

Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi The Influence of Personality on Students' Career Values

Doç. Dr. Nuran Bayram - Arş. Grv. Dr. Sevda Gürsakal - Prof. Dr. Serpil Aytaç

Öz

Çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisi olup olmadığını ortaya koymaktır. Çalışmada ayrıca öğrencilerinin kariyer değerlerinin belirlenmesinde cinsiyet, sınıf, bölüme isteyerek gelme, anne-baba eğitim durumu, ekonomik durum gibi değişkenlerin etkili olup olmadığı da ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Bu amaçla, bir kamu üniversitesinin farklı bölümlerinde okuyan 377 gönüllü öğrencinin görüşleri değerlendirilmiştir. Çalışmaya katılanların yaklaşık %60'ı kız öğrencilerden oluşmuştur. Çalışma sonucunda tüm temel kişilik özellikleri kız ve erkek öğrencilerde farklılık gösterdiği elde edilmiştir. Bununla birlikte, en yüksek ilişki gelişime açıklık kişilik özelliği ile meydan okuyucu kariyer değeri arasında ($r=0,407$; $p<0,001$) bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Değerleri, Kişilik, Üniversite Öğrencileri

Abstract

The aim of this study is to determine the relationship between personality characteristics and career anchors of university students. In this study we have also investigated whether some demographic variables are related with career and personality. 377 voluntary participants filled out questionnaires anonymously. We have found that all of the big five personality characteristics are varying for male and females. Furthermore there have been found the highest relationship ($r=0,407$; $p<0,001$) between openness to experience personality characteristic and pure challenge career anchor.

Keywords: Career Anchors, Personality, University Students

Giriş

Kariyer değerleri, bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlardan oluşan benlik kavramıdır. Kişiye özgü özelliklerden oluşan bu kombinasyon, bireyin kariyer seçiminde etkili olmaktadır (Schein 1980, s.78). Schein, kariyer değerleri (career anchors) kavramının “kendi kendine algılanan yetenek ve kabiliyetler”, “kendi kendine algılanan güdü ve ihtiyaçlar” ve “kendi kendine algılanan tutum ve değerler” olmak üzere üç önemli unsurdan oluştuğunu ifade etmektedir.

Schein'a göre, kariyer değerleri, bireyin iş ve sosyal yaşamında edindiği tecrübeler yoluyla gelişmektedir. Bu değerler kişinin kariyer seçiminde rol oynayan en önemli unsurlardandır (Evans 1996; Yahong, Xiaohong ve Lijun 2006; Marshall ve Bonner 2003; Adıgüzel 2009; Bigliardi ve Alberto 2009). Yine Schein'a göre kişinin kariyer değerlerinin bilinmesi kişinin kariyer seçimine etkisi ve bireysel yaşamındaki hedeflerin şekillenmesi üzerindeki etkisi bakımından oldukça önemlidir (Peterson ve Roger 2009, s.2). Schein, özellikle kariyer seçimi ile kariyer değerleri uyumlu olan bireylerin, iş tatmini, terfi, işte istikrar, verimlilik ve psikolojik olarak kendini iyi hissetme gibi pozitif sonuçları olacağı üzerinde durmaktadır (Feldman ve Bolino 1996, s.91). Ayrıca kariyer değerlerinin belirlenmesi spesifik mesleklerin seçilmesinde ve işlerin ayarlanmasında da etkili olmaktadır. Schein, yaptığı geniş araştırmalar sonucunda ilk olarak beş ana kariyer değeri olduğunu ileri sürmüş, daha sonra yapmış olduğu çalışmalarla bunlara üç değere daha eklemiştir (Schein 1996). Bu sekiz kariyer değeri ve kısa ta-

nımları şöyledir (Shin 2001; Wynne 2002; Danziger ve Valency 2006; Pilavcı 2007; Danziger, Valency ve Dalia 2008; Adıgüzel 2009; Koca 2009).

Teknik/fonksiyonel, kariyer değerine sahip kişiler için başarı yetenekli oldukları dalda uzmanlaşmaktır ve uzmanlaştıkları dalda en iyi olmak için mücadeleci olurlar. *Güvenlik/istikrar*, değerini önemseyen kişiler, geleceklerinin garanti altında olmasını isterler. *Özerklik/bağımsızlık*, kariyer değerindeki kişiler kendilerine ne yapacaklarının söylenmesinden hoşlanmayan, özgürlüğüne düşkün tiplerdir. *Yönetmelik yetkinlik*, kariyer değerine sahip kişiler, problem çözme, duygusal denge ve iyi ilişkiler geliştirme konusunda becerilidirler. *Girişimcilik/yaratıcılık*, kariyer değerine sahip kişiler kendi başına bir şeyler üretmekten hoşlanan, kendi işini yapma eğilimine sahip olan bireylerin sahip olduğu kariyer değeridir. *Meydan okuyucu*, kariyer değerine sahip olan kişiler zorlukları seven, rekabet etmeyi ve sonunda da kazanmayı seven kişilerdir. *Kendini adama*, kariyer değerine sahip kişiler dünyayı geliştirme çabasındadırlar ve iş hayatlarını topluma faydalı olma yönünde şekillendirirler. *Hayat tarzı* kariyer değerine sahip kişiler ise, iş yaşamı ile özel hayat arasında denge kurmayı önemseyen bireylerin önem verdiği kariyer değeridir.

