi

Kişilik özelliklerinin kendini adama kariyer değeri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmış olan analiz sonuçları Tablo 3.9’da gösterilmiştir.

**Tablo 3. 9** Kişilik Özelliklerinin Kendini Adama Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi

Kişilik Özellikleri	F	Sig	$\Delta R^2$	Durbin Watson	$\beta$	Sig	TOL.	VIF
Dışadönüklük	2,866	,036**	,011	1,769	,043	,159	,857	1,166
Duygusal Denge					,046	,193	,871	1,148
Gelişime Açıklık					,071	,036**	,852	1,174

(Bağımlı Değişken: Kendini Adama); \*  $p < ,01$ ; \*\*  $p < ,05$

$\Delta R^2$ ; Düzeltilmiş  $R^2$

Kişilik özelliklerinin kendini adama kariyer değerini etkileyip etkilemediğini tespit edebilmek amacıyla kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir ( $F=2,866$ ;  $p < ,05$ ). Dışadönüklük, duygusal denge ve gelişime açıklık boyutlarının, kendini adama kariyer değerini %1,1’ini açıklamaktadır ( $\Delta R^2=,011$ ).

VIF değerlerinin 10’dan büyük olmaması ve tolerance değerinin 0,2’den küçük olmaması, değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunları olmadığını göstermektedir. Durbin Watson katsayısının 2’den küçük olması, otokolerasyonun (hata terimlerinde ardışık bağımlılık) olmadığı sonucunu vermektedir.

Kişilik özelliklerinden gelişime açıklığın, kendini adama kariyer değeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ( $\beta=,071$ ;  $p < ,05$ ). Dışadönüklük ( $\beta=,043$ ;  $p > ,05$ ) ve duygusal dengenin ( $\beta=,046$ ;  $p > ,05$ ), kendini adama kariyer değeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Bu sonuçlar ile,  $H_6$  hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

### 3.7.4. Kişilik Özelliklerinin Saf Meydan Okuma Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi

Kişilik özelliklerinin saf meydan okuma kariyer değeri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmış olan analiz sonuçları Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

**Tablo 3. 10** Kişilik Özelliklerinin Saf Meydan Okuma Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi

Kişilik Özellikleri	F	Sig	$\Delta R^2$	Durbin Watson	$\beta$	Sig	TOL.	VIF
Dışadönüklük	62,303	,001*	,275	1,455	-,040	,298	,857	1,166
Duygusal Denge					-,110	,012**	,871	1,148
Gelişime Açıklık					,498	,001*	,852	1,174

(Bağımlı Değişken: Saf Meydan Okuma); \*  $p < ,01$ ; \*\*  $p < ,05$

$\Delta R^2$ ; Düzeltilmiş  $R^2$

Kişilik özelliklerinin saf meydan okuma kariyer değerini etkileyip etkilemediğini tespit edebilmek amacıyla kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir ( $F=62,303$ ;  $p < ,01$ ). Dışadönüklük, duygusal denge ve gelişime açıklık boyutlarının, saf meydan okuma kariyer değerini %27,5'ini açıklamaktadır ( $\Delta R^2=,275$ ).

VIF değerlerinin 10'dan büyük olmaması ve tolerance değerinin 0,2'den küçük olmaması, değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunları olmadığını göstermektedir. Durbin Watson katsayısının 2'den küçük olması, otokolerasyonun (hata terimlerinde ardışık bağımlılık) olmadığı sonucunu vermektedir. Kişilik özelliklerinden duygusal denge ( $\beta=-,110$ ;  $p < ,05$ ) ve gelişime açıklığın ( $\beta=,498$ ;  $p < ,01$ ), saf meydan okuma kariyer değeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Dışadönüklüğün saf meydan okuma kariyer değeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür ( $\beta=-,040$ ;  $p > ,05$ ).

Bu sonuçlar ile,  $H_7$  hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

### 3.7.5. Kişilik Özelliklerinin Hayat Tarzı Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi

Kişilik özelliklerinin hayat tarzı kariyer değeri üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmış olan analiz sonuçları Tablo 4.2'de gösterilmiştir.

**Tablo 3. 11** Kişilik Özelliklerinin Hayat Tarzı Kariyer Değeri Üzerindeki Etkisi

Kişilik Özellikleri	F	Sig	$\Delta R^2$	Durbin Watson	$\beta$	Sig	TOL.	VIF
Dışadönüklük	29,526	,001*	,150	1,654	,094	,001*	,857	1,166
Duygusal Denge					,069	,023**	,871	1,148
Gelişime Açıklık					,216	,001*	,852	1,174

(Bağımlı Değişken: Hayat Tarzı); \*  $p < ,01$ ; \*\*  $p < ,05$

$\Delta R^2$ ; Düzeltilmiş  $R^2$

Kişilik özelliklerinin hayat tarzı kariyer değerini etkileyip etkilemediğini tespit edebilmek amacıyla kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir ( $F=29,526$ ;  $p < ,01$ ). Dışadönüklük, duygusal denge ve gelişime açıklık boyutlarının, hayat tarzı kariyer değerini %15'ini açıklamaktadır ( $\Delta R^2=,150$ ).

VIF değerlerinin 10'dan büyük olmaması ve tolerance değerinin 0,2'den küçük olmaması, değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunları olmadığını göstermektedir. Durbin Watson katsayısının 2'den küçük olması, otokolerasyonun (ardışık bağımlılık) olmadığı sonucunu vermektedir.

Kişilik özelliklerinden dışadönüklük ( $\beta=,094$ ;  $p < ,01$ ), duygusal denge ( $\beta=,069$ ;  $p < ,05$ ) ve gelişime açıklığın ( $\beta=,216$ ;  $p < ,01$ ), hayat tarzı kariyer değeri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar ile,  $H_8$  hipotezi kabul edilmiştir.

Kayseri ilinde kurulu bulunan üniversitelerde öğrenim gören, Z kuşağı kapsamında bulunan bireylerin kişilik özelliklerinin kariyer değerlerini açıklamadaki etkisini test etmek amacıyla kurulan hipotezlere ilişkin sonuçlar, bir bütün halinde Tablo 4.3'de aktarılmıştır.

