

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

Ekim/October 2016 Cilt/Vol: 18/Num:4 Sayfa/Page: 145-162

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 (ÇAŞGEM)
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 paylaşımına 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- 2016

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2016

İÇİNDEKİLER

YIL: EKİM 2016 / CİLT: 18 SAYI: 4

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Yrd. Doç. Dr. Ahmet Emre DEMİRCİ, Change Specific Cynisim as a Determinant of Employee Resistant of Change DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0329.X	5
2	Prof. Dr. Ümit Gücenme Gençoğlu, Arş. Gör. Alp AYTAÇ, Studies on Corporate Sustainability and Legislative Regulations in Turkey DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0330.X	25
3	Arş. Gör. Sibel ERDOĞAN DEMİR, Yeni Emek Sistemleri: Ev –Ofis Sistemi Üzerine Bir İnceleme DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0331.X	39
4	Dr.Hasan BAKIR, Neoliberalizm, Finansallaşma ve Küresel Kriz: Emek Bağlamında Bir Değerlendirme DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0332.X	79
5	Doç. Dr. Yücel SAYILAR, The Past, Present and The Future of The Contingency Theory DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0333.X	99
6	Doç. Dr. Füsun ÇINAR ALTINTAŞ, Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Örgütsel Vatandaşlık Üzerine Etkisi DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0334.X	129
7	Yard. Doç. Dr. Derya Ergun ÖZLER, Öğr.Gör. Dr. Nuray MERCAN, Arş. Gör. Zehra YENİ, Y Kuşağının Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0335.X	149
8	Doç. Dr. Kurtuluş KAYMAZ, Hande DEMİRCAN, Yrd. Doç. Dr. Umut EROĞLU, The Reasons and Effects of Perceived Conflict on the Performance of Professional Managers in Turkish Family Business DOI: 10.4026/2148-9874.2016.0336.X	167

Y KUŞAĞININ BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARIYER UYUM YETENEKLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA¹

Yrd. Doç. Dr. Derya Ergun ÖZLER²

Öğr. Gör. Dr. Nuray MERCAN³

Arş. Gör. Zebra YENİ⁴

ÖZET

1980-1994'lü yıllar arasında doğan bireyler Y kuşağı olarak ifade edilmektedir (Kyles, 2005: 54). Y Kuşağı olarak tanımlanan bireylerin, bağımsızlıklarına düşkün oldukları, teknolojiyi daha yoğun ve etkin bir şekilde kullandığı, eğlenceyi ve para harcamayı sevdiği ve yetişkin kuşaklar kadar çalışmaya çok yoğun zaman ayırmadıkları gözlenmektedir. Kariyer uyum yeteneği; bireylerin öngörülebilir görevlere hazırlanarak ve iş rollerine katılarak; iş koşullarında öngörülemez değişikliklerin üstesinden gelmeye hazır olmalarını ifade etmektedir (Savickas, 1997: 254). Kişilik, bir insanın duyuş, düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine özgü durumudur. Beş faktör kişilik özellikleri; dışadönüklük, duygusal denge, geçimlilik, açıklık ve sorumluluk boyutlarıyla tanımlanmaktadır (Sommer ve Goldberg, 1999). Araştırma, Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde eğitim alan işletme bölümü öğrencileri arasından tesadüfi olarak seçilen 374 örneklem üzerinde anket yöntemi uygulanmıştır. Yapılan araştırmada uygulanan regresyon analizinde, Y kuşağı grubunda yer alan işletme bölümü öğrencilerinin kariyer uyum yeteneği boyutlarından kaygı, merak, güven ve kontrol ile beş faktör kişilik boyutları olan dışadönüklük, sorumluluk, açıklık, arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte ailesi daha düşük gelir grubunda olan Y kuşağı öğrencilerinin kariyer uyum yetenekleri arasında yer alan kaygı düzeyinin ortalaması ailesi daha yüksek gelir grubunda bulunan Y kuşağı öğrencilerinden daha yüksek çıkmıştır.

Anahtar sözcükler: Y Kuşağı, Kariyer Uyum Yetenekleri, Beş Faktör Kişilik Özellikleri

1 2014 yılında 2. Örgütsel Davranış Kongresinde özet olarak sunulmuş bildirinin genişletilmiş halidir.