Günlük konuşma dilinde de sık kullanılan bir kelime olan *kişilik* ile ilgili çok sayıda tanım yapılmaktadır. Basit bir kavram olarak *kişiliği bireyin ayırıcı özelliği* şeklinde tanımlamak mümkündür. Diğer bir deyişle bir insanı diğerlerinden ayıran temel özelliklerdir. Bir kişiyi başkalarından farklı kılan, onun düşünsel, duygusal, ruhsal ve bedensel özelliklerinin tümünü yansıtan ve doğumdan ölüme kadar devam eden bir süreçte kişilik adı verilmektedir (Aytaç, 2004, s.210). Bir başka tanıma göre kişilik, bir insanın duygu, düşünce ve davranış biçimlerini etkileyen faktörlerin kendine özgü görüntüsüdür. Sürekli olarak içeriden ve dışarıdan gelen uyarıcıların etkisi altında olan kişilik, bireyin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş bütün yeteneklerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve bütün davranışlarını içine alır. Kısaca, kişiliğin oluşmasında insanın doğuştan gelen özellikleri ve içinde yer aldığı çevrenin etkisini bir arada görmek mümkündür (Yelboğa, 2006, s.198).

Kişiliğin değerlendirilmesine yönelik olarak oluşturulan modellerden *Beş Faktör Kişilik Modeli*, farklı kişilikleri tanımlamak için kullanılan sıfatların benzerliğinden ortaya çıkmıştır. Bu model doğrultusunda geliştirilen kişilik envanterleri bireylerin iş yaşamında ve sosyal yaşamında önemli olan özelliklerini değerlendirmede kullanılmaktadır (Demirbilek, 2010, s.1). Kişiliğin iş yaşamında kişiye verilen görevle ilgili olduğunu söylemek mümkündür. Her insanın kişiliğine göre hırslarının, arzularının ve ihtiyaçlarının şiddeti farklılık göstermektedir. Kimisi fazla sorumluluk almaktan korkar, belli mevkide kalmak onun için yeterlidir. Kimisi de devamlı yükselmek, sorumluluk almak ister. Tüm bu davranışlar bireyin kişiliği ile ilişkilidir. Nitelik yönetim iş bölümünü bireylerin kişilik yapılarını da dikkate alarak yapması iş başarısına ve kalitesine de etki edecektir (Aytaç, 2004, s.224).

Yapılan araştırmalar, beş faktör kişilik yaklaşımının, iş hayatında motivasyon, iş doyumunu, kariyer doyumunu, işten kaçma, işten ayrılma, müşteri ilişkileri, takım çalışması, kurumsal bağlılık, çalışanlar arası ilişkiler, performans, yaratıcılık, stresle baş etme gibi bir çok davranış boyutunu ölçme konusunda olumlu sonuçlar elde edildiğini göstermektedir (Solmuş, www.tariksolmus.org/...). Çalışma yaşamı içerisinde insan ömrünün neredeyse yarısından fazlası iş yerinde geçmektedir. Bu bağlamda çalışmanın insan hayatındaki yeri dikkate alındığında, iş hayatının kalitesinin ve çalışma adına yapılan faaliyetlerin kişinin mutluluğuna önemli bir etki yapması kaçınılmazdır. Bunun yanı sıra, kişinin iş yaşamından aldığı doyum belirleyen en önemli faktörlerden birisi de kişiliktir. Bu nedenle, çalışma hayatında mutlu olmanın ve hedeflenen kariyere ulaşmanın ilk adımı, kişilikle uyumlu bir kariyer seçimi yapmaktan geçmektedir (Pilavcı, 2007, s.2). Çalışan insanlar, yaşamlarının büyük bir bölümünü işyerinde geçirdikleri için, kişilik yapıları; örgütün yapısı, ilkeleri, hiyerarşisi, kültürü ve ikliminden etkilenir (Aytaç, 2001, s.4). Bireyin kişilik yapısı ve yapacağı iş ile içinde bulunduğu örgüt uyum içerisinde olduğu takdirde iş yaşamındaki başarı da yükselecektir. Aksi halde işin sonucunda bireyin beklentisi yerine getirilmemiş olur (Soysal, 2008, s.9). Kişilik tipleri ve

kariyer değerleri arasındaki bir ilişki, değişen iş dünyası içerisinde kişilerin kariyer konseptine ilişkin teorik ve pratik değerlerin belirlenmesinde yol gösterici bir rol oynayacaktır. Eğer söz konusu ilişki mevcut ise kişilik tiplerinin kariyer değerlerinin belirlenmesinde açıklayıcı olabileceği varsayılabilir (Coetsee ve Schreuder, 2002, s.53).

