

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2018 Cilt/Vol: 20/Num:4 Sayfa/Page: 61-90

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (Ankara University)
Yrd. Doç. Dr.Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Yrd. Doç. Dr.Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000-2018

“Is, Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2018

İÇİNDEKİLER

Yıl: 2018 / Cilt: 20 Sayı: 4

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Prof. Dr. Nuran Bayram Arlı, Arş. Gör. Mine Aydemir, Arş. Gör. Elif Çelik, “Çalışan Kıskançlığı Ölçeğinin Türkçe Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması”,	5
2	Doç. Dr. Sedat BOSTAN, Arş. Gör. Eyyüp YILDIZ, “Kamu ve Özel İşletmelerin Acil Durum Planlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”	23
3	Prof. Dr. Özlem ÇAKIR, Yavuz TANĞ “Türkiye’de Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu: Bir Meta Analiz Çalışması”	43
4	Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU, Dr. Öğr. Üyesi Emin Cihan DUYAN, Arş. Gör. Dr. Hilmi ETCİ “Y Kuşağının Kariyer Değerleri ve Kişilik Özelliklerinin Araştırılması Ve Karşılaştırılması”	65
5	Doç. Dr. Kurtuluş KAYMAZ, Halil ERBİ, “Bilgi Güvenliğinde Stres Faktörlerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Ar-Ge Merkezi Olan İşletmeler Üzerinde Bir Araştırma”	95
6	Mert Okan YAZICI, Doç. Dr. Barış SEÇER “İşe Alma ve Yerleştirmede Nepotizm”	117
7	Dr. Öğr. Üyesi Memet ZENCİRKIRAN “1980’li Yıllarda Türkiye’de Ekonomide Yaşanan Değişimler	141
8	Arş. Gör. Mehmet ÖÇAL, Prof. Dr. Adem KORKMAZ, “Türkiye’de Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinin Yeniden Yapılanma Sorunsalı Üzerine Bir Araştırma”	163

Y KUŞAĞININ KARIYER DEĞERLERİ VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ARAŞTIRILMASI VE KARŞILAŞTIRILMASI¹

Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU
Dr. Öğr. Üyesi Emin Cihan DUYAN
Arş. Gör. Dr. Hilmi ETCİ

ÖZET

Aynı zaman diliminde doğmuş ve ortak özelliklere sahip bireyleri tanımlamak için kuşak kavramı kullanılmaktadır. Her dönemin kendine özgü hâkim değerleri ve bunların şekillendirdiği düşünce ve davranış kalıpları bulunmaktadır. Bunların analiz edilmesi ve öngörülerde bulunulabilmesi için dönemin içerisindeki bireylerin özelliklerinin ortaya konulması gerekmektedir. Günümüzde çalışma hayatı içerisinde yer alan dört kuşak bulunmaktadır. Bunlar Bebek Patlaması, X, Y ve Z kuşaklarıdır. Y Kuşağı, son yıllarda işgücü piyasası içerisinde önemli bir rol üstlendiği için üzerinde daha çok durulmakta ve özellikleri tartışılmaktadır. Çalışma hayatında sayısal olarak önemli bir yere sahip olan Y kuşağının bireysel özelliklerinin tespit edilerek, bu özelliklerin kariyer yönelimlerine etkilerinin incelenmesi çalışma hayatının kalitesi açısından önem arz etmektedir. Bu amaç doğrultusunda bu çalışmada Y kuşağının temel kişilik özellikleri ortaya konularak; Y kuşağının kişilik özellikleri ile kariyer yönelimleri arasındaki ilişkiler araştırılmaktadır. Araştırmada, yapılan diğer çalışmalardan farklı olarak Y Kuşağının içerisinde yer alan bireyler (1980-1995 yılları arasında doğan), çalışma hayatı içerisinde olanlar ve çalışma hayatına yeni atılacak olan üniversite son sınıf öğrencileri olarak iki grupta incelenerek kariyer yönelimlerinde gruplara göre bir farklılaşma olup olmadığı belirlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Y Kuşağı, Kariyer Değerleri, Beş Faktör Temel Kişilik Özellikleri.*

¹ Bu çalışma, Anadolu Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri fonunca finanse edilen ve Prof. Dr. Deniz KAĞNICIOĞLU'nun yürütücülüğü ile Dr. Öğr. Üyesi Emin Cihan DUYAN ve Arş. Gör. Dr. Hilmi ETCİ araştırmacılığında hazırlanan 1604E177 no'lu ve "Y Kuşağının Kariyer Değerleri ve Kişilik Özelliklerinin Araştırılması ve Karşılaştırılması" adlı projeden türetilmiştir.

INVESTIGATING AND COMPARING PERSONALITY AND CAREER VALUES OF GENERATION Y

ABSTRACT

Generation term is used for identifying individuals that were born in same time zone and have common characteristics. Each period has its own dominating values, ideas and behaviour patterns shaped by these values. For analyzing and forecasting all these, it is necessary to reveal characteristics of individuals within the period. At the present time there are four generations taking part in work life. These are baby boomers, X, Y and Z generations. Generation Y is more emphasized and discussed due to its important role in labor market in recent years. Determining personal characteristics of generation Y, examining the effects of these characteristics on career orientation is important for increasing the quality of working life of the generation which has an important position in work life. For this purpose, in this study, the aim is to reveal the basic characteristics of generation Y and research the relationship between personal characteristics and career orientation of generation Y. Different from other studies, with this study, individuals who take part in generation Y (born 1980-1995) is analyzed in two groups: those who are already in working life and those final year students who will enter the working life. Differences in the career orientation of the groups are determined.

Keywords: *Generation Y, Career Anchors, Big Five Personality Scale.*

GİRİŞ

Son dönemlerde 1980 sonrası doğumlu bireyler çalışma hayatına girdikten sonra işgücü devir ve iş değiştirme oranlarındaki artış gibi nedenlerden dolayı, insan kaynakları uzmanları, yöneticiler ve araştırmacıların işyerindeki veya örgüt içinde yer alan farklı kuşaklardaki bireylerin motivasyon ve verimliliklerinin artırılması, örgüte bağlılıklarının sağlanması gibi farklı kuşakların yönetilmesine ilişkin olarak yaptıkları çalışmalarda artış olduğu görülmektedir. Kuşakların şekillenmesinde önemli rol oynayan olaylar farklılaştığı gibi her kuşağın çalışma hayatına girdiği dönemin ekonomik, sosyal ve teknolojik özellikleri de değişmektedir. Bu yüzden kuşakların çalışma hayatına girdikten sonra veya hayatı boyunca başarı elde etmek üzere izleyecekleri yolun ve sürecin değişiklik göstermesi olasıdır. Çalışma yaşamında ve hayatının her döneminde ilerlemek veya bir başarı elde edebilmek amacıyla bireylerin izlediği yol “kariyer” kavramı ile nitelendirilmektedir. Kuşaklar arasında kariyer kavramına ilişkin değişik algıların olması kaçınılmazdır. Literatüre bakıldığında kişilik özelliklerinin iş performansı, iş tatmini, kariyer kararları, kariyer değişkenleri, örgüte bağlılık, stres, girişimcilik ve rekabet gibi kavramların kariyer üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, Y kuşağının kariyer değerlerini şekillendiren unsurlarla X kuşağının kariyer değerlerini şekillendiren unsurların birbirinden farklı olması beklenmektedir. Buradan hareketle çalışma hayatında olan veya çalışma hayatına girmeye hazırlanan Y kuşağının kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması, değişen çalışma dünyasında kariyer kavramının teorik veya pratik değişimine ilişkin önerilerde bulunabilmenin önünü açacaktır.

2. KARIYER KAVRAMI VE KARIYER DEĞERLERİ

XXI. yüzyılın çalışma hayatının her döneminde önemli bir yere sahip olan kariyer kavramının tanımını “çalışma yaşamında ilerleme sağlayıcı bir başarı elde edebilmek amacıyla bireylerin izlediği yol, süreç veya çalıştığı alan” şeklinde yapmak mümkündür (Demirbilek, 1994: 72). Ayrıca, kariyer bireyin

hayatı boyunca devam eden iş hayatında elde ettiği mevkilerin bir toplamı olarak belirtilmektedir (Batur & Adıgüzel, 2014: 328). Yani, bireyin çalışma hayatı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi, tecrübe ve kendisini geliştirmesi anlamına gelmektedir. Bireyin gelişimiyle paralel olarak daha çok ücret elde etmesi, yükselmesi ve kendisini alanında kabul ettirebilmesi sonucuna ulaşması mümkündür (Adıgüzel, 2009: 278). Ancak, Unesco'nun tanımına göre sadece çalışma hayatı ile ilgili olmayıp; eğitim, iş, aile ve diğer yaşam kararlarına ilişkin modellerin oluşturduğu kariyer kavramı, bireyin hayatı boyunca ücretli ve ücretsiz işler dahil olmak üzere çalışma hayatındaki ve diğer rollerinin etkileşiminin tamamıdır (Unesco, 2002: 5).

Günümüzde her geçen gün daha fazla insanın istihdam kaygısı yaşadığı bir çalışma hayatı içerisinde, bireyler hayatlarında bir sonraki adımda ne yapabileceğine ilişkin sorunun cevabını aramaktadırlar. Bu durum, kariyer kavramının ve bireyin kariyer gelişimi ve seçimine ilişkin kuramların neler olduğunun anlaşılması gerekliliğini her geçen gün arttırmaktadır. Kariyer gelişimi ve seçiminin açıklanmasına yönelik kuramların kısaca üzerinde durmak konunun anlaşılabilirliği açısından önem arz etmektedir.