2 Dumlupınar Üniversitesi İ.İ.B.F İşletme Bölümü deryaergun69@hotmail.com

3 Dumlupınar Üniversitesi Tavşanlı Turizm İşlet. ve Otelcilik Yüksekokulu, nuraymercan26@gmail.com

4 Dumlupınar Üniversitesi İ.İ.B.F. İnsan Kaynakları Bölümü zehra.yeni@dpu.edu.tr

ABSTRACT

1980-1994'l year among individuals born are expressed as Y zone (Kyles, 2005: 54). Generation Y individuals identified as they are fond of their independence, technology is more intensive and effective use in a way, he loved fun and spend money and adult generations until work is observed to separate very busy times. Career adaptability; preparing for and participating in the work task foreseeable roles of individuals; unpredictable business conditions implies to be ready to overcome the changes (Savickas, 1997: 254). Personality, a human perception, thinking, factors that affect the behavior is peculiar situation. Five personality traits; extraversion, emotional stability, agreeableness, openness and responsibility are defined by size (Sommer and Goldberg, 1999). Research, Dumlupınar University Faculty of Economics and Administrative Sciences in education, business administration department on 374 samples randomly selected from the student survey method was used. In the regression analysis applied in this survey,

Generation Y group located in the business section of the concerns of the students' career adaptability size, curiosity, trust and control with the outside of the five factor personality dimensions of extraversion, responsibility, openness, has emerged as a positive relationship. However, higher-income families in the average family of Generation Y Generation Y students' career situated lower anxiety levels among the adaptability of the students was higher than the income group

Key words: Generation Y Career Adaptability, the Five Factor Personality Traits

GİRİŞ

Küreselleşme, değişim ve bilgi toplumu kavramlarının etkisiyle örgütsel yapıların değişimi, bireylerin eğitim ve beklentilerindeki gelişmeler kariyerin anlamını da değiştirmiştir. Yakın zamana kadar kariyer, ilerleme anlamında kullanırken günümüzde kariyeri sadece ilerleme olarak tanımlamak artık mümkün olmamaktadır (Pilavcı, 2007: 1). Kariyer, bireyin kimliğini, toplumsal durumunu, statüsünü ve yaşam tarzını oluşturmasından dolayı büyük öneme sahiptir. İnsan, çalışma hayatına atıldığı ilk günden itibaren ihtiyaçlarını karşılamak, beklenti ve arzularını tatmin etmek, geleceğe yönelik planlar yaparak yükselmek, ilerlemek ve başarılı olmak istemektedir. Bireylerin çalışmak ve karşılığında gelir elde etmek istemelerinin temelinde ekonomik ve sosyal unsurların yanında psikolojik ihtiyaçları da yer almaktadır. Birey tüm bu ihtiyaçlarını karşılayabildiği ölçüde kariyerinden tatmin olmaktadır (Brown, 2003).

1980 sonrasında doğan Y Kuşağı internet teknolojisinin de etkisi ile daha otoriter bir yönetim tarzını ve işyerinde çalışma zorunluluğunu ortadan kaldırarak esnek bir çalışma ortamı yaratmışlardır. Facebook gibi iletişim ve eğlence için kullandıkları network ağlarını, yaptıkları iş için bir bilgi ve yetenek havuzuna dönüştürmüşlerdir. Y Kuşağı bencil, sadakat duygusu zayıf ve hıza düşkün bir nesildir. Önceki kuşakların aksine saygı kavramı bu kuşak için büyük ölçüde değişmiştir. Talepleri karşılanmadığı sürece kolayca çalıştıkları işi değiştirebildikleri görülmektedir. Bu kuşağın temsilcileri, kurumsal yapılar içindeki mekanizmaları çok fazla benimsememekte ve hatta mümkün olduğunca uzak kalmayı tercih etmekte; sadece 'benimle ilgili ne var?' kısmını alıp, kendilerine çizdikleri görev ve rol içinde ilerlemektedirler. 2000'li yıllarda iş hayatına atılan Y kuşağının on yıl sonra yönetici konumuna gelecekleri düşünülmektedir (Akdemir vd., 2013). Literatüre bakıldığında kariyer uyum yeteneği ve beş faktör kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar mevcut olduğu görülmektedir (Teixeira vd,2012; Vianen vd, 2012). Bu çalışmalarda beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğini etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu araştırma temelde iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda teorik çerçeve başlığı altında Y kuşağı, beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer uyum yeteneğine yönelik kavramsal bilgiler verilmiş, ikinci kısımda ise konu ile ilgili olarak yapılan araştırmanın metodolojisi ve bulguları üzerinde durulmuştur.

1. TEORİK ÇERÇEVE

Araştırmanın teorik çerçevesi içerisinde önce Y kuşağına yönelik genel bilgiler üzerinde durulmuş, daha sonra beş faktör kişilik özellikleri boyutları açısından ele alınıp incelenmeye çalışılmış, sonrasında kariyer uyum yeteneği açıklanmış ve son olarak da Y kuşağının beş faktör kişilik özellikleri ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişki üzerinde durulmuştur.