Rensburg ve ark. (2003) eczacılar ile yapmış oldukları bir çalışmada eczacıların kişilik tipleri ile kariyer değerleri arasında ilişki olup olmadığını araştırmışlar ve kişilikle kariyer değerlerinin ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Coetsee ve Schreuder (2002) çeşitli meslek gruplarından 125 kişi ile yapmış olduğu çalışmada kariyer ile kişilik tipleri arasındaki ilişkiyi analiz etmeye çalışmıştır. Jarlström (2000) Finlandiyalı 533 işletme öğrencisi üzerinde yaptığı bir çalışma ile öğrencilerin kariyer beklentileri ve kişilikleri arasında ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Guthrie ve ark. (1998) yapmış oldukları çalışmada kişiliğin kariyer yönetim stratejileri üzerindeki etkisini araştırmaya çalışmışlardır. Reed ve ark. (2004) beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer tercihleri arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaya çalışmışlardır. Seibert ve Kraimer (2001) beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer başarıları ve kariyer tatmini arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Gunkel ve ark (2010) öğrencilerin beş faktör kişilik özelliklerinin bir takım kariyer özelliklerini etkileyip etkilemediğini Çinli, Alman ve Amerikan öğrencileri kıyaslayarak araştırmıştır.

Kariyer değerleri ile kişilik yapısının ele alındığı bu çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerini belirlemek ve cinsiyet, sınıf, bölüme isteyecek gelme, anne-baba eğitim durumu, ekonomik durum değişkenleri ile farklılıkları ortaya koymaktır. Ayrıca öğrencilerin kariyer değerleri ile kişilik özellikleri arasında ne tür bir ilişki olduğunu belirlemektir.

Yöntem

Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan anket formunda öğrencilere ait çeşitli sosyo-demografik değişkenlerin yanı sıra kariyer değerleri ölçeği ve beş faktör temel kişilik özellikleri ölçeği yer almıştır.

Kariyer Değerleri Ölçeği: Öğrencilerin kariyer değerlerini belirlemek için Edgar Schein'in kariyer değerleri kümesi içinde yer alan sekiz boyut dikkate

alınmıştır. Bu amaçla Jansen ve Chandler (1990) tarafından geliştirilen ve Aktaş (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan 5'li likert tipinde olan kariyer değerleri ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan her bir madde "kesinlikle katılmıyorum" ile "tamamen katılıyorum" arasında değişmektedir. Ölçekte Teknik/fonksiyonel, Güvenlik/istikrar, Özerklik/bağımsızlık, Yönetmelik yetkinlik Girişimcilik/yaratıcılık, Meydan okuyucu, Kendini adama ve Hayat tarzı olmak üzere yedi farklı kariyer değeri yer almaktadır. Sorulara verilen cevaplar ortalamaları alınarak değerlendirilmiştir. Ortalamanın yüksek olması kişinin ilgili kariyer değerine sahip olduğunu ya da o kariyer değerini benimsediğini göstermektedir.

Temel Kişilik Özellikleri: Çalışmada öğrencilerin kişilik özelliklerini belirlemek için Gençöz ve Öncül (yayın aşamasında) tarafından Türk kültürüne adapte edilen Temel Kişilik Özellikleri ölçeği kullanılmıştır. 45 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tipindedir. Ölçekte yer alan her bir madde "bu özellik benim için hiç uygun değil" ile "bu özellik benim için çok uygun" arasında değişmektedir. Ölçekte, dışadönüklük, sorumluluk, geçimlilik/uyumluluk, duygusal tutarsızlık, gelişime açıklık/akıl ve olumsuz değerlik olmak üzere altı temel kişilik özelliği ele alınmaktadır. Sorulara verilen cevaplar ortalamaları alınarak değerlendirilmiştir. Ortalamanın yüksek olması bireyin ilgili kişilik özelliğini yansıttığını, düşük olması ise ilgili kişilik özelliğini yansıtmadığını göstermektedir.

Katılımcılar

Çalışmanın örneklemini bir kamu üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesindeki yedi farklı bölümde okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. 377 öğrencinin katıldığı çalışmada veriler seçilen gönüllü öğrencilere anket uygulanarak toplanmıştır.

Verilerin analiz edilmesinde SPSS 16.0 paket programından yararlanılmış ve frekans dağılımları, güvenilirlik analizi, t-testi, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır.