- Donald Edwin Super'in Yaşam Boyu-Yaşam Alanı Kuramı. Buna göre meslek seçimi, belli bir gelişim süreci içinde birey ile çevrenin etkileşimi sonucunda oluşan benlik tasarımının bir mesleğe yansımaları olarak belirtilmektedir. Mesleki gelişimin yaşam boyu büyüme, araştırma, oluşturma, koruma ve düşüş olmak üzere 5 dönem halinde geliştiği ve sürdürüğü kabul edilmektedir. Benlik kavramının meslek seçiminde önemini vurgulayan bu kuram kişilik özelliklerine dikkat çekmekte ve kişilik özelliklerinin de üzerinde durmaktadır (Yeşilyaprak, 1995: 46-47).
- Ann Roe'nun Gereksinim Kuramı. Mesleklerin psikolojik ihtiyaçları karşılamak üzere seçildiğinin ve buna bağlı olarak kariyer gelişiminin temellerinin çocukluk yıllarında atıldığına üzerinde durulan bu kurama göre, çocuk ile anne-baba arasındaki ilişkinin düzeyi ve çocuğun psikolojik gereksinimlerinin karşılanması mesleki seçimi veya kariyer gelişimini belirleyen ana etken olarak gösterilmektedir (Tuzcuoğlu, 1994: 269; Yeşilyaprak, 1995: 44).
- Linda Gottfredson'un Daraltma-Uzlaşma Kuramı. Bu kuram belirli mesleklere bireylerin kendilerinin neden daha yatkın olduğu üzerinde durmakta ve kariyer gelişimini bilişsel, gelişimsel ve sosyolojik açıdan ele almaktadır. Kariyer gelişiminin çocuklukta başladığının ve sosyal çevrenin şekillendirdiği kültür ve yaşam biçiminden etkilendiğinin üzerinde durulmaktadır. Kariyer seçimi bu kuramda bireyin sosyal yapının herhangi bir yerinde olma çabası olarak görülmektedir.
- Kathleen Mitchell ve John Krumboltz'un Mesleki Karar Vermede Sosyal Öğrenme Kuramı. Bireylerin belli eğitim programlarına ya da mesleklere neden yöneldiklerinin ya da belli dönemlerde meslek değiştirme taleplerinin nedenleri üzerinde durulmaktadır. Bu kurama göre kariyer seçimini genetik özellikler-özel beceriler, çevresel koşullar-olaylar, öğrenme yaşantıları ve göreve yaklaşım becerileri olmak üzere dört faktör etkilemektedir. Bu dört faktörün bütünleşmesi ile genellemeler ile inançlar oluşmakta ve kariyer gelişimini etkilemektedir.
- David V. Tiedeman ve Robert P. O'hara'nın Meslek Gelişimi Kuramı. Kariyer gelişimini ayırıştırma (egodan, benlikten) ve bütünleştirme aşamalarından oluşan bir süreç olarak ele alan Tiedeman ve O'hara, kuramlarında karar verme sürecine odaklanmaktadır.
- Alfred Adler'in Kariyer Gelişim Kuramı. Adler bireyin kariyer seçimini etkileyen 5 faktör üzerinde durmaktadır. Bunlar, aile bütünlüğü, doğum sırası, yaşam tarzı, ilk çocukluk anıları ve sosyal ilgidir (Aytaç ve Keser, 2017: 62-72).
- John Holland'ın Mesleki Tercih Modeli. Bu kuram dinamik bir yapıya sahip olan kişiliğin mesleklerin yürütüldüğü çevre veya mesleklerin gerektirdiği faaliyetler ile olan ilişkisine dayanmaktadır.

Meslek veya kariyer seçimi, kişiliğin çalışma hayatında ifade bulan hali olduğu üzerinde durulmaktadır. Kişiliğe göre seçilen mesleğin uyumu ile kişinin çalışma hayatındaki mutluluğu arasında pozitif bir ilişki bulunduğu da belirtilmektedir (Yeşilyaprak, 1995: 45).

- Carl Gustav Jung'ın Kişilik Tipolojisi. Kariyer seçimi kuramlarından biri olan bu kurama göre kalıtsal temellere dayanan ve benliğin oluşumunu amaçlayan kişilik içe dönüklük-dışa dönüklük, duygu-sezgi, düşünme-hissetme, yargılama-anlama olmak üzere 4 boyutta incelenmektedir. Bu kişilik boyutlarının kariyer seçimi üzerinde etkili olacağını belirtmektedir.
- Özellik-Faktör Kuramı. Frank Parsons'ın düşüncelerine dayanan kuramda özellik ve faktör kavramları kariyer seçiminde önem arz etmektedir. Özellik, zihinsel ve sinir sisteminde var olan fiziksel ve zihinsel yapılara bağlı olarak gelişen kişilere ait nitelik iken; faktör, bir işin veya mesleğin başarı ile gerçekleştirilmesinde taşınması gereken asgari özelliktir. Bireyin başarılı olabilmesinin bireyin özellikleri ile seçilen mesleğin özelliklerinin uyumlu olmasına bağlı olduğu belirtilmektedir (Aytaç ve Keser, 2017: 90-93).

Bireye özel ve yaşamı boyunca aldığı kararlarla şekillenen kariyer kavramıyla ilişkili önemli gelişmelerden biri ABD'de Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde görevli Edgar Schein (1978) tarafından geliştirilen kariyer çapaları (career anchors) kuramıdır. Schein bireylerin kariyer yollarını belirlemelerinde etkin olan faktörlerin ortaya konulması amacıyla yaptığı çalışmada kariyer çapalarını belirtmektedir. Kariyer çapaları, bireyin zamanla değişen tutum, değer, ihtiyaç ve yeteneklerinin şekillendirdiği kariyer tercihlerini yönlendirmektedir (Bhatt, 2011: 265). Kariyer çapaları olarak adlandırılan kariyer değerleri bireylerin kariyer ve kişisel çalışma tercihlerini etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Schein teorisinde, her insanın seçkin bir kariyer değerine sahip olması gerektiği ve çalışanların en iyi kariyer yönetimi stratejilerini belirleyerek bu kariyer yönelimlerine hizmet edecek meslek ve işlerin bulunması gerektiği üzerinde durmaktadır (Vermeulen, 2015: 490-491). Schein ayrıca, bireylerin kazandıkları yaşam deneyimine bağlı olarak oluşan ve kariyerin temelini oluşturan kariyer değerlerinin üç temel öğesinin olduğunu belirtmektedir. Bunlar; kişinin yeteneği ve bunu algılaması, kendi ihtiyaçlarını algılaması, sahip olduğu tutum ve değerleri algılamasıdır (Ona, 2015: 408). Kariyer değerleri bireylerin;

- Seçimlerini etkilemektedir.
- İş değiştirme kararını etkilemektedir.
- Hayata ilişkin beklentilerini şekillendirmektedir.
- Geleceğe ilişkin beklentilerini belirlemektedir.
- Meslek ve çalışma ortamına ilişkin kararlarını etkilemektedir.
- İş deneyimlerine olan tepkilerini etkilemektedir (Bhatt, 2011: 265).

Schein 1970'lerin ortalarına kadar yaptığı özgün çalışmada, çoğu kişinin kendilerini algılamasına yönelik olarak, temel değerleri, motivasyonları ve ihtiyaçlarını güvenilirlik/istikrar, otonom/bağımsızlık, teknik-fonksiyonel yeterlilik, genel idari yeterlilik ve girişimci yaratıcılık olmak üzere beş kategoride toplamaktadır. 1980 sonrası yapılan çalışmalarla birlikte Schein'in kariyer değerlerine bir amaca hizmet veya bağlılık, saf meydan okuma, yaşam tarzı olmak üzere 3 farklı kategori eklenmiştir (Schein, 1990: 9-11). Schein'in belirlediği 8 kariyer değeri yetenek, ihtiyaç ve değer temelli olmak üzere 3 kategoride değerlendirilmektedir (Vermeulen, 2015: 91).

Schein tarafından belirlenen kariyer çapalarının ilk kategorisi yetenek temelli kariyer değerleridir. Bunlar;

- Genel idari yeterlilik (General managerial competence): Bu değerin en önemli bileşenleri; kişiler arası yeterlilik (bireylerin örgütsel hedeflerin daha etkili bir şekilde başarılması için yönlendirmek, yönetmek ve denetlemek gerektiği), analitik yeterlilik (belirsizlik ve bilgi eksikliğinin olduğu durumlarda problemlerin tanımlanması ve çözümlenmesi), duygusal istikrar (kişilerarası ve duygusal krizleri harekete geçirmenin aksine ortadan kaldırma veya azaltma ve yüksek düzeyde sorumluluk üstelenebilme kapasitesi)'dir.
- Teknik-fonksiyonel yeterlilik (Technical-functional competence): Bireyin benlik kavramı veya kendini algılaması belirli yetenekleri veya becerileri etrafında oluşmakta; bu yetenek ve becerilerin her zaman daha yüksek seviyede kullanılması kişinin birinci amacı veya kendisi olabilmesi anlamına gelmektedir.
- Girişimci yaratıcılık (Entrepreneurial creativity): Bu kariyer değerine sahip kişiler, başarının tamamının kendi yaratıcı çabasından kaynaklı olan iş, ürün veya hizmetlerin ortaya çıkmasını istemektedirler. Diğer bir ifade ile, sonuca ulaşmada kişinin kendi yaratıcı fikri veya çabası önemlidir.

Schein tarafından tanımlanan kariyer değerlerinin ikinci kategorisi ise ihtiyaç temelli kariyer değerleridir. Bunlar;

- Güvenirlik/İstikrar (Security/Stability): Kariyer değerleri arasında güvenirlilik veya istikrar olan bireyler, öncelikle ve her zaman kendilerini ekonomik açıdan güvenli ve istikrar içinde hissedecekleri meslek ve işlerle ilgilenmektedirler. Yapılan işin içeriğinden daha çok yapılacak işin kişiye sağlayacağı kâr, görev süresi, emeklilik derecesi gibi konularda endişe edilmektedir. Böyle bir kariyer değerini Schein "altın kelepçe" olarak nitelendirmektedir.
- Otonom/Bağımsızlık (Autonomy/Independence): Otonom/bağımsızlık kariyer değerinde birey çalışma hayatının kendi kontrolü altında olmasını istemektedir. Örgüt içindeki rutin olan her şeye kurallara, üniformalara, çalışma saatlerine ve diğer tüm müdahalelere direnç göstermektedir.
- Yaşam tarzı – Özel Yaşam (Life style): Bu kariyer değerinde bireyin kariyeriyle ilgili fedakârlıkları olsa bile yaşamının diğer yönleri (aile durumu ve kişisel gelişim ihtiyaçları) ile iş hayatı ve kariyeri arasında bütünlüşmeyi sağlaması gerekmektedir.

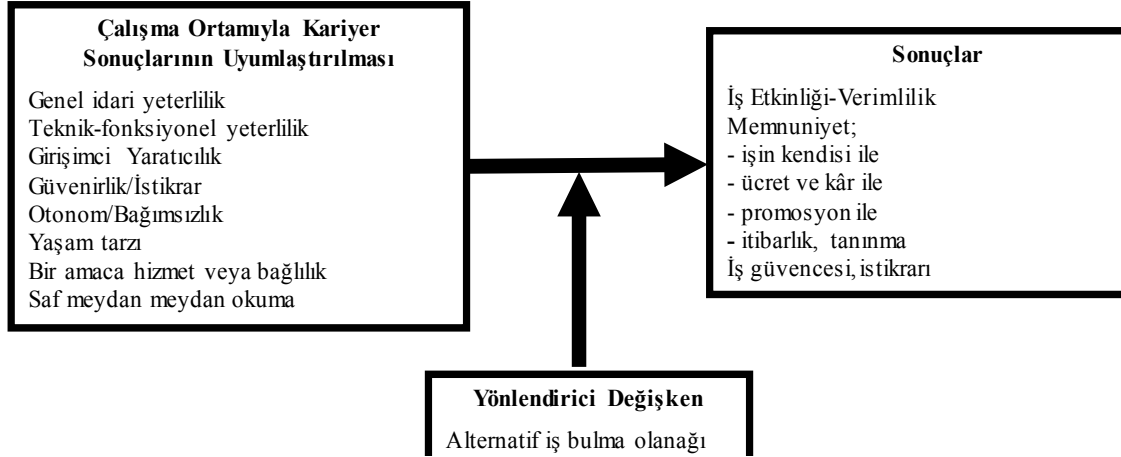
Son olarak, Schein tarafından kariyer değerleri değer temelli olarak ayrılarak üçüncü kategoride yer almaktadır. Bunlar ise,

- Bir amaca hizmet veya bağlılık - Saygınlık (Service or dedication to a cause) Kişinin sahip olduğu değerlerin yerine getirilmesi halinde örgütte kalma veya bağlılık mümkün olmaktadır. Bu değerler, "dünyayı yaşamak için daha iyi bir hale getirmek", "çalışanlar için daha iyi çalışma koşulları oluşturma", "hayat kurtaran veya açlığı ortadan kaldıracak birşeyler icat etmek" gibi olabilmektedir.
- Saf meydan meydan okuma - Rekabet (Pure Challenge): Meydan okuma kariyer değerine sahip olan bireylerin imkânsız engelleri aşmak, zorluklarla karşılaşmak ve zorlu rakiplerin üstesinden geldiğini hissetmesine izin veren bir işe veya mesleğe ihtiyacı vardır. Yapılan iş değil, zorlu rakipler veya problemler karşısında kazanmak önemlidir (Schein, 1974: 7-12; Schein, 1990: 5-11).