1.1. Y Kuşağı

Yetiştikleri dönemin olumlu şartlar taşıması sebebiyle diğer kuşaklardan ayrılan Y kuşağı, teknolojik imkanlar olarak gelişme gösteren bir dünyada yetişmişlerdir. Türkiye’de 1980 sonrası doğanlar olarak ifade edilen Y kuşağı, PC’nin ve GSM teknolojilerinin ortaya çıktığı, teknoloji dostu, bireysel, rahat ve küreselleşmeye başlayan dünyanın çocuklarıdır (Senbir, 2004: 25). Sözkonusu yıllardaki veriler Türkiye’nin nüfus, sağlık, eğitim ve gelir kategorilerinde önemli iyileşmelerin yaşandığını ifade etmektedir. Birçok araştırmacı Y Kuşağı’nın sosyal ve iş hayatında yeni bir dönüşüm dalgası olduğunu iddia etmektedir. Y Kuşağı, her şeyi elde edebileceğine ve kendilerinin dönüşümcü olduklarına inanmaktadır. Onlar ebeveynlerinden farklı olarak modern teknolojiler ve tüketim toplumu tarafından kuşatılmış bir çevrede büyümüşlerdir. Y kuşağına ilişkin olarak ilk akla gelen özelliklerinin teknolojiye olan yatkınlıkları olduğunu söylemek mümkündür (Akdemir, vd., 2013) .

Y kuşağı seçtikleri uğraşlarda başarılı olmalarına yardım etmek için onları yakından izleyen ve destekleyen ebeveynler ve öğretmenler ile büyümüş olduklarından kariyer kararları verirken bile ebeveynlerine danışmaya ve/veya güvendikleri daha deneyimli, bilgili rol modellerin tavsiyelerine ihtiyaç duymaktadırlar. Y kuşağı için günlük işlerinin dünyada olumlu bir değişime katkı sağladığını görmeleri oldukça önemlidir. Yenilikçi fikirler üretmeleri için teşvik edilmeleri, işleyişe sağladıkları katkıların takdir edilmesi çalışma yaşamında y kuşağı için bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır (Keleş, 2011:138).

1.2. Kariyer Uyum Yeteneği

Kariyer, bireyin yaşamı boyunca karşılaştığı olaylar dizisi, mesleklerin ve yaşam ile ilgili diğer rollerin birbiri ile etkileşimi sonucu ulaştığı genel görünüm yanında mesleki gelişim anlamında ilerleme, duraklama ve gerilemeleri ifade eden bir kavram olup bireyin önüne çıkan seçenekleri reddetmesi veya kabul etmesi ile biçimlenmektedir. Bu süreç yaşam boyu devam ettiği için dinamiktir. Bunun nedeni mesleğe hazırlanma, mesleki görevleri yerine getirme, hizmet-içi eğitim, boş zaman faaliyetleri, toplumda yerine getirilen diğer roller ile bütün bunların gelişimini içeren bir kavram olmasıdır (Kuzgun, 2003: 3). Genel anlamda kariyer, bireyin seçmiş olduğu iş kolunda ilerlemesi, bunun sonucunda daha fazla para kazanması, daha fazla sorumluluk üstlenmesi, daha fazla saygınlık, güç ve prestij elde etmesidir. Bununla birlikte kariyer, bireyin hayatını devam ettirdiği sürece iş ile ilgili deneyim ve faaliyetleri ile ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlardır. Bu durumda kariyer kavramı hem tutum ve davranışları içerirken hem de işe ilişkin davranışları da içermektedir (Can, 1997: 318).

Kariyer uyum yeteneği, genç bireylerin kariyer gelişimi sürecinde, işlerine ve değişen iş yaşamlarına uyum sağlamaları için gerekli olan tutumları, yetkinlikleri ve davranışları içeren temel bir yapı olarak kabul edilmektedir (Yousefi vd., 2011: 264). Diğer bir tanımla kariyer uyum yeteneği, genç bireylerin kariyer gelişimi sürecinde, işlerine ve değişen iş yaşamlarına uyum sağlamaları için gerekli

olan tutumları, yetkinlikleri ve davranışları içeren temel bir yapı olarak kabul edilmektedir (Yousefi vd., 2011: 264). kariyer uyum yeteneklerinin kaynaklarını; kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyutta ele almıştır. Kaygı, bireylerin mesleki gelecek için yeteneklerinin farkında olmasına ve planlama yapmasına dayanmaktadır. Kontrol, bireylerin mesleki gelecekleri ile ilgili karar verebilme ve kendi kendilerini yönetebilme duygusuna sahip olmalarıyla ilgilidir. Merak, bireyin çevresini araştırma eğilimini; güven ise, bireylerin kariyer problemlerini çözebilme konusunda kendilerini yeterli görmelerini ifade etmektedir (Savickas ve Porfeli,2012: 663).