**Tablo 3. 12** Hipotezlere İlişkin Sonuçlar

<b>Hipotezler</b>	<b>Sonuçlar</b>
<b>H<sub>1</sub>:</b> Kişilik özelliklerinin (a. dışadönüklük, b. uyumluluk, c. sorumluluk, d. duygusal denge, e. gelişime açıklık) teknik-fonksiyonel yetkinlik kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	ANALİZ YAPILAMADI
<b>H<sub>2</sub>:</b> Kişilik özelliklerinin (a. dışadönüklük, b. uyumluluk, c. sorumluluk, d. duygusal denge, e. gelişime açıklık) genel yönetsel yetkinlik kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	ANALİZ YAPILAMADI
<b>H<sub>3</sub>:</b> Kişilik özelliklerinin (a. dışadönüklük, b. uyumluluk, c. sorumluluk, d. duygusal denge, e. gelişime açıklık) girişimcilik/yaratıcılık kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	KISMİ KABUL
<b>H<sub>4</sub>:</b> Kişilik özelliklerinin (a. dışadönüklük, b. uyumluluk, c. sorumluluk, d. duygusal denge, e. gelişime açıklık) özerklik/otonomi kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	ANALİZ YAPILAMADI
<b>H<sub>5</sub>:</b> Kişilik özelliklerinin (a. dışadönüklük, b. uyumluluk, c. sorumluluk, d. duygusal denge, e. gelişime açıklık) güvenlik-istikrar kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	KISMİ KABUL
<b>H<sub>6</sub>:</b> Kişilik özelliklerinin (a. dışadönüklük, b. uyumluluk, c. sorumluluk, d. duygusal denge, e. gelişime açıklık) kendini adama kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	KISMİ KABUL
<b>H<sub>7</sub>:</b> Kişilik özelliklerinin (a. dışadönüklük, b. uyumluluk, c. sorumluluk, d. duygusal denge, e. gelişime açıklık) saf meydan okuma kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
<b>H<sub>8</sub>:</b> Kişilik özelliklerinin (a. dışadönüklük, b. uyumluluk, c. sorumluluk, d. duygusal denge, e. gelişime açıklık) hayat tarzı kariyer değeri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Günümüz çalışma hayatında bireyler arasında artan mücadele ortamı, eğitim sistemine dâhil olan bireylerin bilgi ve becerilerinin bilincine vararak kariyerlerini daha planlı ve programlı yapmaları gerektiğini ortaya koymaktadır. Bireyin kariyer olgusuna olan ilgisi, şahsi güdülerini, kendini tanıması ve değerlerinin farkına varması ile başlamaktadır. Bu farkındalık netlik kazandığında bireyin özünde “kariyer değerleri” meydana gelmektedir (Kaplan, 2020: 133) Bu yönden bakıldığında kariyer değerlerinin tespit edilmesi bireye has kişilik özelliklerinin etkisinde kalmaktadır. Yerinde bir kariyer seçimi yapmak, hayatımızın büyük bölümünün iş dünyasında geçtiği günümüz koşullarında yaşam kalitesi açısından oldukça önemlidir. Son dönemlerde genç kesimde öğrenimini yarıda keserek üniversite hayatını bitirme oranı artış göstermektedir. Genç bireylerin kendi geleceklerini inşa ettiği bu zamanda, kendi hayatlarında, çalıştıkları işletmelerde bilhassa ülkemiz adına faydalı olabilmeleri için kariyer seçimlerini doğru yapmaları gerekmektedir (Güvel, 2019:30; Gökdeniz ve Merdan, 2011:24). Birçok faktörün kariyer değerlerinin oluşmasında etkili olabileceği gibi, bu çalışma Z Kuşağı kapsamında bulunan bireylerin kişilik özelliklerinin kariyer değerlerini açıklamadaki etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre; Kayseri’de bulunan Z Kuşağı kapsamındaki üniversite öğrencileri için, ilk sırada en yüksek düzeyde gelişime açıklık (4,25), ikinci sırada dışadönüklük (4,18), sonuncu ve en düşük düzeyde duygusal denge (3,67), kişilik özelliklerine sahip oldukları görülmektedir. Öte yandan, araştırmaya katılan öğrencilerin, ilk sırada en yüksek düzeyde saf meydan okuma (4,13), ikinci sırada güvenlik/istikrar (3,64), üçüncü sırada kendini adama ve hayat tarzı (3,52), sonuncu ve en düşük düzeyde girişimcilik (3,06), kariyer değerlerine sahip oldukları görülmektedir.

Z kuşağı bireylerinin teknolojinin en üst düzeyde olduğu bir zaman dilimi içinde dünyaya gelmeleri ile bilgiye anında ulaşmak isteme, kitle iletişim aletlerini çok iyi kullanma, var olanla yetinmeme, sürekli yeni arayışlar içinde olma gibi özellikleri, araştırma sonucunda yüksek puan alan gelişime açıklık kişilik özelliğini destekler niteliktedir. Bu özelliği barındıran bireyler, meraklı, hevesli, istekli ve

araştırmacıdırlar. Hemen her duruma hızlı bir şekilde uyum sağlayıp, buldukları ortama adapte olurlar. Genel anlamda problem çözme odaklıdırlar. Diğer yandan, en düşük düzeyde duygusal denge kişilik özelliğinin puanlandığı görülmektedir. Duygusal denge boyutu; bireyin öfkeli bir yapıya sahip olup olmadığı ile ilgilidir. Dolayısıyla bireyin kendine güveni var mı, endişeli mi, duygusal mı, strese ne kadar dayanıklı gibi sorulara yanıt aranır. Duygusal dengesi olumlu olan bireyler; duygusal yönden tutarlıdırlar. Oluşan zorlu durumlara karşı nasıl ve ne şekilde davranması gerektiğini bilirler. Duygusal dengesi olumsuz olan bireyler ise; olumsuz duygu durumları yaşamaya yatkındırlar. Yoğun stres içeren durumlarda, bulunduğu yeri terketme eğilimleri vardır. Bu bağlamda Z kuşağı bireylerinin, duygusal denge kişilik özelliklerini tam ve net olarak kendi özünde belirleyemediğini ifade edebiliriz.

Araştırma sonucunda yüksek puan alan saf meydan okuma kariyer değerinin (4,13), Z kuşağı bireylerinin sahip olduğu kişilik özellikleri ile bağdaştığı söylenebilir. Çünkü saf meydan okuma kariyer değerine sahip olan bireyler, zorlu problemlerle uğraşan, rekabet ederek zafer kazanan, aşılamayan ve sonuçlanamayan problemleri nihayete erdirene kadar, üst düzey gayret gösterip bundan keyif alan kişilerdir. Diğer yandan girişimcilik kariyer değeri boyutunun düşük (3,06) puan aldığı görülmektedir. Girişimci özellikte olan bireyler yapılmış olan ileri taşımaktansa, çağa uygun ve farklı projeler oluşturmak isterler. Girişimcileri diğerlerinden ayıran şey, kendi işlerini kurabileceklerini ispatlamaya yönelik saplantıdır. Bağımsızlıklarını benimser ve kendi işlerinin patronu olmayı arzu ederler.