3. Bulgular

Çalışmaya katılanların yaşları 18-24 arasında değişmekte olup, ortalama yaş 20,52±1,45 (ortalama±s.sapma) olarak elde edilmiştir. Çalışmaya katılanların yaklaşık %60'ı kız öğrencilerden oluşmuştur. Veri grubuna ait betimsel istatistikler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Betimsel İstatistikler

Değişkenler	N	%	Değişkenler	N	%
Cinsiyet			Okuduğu bölüme isteyerek mi geldi		
Kız	226	59,9	Evet	311	82,5
Erkek	151	40,1	Hayır	66	17,5
Toplam	377	100,0	Toplam	377	100,0
Yaş			Anne eğitim düzeyi		
18	21	5,6	İlkokul	214	56,8
19	74	19,6	Ortaokul	55	14,6
20	113	30,0	Lise	82	21,8
21	78	20,7	Üniversite+	26	6,9
22	55	14,6	Toplam	377	100,0
23	19	5,0	Baba eğitim düzeyi		
24	17	4,5	İlkokul	134	35,5
Toplam	377	100,0	Ortaokul	74	19,6
Sınıf			Lise	104	27,6
1. sınıf	90	23,9	Üniversite+	65	17,2
2. sınıf	102	27,1	Toplam	377	100,0
3. sınıf	82	21,8	Ailenin ekonomik durumu		
4. sınıf	103	27,3	Kötü	33	8,8
Toplam	377	100,0	Orta	222	58,9
			İyi	122	32,4
			Toplam	377	100,0

Çalışmaya katılan öğrencilerin %82,5'i okuduğu bölüme isteyerek geldiğini, %6,9'u annesinin üniversite mezunu olduğunu, %17,2'si babasının üniversite mezunu olduğunu ve %58,9'u da ailesinin ekonomik durumunun orta düzeyde olduğunu belirtmiştir.

Çalışmada kullanılan ölçeklere ait güvenilirlik analizi sonuçları ortalamalar ve standart sapmalarla birlikte Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Cronbach α Değerleri

	Değişkenler	Madde	Ort±ss	C.Alpha
Kariyer Değerleri	Teknik/Fonksiyonel	4	14,47±2,86	0,72
	Güvenlik/İstikrar	4	17,32±2,50	0,73
	Özerklik/Bağımsızlık	3	11,34±2,50	0,78
	Yönetsel Yetkinlik	3	11,74±2,19	0,77
	Girişimcilik/Yaratıcılık	3	12,13±2,01	0,74
	Meydan Okuyucu	3	11,00±2,28	0,72
	Kendini Adama	2	8,93±1,14	0,70
	Hayat Tarzı	3	12,07±2,16	0,76
Temel Kişilik Özellikleri	Dışadönüklük	8	29,61±6,49	0,86
	Sorumluluk	8	32,45±4,91	0,82
	Uyumluluk	8	34,99±3,88	0,86
	Duygusal Tutarsızlık	9	25,11±6,84	0,80
	Gelişime Açıklık	6	23,47±3,54	0,72
	Olumsuz Değerlilik	6	9,09±3,22	0,71

Kariyer değerleri ölçeğinin boyutlarında C. Alpha değerleri 0,70 ile 0,78 arasında değişirken temel kişilik özellikleri ölçeğine ait C. Alpha değeri de 0,71-086

arasında değişmiştir. Tüm katsayılar kabul edilebilir sınırlarda bulunmuştur.

Tablo 3. Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Kız (N=226)	Erkek (N=151)	t	p
Teknik/Fonksiyonel	3,70±,71	3,49±,71	2,792	,006
Güvenlik/İstikrar	4,44±,56	4,16±,68	4,184	,000
Özerklik/Bağımsızlık	3,69±,85	3,91±,79	-2,440	,015
Yönetmelik Yetkinlik	3,94±,71	3,87±,76	,926	,355
Girişimcilik/Yaratıcılık	4,12±,63	3,92±,71	2,846	,005
Meydan Okuyucu	3,67±,77	3,66±,75	,129	,898
Kendini Adama	4,56±,47	4,32±,67	3,837	,000
Hayat Tarzı	4,09±,68	3,93±,77	2,068	,039
Dışadönüklük	3,80±,78	3,56±,84	2,876	,004
Sorumluluk	4,16±,60	3,90±,60	4,048	,000
Uyumluluk	4,47±,44	4,23±,51	5,008	,000
Duygusal Tutarsızlık	2,69±,75	2,94±,75	-3,126	,002
Gelişime Açıklık	3,86±,58	3,99±,60	-2,109	,036
Olumsuz Değerlilik	1,39±,45	1,70±,61	-5,355	,000

Kariyer değerleri ölçeğinin *teknik/fonksiyonel*, *güvenlik/istikrar*, *özerklik/bağımsızlık*, *girişimcilik/yaratıcılık*, *kendini adama* ve *hayat tarzı* boyutlarında cinsiyete göre istatistiksel olarak %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, kız öğrencilerin *teknik/fonksiyonel*, *güvenlik/istikrar*, *girişimcilik/yaratıcılık*, *kendini adama* ve *hayat tarzı* kariyer değerleri puan ortalaması erkek öğrencilerin bu boyutlardaki puan ortalamalarından yüksektir. Bununla birlikte, erkek öğrencilerin sadece *özerklik/bağımsızlık* kariyer değeri puan ortalaması kız öğrencilerinkinden yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlara göre erkek öğrencilerin kariyer hayatlarında özgürlüklerine daha çok önem verdiklerini söylemek mümkündür. Kız öğrenciler için ise uzmanlaştıkları

alanında çalışmak, topluma faydalı olmak, kendi başına bir şeyler üretmek kariyer planlarında öncelikli konular arasındadır denilebilir.