1.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri

Kişilik, bütün bedensel özelliklerin, içgüdülerin, dürtülerin, eğilimlerin, kazanılmış deneyimlerin bütünü olarak görülmektedir (Tezcan, 1997:11). Kişilik ile ilgili yapılan çalışmalarda kişiliği genel anlamda açıklayabilen beş faktörlü bir yapının ortaya konduğu görülmektedir (Borgatta, 1964; Norman, 1963). Beş faktör kişilik modelini günümüzdeki kullanım şekliyle ortaya çıkaran Warren Norman'dır. Norman, 1963 yılında yaptığı çalışmada 20 özellikli bir dereceleme ölçeğine faktör analizi uygulayarak 5 faktör elde etmiştir (Deniz ve Erciş, 2010:143). Bu boyutlar; "uyumluluk", "dışadönüklük", "nörotiklik (Duygusal Denge)", "özdisiplin (Sorumluluk)" ve "gelişime açıklık" olarak literatürdeki yerini almıştır (Costa ve McCrae, 1995). Beş faktör kişilik sınıflaması, sayısız kişilik tipini sınıflayarak 5 ana grupta toplama işlevi görmektedir (Benet-Martinez ve John, 1997: 730).

Bu boyutlardan; *dışadönüklük*, bireyin kendine duyduğu güvenle dış çevresiyle etkileşimini rahat bir şekilde sağlamasıdır. Dışadönük bir birey grup çalışmalarına yatkın, kolay ilişki kurabilen ve sempatik olarak tanımlanmaktadır. *Duygusal denge* (nevrotiklik) bireyin olaylar karşısında duygularını kontrol edebilmesi ve verdiği tepkilerin tutarlılığını ifade etmektedir. *Uyumluluk* boyutu, kişinin diğerleriyle işbirliğine yatkınlığını ve en genel manasıyla diğergamlığı ifade etmektedir. *Özdisiplin* (sorumluluk) ise daha çok kişinin iş disiplinine ve hatta yaşamında karşısına çıkan işlerle ilgili duyduğu öneme atıfta bulunmaktadır. Son olarak *Gelişime açıklık* ise bireyin hayal gücü, ileri görüşlülüğü, değişime adaptasyonu ve esnekliğiyle ilgilidir (Zel,2001).

1.4. Y Kuşağının Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişki

Yaşam şartlarında meydana gelen değişim ve dönüşümler, Y kuşağının diğer kuşaklardan farklı beklentilere, ümitlere ve tercihlere sahip olmalarını beraberinde getirmiştir. Günümüzde Y kuşağının eğlence, gezme, yaşama, yeni şeyler deneme, başarı, para, alışveriş, ne istediğini bilme, yoğun çalışma, hayallerinin peşinden koşma, sorgulama ve sevdiklerine zaman ayırma unsurlarına önem verdikleri dikkat çekmektedir (Tufur, 2011: 36).

Kariyer uyum yeteneği, bireylerin iş yaşamları ve kariyerleri ile ilgili karar verme süreçlerinde sahip olmaları gereken kritik becerileri ifade etmektedir (Dufy, 2010: 420). Bu açıdan kariyer uyum yeteneği, kariyer geliştirme ile sosyal ve psikolojik uyum arasındaki bir bağlantı olarak da görülebilir (Skorikov, 2007: 10).

Kişilerin hayati kararlarından biri olan kariyer seçimi şüphesiz bireyleri hayat boyunca etkilemektedir. Yaşam tarzının belirlenmesinde önemli rol oynayan bu seçimde bireyin doğru ve isabetli karar vermesi gerekmektedir. Aksi takdirde birey yapacağı yanlış bir seçimden dolayı işinde mutsuz,

verimsiz ve isteksiz olacaktır. Bu yüzden kariyer seçimi yapılırken kişiliğe en uygun olan seçilmelidir. Çünkü kişiliğe uygun kariyer seçimi, kişinin iş ve sosyal hayatında başarılı, tatminkâr olmasına ve mutlu bir yaşam sürdürmesine olanak verecektir. Bunun için bireylerin kendilerini iyi tanımaları, seçmek istedikleri meslekleri iyi araştırmaları ve mesleğin gerektirdikleri özellikler ile kendi kişilik yapıları arasında uyum olmasına dikkat etmeleri gerekmektedir (Gökdeniz ve Merdan, 2011: 23). Kariyer tercihlerini en çok etkileyen konulardan birisi çalışan kişilerin "kişilik özellikleri"dir. Kişilik özellikleri, bireyin başkalarıyla kurduğu ilişkilerdeki tepkiyi ve kendisini gösterme biçimini de içermektedir (Onay ve Zel, 2011).

Literatüre bakıldığında kariyer uyum yeteneği ve beş faktör kişilik ile arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar yer almaktadır (Teixeira vd,2012; Vianen vd, 2012). Bu araştırmalarda, dışa dönüklük, açıklık, sorumluluk ile kariyer uyum yetenek boyutlarından merak, kontrol arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Bu çalışmalarda beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğini etkilediği ortaya çıkmıştır.

2. ARAŞTIRMAYA YÖNELİK METODOLOJİ

Y kuşağının beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneği üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan bu araştırmanın amacı, önemi, kapsamı ve yöntemi ile ilgili genel bilgiler aşağıda özetlenmeye çalışılmıştır.

