

Araştırma Makalesi

Z Kuşağı Kişilik Tiplerinin İş Değerlerine Etkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma¹

The Effect Of Generation Z Personality Types On Their Work Values: A Research on Teachers

Gönül EROĞLU Gümüşhane İli Milli Eğitim Müdürlüğü ecrineren29@hotmail.com https://orcid.org/0000-0002-9155-9269	Tuğçe ŞİMŞEK Dr. Öğr. Üyesi, Gümüşhane Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi tugce.simsek@gumushane.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-3256-4348
--	--

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
09.01.2024	19.02.2024

Öz

Kişilik bireyi diğerlerinden farklı kılan özelliklerinin tamamıdır. Kişilik ile ilgili kuramlar bu farklılıkların hangi faktörlerden kaynaklandığını, kişiliğin ortaya çıkmasını ve gelişimini ne kadar etkilediğini incelemiştir. Kişilik kuramlarında bireylerin dünyaya geldiği ve yaşadığı dönemin kişiliğin belirlenmesinde belirleyici olabileceği ifade edilmektedir. Dönemin siyasal, sosyal, ekonomik yapısı, teknoloji kullanımı vb. gibi faktörler o dönemdeki bireylerin benzer kişilik özelliklerine sahip olmasına neden olmaktadır. Bir kişilik topluluğunun kuşak olarak adlandırılabilmesi için yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş olması, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış ve benzer ödevlerle yükümlü olmaları gerekmektedir. Her kuşağın kişilik özelliğine göre iş yaşamından beklentileri ve iş değerleri farklılaşmaktadır. Bu çalışmada iş yaşamında yerini yeni almaya başlayan Z Kuşağının kişilik özellikleri ve iş değerleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Kişilik özelliklerini belirlemek için “Beş Faktör Kişilik Ölçeği”, iş değerlerini belirlemek için “İş Değerleri Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma bundan sonraki kuşakların yetiştirilmesinde en büyük etkiye sahip meslek çalışanlarından biri olan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Gümüşhane ilinde bulunan 276 Z Kuşağı öğretmenine anket yapılmış, elde edilen veriler SPSS 22.0 programı ile analiz edilmiştir. Frekans analizi, korelasyon ve doğrusal regresyon analizi ile veriler çözümlenmiştir. Z kuşağı öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kişilik tipleri, İş değerleri, Z kuşağı, Öğretmenler

Abstract

Personality encompasses the whole of the characteristics that distinguish an individual from others. Theories related to personality have examined the factors that contribute to these differences, as well as the extent to which they influence the emergence and development of personality. Personality theories suggest that the period in which individuals are born and live can play a determining role in shaping their personality. Factors such as political, social, economic structure, and technological advancements of a particular era can lead individuals of that period to possess similar personality traits. In order for a group of people to be called a generation, they must be born approximately in the same years, share the conditions of the same age, therefore similar troubles and destinies,

¹ Bu makale Dr. Öğr. Üyesi Tuğçe ŞİMŞEK danışmanlığında Gönül EROĞLU tarafından yazılmış olan Yüksek Lisans Tezine aittir.

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Eroğlu, G. & Şimşek, T., 2024, Z Kuşağı Kişilik Tiplerinin İş Değerlerine Etkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 59(1), 388-412.

and be obliged to similar duties. Each generation's personality traits lead to distinct expectations and work values in the business life. This study aims to explore the relationship between the personality traits and work values of Generation Z individuals who have recently entered the labourmarket. The "Big Five Personality Scale" was used to assess personality traits, and the "Work Values Scale" was used to measure work values. The research focused on teachers, who are among the professionals with the greatest impact on the upbringing of future generations. A survey was conducted with 276 Generation Z teachers in Gümüşhane province, and the data obtained was analyzed with the SPSS 22.0 program. Data were analyzed using correlation and linear regression analysis and frequency analysis. The study found a significant relationship between the personality traits and work values of Generation Z teachers.

Keywords: Personality types, Work values, Teachers, Generation Z

1. Giriş

Kişilik bireyin çevresi ile uyumunu, bütün ilgi, tutum ve yeteneklerini, davranışını, konuşma tarzını, dış görünüşünü içeren kendine has bütünsel bir yapıdır (Baymur, 1994).

Kişiliği anlama yönündeki çabaların hepsinin temeli bir kurama dayanır (Burger, 2006). Kişilik kuramları kişiliğin oluşum ve gelişimini açıklarken kişiliğin oluşumuna etki eden faktörleri ele alarak bunlar arasındaki bağlantıları araştırırlar. Kalıtım, çevresel, sosyal, kültürel, coğrafi faktörler kişiliğin ortaya çıkmasında etkilidir. Belli bir dönem içerisinde bireylerin yaşadıkları ortak olaylar, bu bireylerin benzer karakteristik özellikler göstermesine yol açar. Bu nedenle belirli zaman diliminde doğan, aynı zaman dilimlerinde yaşanan olaylardan etkilenen ortak yaşamışlıklara, düşüncelere sahip olan kuşaklar benzer kişilik özelliklerine sahip gruplardır (Zemke vd., 2013). Ortak zaman diliminde doğan kişilerin bulundukları dönemin koşulları, değerleri, tutumları, yaşam şekilleri ortak bir yapıda şekillendiğinden bir kuşakta yer alan bireyler kendine özgü bazı özellikler, ortak yargı ve algılarla diğer kuşaklardan ayrılmaktadır (Rogler, 2002).

Kişilik özellikleri yaşamın her alanındaki beklenti ve tutumları belirleyen en önemli etkenlerdendir. Her kuşağın farklı kişilik özellikleri taşıması, kuşakların iş değerlerini de etkilemektedir. İş yaşamına bakış tarzları, liderlik beklentileri, başarı algıları, iletişim yöntemleri, değer yargıları her kuşakta farklılaşmaktadır (Aksu ve Doğan, 2020).

Bireyler yaşamlarının farklı alanlarında birçok değere sahiptir. İnsan yaşamındaki en önemli alanlardan biri iş yaşantısı olduğundan iş hayatıyla ilgili “iş değerleri” olarak adlandırılan kavram ortaya çıkar. İş değerleri, ulaşılmak istenen maddi faktörler ile manevi tatmini ifade eden, çalışma hayatında neyin daha önemli olduğunun, doğru ve yanlışların, uygun olan ve olmayan davranışların belirlenmesinde yol gösterici olan, genel değerlerin iş yaşamındaki yansımasıdır (Kavak, 2020).

Literatürde yapılan pek çok çalışma iş yaşamında bir arada olan farklı kuşakların farklı özelliklere ve beklentilere sahip olduklarını göstermektedir (Aksu ve Doğan, 2020; Cook, Hepworth ve Warr, 1981; Çetin ve Karalar, 2016; Ertürk, 2016; Furnham vd., 2005; Kaleli ve Yalçın, 2021; Kubat ve Kuruözüm, 2010; Pekel vd., 2020; Şimşek, 2019; Tomrukçu, 2008; Ünlü ve Çiçek, 2022). Z Kuşağının kişilik özelliklerini tespit etmeye yönelik çalışmalar da literatürde bulunmaktadır (Beyaz, 2020; Düger ve Bayram, 2023; Düzgün, 2022; Erden, 2019; Nas ve Doğan, 2020; Şimşek, 2019). Her kuşağın kişilik özellikleri, iş değerleri ve tutumları, çalışma yaşamından beklentileri birbirinden farklıdır. Bu farklılıklarla birlikte çalışanların kendilerini geliştirme, gerçekleştirme, başarı ve saygınlık ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için örgütlerin uygun ortamları hazırlaması hem çalışanların, hem de örgütlerin etkinliği açısından son derece önemlidir (Kenek ve Sökmen, 2018).

Bu çalışmada iş yaşamında varlığını yeni göstermeye başlayan Z kuşağının kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amaçlanmıştır. Literatürde Z kuşağının kişilik özelliklerini veya iş değerlerini tespit etmeye yönelik çalışmalar öğrenciler üzerinde yapılmıştır (Çevik ve Deniz, 2021; Bekman ve Gündüz, 2022; Pekel vd., 2020; Taş, Demirdöğmez ve Küçükkoğlu, 2017).