Yukarıda belirtilen kariyer değerlerine ilişkin olarak, bireyler kendi özelliklerine göre iş bulamamaları nedeniyle kariyer değerleri ile kariyer sonuçları arasındaki ilişkiler mükemmel olamayabilir. Bu yüzden makul kariyer değerlerine uygun işlerin bulunması yani alternatif mesleğin veya işin olması kariyer değerleri ile kariyer sonuçları arasındaki ilişkiyi olumlu yönde etkilemektedir. Schein'in kariyer değerleri modelinde, çalışma ortamıyla kariyer sonuçlarının uyumlaştırılması ile iş etkinliği-verimlilik, memnuniyet ve iş güvencesi arasında bir ilişki olduğu görülmektedir (Feldman & Bolino, 1996: 92-93).

Şekil 1'den de anlaşılacağı üzere, çalışma ortamıyla veya seçilecek iş veya meslek ile kariyer değerlerinin uyumlaştırılması iş etkinliği, memnuniyet ve iş güvencesi-istikrar gibi sonuçlara götürmektedir. Burada değişken olarak alternatif iş veya farklı çalışma ortamlarının olması kişiye kariyer değerleri ile ilgili seçim avantajı sağlayarak belirtilen sonuçlara ulaşmayı başarmada rol oynamaktadır.

Şekil 1: Schein'in Kariyer Değerleri Modeli



3. KİŞİLİK KAVRAMI VE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ

Kişilik; liderlik, iş performansı ve kariyer başarısı gibi örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi açısından birçok boyutuyla ele alınmakta ve buna yönelik çalışmalar önem arz etmektedir (Seibert & Kraimer, 2001: 1). Kişinin bireysel özelliklerinin meydana getirdiği bir kavram olarak ifade edilen kişilik kavramını genel de var olan ve kişiyi diğer kişilerden ayırmaya yardımcı olan yani diğerlerinden farklılaştıran özgün davranışlar örüntüsü olarak tanımlamak mümkündür (Altan, 2017: 37; Sarıtaş, 1997: 529).

Kişilik hem bedensel hem de ortak kalıp ve sosyal olaylara bağlı olup; bu olguların bireyde oluşturduğu sonuçlardır. Doğumla başlayıp, kişinin hayatı boyunca devam eden bu kavram kalıtsal özellikler (genetik-bedensel yapısal), sosyo-kültürel etkenler, ailesel ve bireyin ait olduğu sosyal sınıf veya grup gibi faktörlerin etkisiyle oluşmaktadır (Sarıtaş, 1997: 531; Soysal, 2008: 7-8).

Birey meslek seçimi yaparken kendi kişilik özelliklerine göre meslekleri tercih etme eğilimi göstermektedir. Kariyer seçiminde kişilik yapısı önemli bir konu olup; meslek tercihleri ile kişilik yapısı arasındaki ilişkiyi inceleyen teoriler bulunmaktadır. Öncelikle kariyer seçiminde kullanılan yaklaşımlardan biri "John Holland'ın kişilik tipolojisi teorisi"dir. Kişilik-meslek uyumu konusunda kabul gören bu teoriye göre, bireyin kişiliğine uygun mesleği seçmesi halinde mesleki tatmini artacağı ve sorun yaşamayacağı belirtilmektedir. Aksi takdirde birey iş yaşamında sık sık stres yaşayacaktır. Ayrıca bu teoride altı temel kişilik tipi bulunmaktadır. Bunlar; gerçekçi tip, araştırmacı tip, sanatçı tip, sosyal tip, girişimci tip ve geleneksel tiptir. "A ve B tipi kişilik teorisi" ise Meyer Friedman ve Ray Rosenman tarafından geliştirilmiştir. Bu teoriye göre A tipi kişiler daha rekabetçi, kendini işine daha çok adayan ve zamana karşı daha duyarlı bir tavır sergilerken; B tipi kişiliğe sahip olanlar daha az rekabetçi, işe daha az adanan ve zamana karşı daha az duyarlı tavırlar sergilemektedirler. Ancak, Friedman ve Roseman bireyin yalnız A tipi veya B tipi kişiliğe sahip olmayacağını ve sadece A ya da B tipi özellikler taşımadığını da belirtmektedirler. İlk kez Rotter tarafından ortaya atılan "iç kontrol odağı-dış kontrol odağı baskın kişilik teorisi" de çalışma açısından önem arz etmektedir. Bu teorinin bireylerin yaşamlarını kendilerinin veya dış etkenlerin yönlendirdiği inancına bağlı olduğu belirtilmektedir. İç kontrol odağında, olayların

ortaya çıkış nedenleri bireylerin kendilerine bağlı olduğu ve bunları kontrol edilebileceğine inanılmaktadır. Dış kontrol odağında ise, bireyin yaşantısının kendisinin dışında şans, kader ve diğer güçler tarafından belirlendiği inancı hâkimdir (Keser & Güler, 2016: 121-129). Bireylerin kişiliğini oluşturan faktörlerin belirtilmesiyle birlikte, çevrelerindeki olaylara verdikleri duygusal tepkiler, yeniliklere karşı tavırları, çevrelerine karşı kendilerini soyutlamaları gibi birçok özellik kişiliğin yansıması olarak belirtilmektedir. Kişiliği geniş bir şekilde ele almasından dolayı çok sık kullanılması ve kabul görmesi nedeniyle bu çalışmada kişilik özelliklerinin açıklanmasına yönelik olarak "beş faktör kişilik özellikleri" tercih edilmektedir (Dilek & Taşkiran, 2016: 405).

Kişiliğin yapısının en belirgin yönlerini tanımlamak için kullanılan ve birçok kişilik envanterinden oluşturulan beş faktörlü kişilik modelinin, birçok dildeki karakter sıfatına ilişkin değişkeni incelemekte olduğu; kültürlerarası karşılaştırmalarda benzer sonuçlar verdiği görülmektedir (Reed vd., 2004: 224). Kişiliğin beş faktörlü modeli, dışadönüklük (extraversion), açıklık (openness), nevroitiklik-duygusal denge (neuroticism), geçimlilik (agreeableness) ve sorumluluk (conscientiousness) olmak üzere kişilik boyutlarının hiyerarşik olarak beş temel boyutta düzenlenmesi anlamına gelmekte ve kişilik özelliklerinin incelenmesi konusunda önem arz etmektedir (McCrae & John, 1992: 175; Poropat, 2009: 322-323). Costa & McCrae (1985), Mount & Barrick (1995) gibi yapılan çalışmalarda da ortaya çıkan fikir birliğine göre kişiliğin 5 ana boyutu ortaya çıkmaktadır (Seibert & Kraimer, 2001: 3). Belirtilen boyutlara ilişkin olarak Türkçe'deki tipik davranışsal sıfatlar aşağıda yer almaktadır (Yelboğa, 2006: 199; Erkuş & Tabak, 2009: 216-217):

- Dışadönüklük (Extraversion): Cana yakın, enerjik, neşeli, heyecan arayan ve baskın gibi kişilik özelliklerine sahiptir; aksi durumda ise, mesafeli, sakin, içedönük, yalnızlığı tercih eden özelliklere sahiptirler.
- Açıklık (Openness): Yaratıcı, analitik, başka görüşlere açık, duyarlı özellikler açıklıkla ilgili olup; geleneksel, tutucu, gerçekleri savunan, ilgisiz özellikler ise düşük açıklık olarak değerlendirilir.
- Duygusal Denge (Emotional Stability): Rahat, özgüvenli, sabırlı, eleştiriye açık, strese toleranslı özellikler yüksek puanlı iken; endişeli, gergin, çekingen özellik gösterenler düşük denge özelliklerine sahiptir.
- Geçimlilik-Uyumluluk (Agreeableness): Yüksek uyumluluk özelliklerine sahip kişiler alçak gönüllü, işbirliğine inanan, samimi anlayışlı, saygılı davranışlar sergiler; şüpheli, dik başlı, inatçı, rekabetçi, ihtiyatlı özellikler ise düşük uyumlulukta görülür.
- Sorumluluk (Conscientiousness): Sistemli, azimli, başarıya yönelik, hırslı, titiz özelliklerine sahip kişiler yüksek puanlı olup; plansız, erteleyen, dikkati kolay dağılan, düzensiz özelliklere sahip kişiler düşük puanlıdır.

Görüldüğü üzere farklı kişilik özelliklerini ve bireysel farklılıkları kapsayacak şekilde geliştirilen bu modelin "iş hayatında motivasyon, iş doyumunu, kariyer doyumunu, işten ayrılma, müşteri ilişkileri, takım çalışması, kurumsal bağlılık, çalışanlar arası ilişkiler, performans, yaratıcılık, stresle baş etme" gibi bir çok davranış boyutunu ölçme konusuna ilişkin çalışmalarda kullanıldığı belirtilmektedir (Bayram vd., 2012, 182).

4. KUŞAK KAVRAMI VE KUŞAKLARIN DEĞİŞEN ÖZELLİKLERİ

Kuşak kavramı, aynı zaman diliminde doğan kritik dönemlerde benzer sosyal, ekonomik ya da tarihi olayları paylaşan bireylerin oluşturduğu grup olarak ifade edilmektedir. Her bir kuşağın bireylerinin, çocukluğunda veya ergenlik çağında ebeveynler, akranlar, medya, ekonomik ve sosyal olaylar, popüler

kültür gibi farklı zaman dilimlerinde büyüyen insanları ayıran ve ortak değer sistemleri oluşturan değişkenlerden etkilendiği belirtilmektedir. (Twenge vd., 2010: 1120). Diğer bir ifadeye göre, bir kuşağın üyeleri kendilerine özgü bir dönem ve bu dönemin şekillendirdiği ortak kişilik ve davranış kalıplarını paylaşmaktadırlar. Buna örnek olarak, Büyük Bunalımı yaşayan kuşağın bunu tecrübe etmeyen ileriki kuşaklara göre daha duygusal bir hafızaya sahip olması gösterilmektedir. Ekonomik kriz, savaş gibi durumların olduğu dönemlerde yaşayan bireyler farklı dönemlerde yaşayan diğer bireylerden farklı bir düşünce yapısına ve değerlere sahip olmakla birlikte ekonomik-sosyal davranışları da değişmektedir (Yang & Guy, 2006: 268).