Yukarıdaki bilgilerden hareketle, (Şimşek, 2019: 54-55) tarafından Z kuşağı bireylerine yönelik yapılmış olan benzer bir çalışmada, saf meydan okuma kariyer değerinin düşük puan aldığı (3,07), girişimcilik kariyer değerinin ise yüksek puan aldığı (4,00), görülmüştür. Bu durum çalışmamızda elde ettiğimiz bulguların tam tersi niteliğindedir. Esasında, Z kuşağı bireyleri girişimcilik kariyer değerini özünde barındıran bireylerdir. Ancak son yıllarda yaşanan salgın hastalıklar, ülkeler arasındaki savaşlar ve bunların beraberinde getirdiği ekonomik sıkıntılar, tüm dünyayı etkilemektedir. Dolayısıyla oluşan bu durumlar, çalışmamızda Z kuşağı bireylerinin girişimcilik boyutuna karşı verdikleri düşük puanlamayı açıklayabilir niteliktedir. Yaşanan salgın hastalıkların tüm dünyaya getirdiği pandemi süreci,

bireylerin evlere kapanma durumu, iş ve eğitim hayatlarının aksaması gibi pek çok zorlu problemi beraberinde getirmiştir. Bu durum genç kesimi de etkisi altına almış, kısmen de olsa sabretmeyi, problemler ile başa çıkmayı öğretmiştir. Psikolojik olarak yıpranmış olan genç kesim, normalleşme süreci ile birlikte moral bulmuştur. Bu durum çalışmamızda saf meydan okuma kariyer değerinin yüksek puan almasını açıklayabilir niteliktedir.

Kişilik özelliklerinin kariyer değerlerini açıklamadaki etkisini tespit edebilmek amacıyla yapılan analizler neticesinde, kişilik özelliklerine ait olan ortalamalar incelendiğinde değerlerin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Dolayısıyla dışadönüklük, duygusal denge, gelişime açıklık gibi kişilik özelliklerinin her bireyde kısmi oranda bulunabileceği, kesin ve net bir sınırlama ile birbirinden ayıramayacağı, bunun yanı sıra her bireyde çeşitli kişilik özelliklerinin aynı anda bulunabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu konuda yapılan diğer araştırmalar ile karşılaştırıldığında elde edilen bulgular; İçerli ve Uğuz Arsu (2019), Bayram vd. (2012), Gökdeniz ve Merdan (2011), tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile örtüşmektedir.

Kişilik özelliklerinden dışadönüklük ile güvenlik/istikrar, girişimcilik, saf meydan okuma ve hayat tarzı kariyer değerleri boyutları arasında, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Dışadönüklük kişilik özelliği ile kendini adanma kariyer değeri boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu bağlamda dışa dönük olan bireyler; sosyal olan, enerjisi yüksek, iyimser, konuşkan, kararlı, girişken yapılı, hayattan ve yaşamaktan keyif alan kişilerdir. Bu özelliklere sahip olan bireyler, kendini adanma kariyer değerini daha düşük seviyede önem verdikleri kanısına varılabilir. Bu sonuçlar, ilgili yazındaki başka araştırmalar ile benzerlik göstermektedir (Rensburg vd. 2003; Kaplan, 2020).

Kişilik özelliklerinden duygusal denge ile güvenlik/istikrar, girişimcilik ve saf meydan okuma kariyer değerleri boyutları arasında, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Dışadönüklük kişilik özelliği ile hayat tarzı kariyer değerleri boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu bağlamda duygusal dengesi yüksek olan bireyler duygusal yönden tutarlıdır; durağan, soğukkanlı ve rahat olarak tanımlanırlar. Stresli ve gergin olaylar karşısında



psikolojik olarak dağılmadan, kaygılanmadan başa çıkabilirler. Netice itibariyle bu özellikleri kendinde barındıran bireyler, girişimci ve saf meydan okuma kariyer değerlerine yüksek seviyede önem verdiklerini söylenebilir. Duygusal dengesi düşük olan bireyler; uzun süreli negatif duygu durumları yaşamaya eğilimlidirler. Ayrıca davranış bozuklukları göstermeye de yatkındırlar. Herhangi bir olumsuz durumda kendilerini korumaya alan, tedirgin bireyler olduklarından buldukları yeri terk etme eğilimleri vardır. Dolayısıyla bu bireyler adına güvenlik/istikrar önemlidir. Öte yandan güvenlik/istikrar boyutuna önem veren bireyler, risk almaktan çekinen, tecrübe etmeyi sevmeyen, dışadönük olmayan bireyler oldukları söylenebilir. Ayrıca bu bireyler için hayat tarzının yüksek seviyede öneme sahip olduğu da söylenebilir. Bu sonuçlar ilgili yazındaki diğer çalışmalarla benzerlik göstermektedir (Rensburg vd. 2003; Gökdeniz ve Merdan, 2011; Kaplan, 2020). Kişilik özelliklerinden gelişime açıklık ile güvenlik/istikrar, girişimcilik, kendini adamak, saf meydan okuma ve hayat tarzı kariyer değerleri boyutları arasında, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu hususta, gelişime açıklık değerine sahip olan bireyler; meraklı, hevesli, araştırmacı özellikleri ile diğer insanlarla çabuk iletişim kurma gibi vasıfları özünde barındırırlar. Bu bireyler, girişimci bir ruha sahiptirler. Sorun çıkarmak yerine, oluşan sorunları çözme odaklıdırlar. Değişmeyi ve değiştirmeyi seven, yaratıcı kişilikleri ile bilim insanları ve sanatçılar bu gruba dahil edilebilir. Bilim ve sanat yapmak, insanlığa faydalı olmayı arzu eden, istikrar gerektiren, özverili insanların yapabileceği bir iştir. Hali hazırda bilim insanları ve sanatçılar yaptıkları işlere kendilerini adarlar. Kendilerini yaptıkları işe adadıkları için bilime ve sanata katkıları vardır. Bu bağlamda, ilgili çalışmada elde edilen bulguların yazındaki diğer çalışmaların bulgularıyla benzer olduğu söylenebilir (Rensburg vd. (2003); Schmitt vd. (2008); Adıgüzel (2009); Bayram vd. (2012); Gökdeniz ve Merdan (2011); Kaplan, (2020).

Analizler neticesinde elde edilen bulgular, kişilik özellikleri ve alt boyutları ile kariyer değerleri ve alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu, kişilik özelliklerinin kariyer değerlerini açıklamada etkili olduğu sonucunu ortaya koymaktadır.

## Sınırlılıklar ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisini Z kuşağı bireyleri örnekleminde inceleyen bu çalışmada birtakım sınırlılıklar bulunmaktadır. Bununla birlikte bu sınırlılıklar ileriki zamanlarda konu özelinde araştırma yapma arzusunda bulunan araştırmacılar için dile getirilecek önerilere zemin oluşturmaktadır.