. Gelecek kuşakların yetiştirilmesinde şüphesiz en büyük sorumluluk öğretmenlerindir. Bu nedenle Z Kuşağında bulunan göreve yeni başlamış öğretmenlerin kişilik özelliklerini ve iş değerleri ile ilişkisini tespit etmekle literatüre önemli bir katkı sağlandığı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kişilik Kavramı

Bir insanın kendini ve diğerlerini tanımlamak için kullandığı bir kavram olan kişiliğin tanımı üzerine henüz bir uzlaşma sağlanamamıştır (Kurt ve Yıldız, 2021). Bununla birlikte kişiliğin birçok tanımı bulunmaktadır. Türk Dil Kurumu (TDK) kişiliğin tanımını “bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet” olarak ifade etmiştir (www.sozluk.gov.tr, Erişim Tarihi: 20.11.2023). Taymur ve Türkçapar (2012) kişiliği “birey ile başkalarını ayıran, doğuştan getirilebildiği gibi sonradan da edinilebilen, tutarlılık gösteren özelliklerin bütünü” olarak tanımlar. Bir insanın psikolojik yapısının tamamını içine alan kapsamlı bir kavram olan kişilik, bireyin gösterdiği davranışlarını ve kendine has düşüncelerini belirleyen sistemlerin bütünüdür (Hellriegel, 1976).

Kişilik, dış faktörlerin kalıtımla etkileşiminin bir sonucu olarak görülmektedir. Cüceloğlu (1993) kişiliği, diğer bireylerden ayırtıran, bireyin iç dünyasıyla ve dışarda çevresiyle oluşturduğu, tutarlı ve örgütlenmiş bir ilişki şekli olarak tanımlamaktadır.

Kişiliğin ortaya çıkmasında sadece insanın kalıtsal özelliklerinin değil bulunduğu çevrenin etkisi de önemli bir faktördür. İçinde bulunulan toplumun etkisi, bütün insanlarda bulunan bazı ortak nitelikler çevrenin kişilik üzerindeki etkisini gösterir (Tınar, 1999). Benzer görüşler kültürel olaylardaki benzerlik ve ayrılıkları, toplumdaki kişilik yapılarının ortaya çıkmasında temel faktör kabul etmektedir.

2.2. Kişilik Kuramları

Kişiliği anlama yönündeki gayretlerin hepsinin temeli bir kurama dayanır (Burger, 2006). Psikoloji bilimi tarihi boyunca, çeşitli kişilik kuramları üretilmiştir. Her bir yaklaşım, önemli kuramcılar ve araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir ve birbirlerini de etkilemiştir (Cloninger, 2009). Kişiliğin yapısı ve işleyiş şekline dair kişilik kuramcıları tarafından birçok model öne sürülmüştür. Bu modellerin bir kısmı farklı kişilik oluşumlarının nedenlerine yoğunlaşırken, bir kısmı kişiliğin gelişimini etkileyen faktörleri esas almıştır (Burger, 2006).

Tablo 22. Kişilik kuramlarının türleri

Kuram	Kuramcı	Temel Görüşü
Psikanalitik Kuram	S. Freud	Bilinçdışı süreçler kişiliğin temelini oluşturur. Bireylerin farklı davranış göstermelerinin nedeninin bilinçaltı sistem olduğunu savunur. Psikanalitik yaklaşıma göre, insanların önemli davranış farklılıkları bilinçaltında gerçekleşen süreçlerden kaynaklanır.
Freudien Kuramlar	C.G. Jung, A. Adler, E.Erikson, H. S. Sullivan, K. Horney, E. Fromm, A. Freud, M. Klein	Çeşitli sosyal ve kişilerarası faktörler kişiliğin şekillenmesine etki eder.
Davranışçı Kuram	I.Pavlov, J. Watson, B. F. Skinner	Kişilik gözlemlenebilen davranışların incelenmesi ile anlaşılabilir. Bireyin süreklilik gösteren davranış şekillerinin beklentilerin sonucu olarak ve koşullanmayla ortaya çıktığını ileri sürer.

Bilişsel ve Sosyal Bilişsel Kuram	G. Kelly, A. Bandura	Kişilik bireylerin yaşadıkları olaylara yaptıkları yorumlar ve bu olayları değerlendirme şekilleri ile ortaya çıkar. Bu nedenle de bireylerin bilgiyi farklı yöntemlerle işlemesi kişilik özelliklerinin bireyden bireye farklılık göstermesine neden olur.
İnsancıl ve Varoluşçu Kuram	C. Rogers, A. Maslow ve R. May	Her insan gelişime elverişli olarak dünyaya gelir ve doğuştan gelen bu gizil tamamen olumludur. Bireylerin, kendi yaptıklarının sorumluluğun önemli oranda kendilerine ait olduğunu varsayarak, bilinçli bir şekilde davranarak kendisi ve doğasıyla uyumlu olmak için çabaladığını ileri sürer.
Ayırıcı Özellik Kuramı	G. Allport, R. Cattell ve P.T. Costa, R.R. McCare	İnsanların farklı kişiliklere sahip olmaları, kişilik özellikleri arasındaki farklılıklar, belirli ayırıcı nitelikler esas alınarak incelenebilir. Bireyi diğerlerinden farklı kılan kişilik özelliklerinin bireyin ayırıcı özellikleri olduğunu savunur.
Biyolojik Kuram	H. Eysenck	İnsanların kişilik yapısı, genetik yapı, hormonlar gibi insan bünyesindeki çeşitli biyolojik ve kimyasal özelliklerin incelenmesi ile ortaya çıkabilir. Bireylerin farklı kişilik özelliklerine sahip olmasını kalıtsal yapı ve fizyolojik gelişimle betimler.

Kaynak: Burger, 2006.

2.2.1. Ayırıcı Özellik Kuramı

1921 yılında Goldon Willard Allport'un sosyal psikolog olan abisiyle birlikte yürüttüğü çalışmalar sonucunda “ayırıcı özellik” kavramını ortaya çıkararak kuramın temellerini atmıştır. Ayırıcı özellik kuramının temsilcileri G. W. Allport, H. Murray (1938) ve R. Cattell (1968)'dir (Morris, 2002). Goldon Willard Allport'ın ardından Henry Murray ve Raymond B. Cattell yaptıkları çalışmalarla kuramı geliştirmişlerdir (Burger, 2006).

Kişilik özellikleri ayırt ediciliği bir özelliğe sahip olup olmama seviyesine göre belirlenir. Belirli bir kişilik özelliğine sahip olma düzeyine göre bireyler birbirinden ayrışır. Bu durumun doğal sonucu olarak da dünyadaki hiçbir birey aynı kişilik özelliğini göstermez. Böylelikle sonsuz sayıda birbirine benzemeyen kişilikler ortaya çıkmaktadır (Berstein vd., 2011).

Beş Faktör Modeli

Ayırıcı özellik kuramcılarında Robert McCrae ve Paul T. Costa “Beş Faktör Modeli”, “Büyük Beş Faktör”, “Büyük Beşli” gibi isimlerle bilinen kuramını geliştirmişlerdir. Farklı toplumlarda, farklı yaş aralığında gerçekleştirilen çalışmalarla modelin geçerliliği ve tutarlılığı desteklenmiştir. (Goldberg, 1990; Costa ve McCrae, 1992; Digman, 1990; Noller, Law ve Comrey, 1987). Bu modelin kişilik boyutları “sorumluluk, geçimlilik, dışa dönüklük, duygusal dengesizlik, gelişime açıklık” şeklinde sıralanmaktadır. Sorumluluk (özdenetim) boyutundaki bireyler sabırlı, çalışkan, ihtiyatlı, kurallara itaatkâr kişilerdir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002). Aynı zamanda hareket öncesinde çok düşünen, dikkatli, sorumluluk bilincinde olan, güçlü iradeli yapıları vardır (Çiçek ve Aslan, 2020). Bu durumun tersinde bireyler tembel, hırsız, kayıtsız, ihmalcı, egoist özelliklere sahiptir (Doğan, 2013). Geçimlilik (yumuşak başlılık) boyutundaki kişiler yardımsever, mütevazı, sevimli, bağışlayıcı özellikleri taşımaktadır. (John, Naumann ve Soto, 2008). Şefkatli, nazik, fedakâr, işbirlikçi, güven veren, insancıl, güven duyulan, yumuşak huylu, iyi niyetli, yeniliklere açık, uyumlu olmak yine bu boyutun özelliklerindendir (Digman, 1990; McCrae ve John, 1992; Patrick, 2011). Aksi durumda kindar, agresif, merhameti olmayan, karamsar, incelikten yoksun, çıkarlarını öncelikleyen, muhalif, uyumsuz,