Tüm temel kişilik özellikleri kız ve erkek öğrencilerde farklılık göstermektedir. *Dışadönüklük*, *sorumluluk* ve *uyumluluk* kişilik özelliklerinde kız öğrencilerin puan ortalamaları erkek öğrencilerden daha yüksek çıkmıştır. Bununla birlikte, *duygusal tutarsızlık*, *gelişime açıklık* ve *olumsuz değerlilik* kişilik özelliklerinde ise erkek öğrencilerin puan ortalamaları kız öğrencilerin puan ortalamasından daha yüksek bulunmuştur. Bu durumda kız öğrencilerin daha fazla dışadönük, daha fazla sorumluluk sahibi ve daha fazla uyum içerisinde olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4. Kariyer Değerleri ve Temel Kişilik Özellikleri ve Çeşitli Kimlik Değişkenleri Arasındaki Korelasyonlar (N=377)

	Teknik /Fonksiyonel	Güvenlik /İstikrar	Özerklik Bağımsızlık	Yönetmelik Yetkinlik	Girişimcilik /Yaratıcılık	Meydan Okuyucu	Kendini Adama	Hayat Tarzı
Dışadönüklük	,162**	,084	,075	,350**	,257**	,372**	,205**	,200**
Sorumluluk	,208**	,268**	-,004	,333**	,347**	,337**	,278**	,251**
Uyumluluk	,237**	,347**	,044	,224**	,269**	,203**	,274**	,220**
Duygusal Tutarsızlık	-,114*	-,077	,110*	-,008	-,127*	-,101	-,131*	-,086
Gelişime Açıklık	,172**	-,032	,192**	,353**	,323**	,407**	,169**	,188**
Olumsuz Değerlilik	-,200**	-,329**	-,017	-,146**	-,238**	-,196**	-,261**	-,152**
Cinsiyet	,143**	,219**	-,125*	,048	,145**	,007	,207**	,106*
Sınıf-I	,143**	,088	,153**	,067	,099	,078	,151**	,086
Sınıf-II	-,021	,073	-,011	,002	,052	,038	,097	,108*
Sınıf-III	-,033	,051	-,090	-,066	-,019	-,091	-,078	-,055
Bölüme isteyerek gelme	,157**	,062	,037	,059	,048	,096	,129*	,008
Anne eğitimi	-,043	-,104*	,038	,065	,025	,053	-,103*	,061
Baba eğitimi	,055	,071	,044	,071	,086	,164**	,040	,104*
Ekonomik durum-I	,021	-,009	,048	,003	,045	-,021	-,046	-,023
Ekonomik durum-II	-,013	,028	,047	,122*	,093	,118*	,065	,146**

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

NOT: Cinsiyet: 1-Kız, 0-Erkek; Sınıf-I: 1-I. sınıf, 0-Diğer; Sınıf-II: 1-II. sınıf, 0-Diğer; Sınıf-III: 1-III. sınıf, 0-Diğer; Bölüme isteyerek gelme: 1-Evet, 0-Hayır; Anne ve Baba eğitimi: 1-Lise ve üstü eğitim düzeyi, 0-Lise ve altı eğitim düzeyi; Ekonomik durum-I: 1-Kötü, 0-Diğer; Ekonomik durum-II: 1-İyi, 0-Diğer

Korelasyonlar incelendiğinde, kariyer değerleri arasında yer alan *teknik/fonksiyonel*, *girişimcilik/yaratıcılık* ve *kendini adama* kariyer değerleri ile tüm kişilik özellikleri arasında, *yönetmelik*, *meydan okuyucu* ve *hayat tarzı* kariyer değerleri ile ise *duygusal tutarsızlık* kişilik özelliği hariç tüm kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı korelasyonlar olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra *güvenlik/istikrar* kariyer değerinin temel kişilik özellikleri arasından *sorumluluk*, *uyumluluk* ve *olumsuz değerlik* ile *özerklik/bağımsızlık* kariyer değerinin ise sadece *duygusal tutarsızlık* ve *gelişime açıklık* ile istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde

korelasyonlu olduğu görülmüştür. Bu korelasyonlar arasından en güçlü olanının ise *gelişime açıklık* kişilik özelliği ile *meydan okuyucu* kariyer değeri arasında ($r=0,407$; $p<0,001$) olduğu belirlenmiştir.