Araştırmamızın kısıtı sadece Kayseri ilindeki öğrenim gören üniversite öğrencileri ile sınırlı kalmıştır. Bundan dolayı yapılacak olan değerlendirmeler yalnızca (n=487) kişi örnekleminde geçerli olmuştur. Araştırmanın bir diğer kısıtı ise; sadece öğrenim gören üniversite öğrencilerinin örneklem olarak tercih edilmesidir. Z kuşağı kapsamında bulunan, ancak herhangi bir eğitim kurumunda öğrenim görmeyen bireyler araştırmaya dahil edilmemiştir.

İlgili literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, konu ile alakalı olan araştırmaların yalnızca bir üniversite veya bir bölüm öğrencileri üzerine uygulandığı görülmüştür. Çalışmamız diğer çalışmalardaki bu kısıtı aşarak il geneline taşınmış ve uygulanmıştır.

Bu bağlamda bundan sonra yapılacak olan araştırmalarda örneklem sayısı artırılarak, sektör gözetmeksizin iş gören genç bireyler üzerine veya iş görmeyen herhangi bir mesleğe mensup olmayan genç bireyler üzerine çalışmalar yapılabilir. Dahası yalnızca bir şehir ile sınırlı kalmayıp araştırma kapsamı daha fazla genişletilerek birkaç şehirde veya tüm Türkiye’de uygulanabilir. Yine yapılması planlanan benzer çalışmalarda, bireylerin kariyer değerlerini veya kişilik özelliklerini etkileyebileceği düşünülen çeşitli değişkenler üzerinde çalışılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akgül, A. (1997). *Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri*. Ankara: Yüksek Öğretim Kurulu Matbaası
- Arkonaç, O. (1999), Açıklamalı Psikiyatri Sözlüğü, Nobel Tıp Kitabevleri, İstanbul. S.395-396.
- Asunakutlu, T., & Safran, B. (2004). Kültürel farklılıklardan kaynaklanan çatışmalara yönelik bir araştırma (Marmaris turizm sektörü örneği).
- Atay, Ş. (2006). *Kariyer yönetiminin örgütsel bağlılığa etkisi* (Master's thesis, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Akyıldız, H. (2006). Freud'cu, Liberal ve Marksist Kişilik Kuramlarının Türevi Olarak Toplum, İktisat ve Siyaset Teorileri. Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. S.4-5
- Adıgüzel, O. (2009). Schein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 277-292.
- Aktan, C. C., & Tutar, H. (2007). Bir sosyal sabit sermaye olarak kültür. *Pazarlama ve İletişim Kültürü Dergisi*, 6(20), 1-11.
- Aliyev, P. (2008). Beş faktörlü özelliklerin ve eğitim rollerinin üniversite alan seçimi ile seçimlerinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Aslan, S. (2008). Kişilik, huy ve psikopatoloji. *Reviews, Cases and Hypotheses in Psychiatry RCHP*, 2(1-2), 7-18.
- Aydın, M. (2011). Değerler, işlevleri ve ahlak. *Eğitime Bakış Dergisi*, 7(19), 39-45.
- Akdemir, A., Konakay, G., & Demirkaya, H. (2013). Y kuşağının kariyer algısı, kariyer değişimi ve liderlik tarzı beklentilerinin araştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 11-42.

- Aydın, G. Ç., & Başol, O. (2014). X ve Y Kuşağı: Çalışmanın Anlamında Bir Değişme Var Mı? *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 4(4), 1-15.
- Adıgüzel, O., Batur, Hz, & Ekşili, N. (2014). Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı ile Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (1).
- Akıncı, Z., Güven, M., & Demirel, O. N. (2015). Öğrencilerin a ve b tipi kişilik yapısı ile psikoşiddet (mobbing) ve depresyon arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, (604), 55-74.
- Altun, R. (2015). Fen Lisesi ve İmam Hatip Lisesi Öğrencilerinin Değer Yönelimleri (Samsun Örneği). *Gaziosmanpaşa Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3(2), 195-224.
- Aka, B. (2017). Kamu ve özel sektörde çalışan yöneticilerin kuşak farklılıkları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: İzmir ilinde bir araştırma.
- Aşçı, K. (2019). *Beş faktör kişilik özelliklerinin işe tutkunluğa etkisi* (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi).
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış*, Gül Yayınevi, Ankara.
- Baymur, F. (1995), Genel Psikoloji, İnkılap Kitabevi, İstanbul. S.250-253. S.253-255.
- Baysal, A. C., ve Tekarslan E. (2004). *Davranış Bilimleri*, İstanbul: Avcıol Yayınevi
- Bayram Arlı, Nuran, Gürsakal, S., & Aytaç, SS (2012). Öğrencilere kariyer kazandırma etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (2), 181-189.
- 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.
- Burger, Jerry M. (2006), *Kişilik*, 1. Baskı, Çev. İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu. Kaknüs Yayınları, İstanbul.

- 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.
- Barlı, Ö. (2010). *Davranış bilimleri ve örgütlerde davranış*. Erzurum. Aktif Yayınevi.
- 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.
- Bezirci, S. Ş. (2012). Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılma Niyetleri ile İş Doyumlarının İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Batur, H. Z., & Adıgüzel, O. (2014). Schein'in kariyer değerleri perspektifinde öğrencilerin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma: Isparta ili fen lisesi öğrencileri örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (42), 327-348.
- Baş, V., & Dilmaç, B. (2015). Psikoloji değer ilişkisi. *DEĞERLER BİLANÇOSU*.
- Başol, O., Duyan, E. C., & Etçi, H. (2015). Vakıf ve devlet meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer değerlerinin karşılaştırılması. *EJOVOC*.
- Başgöze, P., & Bayar, N. (2015). Eko otellerden hizmet satın alımında kuşaklar arası farklılaşmalar üzerine bir çalışma. *Sosyoekonomi*, 23(24), 118-130.
- Behrem, Ü. (2017). Beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel adalet algısı aracılığıyla üretkenlik karşıtı davranışlar üzerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma (Doctoral dissertation).
- Beyza, E. R. E. R. (2020). Örgütsel Sessizlik Davranışının X, Y ve Z Kuşağı Açısından Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 577-589.

- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1995). *Perspectives on Personality*. Allyn and Bacon, USA. Aktaran; Kapusuz Gökçen A. Osmaniye 2016, S:5 / Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Etkileri.
- Cüceloğlu, D. (2015). *İnsan ve Davranışı* (31. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi
- Can, H., Aşan, Ö., & Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel Davranış*, Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti., İstanbul, 23-35.
- Camgöz, S. M. (2009). Kişilik özellikleri ile finansal performans arasındaki ilişkiler: a tipi yatırım fonu yöneticileri üzerinde bir değerlendirme. *Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- Çüçen, A. K. (2005). *Kültür, uygarlık, evrensellik ve çok-kültürlülük*.
- Çimen, S., “Ankara Bölgesi Klasman Futbol Hakemlerinin Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi” Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2007.
- Çoraklı, E. (2007), *Müzik Öğretmeni Adaylarının Piyano Dersindeki Başarıları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çemberci, M., Sudak, M. K., Saim, A. Ş. Ç. I., Civelek, M. E., & Sabri, Ö. Z. (2014). Y neslinin örgüt ortamındaki davranış farklılıklarının analizi. *AJIT-e: Bilişim Teknolojileri Online Dergisi*, 5(15), 57-74.
- Çoban, Ü. (2018). *İş değerlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi ve hemşireler üzerinde bir uygulama* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Çivici, T. (2019). İnşaat Proje Organizasyonlarında Kişiler Arası Çatışma Çözüm Yaklaşımları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. *Çukurova Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 34(3), 195-206.
- Demirbilek, T. (1994). *Örgütlerde kariyer danışmanlığı hizmetleri*.
- Durna, U. (2005). *A tipi ve b tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma*. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 276-290.

- Demirkaya, H., Akdemir, A., Karaman, E. ve Atan Ö. (2015). Kuşakların yönetim politikası beklentilerinin araştırılması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 186-204.
- Deveci, İ. (2018). Örgütsel sinizmin X ve Y kuşağı çerçevesinde değerlendirilmesi: Antalya yöresinde 5 yıldızlı otellerde uygulama.
- Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde Davranış, İÜ İşletme Fakültesi Yayın No: 242. *İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın*, (135).
- Eroğlu, C. (1996). *Türk sosyo-kültürel yapısı içinde Manas Destanı* (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi).
- Eren, E., & Psikolojisi, Ö. D. V. Y. (2001). Genişletilmiş 7. Baskı, Beta Yayın Dağıtım AŞ, İstanbul, 453
- Erdoğmuş, N, (2003), Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama, Ankara: Nobel Yayıncılık,
- Ergeneli, A. (2006). Örgüt ve insan. Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Eroğlu, F. (2015). Davranış bilimleri (14. baskı). İstanbul: Beta.
- Edinsel, S., & Adıgüzel, O. (2014). Edgar Schein'in Kariyer Çapaları Işığında Burçlar ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 158-177.
- Erkutlu, H. V. (2018). *Örgütsel davranış. Örgüt içinde birey ve kişilik*. Akademisyen Yayınevi. Ankara.
- Fromm, E. (1995). Erdem ve mutluluk. *Ayda Yörükkan (çev), Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara, 20-21*.
- Feldman, D., Bolino, M. (1996). "Careers within careers: Reconceptualizing The Nature Of Career Anchors and Their Consequences" *Human Resource Management Review* Volume 6, Issue 2, Pages 89-112.
- 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.

- Gençtan, E. (1984). *Çağdaş yaşam ve normal dışı davranışlar*. Maya yayınları. Ankara.
- Goodwin, F. K., & Jamison, K. R. (1990). Suicide, in manic-depressive illness. *New York: Oxford University*. Aktaran; Güncü E., Üniversite Öğrencilerinin Eleştirel Düşünme Eğiliminin Sosyo- Demografik ve Kişilik Özellikleri ile Birlikte Araştırılması: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği. S:45. Mersin 2018.
- Gökalp, Ziya, (1994). *Türkçülüğün Esasları*, İstanbul: İnkılap Yayınları.
- Güvenç, B. (1995). *Kültür ve Eğitim:(Derlemeler)* (Vol. 2). Eren Gündoğan. (E-kitap)
- Güngör, E. (1998), *Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar* (2. basım), İstanbul: Ötüken Neşriyat
- Gök, E. (2000). *Kariyer yönetimi ve planlaması: Bir işletme uygulaması* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Gençtan, E. (2004). *Psikanaliz ve Sonrası*, Metis Yayınları, 10.
- Gökdeniz, İ., Merdan, E. (2011). “Kişilik ile Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 3, Sayı: 2, 23-36.
- Güney, S. (2013). *Davranış Bilimleri. (Geliştirilmiş 7. Baskı XVI+450S)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 372.
- Gezen, T., & Köroğlu, Ö. (2014). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimine etki eden kariyer çapalarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 213-234.
- Göksel, A., & Güneş, G. (2017). Kuşaklar arası farklılaşma: X ve Y kuşaklarının örgütsel sessizlik davranışı bağlamında analizi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 807-828.
- Göktaş, P. (2018). Irak Uyruklu Lisansüstü Öğrencilerin Kariyer Değerleri ve Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (30), 104-137.



- Güvel, C. (2018). ‘‘Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu Üzerine Etkileri: Adana Seyhan Belediyesi Örneği’’ Yüksek lisans tezi, Adana.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). ‘‘Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem Analiz’’ (5. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Gündüz, Ş., & Pekçetaş, T. (2018). Kuşaklar ve örgütsel sessizlik/seslilik. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(1), 89-115.
- Gümüş, N. (2020). Z Kuşağı tüketicilerin satın alma karar tarzlarının incelenmesi. *Journal of Yaşar University*, 15(58), 381-396.
- Hazar, Ç. (2006). Kişilik ve iletişim tipleri. *Selçuk İletişim*, 4(2), 125-140.
- Hellriegel, D. ve Slocum, J. W., Jr. (2008). Organizational behavior (13. basım). USA: South-Western Cengage Learning. Aktaran; Topçu F., Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Yordayıcı Etkisinin İncelenmesi. İstanbul 2017.
- Hair J.F., Black W.C., Babin B.J., Anderson R.E. and Tatham R.L. (2013). Multivariate Data Analysis, Pearson Education Limited.
- İçerli, L., & Şerife, U. ğ. u. z. (2019). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(8), 21-45.
- İslamoğlu A. Hamdi ve Almaçık Ümit (2016). ‘‘Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri’’, Beta Basım, İstanbul.
- Johnson, R.A. ve Wichern, D.W. (2002). *Applied Multivariate Statistical Analysis*. New Jersey: Prentice-HallInc.
- Kassarjian, H. Harold (1971), ‘‘Personality and Consumer Behavior’’ A Review *Journal of Marketing Research*, Vol. 8, No. 4 s.409-418.
- Kurtkan Bilgiseven, A. (1995). Genel Sosyoloji. *Filiz Kitabevi, İstanbul*.
- Kulaksızoğlu, A., & Psikolojisi, E. (1998). İstanbul. Remzi Kitabevi.
- Köknel, Ö. (2005). Kaygıdan mutluluğa kişilik (17. Baskı). *İstanbul: Altın Kitaplar*.