tartışmacı kişilik özelliklerinin varlığını ortaya çıkarır (Tomrukçu, 2008; Perry, 2003). Dışa dönüklük Sosyalleşmeyi aşırı seven, kolayca arkadaşlık kuran, meraklı, istekli, lider, canlı, girişken, enerjik ve hayat dolu olma özelliklerine sahiptir (Rubenzer ve Faschinbaur, 2004; Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002; Watson, Clark ve Harkness, 1994). Dışa dönük kişilik özelliği yüksek bireylerde ödüle karşı duyarlılık olduğu ileri sürülmüştür (Lucas, Diener, Grob, Suh ve Shao, 1998). Ayrıca bu kişiler tarafından yapılan işlerin performansının da yüksek olduğu gözlemlenmiştir (Moody, 2007). Dışa dönüklük alanındaki özellikleri zıt yönde olan bireyler içe kapanık, anti sosyal, çekingen, içe dönük kişilik özelliklerini taşır (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002). Duygusal dengesizlik (nörotiklik, nevroitiklik) grubunda olumsuz duygulardan kaynaklı karamsarlık, anksiyete bozukluğu, duygusal değişkenlik, depresyona yatkın yapı, sinirli yapı ile beraber kırılabilir, savunmasız yapıdaki kişiler kategorize edilebilir (Costa ve McCrae, 1992 ; Goldberg, 1993). Diğer yönde olan kişiler ise duygusal açıdan dengeli, öfkelerini ve stresini kontrol ederek sakin kalabilen, özgüvenli bireylerdir (Somer ve ark., 2002). Gelişime açıklık (deneyime açıklık) grubundaki kişiler orijinal, yeniliğe açık, estetik duyguları gelişmiş, yeni yaşam şekillerine açık, meraklı, korkusuz, esnek düşünceli özelliklerini taşır (Çiçek ve Aslan, 2020). Bu alandaki puanı az olan kişiler fikirlerini kolaylıkla değiştiremeyen, tutucu, geleneksel olanı tercih eden, yeniliklere sıcak bakmayan, kapalı görüşlü bireyler olarak tanımlanmaktadır (Benet-Martinez ve John, 1998).

2.3. Kuşaklar

Kuşak kavramına dair ilk bilimsel araştırmalar 1800lü yıllarda Auguste Comte tarafından yapılmıştır. Kuşakların zaman içerisindeki değişimini kuvvetlerin hareketine benzeten A. Comte'den sonra Karl Mannheim kuşak kavramını daha kapsamlı bir şekilde ele alarak tanımını yapmıştır.

Mannheim'e ait olan, Kuşakların Problemleri (The Problem of Generations) isimli çalışmada kuşakların varlığından bahsedebilmenin toplumdaki beş özellik tarafından mümkün olabileceği ileri sürülmüştür. Mannheim'e göre bu beş özellik (Parry ve Urwin, 2011'den aktaran Düzgün, 2022):

- Kültürel süreklilik içerisinde yeni katılımcılar eklenmesi
- Önceki katılımcıların sürekli ortadan kaybolması
- Bir kuşağa ait olan üyelerin, tarihi dönem içerisinde sınırlı bir bölümünde bulunması
- Bu sebeple kültürel mirasın aktarılması zaruriyeti
- Kuşaktan kuşağa geçişin devamlı oluşudur.

Kuşak “dünyanın bütününde sosyal ve ekonomik yapıdan etkilenecek meydana gelmiş zaman aralıkları” olarak da tanımlanabilmektedir. Farklı çevrelerde farklı yetiştirme tarzlarında yetişen birey toplulukları arasında kişilik özellikleri, çalışma biçimleri vb. alanlarda önemli farklılıklar olduğu gözlemlenmektedir (Keleş, 2011).

Kuşakları birbirinden ayıran iki ana faktör; dönem içerisinde gerçekleşen olaylar ve doğumsal orandır. Yeni bir kuşağın ortaya çıkması doğum gerçekleşme oranının değişmemesi veya artmasıyla başlarken, doğum oranının düşmesiyle kuşak son bulmaktadır. Mannheim (1957) ise aynı dönem içinde ortak olayları yaşayan bireylerin ortak bir dünya görüşüne sahip olan gruplar oluşturduğunu ileri sürmektedir (Mannheim 1957'den aktaran Crumpacker, 2007).

2.3.1. Kuşakların Sınıflandırılması

Kuşak; diğer adı ile jenerasyon veya nesil, aynı dönem içerisinde yaşamış, benzer yaşam şeklini, duygu ve düşünceleri deneyimlemiş, içinde bulundukları dönemde yaşanan olaylara göre davranış ve eğilimleri benzer olan bireyler grubudur (Aygün, 2021). Bu tanımdan da yola çıkarak kuşakların belirlenmesinde “ait olma düşüncesi, ortak inanç ve davranışlar, dönemsel zamanlarda aynı yerde bulunma” faktörlerinin etkili olduğu söylenebilir (Howe ve Strauss, 2000).

Tablo 2. Çalışmada kullanılan kuşak sınıflandırması

Doğum Tarihi	Kuşak Adı
1925 ile 1945 seneleri arası	Sessiz Kuşak ya da Gelenekçiler
1946 ile 1964 seneleri arası	Bebek Patlaması (Baby Boomers)
1965 ile 1980 seneleri arası	X Kuşağı
1981 ile 1995 seneleri arası	Y Kuşağı
1996 ve sonrası	Z Kuşağı

Kaynak: Fox, 2011.

2.3.2. Kuşakların Kişilik Özellikleri

Sessiz Kuşak: 1925 yılı ile 1945 yılı arasında dünyaya gelen bireyler “Sessizler, Sessiz Kuşak, Veteranlar, Gaziler, Olgun Kuşak, Yetişkinler, Uyumlu Kuşak, Geleneksel Kuşak, Sadık Nesil, Baby Bomers Öncesi Kuşak, İnşaatçılar, Depresyon Bebekleri, Sanayiciler, Radyo Bebekleri ve GI Joe” olarak da adlandırılmaktadır (Srinivasan, 2012’den aktaran Düzgün, 2022). Düşük özgüvenli, otoriteye saygılı, yardım etmeyi seven, tedbirli, uyumlu kişilik özelliklerine sahiptir (Baykoz, 2021; Srinivasan, 2012; Yıldız, 2021’den aktaran Düzgün, 2022).

Bebek Patlaması (Baby Boomers) Kuşağı: "Boomers" ismi, İkinci Dünya Savaşı sonrasında başlayan ve 1960'lara kadar devam eden doğum oranı "patlaması"nı ifade etmektedir. Bu dönemde ikinci dünya savaşının sona ermesiyle ekonomik yönden rahatlamının yaşanması, bununla birlikte sosyal ve siyasal krizlerin devam etmesiyle bu kuşak büyümeyi ve değişimi benimsemiş bireylerden oluşur (Düzgün, 2022). Rekabetçi, kurallara bağlı, benlik duygusu kuvvetli, kanaat etmeyi bilen kişilik özelliklerine sahip olan Bebek Patlaması kuşağı teknoloji ile tanışan ilk nesildir (Baykoz, 2021; Düzgün, 2022; Yıldız, 2021).