Çalışmanın bu aşamasında kariyer değerleri boyutları tek tek bağımlı değişken olarak ele alınarak regresyon analizi yapılmıştır. Analizde açıklayıcı değişken olarak, öğrencilere ait kimlik değişkenleri ve temel kişilik özellikleri ilave edilmiştir. Böylece, öğrencilerin kariyer seçimlerinde temel kişilik özelliklerinin önemli bir etkiye sahip olup olmadığı ortaya çıkarılmış olacaktır. Analiz sonuçları Tablo 5'de yer almaktadır.

Tablo 5. Kariyer Değerleri İçin Regresyon Analizi

Değişkenler	T/F	G/İ	Ö/B	YY	GY	MO	KA	HT
Cinsiyet	,099	,061	-,096	-,008	,089	-,048	,129*	,033
Sınıf-I	,134*	,156**	,147*	,061	,158**	,080	,207**	,158**
Sınıf-II	,012	,109	,055	,028	,137*	,077	,159**	,161*
Sınıf-III	,030	,143*	-,038	,009	,103	,018	,064	,069
Bölüme isteyerek gelme	,131*	,053	-,009	-,022	-,019	-,010	,086	-,046
Anne eğitimi	-,079	-,130*	-,011	,033	-,021	-,053	-,149**	,016
Baba eğitimi	,068	,116*	,052	,005	,056	,131*	,050	,051
Ekonomik durum-I	,026	,003	,040	,017	,068	,012	-,028	,014
Ekonomik durum-II	-,054	,003	,044	,032	,014	,002	,002	,077
Dışadönüklük	-,004	,025	-,012	,256**	,039	,198**	,037	,075
Sorumluluk	,078	,152**	-,047	,260**	,219**	,223**	,138*	,176**
Uyumluluk	,104	,220**	,021	,012	,001	-,055	,071	,062
Duygusal Tutarsızlık	-,004	,087	,178**	,214**	,051	,118*	,036	,058
Gelişime Açıklık	,105	-,159*	,208**	,149*	,240**	,247**	,095	,076
Olumsuz Değerlilik	-,066	-,180**	-,077	-,028	-,096	-,092	-,096	-,013
F	3,688**	7,775**	2,786**	7,691**	6,857**	8,864**	6,009**	3,644**
R ²	0,13	0,24	0,10	0,24	0,22	0,27	0,20	0,13

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

NOT: Cinsiyet: 1-Kız, 0-Erkek; Sınıf-I: 1-I. sınıf, 0-Diğer; Sınıf-II: 1-II. sınıf, 0-Diğer; Sınıf-III: 1-III. sınıf, 0-Diğer; Bölüme isteyerek gelme: 1-Evet, 0-Hayır; Anne ve Baba eğitimi: 1-Lise ve üstü eğitim düzeyi, 0-Lise ve altı eğitim düzeyi; Ekonomik durum-I: 1-Kötü, 0-Diğer; Ekonomik durum-II: 1-İyi, 0-Diğer

Her bir kariyer değerinin ayrı ayrı bağımlı değişken olarak ele alındığı regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır. Tahmin edilen regresyon analizlerinde F istatistik değerlerine bakıldığında ($p<0,01$) regresyonların tümünün genel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. R² değerlerine bakıldığında; modele katılan kesin belirli açıklayıcı değişkenlerin *teknik/fonksiyonel* ve *hayat tarzı* bağımlı değişkenlerinin %13'ünü açıkladığı, *güvenlik/istikrar* ve *yönetmelik* bağımlı değişkenlerinin %24'ünü açıkladığı, *özerklik/bağımsızlık* bağımlı değişkeninin %10'unu açıkladığı, *girişimcilik/yaratıcılık*, *meydan okuma* ve *kendini adama* bağımlı değişkenlerinin sırasıyla %22'sini, %27'sini ve %20'sini açıkladığı görülmektedir.

Öğrencilerin kariyer seçimlerinde cinsiyet değişkeninin sadece *kendini adama* kariyer boyutunu, bölüme isteyerek gelme değişkeninin de sadece *teknik/*

fonksiyonel boyutunu %5 anlamlılık düzeyinde açıklama gücüne sahip olduğu elde edilmiştir. Sınıf-I değişkeni *yönetmelik* ve *meydan okuma* kariyer değerleri haricindeki diğer tüm kariyer değerlerini açıklamada istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Anne ve baba eğitimi değişkenleri *güvenlik/istikrar* kariyer boyutunu açıklamada anlamlı bir etkiye sahip bulunmuştur. Bunların yanı sıra, ekonomik durum değişkeni hiçbir kariyer değerini açıklamada anlamlı bulunmamıştır.