- Kubat, U. (2007). *İmalat sektöründe iş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Master's thesis, Akdeniz Üniversitesi).
- Köroğlu, E., Güleç, C., & Şenol, S. (2007). *Psikiyatri temel kitabı. Baskı. Ankara: HYB Basım Yayın, 273.*
- Koca, A. İ. (2009). *Üniversite öğrencilerinin değerleri ve bireysel özellikleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişki: Çukurova Üniversitesinde bir araştırma* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Koca, A. İ. (2010). Kariyer seçiminde kariyer değerleri ile demografik faktör ilişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(1), 56-70.*
- Kozak, M. A., & Dalkıranoglu, T. (2013). Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği. *Anadolu University Journal of Social Sciences, 13(1).*
- Kapusuz, A. (2016). *Kişilik özellikleri ile tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin etkileri* (Doctoral dissertation, Doktora tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Osmaniye).
- Keskin, Y. (2016). Değer Sınıflaması Üzerine Aksiyonel Bir Deneme. *Electronic Turkish Studies, 11(3).*
- Küçük, N. (2016). "Schwartz'ın" Değer Yönelimleri Ölçeği" İle Türkiye'deki Öğrenciler Üzerine Yapılmış Olan Bazı Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi, (57), 280-296.*
- Kaplan, N. (2020). Kişilik Özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Güncel Pazarlama Yaklaşımları ve Araştırmaları Dergisi, 1(2), 132-152.*
- Kurumu, T. D. (2021). Mizaç Nedir? Güncel Türkçe Sözlük.
- Lundberg G.A. (1970) *Sosyoloji, Cilt:1, Çev. Ö. Ozankaya, Akt. Güney S. Ankara.*

- 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.
- Levickaite, R. (2010). Generations X, Y, Z: How social networks form the concept of the world without borders (the case of Lithuania). *LIMES: Cultural Regionalistics*, 3(2), 170-183.
- Mercan, N. (2016). X, Y ve Z kuşağı kadınların farklı tüketim alışkanlarının modern dünyada inşa edilmesi. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 59-70.
- 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.
- Mucevher, M. H., Akçakanat, T., & Demirgil, Z. (2017). İşkolikliğın kuşaklara göre karşılaştırılması: Süleyman Demirel Üniversitesi akademisyenleri üzerine bir araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 135-155.
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde Kişilik Faktörü. *Eğitim Yönetimi Yıl 3, Sayı 4, Güz* SS.527-548
- 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
- Şalap, K. O. (2016). Çalışma Yaşamında Kuşaklar: Kuşakların İş ve Özel Yaşam Dengesine İlişkin Yaklaşımları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özalp, E., & Kirel, Ç. (2001). Örgütsel Davranış, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim. *Sağlık ve Bilimsel Araştırma Vakfı Yayınları, Eskişehir*. Eskişehir: ETAM A.Ş Matbaa Tesisleri.
- Okutan, E. (2010). Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: Bir örnek olay incelemesi.
- Özmete, E. (2007). İş yaşamında değerler. *İstanbul: Kedim Yayınları*.

- Ödemiş, S. N. (2011). *Beş faktör kişilik özelliklerinin üretkenlik karştı davranışlar üzerine etkileri: bir araştırma* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Özdemir, Y., Mazgal, S. (2012). "Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7 (1), 87- 102.
- Türkay, O., & Eryılmaz, B. (2010). Kariyer değerleri ve kariyer yolu tercihleri ilişkisi: Türk turizm sektöründen örnekler. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 179-200.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., & Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Tekin, Ö. A. (2012). Yabancılaşma ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler: Antalya Kemer'deki beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları üzerinde bir uygulama.
- Tabachnick B.G. and Fidell L.S. (2013). *Using Mutivariate Statistic*”, Sixth Ed., Pearson, Boston.
- Tutar, H. (2013). Tutumlar ve Davranışlar. *Davranış Bilimleri Kavramlar ve Kuramlar*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tatlıoğlu K. (2015). BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK KURAMI BAĞLAMINDA KİŞİLİK KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ. Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(6), 127-146.
- Taş, H. Y., Demirdöğmez, M., Küçükoğlu, M. (2017), Geleceğimiz Olan Z Kuşağının Çalışma Hayatına Muhtemel Etkileri, OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 7(13), s.1031-1048
- Topçu, F. (2017). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinde beş faktör kişilik özelliklerinin yordayıcı etkisinin incelenmesi* (Master's thesis, Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Vernant, J. P. (2002). *Yunan düşüncesinin kaynakları*. Cem. Aktaran; Güncü E., Üniversite Öğrencilerinin Eleştirel Düşünme Eğiliminin Sosyo- Demografik ve Kişilik Özellikleri ile Birlikte Araştırılması: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği. S:44. Mersin 2018.
- Yanbastı, G. (1990). *Kişilik kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Yüksel, Ö. (2006). *Davranış Bilimleri*, Gazi Kitapevi, 1. Baskı, Baran Ofset, Ankara.
- Yüksekbilgili, Z. (2013). Türk Tipi Y Kuşağı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (45), 342-353.
- Yazıcı, M. (2016). Değerler ve Toplumsal Yapıda Sosyal Değerlerin Yeri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 209-223.
- Yavaş, Ö. (2017). *Kişilik özellikleri ve çalışanların kariyer gelişiminin kariyer memnuniyetleri üzerine etkisi ve bir araştırma* (Doctoral dissertation).
- Yazgan İnanç, B., ve Yerlikaya, E. E. (2018). *Kişilik Kuramları*, Ankara: Pegem Akademi.
- Yavuz, N., Sağlam, M., & Ülgen, B. (2018). Öğrencilerin Kariyer Tercihlerine Göre Kişilik Özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: İşletme Lisans Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(40), 457-496.
- Okan Yolbulan, E., & Yalman, N. (2013). Türkiye’de tartışmalı reklamlar: Kuşaklar arası karşılaştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(2), 135-152.
- Ödemiş, Sibel Nitelik (2011), *Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Üzerine Etkileri: Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Özer, E. (2013). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeylerinin duygusal zekâ ve beş faktör kişilik özellikleri açısından incelenmesi* (Doctoral dissertation, Necmettin Erbakan University (Turkey)). S.155-160.
- Özkan, R., & Soylu, A. (2014). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Benimsedikleri Temel İnsani Değerler (Niğde İl Örneği). *Electronic Turkish Studies*, 9(2).