Kuşaklar arası farklılıkların yaşlanma, deneyim, hayat ve kariyer evreleri değişikliklerine bağlı olarak tanımlarının yapılmasında zorluklar ortaya çıkmaktadır. Kuşakların farklı dönemlerde çalışma hayatına girmesi ve çalışma hayatındaki değişiklikler iş değerlerinde farklılıkların olabileceği gerçeğini yansıtmaktadır. Buna bağlı olarak, kuşaklararası iş değerlerini sınıflandırmaya yönelik farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bunlar dış kaynaklı veya iç kaynaklı olabilmektedir. Dış kaynaklı yaklaşımlar ücret, iş güvencesi gibi işin sonucu odaklıdır. İç kaynaklar ise, zihinsel benzeme-simülasyon, rekabet gibi çalışma süreci boyunca meydana gelmektedir (Cennamo & Gardner, 2008: 892).

Kuşaklararası zaman dilimleri yapılan çalışmalarda farklı olmasına rağmen genellikle benzerlik göstermektedir. Çalışmada kuşak kavramının sınıflandırılması benzer zaman diliminde doğan ve benzer olayların etkisinde kalan insan gruplarından oluşmakta ve buna göre sınıflandırma yapılmaktadır. Bu çerçevede Bebek Patlaması (1946-1960), X kuşağı (1961-1980), Y Kuşağı (1981-1995) ve Z kuşağı (1995 ve sonrası) kavramları üzerinden ayırım yapılmaktadır.

Bebek Patlaması (1946-1964) (Baby Boomers): İkinci Dünya Savaşı'ndan hemen sonraki "nüfus patlaması" yıllarında doğan yaklaşık 1 milyar bebeğe "Baby Boomers" kuşağı denilmektedir. Ülkemizde ise ihtilal ve çok partili hayata geçişin yaşandığı dönemdir (Başgöze & Bayar, 2015: 123). Bu çocukların işgücü piyasasına 1960 ve 1980 ortasına kadar girdiği belirtilmektedir. Bu kuşağın öne çıkan özellikleri arasındaki çok çalışkan olmalarının temelinde yatan başlıca neden başarılı olma ve maddi kazançta önem vermeleridir. Ayrıca bu kuşağın pragmatist yani bireyci olarak olaylara yaklaştığı ve fayda odaklı bir tavır sergiledikleri görülmektedir (Robbins & Judge, 2012: 148). Özetle bu kuşağın özellikleri şu şekilde belirtilmektedir:

- Takım çalışması ve grup müzakeresine değer vermektedir.
- İş süreç odaklı bir perspektiften görmektedir.
- Başarıların ücret veya ödülünden sonra geleceğine inanmaktadır.
- Örgüte bağlılık ve sadakat konusuna değer vermektedir.
- Başarıya ulaşmak için fedakârlık olması gerektiğine inanmaktadır.
- Uzun süreli istihdam için çaba göstermektedir (Jorgensen, 2003: 43).

X Kuşağı (1961-1980) (Generation X): X'ler kuşağı olarak adlandırılan kuşak ise, 1965 ve 1980 arası doğumları kapsamaktadır. Bu dönemde doğmuş olan bireylerin özellikleri kendilerinden önce refah içerisinde yaşayan ebeveynlerinden farklı olarak gelişmiştir. Keynesyen politikaların terkedilmeye başlandığı, sosyal devlet anlayışının temellerinin sarsıntıya uğradığı, petrol krizinin yaşanması ile liberal politikaların tekrardan gündeme geldiği, ülkemizde siyasi çatışmaların olduğu bir dönem içerisinde gelişen bu kuşak ekonomik ve siyasi belirsizliklerin olduğu bir ortamla mücadele içerisinde bulunmuşlardır. "Kayıp kuşak" olarak da adlandırılan bu kuşak, işsizliği ailelerinde görmelerinden ve ekonomik istikrarsızlığı yaşamalarından dolayı işlerine bağlı ve iş değişikliği veya bırakma yoluna gitmemektedirler.

Ayrıca, bu dönem kadınların iş dünyasına girdiği "daha az çocuk, daha iyi yaşam" görüşünün benimsendiği dönemdir (Başgöze & Bayar, 2015: 123). X kuşağının sorunlarını kendi başlarına çözmeye alıştığı ve bu yüzden grup desteğine ihtiyaç duymadıkları görülmektedir. Kendilerine güven özelliğini taşımaları yönüyle Bebek Patlama kuşağından ayrılmaktadır (Keleş, 2011; 131). Genel olarak bu kuşağın özellikleri şu şekildedir:

- Başkalarından bağımsız karar almakta ve özgürlüğe değer vermektedir.
- Duygu ve düşüncelerin uygun bir ifade ile direk söylenmesi yani açık iletişimde başarılı olmaktadır.
- İş eylem odaklı bir perspektiften görmektedir.
- Sorunların nedenlerini araştırmaktadır.
- Uzmanlık ve beceri kazanmaya çalışmaktadır.
- Örgüte uzun vadeli bağlılıkları bulunmamaktadır.
- İş-yaşam dengesi değerlerine inanmaktadır.
- Ortak mücadele (ilham veren örgüt vizyonu ile) aramaktadır.
- Liderlik rolü üstlenme konusunda isteksiz davranmaktadır (Jorgensen, 2003: 42).

Y Kuşağı (1981-1995) (Generation Y): Bebek Patlaması ve X Kuşağının çocukları, 1980 ile 1995 yılları arasında doğmuş, 2017 itibarıyla en gençleri 22 ve en yaşlıları 37 yaşında olan bireylerden oluşur.² XX. yüzyıldan ve dijital çağdan önceki zamanı hatırlayan Y Kuşağı, yeni teknolojilerin benimseyicisi ve internet-mobil hizmetlerin aktif kullanıcılarıdır (Kumar & Lim, 2008: 568). Sorgulayan ve sorularının yanıtını almadan motive olmayan bir kuşak oldukları için adını İngilizce'de "Generation WHY" ile alfabeden alan³ bu kuşağın yeteneklerine uygun işlere yönlendirildiğinde en iyi performansı sergilediği belirtilmektedir. Ayrıca bu kuşağın çok para kazanmak yerine topluma katkıda bulunmayı, ebeveynlik yapmayı, iş-yaşam dengesiyle hayattan zevk almayı tercih ettikleri yapılan araştırmalarda görülmektedir (Eisner, 2005: 6).

Y kuşağının bağımsız, teknoloji meraklısı, çalışkan ve esneklikte başarılı olma gibi özellikleri ile X kuşağının tamamlayıcısı rolünü üstlendiğini söylemek mümkündür. X kuşağına göre bağımsızlıklarına daha düşkünlüdürler. X ve Y kuşakları Bebek Patlaması kuşağına göre daha az çalıştıkları için, özellikle Y kuşağı için hayatın çalışmaktan daha önemli olduğu belirtilir. Bunun nedeni ise, ebeveynlerinin uzun saatler çalıştıklarını görerek büyüyen bu kuşağın iş yaşam dengesi kavramına önem vermeleridir (Crampton & Hodge, 2009: 3). Teknik olarak güçlü, bilgilendirilmiş ve kendine güvenen ancak yönlendirilme eksikliği olan Y kuşağının daha önceki kuşaklara göre isyan etme veya meydan okuma olasılığı daha fazladır (Eisner, 2005: 7).

Crampton & Hodge (2009)'un belirttikleri gibi bu kuşak çalışma yaşamında diğer kuşaklara göre daha esnek bir yapıya sahiptirler. Ancak, Deloitte (2017) Y kuşağı araştırmasına göre, Avrupa, Ortadoğu ve Afrika ülkelerinde meydana gelen saldırılar, politik çalkantılar, çekişmeli ABD seçimleri ve ekonomik belirsizliklerin özellikle Y kuşağı çalışanların güvenlerinin sarsılmasına neden olduğu ve Y kuşağının geleceklerinden ve ülkelerinin gidişatından endişe duydukları; istihdam güvencesinin olduğu işlerini değiştirme konusunda isteksiz oldukları sonucuna ulaşılmaktadır.

Z Kuşağı (1995 sonrası) (Generation Z): "İnternet kuşağı" veya "i-kuşak" olarak da tanınan kuşağın işbirliği içerisinde, yaratıcı, amaç odaklı, daha az sadık, esnekliğe önem verdiği ve Y kuşağına kıyasla

2 <https://www.urbandictionary.com/define.php?defid=7049238&term=generation%20y>, Erişim tarihi: 22.11.2017.

3 <http://lojistikkulubu.ist/evrim-kuran-yasasin-y-kusagi/>, Erişim tarihi: 22.11.2017.

daha sofistike ve internet ortamında büyüyerek internet konusunda daha fazla bilgi ve uzmanlık sahibi oldukları ve bilgiyi daha hızlı yorumlayabildikleri belirtilmektedir (Çetin & Karalar, 2016: 161-162; Singh, 2014: 59).

Önceki kuşakların anlamadığı veya kullanmadığı, web ve sosyal medya araçları ile bağlantı içinde dünya genelinde benzer faktörlerle şekillenen kelimeleri ve deyişleri kullanmakta; küreselleşmenin etkisi en net biçimde bu kuşakta görülmektedir (Töröcsik vd., 2014: 30). Gelişen teknoloji ile birlikte dünya genelinde bağlantı kurulması ile bu kuşak; teknolojiyi yakından takip eden, internet konusunda uzman, zamanından önce olgunlaşmış, riskten kaçınan, yaratıcı, aceleci ve boş zamanlarının çoğunu mobil yolla sosyal medya kullanarak hareketsiz geçiren bir profil çizmektedir (Altuntuğ, 2012: 206; Singh, 2014: 59; Töröcsik, vd., 2014: 30).

5. ARAŞTIRMANIN AMACI, YÖNTEMİ VE BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde Eskişehir ilinde yapılan araştırmanın amacı, yapılan uygulama ile Y kuşağının kişilik özellikleri, kariyer değerleri ile bunların karşılaştırılmasına yönelik bulgulara yer verilmektedir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma ile günümüzde çalışma hayatı içerisinde önemli bir rol oynayan Y kuşağının özelliklerinin ve kariyer yönelimlerinin öğrenci veya çalışan olma durumu ile demografik değişkenlere göre farklılıklarının ortaya konulması amaçlanmaktadır. Kuşaklarla ilgili araştırmalar genellikle ülkemiz dışında ve tanımı bu ülkelerdeki bireylerin özelliklerine göre yapılmaktadır. Y kuşağının tanımı içerisinde olan bireylerin aynı yıl içerisinde doğmalarına rağmen ülkelerin kültürlerine göre farklı özelliklerinin var olduğunun ve bu özelliklerin kariyer yönelimlerini nasıl etkilediğinin ortaya konulması gerekliliği ortadadır. Genç bireyler okul hayatından iş hayatına geçerken hangi işi veya kariyeri tercih edecekleri konusunda kararsızlık yaşamaktadırlar. Bu durumun özellikle üniversite öğrencileri arasında yaygın olduğu ve kişi üzerinde kaygı oluşturduğu belirtilmektedir (Serin, vd. 2014: 210). Bu yüzden araştırmada temel hedeflerden biri de Y kuşağının öğrenci temsilcileri ile çalışan temsilcileri arasındaki kariyer değerleri ve kişilik yapısı farklılıklarını ortaya koymaktır. Kısaca her toplumun kendi kuşak yapısının özelliklerinin ortaya konulması ve buna göre tanımının yapılması önem arz etmektedir. Belirtilen amaç doğrultusunda aşağıdaki araştırma soruları test edilmektedir.