X Kuşağı Kişilik Özellikleri: 1965 - 1980 seneleri aralığında dünyaya gelen kişileri kapsayan X Kuşağı, “Nedenben? , Bumerang Kuşağı, GenX Nesli, Haylaz Nesil, Geçiş Dönemi Çocukları, 13. Kuşak” gibi isimlerle de anılmaktadır (Çetin ve Karalar, 2016). Doğum kontrolünün yaygınlaşması, kürtajın yasallaşması gibi olaylar yüzünden diğer kuşaklar arasında birey sayısı en az olan üye bu kuşaktır. Bu kuşağa “Sandviç Nesli” ya da “Yavaş Nesil” isimleri de verilmiştir (Edge, 2014). Dünyanın güvenli bir yer olmadığını düşünen X Kuşağının kuşkucu, memnuniyetsiz ve özgüvenli kişilik özellikleri vardır ((Baykoz, 2021; Çetin ve Karalar, 2016; Yıldız, 2021).

Y Kuşağı Kişilik Özellikleri: 1981-1995 yılları arasında doğan bireylerden oluşan Y Kuşağı bilişimle ilgili gelişmelerden dolayı “80 Kuşağı, Milenyum Kuşağı (Millennials), www kuşağı, Dijital Kuşak, Net Kuşağı” gibi isimlerle anılmaktadır (Göktaş, 2016). Irak ve Körfez Savaşlarını, doğal felaketleri yaşamakla beraber, Google arama motoru ve MSN sosyal ağ platformu hayata dâhil olmuştur. Cep telefonu, dijital fotoğraf makineleri, kameralar da bu dönemde yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır (Mücevher, 2014). Y Kuşağı bireysel yaklaşımçı, sonuç odaklı, özgürlükçü, narsist, kendine güveni yüksek, sabırsız, sadakat duygusu az, hızı seven bir kuşaktır (Aygün, 2021). Benk ve Şimşek (2023) tarafından yapılan bir araştırmada ise 20-60 yaş arasında bulunan öğretmenlerin işe bağlılıkları ortalaması 3,04 olarak bulunmuştur. Çalışmanın detaylarında, katılımcıların çoğunluğunu oluşturan X ve Y kuşağı öğretmenlerinin ortalamanın üzerinde bir işe bağlılık özelliği taşıdığı görülmektedir.

2.3.2.1. Z Kuşağı Kişilik Özellikleri

1996 ve 2009 yılları arasında doğan bireylerden oluşan, “Sıfır Kuşak, İnternet Kuşağı ya da Gelecek Kuşak” olarak da adlandırılan Z kuşağı sosyal ağ ile doğup büyüdüğünden teknoloji ile iç içedir. El, göz, kulak vb. motor becerileri koordinasyonları çok gelişmiş olduğundan birden fazla işi aynı anda yapabilme becerisine sahiptirler (Mengi, 2011). Ancak tekrarlı ve uzun süreli uygulamalar, sıkılmalarına neden olmaktadır (Penfold 2017’den aktaran Seymen, 2017).

Henüz toplumsal, siyasal ve çalışma hayatında yeni var olmaya başlamakla birlikte var olan potansiyelleri ile tüketim anlamında geleceği şekillendirebileceklerdir. Eğlenceyi erteleyemedikleri için başarıda zorlansalar da kendi belirledikleri koşullarda, öğrenmek istemektedirler (Taş vd., 2017).

Kararsız ve zor tatmin olan Z Kuşağı, internetle fazla zaman geçiren, yüksek özgüvenli, hıza düşkün, özgür, içedönük özellikleri ile diğer kuşaklardan önemli ölçüde ayrılmaktadır (Beyaz, 2020; Toruntay, 2011). Teknoloji ile dünyaya gelip büyüdüklerinden giyilebilir, taşınabilir vb. teknolojik ürünler günlük yaşamlarında vazgeçilmez bir yere sahipken bu durum iletişim tarzlarını da diğer kuşaklardan farklılaştırmıştır (İnal, 2023; Williams, 2010).

Z Kuşağı, kariyer planlamalarından dolayı evliliği yaşamının ileriki yaşlarına ötelemiş ebeveynlerin çocukları olduğundan, farkındalık düzeyi yüksek, bilinçli anne babalar tarafından yetiştirilmektedir. Bu durum Z Kuşağının öğrenme şeklini ve düzeyini etkilemektedir (Aydın, 2020).

Tablo 3. Z Kuşağı özellikleri (Düzgün, 2020; Baykoz, 2021; Yıldız, 2021).

Kuşak	Önemli Olaylar	Özellikler	Alternatif İsimler
• Z Kuşağı	- Instagram - Twitter - Facebook - Gezi Olayları - Irak Savaşı 11 Eylül Olayı - Dijital dünya - Yoğun mekanikleşme	- Teknolojiyle doğan - Gerçekçi - Yaratıcı - İşbirlikçi - Finansal açıdan bilinçli - Küresel fikirli - İş tecrübesi eksik - Teknoloji meraklısı - Olağanüstü yaratıcı - Pratik - Sabırsız - Sadık olmayan - Realist - Çoklu görevleri başarabilme - Görsel olarak öğrenme - Liderlik becerisi - Esnek - Farklı kültürlerle hoşgörülü (çeşitliliğe karşı toleranslı) - Açık görüşlü - Hızlı hareket etme - Daha fazla üretme - Sosyal ağlara önem verme - Bağımsız	- Net kuşağı - Kristal kuşak - Gelecek kuşak - İnternet kuşağı - Kuşak İ - Anında çevrimiçi kuşağı - Yeni sessiz kuşak - Sıfır kuşağı

Kaynak: Düzgün, 2020; Baykoz, 2021; Yıldız, 2021.

2.4. Kuşakların İş Değerleri ve Tutumları

İş değerleri bireylerin çalışanı olduğu meslekle ilişkili inançlarını ve tutumlarını içermektedir. Aynı zamanda iş ile ilgili tercihleri, gayretleri, beklentileri, ihtiyaçları, işine karşı duyduğu istek, verdiği önem olarak da ifade edilebilir (Super, 1969'dan aktaran Liu ve Lei, 2012).

Literatürde yapılan pek çok çalışma iş yaşamında bir arada olan bu kuşakların farklı özelliklere ve beklentilere sahip olduklarını göstermektedir.

Sessiz Kuşaktaki Çalışanların İş değerleri ve Tutumları: Sessiz kuşaktaki çalışanlar emekli olarak bugünkü çalışma dünyasından ayrılmışlardır. Ancak iş dünyasında bulundukları dönem içerisinde emirlere itaat edilmesi gerektiğini düşünen, otoriteye saygılı, istikrar ve güveni önemseyen, sadık, tutarlı, kural ve düzene uyum sağlayan, kariyerlerinde yükselme eğilimleri ve işlerinde uzman olma isteklerinden dolayı işyerinde fedakâr davranışlar sergileyen, çok çalışan, iş değiştirmeyi düşünmeyen çalışanlar olarak yer almışlardır (Crampton ve Hodge, 2009; Kyles, 2005; Srinivasan, 2012).

Baby Boomers Kuşağındaki Çalışanların İş değerleri ve Tutumları: Günümüzde büyük çoğunluğu iş yaşamından ayrılan, en son üyelerinin de çalışma yaşamındaki son yıllarını geçirdiği Baby Bomers Kuşağı çalışanları, sessiz kuşaktaki çalışanlarla işverenlerine ve işlerine bağlılıkları açısından benzerlik göstermektedir. Yine sessiz kuşakta olduğu gibi otoriteye saygı duymakla birlikte daha demokratik bir iş yaşamını benimsemişlerdir. Uyumlu, ekip çalışmasına önem veren, kadın erkek arasında eşitliği gözetken, çevresine karşı duyarlı, iyimser, hırslı, tatminkâr, serinkanlı, iş yaşamında anlam arayışı olan kimselerdir. (Crampton ve Hodge, 2009; Göktaş ve Çarıkçı, 2015; Walker, 2006).

X Kuşağı Çalışanlarının İş değerleri ve Tutumları: Ekonomik krizlerin olduğu, ebeveynlerin her ikisinin de çalıştığı, “bekâr anne” veya “bekâr baba” kavramları ile ilk kez tanışıldığı bir dönemde ergenliğini yaşayan X kuşağı, yetişkinlik döneminde işten ziyade kaliteli bir yaşamı ve aileyi önceliklemekte, iş ve aileyi birbirinden ayrı tutmaktadır (Demirkıran, 2019). Eğitim düzeyleri önceki kuşaklara göre daha yüksek olan X kuşağı, çalışkan, motivasyonu yüksek, bağımsız, otoriteye saygılı, iyimser çalışanlardır (Erden Ayhün, 2013).