- Öntaş, T. (2016). İdeolojinin kültürel yorumu olarak değerler ve bir değerler ideolojisi olarak muhafazakârlık. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 14(31), 159-185.
- Öksüz, Y., & Öz, S. (2020). Sigmund Freud ve Psikanalizin Tarihçesi, Psikanaliz bilinç düzeyleri. Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi. 1-20
- Ünlü, G., & Çiçek, H. (2019). Z Kuşağının A ve B Tipi Kişilik Özelliklerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 20(45), 694-723.
- Watson, J. B. (1970). Behaviorism, New York: Norton Akt. Aşçı, K. (2019). *Beş faktör kişilik özelliklerinin işe tutkunluğa etkisi* (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi).
- Roger, A. & Shelly S, (1983). Human Stres: İt's Nature and Control. *Mc Millan Pub., Com.* S.88-89
- Rensburg, S., V., Rothmann, J.C., Rothmann, S. (2003). "The Relationship Between Personality Characteristics and Career Anchors of Pharmacists, *Management Dynamics*, 12(3), 24-33.
- Schein E. H., (1990), Career Anchors (discovering your real values), Jossey-Bass Pfeiffer, San Francisco
- Songar, A. (1977). Psikiyatri, Modern Psikobiyoloji ve Ruh Hastalıkları, Geçit Kitabevi, İstanbul.
- Serpil, A. (2001). Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(1), 1.Allport, G. W. (1962). Pattern and Growth in Personality. New York: Holt, Rinehart and Winston. Aktaran; Kapusuz Gökçen A. Osmaniye 2016, S:4 / Kişilik Özellikleri ile Tükenmişlik İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Etkileri.
- Salim, A. T. A. Y. (2003). Türk yönetici adaylarının, siyasal ve dini tercihleri ile yaşam değerleri arasındaki ilişki. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(3), 87-120.
- Sevtap, Ü. N. A. L., Deniz, A., & Polat, C. A. N. (2008). Marka Bağlılığı ve Kişisel Değerler Açısından Pazar Bölümleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 211-237

- 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.
- Soto Christopher J. ve John Oliver P. (2017) "Short and Extra-Short Forms of the Big Five Inventory-2: The BFI-2-S and BFI-2-XS", Journal of Research in Personality, 68, pp.69-81.
- Sazlakaya, M. K., & Parlak, Ö. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 8(1), 149-165.
- Sartik, H. (2020). *Kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Şişman, M. (1994). Örgüt Kültürü Eskişehir İl Merkezinde İlkokullarda Bir Araştırma, Eskişehir.
- Şimşek, M. Ş., Akgemici, T., & Çelik, A. (2003). Davranış Bilimine Giriş ve Örgütlerde Davranış. 3. Baskı, Adım Matbaacılık, Konya.
- Şimşek, G. (2019). *Z kuşağının kişilik özellikleri ve kariyer değerlerinin incelenmesi (Beşkent Üniversitesi öğrencileri örneği)* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Zel, U. (2007). Yönetimde kişilik ve kişilik teorileri. *Yönetim ve organizasyon*, 492-529.

## EKLER

### Ek 1: Anket Formu

#### ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Aşağıdaki anketler, yürütölmekte olan “**Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Z Kuşığı Üzerine Bir Araştırma**” isimli yüksek lisans tez çalışmasının uygulama kısmına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Buna istinaden vereceğiniz cevaplar araştırmanın yönünü tayin etmek adına büyük önem arz etmektedir. İlgili anket sonuçları kişisel nitelikte değerlendirilmeyeceği için isim ve soy isim talep edilmemekte olup, cevaplarınız kesinlikle saklı tutulacak ve yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katılımınız, ayırdığınız değerli zaman ve bilimsel

**Mustafa BAYRAM**

NEVÜ SBE

**Doç. Dr. Durdu Mehmet BİÇKES**

NEVÜ İİBF

çalışmaya verdiğiniz destek için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.



## KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ENVANTERİ

Lütfen aşağıdaki ankette her bir soruya karşılık gelen görüşünüzü; **Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5)**'a doğru uzanan değerlendirme aralığında hiçbir soruyu boş bırakmaksızın size en yakın olan seçeneklerden birine “☒” biçiminde

<b><u>DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU</u></b>											
<b>1. Cinsiyetiniz?</b> <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın	<b>5. Kardeş Durumunuz nedir?</b> <input type="radio"/> Biz .....Kardeşiz. <input type="radio"/> Kardeşim yok.										
<b>2. Yaşınız?</b> Ben ..... Yaşındayım.	<b>6. Anne ve Babanızın Eğitim Durumu nedir?</b>										
<b>3. Öğrenim Gördüğünüz</b> Fakülte ..... Bölüm .....	<table><thead><tr><th>Babam</th><th>Annem</th></tr></thead><tbody><tr><td><input type="radio"/> İlköğretim <input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td><input type="radio"/> Lise <input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td><input type="radio"/> Üniversite <input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr><tr><td><input type="radio"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td></tr></tbody></table>	Babam	Annem	<input type="radio"/> İlköğretim <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Lise <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Üniversite <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Babam	Annem										
<input type="radio"/> İlköğretim <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
<input type="radio"/> Lise <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
<input type="radio"/> Üniversite <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
<input type="radio"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
<b>4. Ailenizin aylık gelir düzeyi nedir?</b> <input type="radio"/> 5000 TL ya da daha az <input type="radio"/> 5001-7500 TL arası <input type="radio"/> 7501-10000 TL arası <input type="radio"/> 10001 TL ve üzeri	<b>7. Eğitim masraflarınızı nasıl karşılıyorsunuz?</b> <input type="radio"/> Çalışıyorum. <input type="radio"/> Burs/Kredi almaktayım. <input type="radio"/> Ailem karşılıyor.										

işaretleyerek belirtiniz.

**LÜTFEN DİĞER SAYFAYA GEÇİNİZ...**

<p>1 = Kesinlikle <b><u>KATILMIYORUM</u></b></p> <p>2 = Katılmıyorum</p> <p>3 = Ne <b><u>Katılıyorum</u></b> Ne <b><u>Katılmıyorum</u></b></p> <p>4 = Katılıyorum</p> <p>5 = Kesinlikle <b><u>KATILYORUM</u></b></p> <p><b>BEN...</b></p>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Sessiz olma eğilimindeyimdir.	1	2	3	4	5
2. Merhametli ve yumuşak kalpliyimdir.	1	2	3	4	5
3. Dağınıklığa eğilimliyimdir.	1	2	3	4	5
4. Çok endişeliyimdir.	1	2	3	4	5
5. Sanat, müzik ve edebiyatla ilgiliyimdir.	1	2	3	4	5
6. Baskınımdır, bir lider gibi davranırım.	1	2	3	4	5
7. Bazen başkalarına kaba davranırım.	1	2	3	4	5
8. Bir işe başlamakta zorluk çekerim.	1	2	3	4	5
9. Depresif hissetmeye eğilimliyimdir.	1	2	3	4	5
10. Soyut fikirlere çok az ilgi duyarım.	1	2	3	4	5
11. Enerji doluyumdur.	1	2	3	4	5
12. Başkaları hakkında iyi düşünürüm.	1	2	3	4	5
13. Güvenilirimdir.	1	2	3	4	5
14. Duygusal olarak kararlıyım. Kolay kolay üzülmem.	1	2	3	4	5
15. Orijinalimdir. Yeni fikirler üretirim.	1	2	3	4	5

**LÜTFEN DİĞER SAYFAYA GEÇİNİZ...**

## KARIYER DEĞERLERİ ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ankette her bir soruya karşılık gelen görüşünüzü; **Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5)**'a doğru uzanan değerlendirme aralığında hiçbir soruyu boş bırakmaksızın size en yakın olan seçeneklerden birine “” biçiminde işaretleyerek belirtiniz.