2.1. Araştırmanın Amacı

Günümüzde toplumlar, insanların okul hayatında gelişmiş öğrenme becerileri ve kendi kendini yönetebilme yetenekleri, aynı zamanda da çalışma hayatında yaşam boyu öğrenme ve kendi kariyerini geliştirme süreçlerinde aktif olmalarını sağlayacak kabiliyetleri kazanmalarını istemektedir. Buradan hareketle bu araştırmanın amacı, günümüzün gençlerini temsil eden ve Y kuşağı olarak tanımlanan 18-32 yaş arasındaki bireylerin beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisini araştırmaktır.

2.2. Araştırmanın Önemi

İşletmelerde çalışacak insan kaynağı belirlenirken en önemli kriterlerden birisi de potansiyel adayların yaşlarıdır. Aynı zamanda bireylerin yaşları buldukları kuşakların da belirleyicisidir. Bu çalışma Y kuşağının sahip olduğu kariyer uyum yeteneklerinin kariyer gelişimine nasıl bir yön vereceği konusunda bilgi sunacaktır. Ayrıca kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğini etkileyip etkilemediği sorusuna cevap vermeye çalışacaktır. Ülkemizin büyük bir çoğunluğunu ve işletmeler için potansiyel adayları temsil eden Y kuşağının kişilik özellikleri ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin belirlenmesinin hem örgütler hem de bu kuşakta yer alanlar açısından önemli ipuçları vereceği düşünülmektedir. Türkiye’de bu alanda yapılmış araştırmaların sınırlılığı bu araştırmanın önemini daha da artırmakta; kuramsal ve uygulamalı araştırmalara kaynak teşkil etmesi açısından da dikkat çekeceği düşünülmektedir.

2.3. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamını Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde eğitim alan işletme bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmada, Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde eğitim alan işletme bölümü öğrencileri arasından tesadüfi olarak 375 örneklem seçilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerden 278'i normal öğretim, 96'sı ise ikinci öğretim öğrencisidir.

2.4. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Araştırmada, Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde eğitim alan işletme bölümü öğrencileri arasından tesadüfi olarak seçilen örneklem üzerinde anket uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan beş faktör kişilik ölçeği Benet-Martinez ve John (1998) tarafından "Beş Faktör Envanteri" (The Big Five Inventory) ismiyle geliştirilmiş olup "Uyumluluk", "Dışadönüklük", "Nörotiklik (Duygusal Denge)", "Özdisiplin (Sorumluluk)" ve "Gelişime Açıklık" boyutları olmak üzere toplam 44 ifadeden oluşmaktadır (Bennett vd, 1998). Buna ilaveten kariyer uyum yeteneği ile ilgili olarak, Savickas ve Profeli'nin (2012) çalışmasında "uluslararası kariyer uyum yetenekleri ölçeği" olarak adlandırılan, Türkçe yapı geçerlilik çalışması Kantan (2012) tarafından yapılan ve 13 ülkeye mensup 18 araştırmacının ortak çalışması sonucunda oluşturulan ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçekte (Savickas ve Profelie: 2012); kaygı, kontrol, merak, ve güven boyutları olmak üzere toplam 24 ifade bulunmaktadır. Bu araştırmada kariyer uyum yetenekleri ile beş faktör kişilik boyutları arasındaki ilişkiye ilişkin hipotezler regresyon ve anova analizleri ile test edilecektir.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu kısımda araştırmanın örneklemini ile ilgili demografik değişkenler, araştırmanın modeli, hipotezleri ve anketin güvenilirlik tablosu ile araştırmaya katılan çalışanlardan anket yoluyla elde edilen veriler, alt problemlerin çözümlenmesi için gerekli istatistiksel işlemler ve yorumlar yer almaktadır.

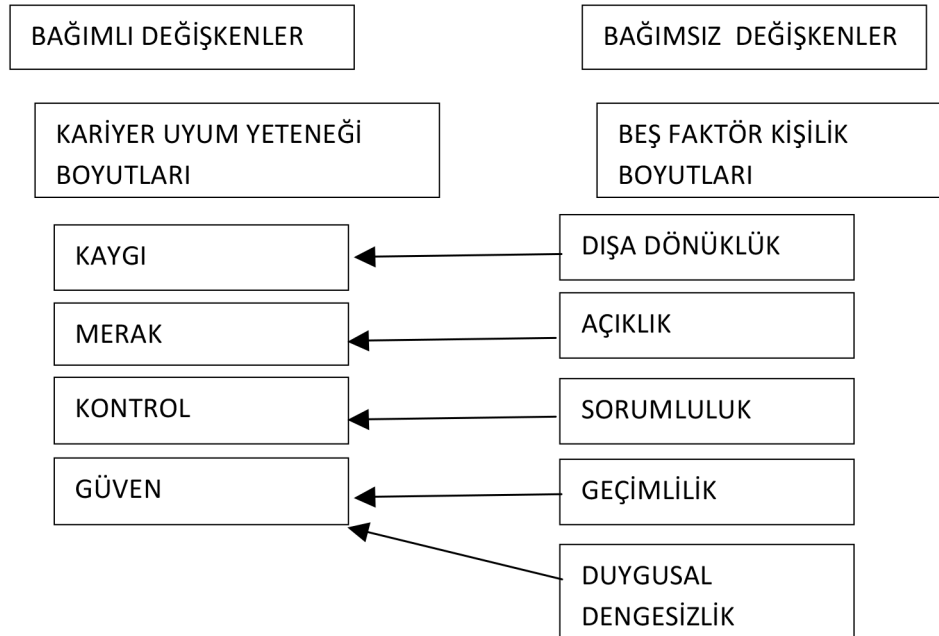
3.1. Araştırmanın Örneklemini ile İlgili Demografik Değişkenler