Y Kuşağındaki Çalışanların İş değerleri ve Tutumları: Doğumları ile birlikte dünya ile iletişimlerini başlayan, 2000 yılından sonra iş yaşamına giren Y kuşağı, yüksek tekno okur-yazarlıkları ile e-posta ve sosyal ağlar üzerinden iletişim kuran bir kuşaktır. Yaptıkları başarılı işlerin fark edilmesi, takdir görmek, iş ile ilgili kişisel tatmin sağlamak, dünyaya katkı sağlayacak çalışmaların yapılması, Y Kuşağının iş motivasyonuna katkı sağlamaktadır (Keleş, 2011; Şenturan vd., 2016). Öğrenmeye istekli, kendi fikirlerine önem veren, hem kendinden hem işvereninden yüksek beklentileri olan, özgürlüklerine düşkün, ne istediğini ve istediğine nasıl ulaşacağını bilen Y kuşağı otoriteye saygılı olmakla birlikte demokratik şekilde yönetildikleri iş ortamında çalışmayı, bir konuda açıklama yapılmasını istemeyi, yaptığı işlerle ilgili geri bildirim almayı beklemektedirler (Bezdirici, 2012; Etlican, 2012; Göktaş ve Çarıkçı, 2016; Çoban, 2006).

2.4.1. Z Kuşağındaki Çalışanların İş Değerleri ve Tutumları

Çalışma kapsamında iş hayatında yerini almaya başlayan Z Kuşağı çalışmanın odağını oluşturmaktadır. Bu nedenle Z Kuşağı çalışanlarının iş değerleri ve tutumları bu kısımda iş değerlerinin alt boyutları ile birlikte detaylı incelenmiştir. İş ilişkileri boyutunda “iş arkadaşları ve astlar ile ilişkiler, örgüt içi uyum, güvenilirlik, insanlarla birlikte olma ve etkileşim, işin sonuçlarına dair düzenli dönüt alma, yaptığı işi iyi yaptığının başkalarınca bilinmesi, işinde değer görme, adaletli yönetim, topluma katkı, adil değerlendirilme ve ödeme” kavramları irdelenmektedir. Z Kuşağının iş ilişkileri boyutunda değerlendirilmesi şu şekilde özetlenebilir: Duygusal bir yapıya sahip olan Z Kuşağı, yöneticilerine beklentilerini ifade edebilmekte, onlardan düşüncelerinin dinlenilmesini istemektedirler (Mróz, 2020). Mentor eşliğinde çalışmayı, geleneksel ve iş odaklı yöneticilerle çalışmaya tercih etmektedirler. Düşüncelerinin ben merkezli olması, başarılarının takdir edilmesine dair beklenti, konumunda yükselme isteği rekabet ortamını daha sert hale getirebilmektedir (Taş vd., 2017; Pekel vd., 2020). Z Kuşağı çalışanları, çalışma hayatında yaptıkları işlerle ilgili geri bildirim almayı, çalışmalarında takdir görmeyi ve başarının ödüllendirme şeklini bilmek isterler (Özer 2020, Büyüksulu, 2017). Z Kuşağının teknoloji içine doğması nedeni ile değişim hızına ve yeniliklere çabuk adaptasyonu, çoklu iş becerilerine sahip olması, olaylara yüzeysel yaklaşımı, çalışırken eğlenmesi ve takdir beklemesi gibi özelliklerinin

değerlendirilmesi ve yeniliklere açık olunması çalışma hayatınaolumlu yansıyacaktır (Özer, 2020). İş yerlerinde eğlenceli bir çalışma ortamı oluşturmayı istemekte, iş ve özel yaşamı dengede tutmaya özen göstermektedir (Taş vd., 2017; Pekel vd., 2020).

Etkileme ve ilerleme düzeyi boyutunda “bir bütün olarak işletme içerisindeki etki, takım içerisindeki etki, statü, kararlara katılma, ilerleme ve yükselme, kişisel başarı, mesuliyet almaya özendirilme, kişisel gelişim olanakları, bilgi ve beceriye saygı gösterilmesi” kavramları esas alınmaktadır. Bu bağlamda Z Kuşağı bireysel çalışmayı takım çalışmasına tercih ettiklerinden, çalışma alanı olarak bireysel ofislerde çalışmayı istemektedirler (Titko vd., 2020, Şahin 2021). Ortaya çıkan sonucu önemsediklerinden ne zaman ve ne kadar çalışıldığından çok yaratıcılıklarının sergileneceği işleri ve iş yerlerini tercih edeceklerdir (Yazıcı, 2019).

Finansal koşullar ve çalışma koşulları boyutunda izinler, maaş, sigorta, iş güvenliği, çalışma koşullarının iyiliği, işyerince sağlanan sosyal haklar, iş yeri imajı, eğitim ve seminerlere katılım fırsatı gibi özellikler incelenmektedir. Bu bağlamda bireysel ve gönüllülük eğiliminde olan Z Kuşağı çevre sorunlarına ve topluma duyarlı olduğundan sosyal sorumluluğa önem veren şirketleri tercih etmektedir (Agarwal ve Pratiksinh, 2018). Tekno okuryazarlığı çok yüksek olan Z Kuşağı uzaktan çalışma yöntemini tercih etmekte, bu da mali açıdan işletmeleri, kişisel zaman oluşturma açısından çalışanları olumlu etkilemektedir (Şimşek, 2019).

Özerklik ve yeteneklerin kullanımı boyutunda işte bağımsız olma, işinde kişisel özerklik, hürriyet, iş ilgisi, beceri ve yeteneklerini kullanma fırsatı vb. gibi kavramlar ölçülmektedir. Z Kuşağının bu boyuttaki değerlendirilmesi şu şekilde özetlenebilir: Girişimciliğe yatkın olduklarından kendi işlerini kurma isteğindedirler (Şahbaz, 2019). Yaratıcı olmakla beraber, sabırsız olmaları, yaptıkları işten çabuk sıkılmaları nedeniyle zaman ve emek gerektiren mesleklerden uzak durmaktadırlar (Taş vd., 2017; Pekel vd., 2020; Şahin, 2021). Teknolojiyi çok iyi kullanan Z Kuşağı iş hayatında çoklu görevleri tercih etmektedir (Uysal, 2015).

Bununla birlikte Z Kuşağı isteklerine kolayca ulaşabildiğinden elde ettiklerini çabuk tüketmekte ve elindekileri kolayca kıymetsizleşmektedir (Deniz ve Gemlik, 2022). Değişimin çok hızlı olduğu bir dönemde yaşadıklarından, değişimi kolaylıkla kabul edebilmekte, uyum sağlamaktadırlar. Bu da uzun süre aynı işi yapmaktan sıkılmalarına neden olabilir (Taş vd., 2017; Pekel vd., 2020). Dikkat seviyesi düşük olsa da aynı anda birden fazla işi yapan, hafızası güçlü bireylerdir.

2.5. Kişilik Özellikleri ve İş Değerleri İlişkisi

Her kuşağın, kültürel, siyasal, ekonomik, teknolojik olarak farklı dönemlerde dünyaya gelmesi dönem aralığındaki bireylerin farklı kişilik özellikleri taşımasına neden olmuştur. Kişilik özellikleri yaşamın her alanındaki beklenti ve tutumları belirleyen en önemli etkenlerdendir. Her kuşağın farklı kişilik özellikleri taşıması, kuşakların iş yaşamından beklentilerini ve iş yaşamındaki rolünü etkilemektedir. İş yaşamına bakış tarzları, liderlik beklentileri, başarı algıları, iletişim yöntemleri, değer yargıları her kuşakta farklılaşmaktadır.