- Y kuşağı öğrencilerde cinsiyet ile kariyer değerleri arasında fark var mıdır?
- Y kuşağı öğrencilerde cinsiyet ile kişilik özellikleri arasında fark var mıdır?
- Y kuşağı öğrencilerde eğitim görülen bölüm ile kariyer değerleri arasında fark var mıdır?
- Y kuşağı öğrencilerde eğitim görülen bölüm ile kişilik özellikleri arasında fark var mıdır?
- Y kuşağı çalışanlarda cinsiyet ile kariyer değerleri arasında fark var mıdır?
- Y kuşağı çalışanlarda cinsiyet ile kişilik özellikleri arasında fark var mıdır?
- Y kuşağı çalışanlarda medeni durum ile kariyer değerleri arasında fark var mıdır?
- Y kuşağı çalışanlarda medeni durum ile kişilik özellikleri arasında fark var mıdır?
- Y kuşağı çalışanlar ve öğrencilerin kariyer değerleri ortalamaları arasında fark var mıdır?
- Y kuşağı çalışanlar ve öğrencilerin kişilik özellikleri ortalamaları arasında fark var mıdır?

Ülke nüfusunun ve çalışma hayatının (nerdeyse gelecek 20 yıl) önemli bir oranını oluşturan Y kuşağı olarak tanımlanan 1980-1995 arası doğumlu bireylerin kariyer değerlerinin ve kişilik özelliklerinin

belirlenmesi çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Bu çalışma sonucunda araştırma sorularına yönelik bulunan cevaplar ile Y kuşağı öğrencilerin ve çalışanların (iki farklı grubun) belirtilen değişkenler doğrultusunda kariyer değerleri ve kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığının ortaya konulması da ayrı bir önem taşımaktadır. Ayrıca bu çalışma temel kişilik özelliklerinin bireylerin kariyer yönelimleri üzerindeki etkisini belirlemektedir. Çalışmanın Y kuşağının içinde bulunduğu üniversite ve işletmelerin gerçekleştireceği kariyer planlamalarına yönelik uygulayacağı yöntemlerin neler olabileceği konusunda da rehber niteliğinde olması beklenilmektedir.

5.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada çalışma hayatında yer alan ve üniversite son sınıf öğrencisi olan Y kuşağı mensuplarından anket ile veri toplama yöntemi kullanılacaktır. Çalışmada, Jansen ve Chandler (1990) tarafından geliştirilen ve Aktaş (2004) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan 5'li Likert tipinde kariyer değerleri ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca, temel kişilik özelliklerini değerlendirmek için Benet-Martinez ve John (1998) tarafından geliştirilen, Türkçe'ye uyarlaması Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılan Beş Faktör Kişilik Ölçeği kullanılmıştır.

Çalışma Y kuşağı öğrenciler ve çalışanların kariyer değerleri ile kişilik özellikleri ele alınmakta; ancak diğer kuşakları içermemektedir. Bu yüzden kuşaklar arası farklılıklarının ortaya konulmasına imkân vermemektedir. Uygulama alanı Eskişehir ili ile sınırlıdır. Bu kapsamda veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu, TÜİK 2017 verilerine dayalı olarak Eskişehir merkezde ikame eden 22-37 yaş aralığında olan Y tanımı içerisinde yer alan çalışanlar ve lisans, yüksek lisans, doktora öğrencilerine uygulanmıştır.

Eskişehir ilinin toplam nüfusu 2017 TÜİK verilerine göre 860.620'dir. Y kuşağı tanımı içerisinde yer alan nüfus ise 200.000 civarında olup, toplam nüfusun yaklaşık %24'ünü oluşturmaktadır. Anket uygulaması kapsamında bu evreni temsil eden bir örnek oluşturulmaya çalışılmıştır. Tablo 1'de %5 sapma miktarı için ve %95 güven düzeyinde (0,05 anlamlılık düzeyinde) belli evren büyüklükleri için örneklem büyüklükleri yer almaktadır. Çalışmada tanımlanan evren büyüklüğü, kabul edilebilir örnek büyüklüğü %5'lik bir anlamlılık düzeyinde 384 anketin yeterli olduğu belirtilmektedir (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2014: 89). Bu bağlamda, Eskişehir merkezde ikamet eden Y kuşağı bireylere uygulanan 463 anketin çalışma amacına ulaşması açısından yeterli olduğunu belirtmek mümkündür.

5.3. Analizler ve Bulgular

Tüm değişkenlerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri -1.00 ve +1.00 arasında kalmakta ve normal dağılım sergilediğini bize göstermektedir. Aşağıdaki tablolarda hem çalışan hem de öğrenci örneklemeleri için değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri detaylı olarak verilmiştir. Ölçekler daha önce ülkemizde yaygın olarak kullanıldıkları için tekrardan geçerlilik çalışması yapılmasına gerek duyulmamış sadece güvenilirlik değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 1: Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri - Öğrenci

	Teknik	Güvenlik	Özerklik	Yönetim	Girişimci	Savaşçı	Meydan Okuma	Adanma	Hayat Tarzı	Dışadönük	Uyum	Sorumluluk	Nevrotik	Açıklık
N	288	288	288	288	288	288	288	288	288	288	288	288	288	288
Ort	12,8936	16,705	10,7996	11,1469	11,6031	11,1243	11,1194	5,5596	11,53	27,7031	33,6273	33,408	22,4519	36,3496
Std. Deviation	2,93557	2,72043	2,19118	2,19837	2,18195	2,22435	2,16712	1,01869	2,28164	5,5961	4,68002	5,32731	5,52012	5,44187
Variance	8,618	7,401	4,801	4,833	4,761	4,948	4,696	1,038	5,206	31,316	21,903	28,38	30,472	29,614
Skewness	-0,17	-0,892	-0,212	-0,486	-0,418	-0,334	-0,506	0,264	-0,723	-0,187	-0,565	-0,048	0,497	-0,126
Kurtosis	-0,074	0,64	-0,382	0,576	-0,013	0,04	0,274	0,994	0,788	-0,192	0,625	-0,511	0,273	-0,228
Minimum	5	7	5	3	4	4	4	2	3	10	16	19	10	19
Maximum	20	20	15	15	15	15	15	9	15	40	44	45	40	50

Tablo 2: Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri - Çalışan

	Teknik	Güvenlik	Özerklik	Yönetim	Girişimci	Savaşçı	Meydan Okuma	Adanma	Hayat Tarzı	Dışadönük	Uyum	Sorumluluk	Nevrotik	Açıklık
N	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175	175
Ort	14,4669	17	11,1475	10,5932	12,503	10,9115	10,717	5,5543	11,3179	28,5709	34,4263	34,3399	21,9207	36,43
Std. Deviation	2,95123	2,60194	2,34593	2,80805	2,22798	2,33029	2,64862	1,06467	2,28214	5,53961	4,43081	5,34179	5,17741	5,77949
Variance	8,71	6,77	5,503	7,885	4,964	5,43	7,015	1,134	5,208	30,687	19,632	28,535	26,806	33,402
Skewness	-0,102	-0,913	0,05	-0,311	-1,155	-0,414	-0,504	-0,302	-0,446	-0,103	-0,266	0,078	0,336	-0,129
Kurtosis	-0,501	0,354	-0,924	-0,541	1,728	0,051	0,056	0,939	0,043	-0,374	-0,384	0,395	-0,245	-0,365
Minimum	8	9	6	4	3	3	3	2	3	14	23	19	11	20
Maximum	20	20	15	15	15	15	15	8	15	40	43	55	36	49

Öncelikle cinsiyet değişkenine göre kariyer değerleri ve kişilik özellikleri ortalamaları arasında farklılık olup olmadığını test etmek için çalışan ve öğrenci grupları için bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır.

Tablo 3: Öğrencilerde kariyer değerlerinin cinsiyete göre farklılaşması

	Öğrenciler Cinsiyet	N		Ss	df	t	P
Güvenlik	Kadın	156	17,0002	2,61518	286	2,013	0,045
	Erkek	132	16,3561	2,80983			
Savaşçı	Kadın	156	10,8654	2,28342	286	-2,161	0,032
	Erkek	132	11,4303	2,12045			

Tablo 3'e göre, öğrenci örnekleminde güvenlik kariyer değerinde kadınların erkeklere oranla istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek ortalamaları olduğu, erkeklerin ise kadınlara oranla daha savaşçı olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Diğer faktörlerde ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 4: Öğrencilerde kişilik özelliklerinin cinsiyete göre farklılaşması

	Öğrenciler Cinsiyet	N		Ss	df	t	P
Uyum	Kadın	156	34,5499	4,56248	286	3,717	0,000
	Erkek	132	32,5371	4,59826			
Sorumluluk	Kadın	156	34,5067	5,44419	286	3,898	0,000
	Erkek	132	32,1095	4,89602			

Kişilik özelliklerine bakıldığında ise öğrenciler arasında kadınların erkeklere oranla istatistiksel olarak daha fazla sorumluluk sahibi ve uyumlu olduğu Tablo 4'e göre söylenebilir ($p < 0.05$). Diğer faktörlerde ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 5: Çalışanlarda kariyer değerlerinin cinsiyete göre farklılaşması

	Çalışanlar Cinsiyet	N		Ss	df	t	P
Teknik	Kadın	89	13,9886	3,03542	173	-2,205	0,029
	Erkek	86	14,9618	2,7934			
Özerklik	Kadın	89	10,5281	2,31148	173	-3,679	0,000
	Erkek	86	11,7885	2,21739			
Yönetim	Kadın	89	10,1328	2,71368	173	-2,232	0,027
	Erkek	86	11,0698	2,84001			
Savaşçı	Kadın	89	10,5225	2,46093	173	-2,273	0,024
	Erkek	86	11,314	2,12692			
Meydan Okuma	Kadın	89	10,0728	2,73376	173	-3,369	0,001
	Erkek	86	11,3837	2,39564			

Çalışanlar örnekleminde Tablo 5'te görüldüğü üzere teknik, özerklik, yönetim, savaşçı ve meydan okuma kariyer değerinde erkeklerin kadınlara oranla istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek

bir ortalamaları olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Diğer faktörlerde ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Çalışanlar örnekleminde kişilik özellikleri ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p > 0.05$).