Araştırmanın örneklemini oluşturan Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin demografik değişkenlerine göre genel dağılımı aşağıda Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya İlişkin Demografik Değişkenler

YAŞ DEĞİŞKENİ			AİLENİN GELİR DURUMU		
	f	%		f	%
18-22	146	39	1000 TL ALTI	82	21,9
23-25	174	46,5	1001-1500	81	21,7
26-32	32	14,5	1501-2000	84	22,5
TOPLAM	374	100	2001-2500	45	12,0
			2500 VE üzeri	82	21,9
			TOPLAM	374	100,0
ÖĞRENİM ŞEKLİ					
BİRİNCİ ÖĞRETİM	278	74,3			
İKİNCİ ÖĞRETİM	98	25,7			
TOPLAM	374	100			

3.2. Araştırmanın Modeli



3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralanmıştır:

H₁: Ankete katılan Y kuşağı öğrencilerin sahip olduğu beş faktör kişilik boyutlarından dışa dönüklüğün kariyer uyum yeteneği boyutlarından kaygı üzerinde etkisi vardır.

H₁2: Ankete katılan Y kuşağı öğrencilerin sahip olduğu beş faktör kişilik boyutlarından dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklığın kariyer uyum yeteneği boyutlarından merak üzerinde etkisi vardır.

H₁3: Ankete katılan Y kuşağı öğrencilerin sahip olduğu beş faktör kişilik boyutlarından sorumluluk ve açıklığın kariyer uyum yeteneği boyutlarından kontrol üzerinde etkisi vardır.

H₁4: Ankete katılan Y kuşağı öğrencilerin sahip olduğu beş faktör kişilik boyutlarından dışa dönüklük ve sorumluluğun kariyer uyum yeteneği boyutlarından güven üzerinde etkisi vardır.

H₁5: Ankete katılan Y kuşağı öğrencilerinden daha düşük gelire sahip olanların yüksek gelirlere sahip olanlara göre kaygı düzeyi daha yüksektir.

3.4. Anketin Güvenilirliği

Tablo-1: Anketlerin İç Tutarlılığı

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği	16	0,881
Beş Faktör Kişilik Ölçeği	44	0,753

3.5. Analiz Sonuçları

Tablo- 2: Y Kuşağı Öğrencilerin Aile Gelir Durumlarına Göre Kaygı Puanları Arasındaki Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	AİLE GELİR ARALIĞI	N	ARİTMETİK ORT.	F	P
KAYGI	1000 TL altı	82	4,0772	2,381	,051
	1001-1500	81	4,3802		
	1501-2000	84	4,0623		
	2001-2500	45	4,1037		
	2500 TL ve üzeri	82	4,1179		
	TOPLAM		374		

Yapılan ANOVA analizindeki Tukey testine göre; analiz sonucunda öğrencilerden 1001-1500 aralığında gelir sahip Y kuşağı öğrencilerde kaygı ortalaması kariyer uyumu açısından yüksek çıkmıştır.

Tablo-3: Kaygı İle Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki Çoklu Regresyon Analizleri

$$R^2 = ,328 \quad \text{AYARLANMIŞ} \quad R^2 = 10,8 \quad F = 8,893 \quad P \text{ DEĞERİ} = ,000$$

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	b KATSAYISI	t DEĞERİ	P DEĞERİ
DIŞA DÖNÜKLÜK	,142	2,384	,018
SORUMLULUK	,018	,296	,767
AÇIKLIK	,106	1,696	,091
GEÇİMLİLİK	,115	1,833	,068
DUYGUSAL DENGESİZLİK	,054	,950	,343

Yapılan çoklu regresyon analizinde Y kuşağı öğrencilerin kariyer uyum yeteneği boyutlarından kaygı ile beş faktör kişilik boyutları olan dışa dönüklük arasında pozitif bir ilişki olduğu t değerinde görülmektedir.