Temel kişilik özelliklerinin *teknik/fonksiyonel* kariyer değerlerini açıklamada hiçbir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Bunun yanı sıra, *kendini adama* ve *hayat tarzı* kariyer değerini açıklamada sadece *sorumluluk* temel kişilik özelliğinin anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. *Güvenlik/istikrar* kariyer değerini açıklamada *sorumluluk*, *uyumluluk*, *gelişime*

açıklık ve olumsuz değerlik; özerklik/bağımsızlık kariyer değerini açıklamada *duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık; yönetsel yetkinlik ve meydan okuma* kariyer değerlerini açıklamada *dışadönüklük, sorumluluk, duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık; girişimcilik/yaratıcılık* kariyer değerlerini açıklamada ise *sorumluluk ve gelişime açıklık* temel kişilik özelliklerinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu elde edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Öğrencilerin kariyer değerleri ile temel kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin istatistiksel analizler ile ortaya konulmaya çalışıldığı bu çalışmada, kız öğrencilerin *teknik/fonksiyonel, güvenlik/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık, kendini adama ve hayat tarzı* kariyer değerleri puan ortalaması erkek öğrencilerin bu boyutlardaki puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Bilindiği gibi, kariyer değerlerinin en önemli noktası bireyin kendini çok iyi tanıması ve ne istediğini bilmesiyle ilgilidir. Bu durumda, kız öğrencilerin kendilerini daha fazla tanıdığı, özelliklerini, kişiliklerini daha iyi tanımladığı söylenebilir. Koca (2009) tarafından yapılan çalışmada da kız öğrencilerin *güvenlik/istikrar* kariyer değeri erkek öğrencilerden yüksek bulunmuştur. Ayrıca, erkek öğrencilerin *özerklik/bağımsızlık* kariyer değeri puan ortalaması kız öğrencilerinkinden yüksek bulunmuştur. Bu sonuç Koca (2009) tarafından bulunan sonuç ile örtüşmektedir. Bunun yanı sıra, Yohang, Xiaohong ve Lijun (2006) tarafından yapılan çalışmada ise erkek çalışanların *özerklik/bağımsızlık* kariyer değerininin kadın çalışanlara göre daha düşük olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu durum kültürel farklılıktan kaynaklanmış olabilir.

Yapılan analizler sonucunda, tüm temel kişilik özelliklerinin kız ve erkek öğrencilerde farklılık gösterdiği elde edilmiştir. Dışadönüklük ve sorumluluk kişilik özelliklerinde kız öğrenciler erkek öğrencilere göre daha yüksek puan almıştır. Bu durum Ertürk (2009) tarafından yapılan çalışmanın bulguları ile örtüşmektedir. Costa ve ark. (2001) ve Schmitt ve ark. (2008) tarafından yapılan ve farklı kültürel yapıların kıyaslandığı çalışmalarda da tüm ülkelerde temel kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılıklar göster-

diği bulunmuştur. Bu çalışmalarda kız öğrencilerde duygusal tutarsızlık ve uyumluluğun daha yüksek olduğu, erkeklerde ise dışadönüklük ve sorumluluğun daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca, Schmitt ve ark. (2008) tarafından yapılan çalışmada Türkiye'ye ilişkin sonuçlar mevcut çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Gelişime açıklık ve olumsuz değerlilik kişilik özelliklerinde erkek öğrencilerin puan ortalamaları kız öğrencilerin puan ortalamasından daha yüksek bulunmuştur. Gelişime açıklık kişilik özelliği için elde edilen sonuç, Costa ve ark. (2001), McCrae ve ark. (2005) tarafından yapılan çalışmaların sonuçları ile örtüşmekte; olumsuz değerlilik kişilik özelliği için elde edilen sonuç da Ertürk (2009) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda gelişime açıklık kişilik özelliği *güvenlik/istikrar, özerklik/bağımsızlık, yönetsel yetkinlik, girişimcilik/yaratıcılık ve meydan okuyucu* kariyer değerlerini açıklamada önemli bir etkiye sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu sonuç Rensburg ve ark. (2003) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Mevcut çalışmada yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular, genel olarak yapılan diğer araştırmalar ile karşılaştırıldığında temel kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ve kariyer değerlerini açıklamada temel kişilik özelliklerinin önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur (Guthrie ve ark. 1998; Seibert ve Kraimer, 2001; Jarlström, 2000; Coetzee ve Schreuder, 2002; Rensburg ve ark. 2003; Reed ve ark. 2004, Gunkel ve ark, 2010).