Tablo 6: Çalışanlarda kariyer değerlerinin medeni duruma göre farklılaşması

	Çalışanlar Medeni Durum	N		Ss	df	t	P
Güvenlik	Evli	107	17,5047	2,16914	173	3,309	0,001
	Bekâr	68	16,2059	3,01518			
Girişimci	Evli	107	12,215	2,39901	173	-2,168	0,032
	Bekâr	68	12,9563	1,85607			
Savaşçı	Evli	107	10,6309	2,32228	173	-2,015	0,045
	Bekâr	68	11,3529	2,29057			

Çalışan örnekleminde savaşçı ve girişimcilik kariyer değerinde bekârların, evlilere oranla istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek bir ortalamaları olduğu Tablo 6'dan tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Güvenlikte ise kadınların erkeklere oranla daha yüksek bir ortalamaları olduğu görülmüştür. Diğer faktörlerde ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 7: Çalışanlarda kişilik özelliklerinin medeni duruma göre farklılaşması

	Çalışanlar Medeni Durum	N		Ss	df	t	P
Uyum	Evli	107	35,0766	4,17490	173	2,471	0,014
	Bekâr	68	33,4029	4,65521			
Nevrotik	Evli	107	21,1425	5,04683	173	-2,533	0,012
	Bekâr	68	23,1454	5,17961			

Yine çalışan örnekleminde evlilerin bekârlara oranla daha uyumlu olduğu ve bekârların evlilere oranla daha nevroitik olduğu Tablo 7'de istatistiksel olarak tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Diğer faktörlerde ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Çalışmanın temel amaçlarından biri olan, Y kuşağının çalışan ve öğrenci temsilcilerinin kariyer değerleri ve kişilik özelliklerinin karşılaştırılması için t-testi uygulanmıştır.

Tablo 8: Çalışanlar ve öğrencilerin kariyer değerlerinin ortalamalarının farklılaşması

		N		Ss	df	t	P
Teknik	Öğrenci	288	12,8936	2,93557	461	-5,580	0,000
	Çalışan	175	14,4669	2,95123			
Yönetim	Öğrenci	288	11,1469	2,19837	461	2,361	0,019
	Çalışan	175	10,5932	2,80805			
Girişimci	Öğrenci	288	11,6031	2,18195	461	-4,269	0,000
	Çalışan	175	12,5030	2,22798			

Tablo 8'de belirtilen sonuçlarda, çalışanlar öğrencilere göre daha çok teknik/fonksiyonel alanlarda ya da girişimcilik boyutunda kariyerlerini geliştirmek isterken, öğrencilerin yönetsel alanlarda kariyer

geliştirmek istedikleri istatistiksel olarak tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Diğer kariyer faktörlerinde ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Kişilik özellikleri ortalamaları göz önüne alındığında çalışan ve öğrenciler arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p > 0.05$).

Tablo 9: Öğrencilerin kariyer değerlerinin eğitim görülen bölüme göre farklılaşması

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
Özerklik	Between Groups	63,329	5	12,666	2,717	0,020
	Within Groups	1309,771	281	4,661		
	Total	1373,1	286			

Tek yönlü varyans analizi ve Tukey testi sonuçlarına göre, Tablo 9'da İşletme Bölümü öğrencilerinin İngilizce İktisat bölümü öğrencilerine göre istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$) bir şekilde daha çok özerklik ortalaması (+1.343) belirttiği tespit edilmiştir. Diğer faktörler açısından bölümler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 10: Öğrencilerin kişilik özelliklerinin eğitim görülen bölüme göre farklılaşması

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
Uyum	Between Groups	247,45	5	49,49	2,304	0,045
	Within Groups	6036,696	281	21,483		
	Total	6284,145	286			

Tablo 10'a göre, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencilerinin İktisat Bölümü öğrencilerine göre istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$) bir şekilde daha çok uyum ortalaması (+2.69) belirttiği tespit edilmiştir. Diğer faktörler açısından bölümler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Tek yönlü varyans analizi ve Tukey testi sonuçları neticesinde çalışanların kıdemlerine göre kariyer değerleri ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p > 0.05$).

Aşağıdaki tablolarda çalışan ve öğrenci örneklemi için değişkenler arası korelasyon katsayıları verilmiştir.

Tablo 11: Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları - Çalışan

		Teknik	Güvenlik	Özerklik	Yönetim	Girişimci	Savaşçı	Meydan Okuma	Adanma	Hayat Tarzı	Dışadönük	Uyum	Sorumluluk	Neurotik	Açıklık
Teknik	r	1													
	Sig														
Güvenlik	R	,345**	1												
	Sig	0,000													
Özerklik	R	,256**	0,005	1											
	Sig	0,001	0,945												
Yönetim	R	,410**	,255**	,289**	1										
	Sig	0,000	0,001	0,000											
Girişimci	R	,298**	,149*	,270**	,429**	1									
	Sig	0,000	0,05	0,000	0,000										
Savaşçı	R	,319**	0,094	,402**	,482**	,633**	1								
	Sig	0,000	0,214	0,000	0,000	0,000									
Meydan Okuma	R	,439**	,178*	,295**	,624**	,509**	,623**	1							
	Sig	0,000	0,018	0,000	0,000	0,000	0,000								
Adanma	R	,197**	-0,046	0,034	,344**	,347**	,305**	,244**	1						
	Sig	0,009	0,549	0,656	0,000	0,000	0,000	0,001							
Hayat Tarzı	R	,339**	,358**	,189*	,406**	,293**	,377**	,393**	0,137	1					
	Sig	0,000	0,000	0,012	0,000	0,000	0,000	0,000	0,071						
Dışadönük	R	-0,001	0,099	-0,019	,163*	,176*	,193*	,182*	-0,038	,262**	1				
	Sig	0,987	0,194	0,800	0,032	0,02	0,011	0,016	0,62	0,000					
Uyum	R	-0,088	0,121	-0,011	-0,049	0,123	-0,022	-0,111	,156*	0,065	,273**	1			
	Sig	0,247	0,112	0,888	0,518	0,105	0,769	0,145	0,04	0,391	0,000				
Sorumluluk	R	0,134	,275**	,184*	,224**	0,103	0,039	,176*	0,027	0,097	,300**	,287**	1		
	Sig	0,076	0,000	0,015	0,003	0,176	0,604	0,02	0,727	0,202	0,000	0,000			
Neurotik	R	0,001	-0,049	-0,062	-0,133	-0,283**	-0,215**	-0,125	-0,011	-0,085	-0,197**	-0,340**	-0,330**	1	
	Sig	0,988	0,522	0,412	0,079	0,000	0,004	0,100	0,884	0,261	0,009	0,000	0,000		
Açıklık	R	-0,004	0,095	-0,072	,176*	,446**	,298**	,265**	,190*	,151*	,330**	,196**	,245**	-0,217**	1
	Sig	0,956	0,211	0,342	0,020	0,000	0,000	0,000	0,012	0,046	0,000	0,009	0,001	0,004	

Tablo 12: Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları - Öğrenci

	Teknik	Güvenlik	Özerklik	Yönetim	Girişimci	Savaşçı	Meydan Okuma	Adanma	Hayat Tarzı	Dışadönük	Uyum	Sorumluluk	Nevrotik	Açıklık
Teknik	R 1													
Güvenlik	Sig ,366**	R 1												
Özerklik	R 0,060	Sig 0,312	R 0,05											
Yönetim	R ,246**	Sig ,310**	R ,388**	R 1										
Girişimci	R ,211**	Sig ,190**	R ,172**	R ,364**	R 1									
Savaşçı	R ,180**	Sig 0,001	R ,328**	R ,423**	R ,503**	R 1								
Meydan Okuma	R ,178**	Sig 0,008	R ,205**	R ,468**	R ,319**	R ,400**	R 1							
Adanma	R ,242**	Sig 0,032	R 0,019	R ,122*	R ,166**	R ,185**	R 0,097	R 1						
Hayat Tarzı	R ,257**	Sig 0,586	R ,159**	R ,356**	R ,185**	R ,275**	R ,256**	R 0,106	R 1					
Dışadönük	R 0,043	Sig 0,098	R 0,023	R ,267**	R ,283**	R ,215**	R ,257**	R 0,045	R ,135*	R 1				
Uyum	R 0,463	Sig 0,096	R 0,695	R ,000	R ,000	R ,000	R ,000	R 0,449	R 0,022	R ,224**	R 1			
Sorumluluk	R 0,083	Sig ,317**	R 0,106	R 0,686	R 0,02	R 0,453	R 0,088	R 0,831	R 0,031	R 0,000	R ,309**	R 1		
Nevrotik	R ,155**	Sig ,264**	R -0,054	R ,185**	R ,218**	R ,215**	R ,194**	R -0,008	R 0,103	R ,319**	R 0,000	R -0,279**	R 1	
Açıklık	R ,138*	Sig 0,008	R 0,363	R ,002	R ,000	R ,000	R ,001	R 0,898	R 0,08	R 0,000	R 0,000	R -0,336**	R ,227**	R 1
	R -0,097	Sig 0,007	R 0,034	R -0,086	R ,120*	R 0,115	R 0,721	R 0,578	R 0,533	R 0,000	R 0,000	R 0,000	R ,196**	
	R 0,101	Sig 0,901	R 0,007	R ,000	R ,000	R ,000	R ,000	R 0,002	R 0,792	R 0,000	R 0,100	R 0,000	R 0,001	

Tablo 11'e göre, değişkenler arası korelasyon katsayılarına göre çalışanlarda ulaşılan sonuçlar şu şekildedir:

- *Dışadönüklük* ile yönetimsel, girişimcilik, savaşçı, meydan okuyucu ve hayat tarzı kariyer değerleriyle pozitif korelasyon tespit edilmiştir (yönetimsel: $r=0,163$; girişimcilik: $r=0,176$; savaşçı: $r=0,193$; meydan okuyucu: $r=0,182$; hayat tarzı: $r=0,262$).
- *Uyum* ile adanma arasında pozitif korelasyon bulunmuştur (adanma: $r=0,156$).
- *Sorumluluk* ile güvenlik, özerklik, yönetimsel ve meydan okuma kariyer değerleri arasında pozitif korelasyon bulunmuştur (güvenlik: $r=0,275$; özerklik: $r=0,184$; yönetimsel: $r=0,224$; meydan okuma: $r=0,176$).
- *Nevrotiklik* ile girişimcilik ve savaşçılık kariyer değerleri arasında negatif korelasyon bulunmuştur (girişimcilik: $r=-0,283$; savaşçılık: $r=-0,215$).
- *Açıklık* ile yönetimsel, girişimcilik, savaşçı, meydan okuma, adanma ve hayat tarzı kariyer değerleriyle pozitif korelasyon tespit edilmiştir (yönetimsel: $r=0,176$; girişimcilik: $r=0,446$; savaşçı: $r=0,298$; meydan okuma: $r=0,265$; adanma: $r=0,190$; hayat tarzı: $r=0,151$).