Tablo-4: Kontrol İle Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki Çoklu Regresyon Analizleri

$$R^2 = ,659 \quad \text{AYARLANMIŞ} \quad R^2 = ,434 \quad F = 56,390 \quad P \text{ DEĞERİ} = ,000$$

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	b KATSAYISI	t DEĞERİ	P DEĞERİ
DIŞA DÖNÜKLÜK	,243	5,135	,000
SORUMLULUK	-,019	-,397	,692
AÇIKLIK	,256	5,155	,000
GEÇİMLİLİK	,271	5,445	,000
DUYGUSAL DENGESİZLİK	,104	2,311	,021

Yapılan çoklu regresyon analizinde Y kuşağı öğrencilerin kariyer uyum yeteneği boyutlarından kontrol ile beş faktör kişilik boyutları sorumluluk ve açıklık arasında pozitif bir ilişki olduğu t değerinde görülmektedir.

Tablo-5: Merak İle Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki Çoklu Regresyon Analizleri

$$R^2 = ,732 \quad \text{AYARLANMIŞ} \quad R^2 = ,535 \quad F = 84,746 \quad P \text{ DEĞERİ} = ,000$$

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	b KATSAYISI	t DEĞERİ	P DEĞERİ
DIŞA DÖNÜKLÜK	,260	6,060	,000
SORUMLULUK	,285	6,465	,000
AÇIKLIK	,280	6,225	,000
GEÇİMLİLİK	,100	2,222	,027
DUYGUSAL DENGESİZLİK	,029	,722	,471

Yapılan çoklu regresyon analizinde Y kuşağı öğrencilerin kariyer uyum yeteneği boyutlarından merak ile beş faktör kişilik boyutları olan dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık arasında pozitif bir ilişki olduğu t değerinde görülmektedir.

Tablo-6: Güven İle Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki Çoklu Regresyon Analizleri

$R^2 = ,587$ AYARLANMIŞ $R^2 = ,344$ $F = 38,666$ P DEĞERİ = ,000			
BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	b KATSAYISI	t DEĞERİ	P DEĞERİ
DIŞA DÖNÜKLÜK	,159	3,121	,002
SORUMLULUK	,147	2,806	,005
AÇIKLIK	,343	6,435	,000
GEÇİMLİLİK	,086	1,607	,109
DUYGUSAL DENGESİZLİK	,004	,078	,938

Yapılan çoklu regresyon analizinde Y kuşağı öğrencilerin kariyer uyum yeteneği boyutlarından güven ile beş faktör kişilik boyutları olan dışa dönüklük, sorumluluk arasında pozitif bir ilişki olduğu t değerinde görülmektedir.

SONUÇ

Yapılan araştırmada regresyon analizinde Y kuşağı öğrencilerin kariyer uyum yeteneği boyutlarından kaygı ile beş faktör kişilik boyutları olan dışa dönüklük arasında pozitif, kontrol ile sorumluluk ve açıklık arasında pozitif, merak ile dışa dönüklük, sorumluluk ve açıklık arasında pozitif, güven ile dışa dönüklük, sorumluluk arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca ailesi daha düşük gelir grubunda olan öğrencilerde kaygı ortalaması yüksek çıkmıştır. Kariyer uyum yeteneği, bireyin kariyerini seçmesi, kabullenmesi ve uyum sürecidir. Kişilik doğuştan gelen özellikler olduğundan kariyer gibi insan geleceğinin büyük bir bölümünü içeren bir dönemi doğrudan etkilemektedir. Kuşaklar değiştikçe kariyere bakış açısı da değişmektedir. Tüketim toplumu içinde doğmuş olan ve küreselleşme ile bilgi iletişim teknolojilerini en çok kullanan Y kuşağının diğer kuşaklardan farklı beklentilere, ümitlere ve tercihlere sahip olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın temel sorusu Y kuşağının kariyer uyum yeteneğini etkileyen unsurlardan beş faktör kişilik özelliklerinin dışa dönüklük boyutu kendini daha rahat ifade etme ve sorunları dışa dönük olarak ifade etmektir. Bu bağlamda daha dışa dönük, açık kişilik özelliklerine sahip Y kuşağı gençlerin kariyer uyum becerilerinin yüksek olması beklenmektedir.