Kaynakça

- Adıgüzel, O., (2009).** Shein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.14, S.2, 277-292.
- Aktaş H., (2004).** The Importance Of Career Anchor Notion For An Effective Career Planning And An Example Application At Turkish Air Force Undergraduate And Graduate Schools, *Marmara Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*

- Aytaç, S., (2001).** Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 3 Sayı: 1.
- Aytaç, S.,(2004).** *İnsanı Anlama Çabası*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Bigliardi B., Alberto, I. D., (2009).** R&D Personnel Career Routes: An Exploratory Study, *Journal of Technology Management & Innovation*, Volume 4, Issue 1:8-21.
- Coetzee, M.& A. Schreuder (2002).** The Relationship Between Career Patterns And Personality Types, *S.A Journal of Industrial Psychology*, 28(1):53-59.
- Costa, P. T., Terracciano, A., McCrae, R. R. (2001).** Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 322-331.
- Danziger N., Valency R., (2006).** Career Anchors: Distribution And Impact On Job Satisfaction, The Israeli Case, *Career Development International*, Vol. 11 No. 4, 293-303.
- Danziger N., Valency R., Rachman-Moore Dalia, (2008).** The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory, *Career Development International*, Vol.13, No.1, 7-19.
- Ertürk M. Elvan. (2009).** Gönüllü Sağlık Örgütlerinde Çatışma ve Çatışma Yönetimi: Ulusal Medikal Kurtarma Ekibine Yönelik Bir Uygulama. *Uludağ Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi*.
- Evans, C. (1996).** A Review of Career Anchors in Use, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(4): 609-915.
- Feldman, D. C., Bolino, M. C. (1996),** Careers Within Careers: Reconceptualizing The Nature of Career Anchors and Their Consequences, *Human Resource Management Review*, Vol.6, No.2, s.89-112.
- Gençöz. T. & Öncül, Ö. (in progress).** Development of Basic Personality Traits Inventory: Psychometric characteristics in a Turkish sample.
- Gunkel, M., C. Schlaegel, I. M. Langella and J. V. Peluchette (2010).** Personality and career Decisiveness: An international empirical comparison of business students' career planning, *Personnel Review*, Vol. 39 No. 4, 503-524.
- Guthrie, James P., C. J. Coate and C.E. Schwoerer (1998),** Career management strategies: the role of personality, *Journal of Managerial Psychology*, vol. 13 No. 5/6: 1-386.
- Jarlström, M., (2000).** Personality preferences and career expectations of Finnish business students, *Career Development International*, 5/3:144-154.
- Koca A., (2009).** Üniversite Öğrencilerinin Değerleri Ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*
- Marshall V., Bonner D., (2003).** Career anchors and the effects of downsizing: implications for generations and cultures at work. A preliminary investigation, *Journal of European Industrial Training*, 27/6, 281-291.
- McCrae, R. R., Terracciano, A., & 78 Members of the Personality Profiles of Cultures Project (2005).** Universal features of personality traits from the observer's perspective: Data from 50 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 547-561.
- Peterson J., Roger A., (2009).** Career anchor profiles: an exploratory study of business school participants in France, *Colloque international sur les indicateurs d'évaluation de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises*, Lyon, Université Jean Moulin Lyon 3, France
- Pilavcı D., (2007).** Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama, *Çukurova Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*
- Reed, M. B., M. A. Bruch and R. F. Haase, (2004).** Five-Factor Model of Personality and Career Exploration, *Journal Of Career Assessment*, Vol. 12 No. 3:223-238.
- Rensburg, S. Van, J.C. Rothmann and S. Rothmann, (2003).** The relationship between personality characteristics and career anchors of pharmacists, *Management Dynamics*, Volume 12 No. 3:24-33.
- Schein E. H., (1980).** *Organizational Psychology*, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.

- Schein E. H., (1996).** Career Anchors Revisited; Implications for Career Development in the 21 Century, *Academy of Management Executive*,: 80-88
- 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.
- Seibert, S. E. & M. L. Kraimer, (2001).** The Five-Factor Model of Personality and Career Success, *Journal of Vocational Behavior*, 58: 1-21
- Shin Hannah, (2001).** *Career Anchors: Understanding Differences Among Demographic Groups at The Naval Postgraduate School*, Thesis, Naval Postgraduate School, Monterey, California
- Solmuş, T. İş Yaşamında Kullanılan Kişilik Ölçüm Araçları: Hangisi "Doğru", Hangisi "Kötü"? <http://www.tariksolmus.org/site/makaleler/kisilikolcum.pdf> (Erişim Tarihi: 18/10/2010)**
- Soysal, A., (2008).** Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması, *Çimento İşveren Dergisi*, Cilt,22, Sayı.1:4-19.
- Demirbilek, T., (2010).** *Kişilik ve Toplu Görüşme*, Dokuz Eylül Üniversitesi Matbaası, İzmir.
- Wynne Lee A., (2002).** *B.S. Career Anchors of United States Air Force Information Systems Workers: A Turnover Predictor*, Thesis, Air Force Institute of Technology, Ohio
- Yahong L., T. Xiaohong ve M.Lijun, (2006).** An Applied Research of the Career Anchor Theory in Scientific and Technologic Staffs in State-owned Enterprises, *International Conference on Management Science and Engineering*, Lille, France, 877-880 www.seiofbluemountain.com/search/detail.php?id=540
- Yelboğa, A., (2006).** Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, "İş,Güç" *Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:8 Sayı:2:196-211.