Tablo 12'de ise öğrencilerde ulaşılan sonuçlar şu şekildedir:

- *Dışadönüklük* ile yönetimsel, girişimcilik, savaşçı, meydan okuma ve hayat tarzı kariyer değerleri arasında pozitif korelasyon tespit edilmiştir (yönetimsel: $r=0,267$; girişimcilik: $r=0,283$; savaşçı: $r=0,215$; meydan okuma: $r=0,257$; hayat tarzı: $r=0,135$).
- *Uyum* ile güvenlik, girişimcilik ve hayat tarzı kariyer değerleri arasında pozitif korelasyon bulunmuştur (güvenlik: $r=0,317$; girişimcilik: $r=0,137$; hayat tarzı: $r=0,127$).
- *Sorumluluk* ile teknik, güvenlik, yönetimsel, girişimci, savaşçı ve meydan okuma kariyer değerleri arasında pozitif korelasyon bulunmuştur (teknik: $r=0,155$; güvenlik: $r=0,264$; yönetimsel: $r=0,185$; girişimcilik: $r=0,218$; savaşçı: $r=0,215$; meydan okuma: $r=0,194$).
- *Nevrotiklik* ile girişimcilik ve teknik kariyer değerleri arasında negatif korelasyon bulunmuştur (girişimcilik: $r=-0,120$; teknik: $r=-0,138$).
- *Açıklık* ile özerklik, yönetimsel, girişimcilik, savaşçı, meydan okuma ve adanma kariyer değerleriyle pozitif korelasyon tespit edilmiştir (özerklik: $r=0,159$; yönetimsel: $r=0,239$; girişimcilik: $r=0,523$; savaşçı: $r=0,433$; meydan okuma: $r=0,286$; adanma: $r=0,180$).

6. SONUÇ

İnsanların en temel amaçlarından biri kendi yeteneklerine uygun bir meslek seçmek, seçtikleri mesleklerine uygun bir işte çalışmak ve çalışma yaşamları boyunca mesleklerinde ilerleyebilmektir. Kişinin iş yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve etkinliklerle ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışları şekillendiren birçok değişken bulunmaktadır. Kişisel özellikler, ilgiler ve yetenekler kariyer hedefleri ile örtüştüğünde, bireylerin kariyer stratejileri geliştirebilmeleri ve bu stratejiyi başarıyla uygulayabilmeleri mümkün olabilmektedir. Bu bağlamda kişilerin ilgi alanlarını, yeteneklerini, değerlerini ve kişilik özelliklerini doğru tahlil edebilmesi büyük önem taşımaktadır.

Bayram vd. (2012)'nin üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisini inceledikleri çalışmasında, en yüksek kariyer değerleri ortalamasının güvenilirlik, girişimcilik ve özel yaşam olduğu tespit edilmektedir. Bir diğer çalışmada ise (Adıgüzel, 2009), öğrencilerin kariyer değerlerinin

sırasıyla; güvenilirlik, girişimcilik ve özel yaşam olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Batur ve Adıgüzel'in (2014) çalışmasında ise öğrencilerde güvenilirlik, bir amaca hizmet ve özel yaşam kariyer değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Devlet üniversitesi ile vakıf üniversitesindeki öğrencilerin kariyer değerlerinin karşılaştırıldığı Başol vd. (2015), çalışmalarında, devlet ve vakıf üniversitesindeki öğrencilerin baskın kariyer değerlerinin genel hatlarıyla benzer olduğu ve en yüksek ortalamaya sahip kariyer değerlerinin iş-aile yaşam dengesi ile yönetsel yetkinlikler olduğu sonucuna ulaşmaktadırlar. Devlet üniversitesindeki öğrencilerde baskın kariyer değerleri özel yaşam, güvenlik/istikrar ve yönetsel yetkinlikler çıkarken; vakıf üniversitesindeki öğrencilerde özel yaşam, girişimcilik ve yönetsel etkinlik çıkmaktadır. Öğretim elemanlarının baskın kariyer değerlerinin belirlenmesine yönelik yapılan Ünal ve Gizir'in (2014) çalışmasında ise, baskın kariyer değerleri güvenilirlik/istikrar, hizmet ve kendini adama ile özerklik-bağımsızlık olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Turizm sektöründe konaklama işletmelerinde çalışanlara yönelik olan yapılan Türkay ve Eryılmaz'ın (2010) çalışmasında, kariyer hareketliliğinin yoğunluğundan bahsedilmekte ve bu hareketliliğin çalışanlarda baskın olan teknik yetkinlik ve otonomi/bağımsızlık kariyer değerleri ile ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Bu araştırmada ise, henüz aktif kariyerlerine başlamamış Y kuşağı öğrencilerde "yönetsel" kariyer değerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Y kuşağı çalışanlar açısından ise "teknik ve fonksiyonel" kariyer değeri daha yüksek çıkmıştır. Henüz öğrencilik aşamasındaki Y kuşağı bireyler sorumluluk ve inisiyatif almayı gerektiren kariyer tercihinde sahipken, çalışma hayatına giren ve belirli bir iş deneyimine sahip olan Y kuşağı bireyler sorumluluk içermeyen ancak belirli bir yetenek ve beceri gerektiren işleri tercih etmektedirler. Buna paralel bir diğer sonuç ise, öğrencilere kıyasla çalışanların "girişimcilik" kariyer değerinin daha yüksek olmasıdır. Çalışma hayatına girmiş olan Y kuşağı bireyler daha fazla otonomi içeren, kendi çaba ve katkılarıyla gerçekleştirebilecekleri işlerde çalışmayı tercih etmektedirler. Çalışma hayatı içindeyken bağımlı çalışmadan kaynaklanan sorunları ve yetersizlikleri (ücret, çalışma koşulları, iş güvencesi vb.) tecrübe eden Y kuşağı bireyler, kendi işlerini kurma ve bağımsız çalışma konusunda daha istekli görünmektedirler. Ancak henüz çalışma hayatı içine girmemiş olan Y kuşağı öğrenciler, daha çok eğitimini aldıkları ve kendilerini geliştirdikleri alanlarda "teknik ve fonksiyonel" kariyer değerine sahip olmaktadır. Y kuşağı bireyler çalışma hayatına girmeden önce profesyonel mesleklerde çalışmayı hedeflerken, çalışma hayatına girdiklerinde yaşadıkları hayal kırıklıkları girişimcilik gibi bağımsız çalışma hedefine doğru yönelmelerine neden olmaktadır.

Türkiye'de çalışma hayatındaki en büyük sorunlardan biri olan beceri uyumsuzluğu bu durumun en temel nedenlerinden biridir. Bireylerin eğitim aldıkları alanlarda istihdam edilememesi, işgücü piyasasına giren bireylerde hayal kırıklıkları yaratmakta ve bireylerin kendi işini kurmaya yönelik hedefler oluşturmasına neden olmaktadır. İş hayatında aradığını bulamayan ya da istediği işte ya da meslekte çalışma umudunu yitiren bireyler yeni kariyer hedefleri oluşturmaktadır.

Araştırmada "güvenlik" kariyer değerinin Y kuşağı öğrenciler açısından kadınlarda erkeklere oranla daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Y kuşağı erkeklerde ise "savaşçı" kariyer değeri kadınlara oranla daha yüksektir. Y kuşağı kadınlar açısından kariyer değerlerinde iş güvencesinin ön plana çıkması oldukça beklenen bir durumdur. Türkiye'de iş yaşamına girmekte karşılaştığı güçlükler kadınlar açısından iş güvencesini çok daha önemli hale getirmektedir. Ayrıca kadınlar için işin içeriğinden çok sağladığı imkânlar (emeklilik, çalışma süresi, vb) önemlidir. Bu durum kadın açısından iş-yaşam dengesinin erkeklerden daha önemli olmasına bağlanabilir. Erkekler ise kadınlara oranla daha kolay iş bulabildikleri ve daha yüksek iş güvencesine sahip oldukları için kariyer değerleri açısından mücadele etmeyi ve risk almayı göze alabilmektedir.

Öğrenciler kategorisinde yer alan Y kuşağı kadınların kişilik özellikleri açısından Y kuşağı erkeklere oranla daha fazla sorumluluk sahibi olmaları, kariyer değerleri ile de örtüşmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi, "güvenlik" kariyer değeri daha yüksek olan kadınların kişilik özellikleri olarak başarmaya yönelimli, azimli ve daha sistemli olduğu ifade edilebilir. Daha önce belirtilen Başol vd. (2015)'nin çalışmalarında ise, vakıf üniversitesindeki kadın öğrencilerin girişimcilik değeri devlet üniversitesindekilere göre daha baskın çıkmaktayken; devlet üniversitesindeki kadın öğrencilerde güvenlik/istikrar değeri vakıf üniversitesindeki kadın öğrencilerden daha yüksek ortalamaya sahiptir. Erkek öğrencilerde ise, devlet üniversitesi öğrencilerinde güvenlik/istikrar değerinin vakıf üniversitesindeki öğrencilerden daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Ayrıca çalışmada, devlet üniversitesi erkek öğrencilerinin bireysel ve sosyal değerleri geliştirmeye yönelik faaliyetlere yönelme ortalamasının vakıf üniversitedeki öğrencilerden daha yüksek olduğu sonucuna da ulaşılmaktadır. Ayrıca üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisini ortaya koyan Bayram vd. (2012) göre, temel kişilik özelliklerinin tümü cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte; en yüksek ilişki açıklık ve kişilik özelliği ile meydan okuyucu kariyer değeri arasında gözlemlenmektedir.

Y kuşağı çalışanlar örnekleminde ise bu çalışmada erkeklerin kadınlara göre "teknik, özerklik, yönetim, savaşçı ve meydan okuma" kariyer değerlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Y kuşağı erkekler çalışma hayatında kontrolü elinde tutabilmek, yani kurallardan bağımsız olabilmek istemektedir. Aynı zamanda çalışanlar açısından Y kuşağı erkekler Y kuşağı kadınlara oranla daha zorlu, rekabetçi bir kariyer değerine sahiptir. Bu durum kadınlar açısından, öğrencilerde olduğu gibi, daha güvenli ve istikrarlı bir kariyer değerine sahip olmalarıyla açıklanabilir. Erkekler açısından ise güvenlik ve istikrardan çok, işin kariyer açısından ne kadar zorlayıcı ve rekabetçi olduğu önem kazanmaktadır. Daha önce belirtilen Ünal ve Gizir'in (2014) çalışmasında ise, kadın öğretim elemanlarının iş güvenliği, hizmet ve kendini adama, hayat tarzı, teknik fonksiyonel yetkinlik ve coğrafi güvenlik kariyer değerlerinin erkek öğretim elemanlarına göre daha baskın olduğu belirtilmektedir.

Y kuşağı çalışan örnekleminde savaşçı ve girişimcilik kariyer değeri bekârlarda erkeklere göre daha yüksek çıkmıştır. Bunun en temel nedenleri arasında bekârların aileyi geçindirme sorumluluğunun olmamasının kariyer değerleri açısından daha kolay riski göze alabilmeleriyle açıklanabilir. Bu bağlamda bekârlar, iş, ücret güvencesi ve istikrarı ön plana almak yerine, kendi çabalarıyla kurabilecekleri ve mücadele edebilecekleri bir kariyer hedefleyebilirler. Y kuşağı evli bireyler açısından ise iş güvencesi, çalışma süresi, emeklilik, ücret güvencesi ve sürdürülebilir bir kariyer ön plandadır. Bu durumu destekleyecek bir şekilde, kişilik özellikleri açısından Y kuşağı çalışanlarda evliler bekârlara oranla daha uyumluyken, bekârların evlilere oranla daha nevroitik olduğu ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak, medeni durum Y kuşağı çalışanlarda hem kişilik özelliklerini hem de kariyer değerlerini etkilemektedir. Ancak Ünal ve Gizir'in (2014) çalışmasında, medeni durum değişkenine göre coğrafi güvenlik evli öğretim elemanları lehine anlamlı bir farklılık gösterirken; genel yönetsel yetkinliğin bekâr öğretim elemanları lehine baskın olduğu görülmektedir.