Araştırmada düşük gelir seviyesine sahip Y kuşağı gençlerin maddi nedenlerle kariyer uyumunda kaygı düzeylerinin daha yüksek olması beklentilerini etkilemektedir. Kariyer uyum yeteneğinde kaygının artması sonucunda maddi getirileri göz önüne almak Y kuşağının ciddi sorunlarla karşılaşmasına neden olacaktır. Böyle bir durumda da yeniden bir kariyer seçimi yapılması hem maddi hem de manevi (zaman, stres, üzüntü) açıdan çok büyük kayıplara neden olabilecektir. Aynı zamanda bu durum bireyin işinde stres, tatminsizlik, işten ayrılma niyeti, performans düşüklüğü gibi bazı sorunlarla karşılaşmasına neden olabilir. Bu yüzden en başta kariyer seçimi yapılırken sağlam karar-

lar verilmesi, bireyin ilerleyen zamanlarda sorun yaşamasını engelleyecektir. Bu noktada bu çalışma bireyin kendi kişilik özelliklerini tanımasını ve kişilik özelliklerine uygun kariyeri seçmesini kolaylaştıracaktır. Bu araştırmada, Y kuşağının beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer uyum yeteneğini etkilediği sonucu ortaya çıkmıştır. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda Y Kuşağının örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmin düzeyleri ve işten ayrılma niyeti ile ilgili üniversite öğrencileri ya da kamu ve özelde çalışanlar üzerinde durulması literatüre katkı sağlaması açısından anlamlı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akdemir A., Konakay, G., Demirkaya, H., Noyan, A., Demir, B., Ağ, Pehlivan, C., Özdemir, E., Akduman, G., Eregez, H., Öztürk, İ., Balcı, O., (2013). “Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi Ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması” *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi / Cilt:2 / Sayı:2 / Aralık 2013 Journal of Economics and Management Research / Vol:2 / No:2 / December*, 12-42.
- Benet-Martínez V. ve John O.P. (1998). “Los Cinco Grandes Across Cultures And Ethnic Groups: Multitrait Multimethod Analysis Of The Big Five In Spanish And English”. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- Borgatta, E. F. (1964). “The Structure Of Personality Characteristics”, *Behavioral Science*, 9, 8-17.
- Brown, D. (2003). *Career Information, Career Counseling And Career Development*. USA, Allyn and Bacon.
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve Yönetim*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Deniz, Arzu ve Erciş Aysel. (2010). “Kişilik Özellikleri, Hedonik ve Rasyonel Fayda, Marka Duygusu ve Marka Bağlılığı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:24, Sayı:2, S:141-165.
- Duffy, R.D. (2010). “Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students”, *Journal Of Career Assessment*, 18(4), pp. 420-430, 2010.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gökdeniz, İ., Ve Merdan, E., (2011). “Kişilik İle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” *Aksaray Üniversitesi İibf Dergisi*, Temmuz 2011, Cilt: 3, Sayı: 2, 23-35.
- Kanten S. (2012). “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması” *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, yıl: 2012/2, Sayı:1619-20.
- Keleş, H. N., (2011). “Y Kuşağı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Bahçeşehir Üniversitesi Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2 ,s.129-139.
- Kyles D. (2005). “Managing Your Multigenerational Workforce” *Strategic Finance*, Volume: 87, , Issue: 6.
- Kuzgun, Y. (2003), *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Norman, W. T. (1963). “Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings”, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- Onay, M., Ve Zel, U., (2011). “Kişi-Kültür Uyumunun Kariyer Planlaması Üzerindeki Etkileri” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (2) 2011, 265-278.
- Pilavcı D. (2007). “Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı Ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama”. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üni-*

- versitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı.
- Savickas M.L. ve Porfeli E.J. (2012). "The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, And Measurement Equivalence Across 13 Countries". *Journal of Vocational Behavior*, 80, pp. 661-673.
- Savickas M.L. (1997). "Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory". *The Career Development Quarterly*, 45, pp. 247-259.
- Senbir, H. (2004). "Z Son İnsan Mı?", "O" Kitaplar, 1. Baskı, Nisan, İstanbul.
- Skorikov, V., (2007). "Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment", *Journal of Vocational Behavior*, 70, pp. 8-24.
- Somer, O. & Goldberg, L.R. (1999). "The structure of Turkish trait descriptive adjective", *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 421-450.
- Tezcan, M., (1997). *Türk Kişiliği Ve Kültür-Kişilik İlişkileri*, T.C. Kültür Bakanlığı Kültür Eserleri Dizisi, No.191 Ankara.
- Teixeira, M., Bardagi M., Maria Célia Pacheco Lassance a, M.,C., Magalhães c, M., O., Duarte d, M., E., (2012) "Career Adapt-Abilities Scale—Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality" *Journal of Vocational Behavior*, 80, 680–685.
- Tufur, M. (2011). "Türkiye'nin Y Kuşağı", MediaCat Özel Eki, Mayıs.
- Vianen, A.,E.,M., Klehe, U. Koen, J. ve Dries, N., (2012). "Career adaptabilities scale — Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus", *Journal of Vocational Behavior*, article in pres, doi:10.1016/j.jvb.2012.01.002,1-9.
- Yousefi Z., Abedi M., Baghban I., Eatemadi O. Ve Abedi, A. (2011). "Personal and Situational Variables, and Career Concerns: Predicting Career Adaptability in Young Adults, *The Spanish Journal of Psychology*", 14(1), pp. 263-271.