Mesleğin birey için değerini belirleyen hususlar ihtiyaçlara cevap vermekle de orantılıdır. Farklı kuşakların farklı ihtiyaçları olduğundan iş değerleri de farklılık göstermektedir (Bozgeyikli vd., 2016). Günümüz iş dünyasında sessiz kuşak çalışma hayatından emekliye ayrılmış, Baby Boomers kuşağının son dönem fertleri iş yaşamındaki son yıllarını yaşamaktadır. X ve Y Kuşakları aktif çalışan grubunu oluştururken Z Kuşağı da iş yaşamında henüz çok yeni yer almaya başlamıştır.

Literatürde yer alan çalışmalar da dikkate alınarak H₁ hipotezi oluşturulmuştur. H₁: Z Kuşağı öğretmenlerinin kişilik özelliklerinin iş değerleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

3. Amaç ve Yöntem

3.1. Araştırmanın Önemi

Bireylerin dünyaya geldiği tarih aralıklarına göre belirlenen kuşaklarda benzer kişilik özellikleri görülmektedir. Her kuşağın kişilik özelliğine göre iş yaşamından beklentileri ve iş değerleri farklılaşmaktadır. Bu çalışmada iş yaşamında yerini yeni almaya başlayan Z Kuşağının kişilik özellikleri ve iş değerleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Ulusal yazında yer alan çalışmalarda Z Kuşağını temel

alan araştırmaların örneklemi aktif olarak iş hayatında bulunmayan kişilere odaklanmıştır. Bu çalışma ise iş hayatında yer alacak kişilerden ziyade hali hazırda işinin başında olan Z Kuşağını yansıtmaktadır.

Yapılan literatür taramalarında kuşaklar ile kişilik özellikleri ve iş değerleriyle ilgili çalışmaların bulunduğu görülmektedir (Aksu ve Doğan, 2020; Cook, Hepworth ve Warr, 1981; Ertürk, 2016; Furnham vd., 2005; Kaleli ve Yalçın, 2021; Kubat ve Kuruüzüm, 2010; Pekel vd., 2020; Şimşek, 2019; Tomrukçu, 2008; Ünlü ve Çiçek, 2022). Z Kuşağının kişilik özelliklerini tespit etmeye yönelik çalışmalar da literatürde bulunmaktadır (Beyaz, 2020; Düger ve Bayram, 2023; Düzgün, 2022; Erden, 2019; Nas ve Doğan, 2020; Şimşek, 2019). Z Kuşağı çalışma yaşamında yeni yer almaya başlamasına rağmen henüz çalışma hayatında olmayan Z Kuşağı örneklemi üzerinden iş değerleri ile ilgili sınırlı sayıda çalışma yapılmıştır (Çevik ve Deniz, 2021; Bekman ve Gündüz, 2022; Pekel vd., 2020; Taş, Demirdöğmez ve Küçükoglu, 2017).

Ancak çalışma hayatında yer alan Z Kuşağı çalışanlarının kişilik özelliklerinin iş değerleriyle ilişkilendirildiği bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Kamu çalışanlarının büyük bir kısmını oluşturan, gelecek nesillerin yetişmesinde en önemli paya sahip mesleklerden birinin mensubu olan öğretmenlerin kişilik özelliklerine göre iş değerlerinin tespiti, aynı zamanda öğretmenlerin kişilik özelliklerine göre hangi alanlarda desteklenmesi gerektiğini de ortaya çıkarmaya katkı sunacaktır. Örneklem olarak seçilen meslek grubu olan öğretmenler üzerinde Z Kuşağının kişilik özelliklerini anket yöntemi ile tespit edildiği ve bu kişilik özelliklerine göre gruplandırmalar yapıp mesleki beklentilerle ilişkilendirildiği bir çalışma bulunmamaktadır. Bunun literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada Gümüşhane ilinde resmi ve özel eğitim kurumlarında çalışan Z Kuşağına mensup öğretmenlerin kişilik özelliklerinin tespiti ve kişilik özelliklerine göre iş değerleri araştırılacaktır. Bu çalışma Gümüşhane ilinde resmi ve özel eğitim kurumlarında öğretmenlik yapan Z Kuşağına mensup kişiler ile sınırlıdır. Seçilecek örneklemin temsil ediciliğinin yüksek olacağı varsayılmaktadır. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği ve İş Değerleri Ölçeğine verilen cevaplara göre ilişkilendirme yapılacaktır. Yapılan çalışma öğretmenlerin kullanılan ölçeklerde yer alan maddelere verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

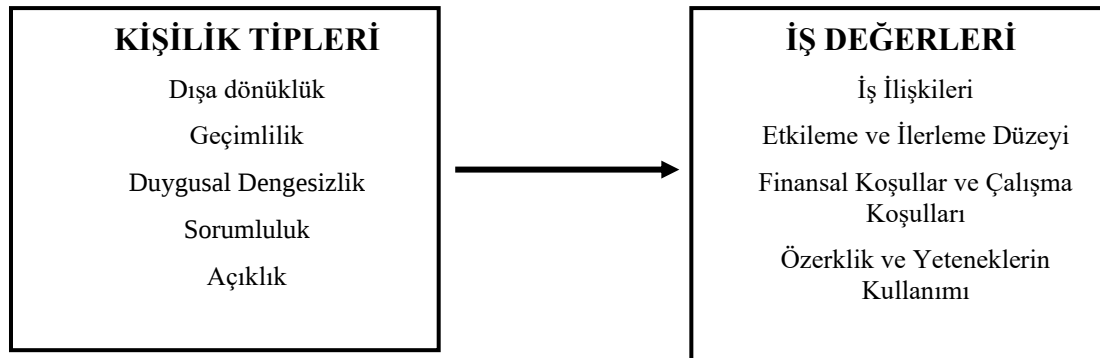
3.3. Araştırmanın Varsayımları

Yapılan çalışma için kullanılan ölçeklerin kavramları amacına uygun olarak iyi ölçtüğü, araştırma için evreni temsil kabiliyeti yüksek bir örneklemin seçildiği, katılımcıların soruları doğru anlayıp samimiyetle yanıtladıkları varsayılmıştır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Yapılan çalışmada ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir. İlişkisel tarama modeli içinde karşılaştırmalı desen ve korelasyonel desen uygulanmıştır. Karşılaştırmalı desende, araştırma ölçek ve alt boyut puanlarına etki eden değişkenler için karşılaştırma analizlerine yer verilecektir. Korelasyonel desende ise kavramlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ve regresyon analizi ile incelenecektir.

3.5. Araştırma Hipotezleri



Şekil 3. Araştırma Modeli

H₁. Z Kuşağı öğretmenlerinin kişilik özelliklerinin iş değerleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1a}: Z Kuşağı öğretmenlerinin her kişilik tipinin iş değerlerinin alt boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır.

3.6. Katılımcılar

Bu araştırmanın katılımcıları amaçlı örnekleme uygun olarak, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Gümüşhane İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı bütün resmi ve özel okul ve kurumlarda görev yapan 1996 yılı ve sonrasında doğan, Z Kuşağında bulunan öğretmenlerden oluşmaktadır. Evrenin bütününe ulaşmanın zaman ve ulaşım kısıtından dolayı örneklem olarak Gümüşhane ilinde bulunan Z Kuşağı öğretmenleri seçilmiştir. Gümüşhane İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okul ve kurumlarda 2022-2023 eğitim öğretim yılında çalışan öğretmenlerden 337 tanesi Z Kuşağı mensubudur. Bu öğretmenlerden 276 tanesi araştırmaya katılmıştır.

Araştırmanın yürütülmesi için Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 26.10.2022 tarihli ve 2022/06 sayılı etik kurul izni alınmıştır.

3.7. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada Gümüşhane ilinde bulunan 276 öğretmen online olarak hazırlanan ve sunulan anketi cevaplandırmıştır. Bu anketlerin hepsi geçerlidir. Evrenin örnekleme karşılama oranı %81.9 olarak bulunmuştur.

3.7.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, katılımcıların cinsiyet, çalıştığı kurumdaki görevi, branşı, çalıştığı okul türü, öğretmen ve okul yöneticiliğinde geçirdiği toplam süreyi tespit etmek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan veri formudur.