Y kuşağı çalışan örneklemini kapsamında ortaya çıkan sonuçlara göre, dışa dönük kişiliğe sahip olanlar daha yönetsel, rekabetçi ve bireysel çabayla elde edilen kariyer değerlerine sahipken, aynı zamanda iş ve yaşam dengesine de önem vermektedir. Y kuşağı öğrenci ve çalışan örnekleminde dışa dönüklük ile birlikte ortaya çıkan kariyer değerleri benzer özellikler göstermektedir. Sorumluluk kişilik özelliği, bir taraftan yönetsel ve meydan okuma kariyer değerleriyle pozitif ilişkiye sahipken, diğer taraftan kişinin kendi kontrolünün ve iş güvencesinin yüksek olduğu kariyer değerlerini ön plana çıkarmaktadır. Seibert ve Kraimer'in (2001) çeşitli meslek ve işyerlerinde çalışanların kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, dışa dönüklük ile maaş düzeyi, terfiler ve

kariyer memnuniyet-doyum pozitif ilişkili; duygusal dengesizlik ile kariyer memnuniyet-doyum negatif yönlü ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca uyumluluk sadece kariyer memnuniyeti ile negatif ilişkili olup; açıklık ise maaş düzeyi ile negatif ilişkilidir. Çalışmada yöneticilerin incelenmesi ile insanlara yönelik mesleklerde bireyler arasında uyumluluk ve ücret arasında anlamlı derecede negatif bir ilişki bulunurken; insan unsurunu içermeyen mesleklerde herhangi bir ilişki bulunmamaktadır. Kesit araştırma modeli kullanılarak eczacıların kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasında ilişkinin ele alındığı Rensburg vd.'nin (2003) çalışmasında ise, kişilik özellikleri ile kariyer değerleri arasında ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre, dışa dönüklük ve duygusal denge ile genel yönetim, hizmet, dürtü ve girişimci rekabet arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. İçer kapanıklık, duygusal dengesizlik ve düşük açıklık kariyer değerlerinden teknik-fonksiyonel yeterlilik ve güvenilirlik/istikrar arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Spector, Jex ve Chen (1995), kaygı düzeyi yüksek kişiliğe sahip olan bireylerin düşük özerklik, çeşitlilik, değer ve karışıklık gibi özelliklere sahip işlere, mesleklere yönlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Holland, Johnston, Asama ve Polys (1993), risk almanın, çok çalışmanın ve engeller karşısında vazgeçmemenin önemine ilişkin inanç ile duygusal dengesizlik arasında negatif yönlü ilişki olduğunu çalışmalarında ortaya koymaktadır (Rensburg, vd., 2003: 27). Gunkel vd. (2010) ise çalışmalarında, beşli kişilik özellikleri modelinin kariyer kararlılığı üzerindeki etkisini üç farklı ülkede (Çin, Almanya ve Amerika) işletme öğrencileri üzerinde araştırmaktadırlar. Bulgulara göre, kişilik özelliklerinin kariyer belirleyiciliğinde doğrudan ve ılımlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmakta; ayrıca üç ülkede kişiliğin etkisi ve kariyer kararlılığında farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Yapılan araştırmada da sorumluluk kişilik özelliği Y kuşağı öğrencilerde çalışanlardan farklı olarak teknik, girişimci ve savaşçı kariyer değerleriyle ilişkili olmaktadır. Nevrotiklik kişilik özelliği ise hem Y kuşağı çalışanlarda hem de Y kuşağı öğrencilerde girişimcilik kariyer değeri ile negatif korelasyona sahiptir. Bu durumda girişimciliğin duygusal açıdan dengeli olan Y kuşağı bireylerde daha baskın olmasının beklenebileceği sonucu çıkarılabilir.

KAYNAKÇA

- 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.
- Adıgüzel, O.; Batur, H. Z. & Ekşili, N. (2014). Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı ile Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (19), 165-182.
- 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*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Altan, S. (2017). AST Kişilik Tiplerine Göre Yönetim Becerisi, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4 (9), 31-52.
- Altuntuğ, N. (2012). Kuşaktan Kuşağa Tüketim Olgusu ve Geleceğin Tüketici Profili, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 203-212.
- Aytaç, S. & Keser, A. (2017). Çalışma Yaşamında Kariyer, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Başgöze, P. & Bayar, N. A. (2015). Eko Otellerden Hizmet Satın Alımında Kuşaklar Arası Farklılaşmalar Üzerine Bir Çalışma, *Sosyoekonomi*, 23 (24), 118-130.
- Başol, O.; Duyan, E. C. & Etcı, H. (2015). Vakıf ve Devlet Üniversitelerinin Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Karşılaştırılması, *Elektronik Meslek Yüksekokulları Dergisi*, 5 (1), 62-71.
- Batur, H. Z. & Adıgüzel, O. (2014). Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Öğrencileri Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (42), 327-348.
- Bayram, N.; Gürsakal, S. & Aytaç, S. (2012). Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (2), 181-190.
- Bhatt, A. S. (2011). A Career Anchor Perspective of Employees in a Large Company, *2011 International Conference on Advancements in Information Technology with workshop of ICBMG, IPC-SIT*, ss. 265-270.
- Cennamo, L. & Gardner, D. (2008). Generational Differences in Work Values, Outcomes, and Person-organisation Values Fit, *Journal of Managerial Psychology*, 23 (8), 891-906.
- Crampton, S. M. & Hodge, J. W. (2009). Generation Y: Uncharted Territory, *Journal of Business & Economics Research*, 7 (4), 1-6.
- Çetin, C. & Karalar, S. (2016). X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerin Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14 (28), 157-197.
- Deloitte, (2017). Y Kuşağı Araştırması, <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey-2017.html> (Erişim tarihi: 22.11.2017).
- Demirbilek, T. (1994). Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri, *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 9 (2), 71-85.

- Dilek, Y. & Taşkıran E. (2016). Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7 (13), 402-434.
- Eisner, S. P. (2005). Managing Generation Y, *S.A.M. Advanced Management Journal*, 70 (4), 4-15.
- Erkuş, A. & Tabak, A. (2009). Beş Faktör Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (2), 213-242.
- Feldman, D. C. & Bolino, M. C. (1996). Careers within Careers: Reconceptualizing The Nature of Career Anchors and Their Consequences, *Human Resource Management Review*, 6 (2), 89-112.
- Gunkel, M.; Schlaegel, C.; Langella, I. M. & Peluchette, J. V. (2010). Personality and Career Decisiveness an International Empirical Comparison of Business Students' Career Planning, *Personnel Review*, 39 (4), 503-524.
- <http://lojistikkulubu.ist/evrim-kuran-yasasin-y-kusagil/> (Erişim tarihi: 22.11.2017).
- <https://www.urbandictionary.com/define.php?defid=7049238&term=generation%20y> (Erişim tarihi: 22.11.2017).
- Jorgensen, B. (2003). Baby Boomers, Generation X and Generation Y?: Policy Implications for Defence Forces in The Modern Era, *Foresight*, 5 (4), 41-49.
- Keleş, H. N. (2011). Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Organizasyon Yönetim Bilimler Dergisi*, 3 (2).
- Keser, A. & Güler, B. K. (2016). Çalışma Psikolojisi, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kumar, A. & Lim, H. (2008). Age Differences in Mobile Service Perceptions: Comparison of Generation Y and Baby Boomers, *Journal of Services Marketing*, 22 (7), 568-577.
- McCrae, R. R. & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications, *Journal of Personality*, 60 (2), 175-212.
- Ona, A. (2015). Career Anchors of Students with Talent in Technical Domains, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191 (2015), 407-412.
- Poropat, A. E. (2009). A Meta-Analysis of the Five Factor Model of Personality and Academic Performance, *Psychological Bulletin*, 135 (2), 322-338.
- Reed, M. B.; Bruch, M. A. & Haase, R. F. (2004). Five-Factor Model of Personality and Career Exploration, *Journal of Career Assessment*, 12 (3), 223-228.
- Rensburg, S. V.; Rothmann, J. C. & Rothman, S. (2003). The Relationship Between Personality Characteristics and Career Anchors of Pharmacists, *Management Dynamics*, 12 (3), 24-33.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012), *Örgütsel Davranış-Organizational Behavior*, (Çev: İ. Erdem). İstanbul: Nobel.
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde Kişilik Faktörü, *Eğitim Yönetimi*, 3 (4), 527-548.
- Schein, E. H. (1974). Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates (Technical Report), *Organizational Studies Group: Sloan School of Management*, M.I.T.
- Schein, E. H. (1990). Career Anchors and Job/Role Planning: The Links Between Pathing and Career Development, <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/23151/SWP-3192-22603401.pdf> (Erişim tarihi: 22.11.2017).
- Seibert, S. E. & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success, *Journal of Vocational Behavior*, (58), 1-21.
- Serin, E., Soran, S. & Kılıç, A. O. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Eğitim Süreleri Açısından İncelenmesi ve Bir Uygulama, *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15 (1), 209-220.
- Singh, A. (2014). Challenges and Issues of Generation Z, *IOSR Journal of Business and Management*, 16 (7), 59-63.
- Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması, *Çimento İşveren Dergisi*, 22 (1), 4-19.
- Töröcsik, M.; Szücs, K. & Kehl, D. (2014). How Generations Think: Research on Generation Z, *Acta Universitatis Sapientiae Communicatio*, (1), 23-45.
- Tuzcuoğlu, S. (1994). Meslek Seçimi ve Önemi, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, (6), 265-280.
- Türkay, O. & Eryılmaz, B. (2010). Kariyer Değerleri ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm

- Sektöründen Örnekler, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, (24), 179-199.
- Twenge, J. M.; Campbell, S. M.; Hoffman, B. J. & Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing, *Journal of Management*, 36 (5), 1117-1142.
- Unesco, 2002. Handbook on Career Counselling, *Follow-up to the World Conference on Higher Education (Paris 5-9 October 1998)*.
- Ünal, B. & Gizir, S. (2014). Öğretim Elemanlarının Baskın kariyer Çapalarının İncelenmesi: Mersin Üniversitesi Örneği, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14 (5), 1763-1765.
- Vermeulen, L. (2015). Career Anchors and Work Behavioural Style for Career Management in The South African Public Service, *European, Scientific Journal*, 11 (14), 482-506.
- Yang, S. & Guy, M. E. (2006). Genxers Versus Boomers: Work Motivators and Management Implications. *Public Performance & Management Review*, 29 (3), 267-284.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2014). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. 4. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 196-217.
- Yeşilyaprak, B. (1995). Mesleki Gelişim Kuramları Üzerine Bir Eleştirel Değerlendirme, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (6), 43-49.