KONU YA İLİŞKİN İFADELER					
1. Kişisel yetenek ve becerilerimi kullanabildiğim zaman yaptığım işten keyif alırım.	1	2	3	4	5
2. Kendimi yeterli gördüğüm alandan uzaklaştıracak bir işi kabul etmektense işten ayrılmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
3. Kendimi yeterli gördüğüm alanda ikinci seviye yönetici olmak, benim adıma genel müdür olmaktan daha önemlidir.	1	2	3	4	5
4. Kişisel olarak teknik ve fonksiyonel yeteneklerimi belirli bir rekabet seviyesine taşıyabilirsem kendimi başarılı hissederim.	1	2	3	4	5
5. Giriştiğim işlerde iyi olmayı o kadar çok arzu ederim ki yetkin olarak verdiğim tavsiyeler sürekli olarak araştırılışın isterim.	1	2	3	4	5
6. Kendimi genel idarecilik işinden uzaklaştıracak bir işi kabul etmektense işten ayrılmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
7. Çalışma alanında Genel Müdür olmak, kendi uzmanı olduğum alanda ikincil idareci olmaktan daha iyidir.	1	2	3	4	5
8. Belli başlı organizasyonlarda Genel Müdür olursam, kendimi kariyerim hususunda başarılı hissederim.	1	2	3	4	5
9. Karmaşık bir örgütten ve pek çok insanı etkileyecek kararlar almaktan sorumlu olmayı arzu ederim.	1	2	3	4	5
10. Başkalarının azim ve gayretlerini bir bütün hale getirerek idare edebildiğim seviyede kendimi işimden tatmin olmuş hissederim.	1	2	3	4	5
11. Kendi çalışma alanımı daraltacak ve özgürlüğümü kısıtlayacak bir işi kabul etmektense işten ayrılmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
12. Kendi halimde olup kurallardan ve sınırlamalardan bağımsız olarak işimi yapmak, benim için güvenlikten daha önemlidir.	1	2	3	4	5
13. Kendim tam olarak bağımsızlığımı sağlarsam, kariyerim noktasında başarılı olmuş hissederim.	1	2	3	4	5
14. Kendi vazife alanımı ve kendi görev çizelgemi şahsi olarak belirlediğimde işimden daha fazla tatmin olurum.	1	2	3	4	5
15. Kendi işimi yine kendi planlarıma göre özgür bir biçimde yapmama olanak sağlayan bir kariyere sahip olmayı hayal ediyorum.	1	2	3	4	5
16. Kendimi güvende hissedebileceğim ve uzun zaman çalışabileceğim bir kariyer hayal ediyorum.	1	2	3	4	5
17. Kendimi Finansal ve istihdam güvencesi içerisinde hissedersem işimden tatmin olurum.	1	2	3	4	5
18. Kendime güvenlik ve uzun süreli istihdam hissiyatı verecek örgütlerde çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
19. Kendi iş güvenliğimi tehlikeye sokacak sorumluluklar kabul etmem.	1	2	3	4	5
20. Kendi adıma güvenlik ve uzun süreli istihdam özgürlükten daha önemlidir	1	2	3	4	5

LÜTFEN DİĞER SAYFAYA GEÇİNİZ...

**Dikkat! Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5)**

Hiçbir soruyu boş bırakmaksızın size en yakın olan seçeneklerden birine “☒” biçiminde işaretleyerek belirtiniz.

21. Gelecek planlarımda kendi işimi kurmak ve işletmek var.	1	2	3	4	5
22. Kendi işimi kurmak ve işletmek başkalarının örgütünde üst düzey yönetici olarak çalışmaktan daha önemlidir.	1	2	3	4	5
23. Kendi düşüncem veya kendi tasarladığım bir ürünü ortaya koyduğumda, kendimi kariyer anlamında başarılı hissederim.	1	2	3	4	5
24. Çalışma alanımda tamamen şahsi çabalarımın ve fikirlerimin ürünleri olan bir şeyler ortaya koyduğumda kendimi işimden tatmin	1	2	3	4	5
25. Çalışma alanımda kendi girişkenliğimin başlamasına olanak sağlayan düşüncelere her zaman açığım.	1	2	3	4	5
26. Kendi yetenek ve becerilerimin kullanılmasına imkân vermeyen bir işi kabul etmektense oradan ayrılmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
27. İnsanlığa ve topluma gerçek manada katkı yapan bir kariyer hayal ediyorum.	1	2	3	4	5
28. Dünyayı daha yaşanabilir bir hale getirmek için kendi becerilerimi kullanmak benim için üst düzey yönetici olmaktan daha	1	2	3	4	5
29. Başkalarına hizmet edebilmek adına kendi yetenek ve becerilerimi kullanabilmek beni kariyerim hususunda tatmin eder.	1	2	3	4	5
30. Toplumun refahına ciddi manada katkı sağlayabilecek bir çalışma yaptığımda kendimi kariyer hususunda başarılı hissederim.	1	2	3	4	5
31. İçinden çıkılmaz derecede büyük sorunlarla uğraşmak, benim için üst düzey yönetici olmaktan daha önemlidir.	1	2	3	4	5
32. Sorun çözme ve rekabet yeteneklerime ciddi anlamda meydan okuyan iş olanakları arıyorum.	1	2	3	4	5
33. İlk anda çözülmesi zor gibi gözükken veya çözülmesi imkânsız olan sorunları çözdüğümde kariyer hususunda tatmin olurum.	1	2	3	4	5
34. Zor sorunlarla karşılaştığımda ve onlara çözüm getirdiğimde kendimi kariyer hususunda başarılı hissederim.	1	2	3	4	5
35. Çözülmesi neredeyse imkânsız olan sorunları çözebilecek bir kariyer hayal ediyorum.	1	2	3	4	5
36. Her zaman şahsım ve aile yaşantıma çok az müdahale eden iş olanakları ararım.	1	2	3	4	5
37. Kişisel ve uzman yaşam taleplerini karşılamak, üst düzeyli bir yönetici olmaktan daha önemlidir.	1	2	3	4	5
38. Kendimi şahsi, ailevi ve kariyer hedeflerimi dengelediğimde başarılı olduğumu hissederim.	1	2	3	4	5
39. Kendimi şahsi, ailevi ve iş hedeflerimi bütünleştiren bir kariyerde hayal ederim.	1	2	3	4	5
40. Kişisel ve aile yaşantımın dengesini bozacak olan bir işe girmektense örgütten ayrılmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5

**KATILIMINIZ VE İŞ BİRLİĞİNİZ İÇİN TEŞEKKÜRLER...**