3.7.2. Beş Faktör Kişilik Ölçeği

Kişilik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla kullanılan ölçeklerden biri de beş faktör kişilik ölçeğidir. Ülkemizde beş faktör kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş birçok ölçek bulunmaktadır (Horzum vd., 2017). Bu çalışmada Goldberg (1993), John ve Srivastava (1999) esas alınarak Tomrukçu (2008) tarafından hazırlanan ölçek kullanılmıştır. Kullanılan beş faktör kişilik ölçeği beşli likert tipi olup 44 sorudan oluşmaktadır.

3.7.3. İş Değerleri Ölçeği

Yapılan çalışmada iş değerlerin belirlenmesi amacıyla Furnham ve diğerleri (1999) tarafından kullanılan ölçeğin Mantech (1983) tarafından düzenlenen, Tomrukçu (2008) tarafından kullanılan 36 maddelik, beşli likert tipi iş değerleri ölçeği kullanılmıştır.

3.8. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir.

4. Bulgular

Bu bölümde elde edilen verilerin analiz sonuçlarına yer verilecektir.

Tablo 4. Cronbach's alpha değerleri tablosu

Güvenilirlik İstatistikleri		
	Cronbach's Alpha Değer	Madde Sayısı
Kişilik Ölçeği	0.845	44
İş Değerleri Ölçeği	0.973	36

Bu araştırmada Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin güvenirliği Cronbach's Alpha=0.845 ve İş Değerleri Ölçeğinin güvenirliği Cronbach's Alpha=0.973 olarak yüksek bulunmuştur.

Tablo 5. Normal dağılım

	Basıklık	Çarpıklık
Dışa dönüklük	-0.222	-0.185
Geçimlilik	0.191	-0.552
Duygusal Dengesizlik	-0.326	0.039
Sorumluluk	-0.296	-0.275
Açıklık	1.505	-0.656
İş Değerleri Toplam	1.036	-1.333
İş İlişkileri	1.367	-1.141
Etkileme Ve İlerleme Düzeyi	1.587	-1.223
Finansal Koşullar Ve Çalışma Koşulları	1.573	-1.125
Özerklik Ve Yeteneklerin Kullanımı	1.245	-1.451

İlgili literatürde, değişkenlerin basıklık çarpıklık değerlerine ilişkin sonuçların +1.5 ile -1.5 (Tabachnick ve Fidell, 2013), +2.0 ile -2.0 (George ve Mallery, 2010) arasında olması normal dağılım olarak kabul edilmektedir. Değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Verilerin analizinde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklere göre dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	84	30.4
Kadın	192	69.6
Görev		
Okul Müdürü Veya Müdür Yardımcısı	18	6.5
Öğretmen	258	93.5
Branş		
Branş Öğretmeni	152	55.1
Meslek Dersi Öğretmeni	14	5.1
Okul Öncesi Öğretmeni	40	14.5
Sınıf Öğretmeni	70	25.4
Çalışılan Okul Türü		
Anadolu Lisesi	25	9.1
İmam Hatip Ortaokulu ve Lisesi	52	18.8
Mesleki Ve Teknik Liseler	30	10.9

Anaokulu	26	9.4
İlkokul	70	25.4
Ortaokul	73	26.4
Toplam Hizmet Süresi		
0-3 Yıl	105	38.0
3 Yıl Ve Daha Fazlası	171	62.0

Öğretmenlere ait demografik bilgilere bakıldığında; 84'ü (%30.4) erkek, 192'si (%69.6) kadın, göreve göre 18'i (%6.5) okul müdürü veya müdür yardımcısı, 258'i (%93.5) öğretmen olduğu; bransa göre 152'si (%55.1) branş öğretmeni, 14'ü (%5.1) meslek dersi öğretmeni, 40'ı (%14.5) okul öncesi öğretmeni, 70'i (%25.4) sınıf öğretmeni olduğu; çalışılan okul türüne göre 25'i (%9.1) anadolu lisesi, 52'si (%18.8) imam hatip, 30'u (%10.9) mesleki ve teknik liseler, 26'sı (%9.4) anaokulu, 70'i (%25.4) ilkokul, 73'ü (%26.4) ortaokulda görev yaptığı görülmektedir. Toplam hizmet süresine göre 105'i (%38.0) 0-3 yıl arası, 171'i (%62.0) 3 yıldan fazla olarak dağılmaktadır.

Tablo 7. Kişilik tipleri puan ortalamaları

	N.	Ort.	S.S.	Min.	Maks.	α
Dışa dönüklük	276	3.699	0.700	1.710	5.000	0.845
Geçimlilik	276	4.163	0.527	2.110	5.000	0.746
Duygusal Dengesizlik	276	2.350	0.633	1.000	4.000	0.704
Sorumluluk	276	3.993	0.568	2.000	5.000	0.763
Açıklık	276	3.505	0.508	1.400	4.600	0.668

Öğretmenlerin “dışa dönüklük” ortalaması yüksek 3.699 ± 0.700 (Min=1.71; Maks=5), “geçimlilik” ortalaması yüksek 4.163 ± 0.527 (Min=2.11; Maks=5), “duygusal dengesizlik” ortalaması zayıf 2.350 ± 0.633 (Min=1; Maks=4), “sorumluluk” ortalaması yüksek 3.993 ± 0.568 (Min=2; Maks=5), “açıklık” ortalaması yüksek 3.505 ± 0.508 (Min=1.4; Maks=4.6) olarak saptanmıştır.

Tablo 8. İş değerleri puan ortalamaları

	N.	Ort.	S. S.	Min.	Maks.	α
İş Değerleri Toplam	276	159.699	18.998	80.000	180.000	0.975
İş İlişkileri	276	52.960	6.506	29.000	60.000	0.919
Etkileme Ve İlerleme Düzeyi	276	40.174	5.187	19.000	45.000	0.943
Finansal Koşullar Ve Çalışma Koşulları	276	48.420	6.281	20.000	55.000	0.921
Özerklik Ve Yeteneklerin Kullanımı	276	18.145	2.414	7.000	20.000	0.878

Öğretmenlerin “iş değerleri toplam” ortalaması 159.699 ± 18.998 (Min=80; Maks=180), “iş ilişkileri” ortalaması 52.960 ± 6.506 (Min=29; Maks=60), “etkileme ve ilerleme düzeyi” ortalaması 40.174 ± 5.187 (Min=19; Maks=45), “finansal koşullar ve çalışma koşulları” ortalaması 48.420 ± 6.281 (Min=20;

Maks=55), “özerklik ve yeteneklerin kullanımı” ortalaması 18.145 ± 2.414 (Min=7; Maks=20) olarak saptanmıştır.

Öğretmenlerin kişilik ve iş değerleri düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 9. Kişilik tipleri ve iş değerleri puanları arasında korelasyon analizi

		Dışa dönüklük	Geçimlilik	Duygusal Dengesizlik	Sorumluluk	Açıklık
İş Değerleri Toplam	r	0.163**	0.443**	-0.277**	0.347**	0.182**
	p	0.007	0.000	0.000	0.000	0.002
İş İlişkileri	r	0.136*	0.422**	-0.278**	0.345**	0.179**
	p	0.024	0.000	0.000	0.000	0.003
Etkileme Ve İlerleme Düzeyi	r	0.143*	0.409**	-0.238**	0.299**	0.175**
	p	0.017	0.000	0.000	0.000	0.004
Finansal Koşullar Ve Çalışma Koşulları	r	0.184**	0.400**	-0.254**	0.339**	0.183**
	p	0.002	0.000	0.000	0.000	0.002
Özerklik Ve Yeteneklerin Kullanımı	r	0.126*	0.426**	-0.257**	0.280**	0.103
	p	0.036	0.000	0.000	0.000	0.087

*<0.05; **<0.01; Pearson Korelasyon Analizi

Dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık, iş değerleri toplam, iş ilişkileri, etkileme ve ilerleme düzeyi, finansal koşullar ve çalışma koşulları, özerklik ve yeteneklerin kullanımı, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; iş değerleri toplam ile dışa dönüklük arasında $r=0.163$ pozitif çok zayıf ($p=0.007<0.05$), iş değerleri toplam ile geçimlilik arasında $r=0.443$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$), iş değerleri toplam ile duygusal dengesizlik arasında $r=-0.277$ negatif zayıf ($p=0.000<0.05$), iş değerleri toplam ile sorumluluk arasında $r=0.347$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$), iş değerleri toplam ile açıklık arasında $r=0.182$ pozitif çok zayıf ($p=0.002<0.05$), iş ilişkileri ile dışa dönüklük arasında $r=0.136$ pozitif çok zayıf ($p=0.024<0.05$), iş ilişkileri ile geçimlilik arasında $r=0.422$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$), iş ilişkileri ile duygusal dengesizlik arasında $r=-0.278$ negatif zayıf ($p=0.000<0.05$), iş ilişkileri ile sorumluluk arasında $r=0.345$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$), iş ilişkileri ile açıklık arasında $r=0.179$ pozitif çok zayıf ($p=0.003<0.05$), etkileme ve ilerleme düzeyi ile dışa dönüklük arasında $r=0.143$ pozitif çok zayıf ($p=0.017<0.05$), etkileme ve ilerleme düzeyi ile geçimlilik arasında $r=0.409$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$), etkileme ve ilerleme düzeyi ile duygusal dengesizlik arasında $r=-0.238$ negatif çok zayıf ($p=0.000<0.05$), etkileme ve ilerleme düzeyi ile sorumluluk arasında $r=0.299$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$), etkileme ve ilerleme düzeyi ile açıklık arasında $r=0.175$ pozitif çok zayıf ($p=0.004<0.05$), finansal koşullar ve çalışma koşulları ile dışa dönüklük arasında $r=0.184$ pozitif çok zayıf ($p=0.002<0.05$), finansal koşullar ve çalışma koşulları ile geçimlilik arasında $r=0.4$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$), finansal koşullar ve çalışma koşulları ile duygusal dengesizlik arasında $r=-0.254$ negatif zayıf ($p=0.000<0.05$), finansal koşullar ve çalışma koşulları ile sorumluluk arasında $r=0.339$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$), finansal koşullar ve çalışma koşulları ile açıklık arasında $r=0.183$ pozitif çok zayıf ($p=0.002<0.05$), özerklik ve yeteneklerin kullanımı ile dışa dönüklük arasında $r=0.126$ pozitif çok zayıf ($p=0.036<0.05$), özerklik ve yeteneklerin kullanımı ile geçimlilik arasında $r=0.426$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$), özerklik ve yeteneklerin kullanımı ile duygusal dengesizlik arasında $r=-0.257$ negatif zayıf ($p=0.000<0.05$), özerklik ve yeteneklerin kullanımı ile sorumluluk arasında $r=0.28$ pozitif zayıf ($p=0.000<0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur. Diğer değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Her kişilik tipinin iş değerlerinin alt boyutları üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 10. Kişilik tiplerinin iş değerleri üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R²
İş Değerleri Toplam	Sabit	81.832	5.289	0.000	15.164	0.000	0.205
	Dışa dönüklük	-0.078	-1.205	0.229			
	Geçimlilik	0.379	5.220	0.000			
	Duygusal Dengesizlik	0.014	0.206	0.837			
	Sorumluluk	0.182	2.656	0.008			
	Açıklık	0.027	0.438	0.662			
İş İlişkileri	Sabit	28.536	5.349	0.000	14.220	0.000	0.194
	Dışa dönüklük	-0.112	-1.711	0.088			
	Geçimlilik	0.347	4.748	0.000			
	Duygusal Dengesizlik	-0.009	-0.130	0.897			
	Sorumluluk	0.196	2.850	0.005			
	Açıklık	0.037	0.597	0.551			
Etkileme Ve İlerleme Düzeyi	Sabit	19.763	4.572	0.000	12.061	0.000	0.167
	Dışa dönüklük	-0.074	-1.114	0.266			
	Geçimlilik	0.374	5.028	0.000			
	Duygusal Dengesizlik	0.034	0.474	0.636			
	Sorumluluk	0.139	1.983	0.048			
	Açıklık	0.039	0.626	0.532			
Finansal Koşullar Ve Çalışma Koşulları	Sabit	23.703	4.534	0.000	12.245	0.000	0.170
	Dışa dönüklük	-0.032	-0.485	0.628			
	Geçimlilik	0.320	4.306	0.000			
	Duygusal Dengesizlik	0.021	0.298	0.766			
	Sorumluluk	0.187	2.669	0.008			
	Açıklık	0.027	0.437	0.662			
Özerklik Ve Yeteneklerin Kullanımı	Sabit	9.830	4.918	0.000	12.902	0.000	0.178
	Dışa dönüklük	-0.072	-1.084	0.279			
	Geçimlilik	0.414	5.601	0.000			
	Duygusal Dengesizlik	0.010	0.134	0.893			
	Sorumluluk	0.117	1.681	0.094			
	Açıklık	-0.044	-0.705	0.482			
Lineer Regresyon Analizi							

H₁ hipotezine ait regresyon analizi tablosuna göre;

Dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık ile iş değerleri toplam arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=15.164$; $p=0.000<0.05$). İş değerleri toplam düzeyindeki toplam değişim %20.5 oranında dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0.205$). Dışa dönüklük, iş değerleri toplam düzeyini etkilememektedir ($p=0.229>0.05$). Geçimlilik, iş değerleri toplam düzeyini etkilememektedir ($\beta=0.379$). Duygusal dengesizlik, iş değerleri toplam düzeyini etkilememektedir ($p=0.837>0.05$). Sorumluluk, iş değerleri toplam düzeyini etkilememektedir ($\beta=0.182$).

H₁: Z Kuşağı öğretmenlerinin kişilik tiplerinin iş değerleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır. H₁ hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık ile iş ilişkileri arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=14.220$; $p=0.000<0.05$). İş ilişkileri düzeyindeki toplam değişim %19.4 oranında dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0.194$). Geçimlilik, iş ilişkileri düzeyini etkilememektedir ($\beta=0.347$). Sorumluluk, iş ilişkileri düzeyini etkilememektedir ($\beta=0.196$).

Dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık ile etkilme ve ilerleme düzeyi arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=12.061$; $p=0.000<0.05$). Etkilme ve ilerleme düzeyindeki toplam değişim %16.7 oranında dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0.167$). Sorumluluk, etkilme ve ilerleme düzeyi düzeyini etkilememektedir ($\beta=0.139$).

Dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık ile finansal koşullar ve çalışma koşulları arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=12.245$; $p=0.000<0.05$). Finansal koşullar ve çalışma koşulları düzeyindeki toplam değişim %17 oranında dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0.170$). Geçimlilik, finansal koşullar ve çalışma koşulları düzeyini etkilememektedir ($\beta=0.320$). Sorumluluk, finansal koşullar ve çalışma koşulları düzeyini etkilememektedir ($\beta=0.187$).

Dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık ile özerklik ve yeteneklerin kullanımı arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=12.902$; $p=0.000<0.05$). Özerklik ve yeteneklerin kullanımı düzeyindeki toplam değişim %17.8 oranında dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0.178$). Geçimlilik, özerklik ve yeteneklerin kullanımı düzeyini etkilememektedir ($\beta=0.414$). H_{1a}: Z Kuşağı öğretmenlerinin her kişilik tipinin iş değerlerinin alt boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi vardır. H_{1a} hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

5. Tartışma ve Sonuç

Z Kuşağı iş yaşamına yeni eklenmeye başladığından bu kuşağın beklenti, davranış ve tutumları ile kişilik özelliklerinin incelenmesi günümüz dünyasını şekillendirmek ve gelecek nesillere yönelik öngörde bulunabilmek açısından önemlidir. Bununla birlikte Z Kuşağı iş yaşamında yeni yer almaya başladığı için bu kuşak ile yapılan araştırmalar oldukça sınırlıdır. Bu araştırmalar da genellikle geleceğin çalışanları olan Z Kuşağı öğrencileri ile gerçekleştirilmiştir. İlerleyen zamanlarda en büyük çalışan grubunu Z Kuşağı oluşturacaktır. Geçmiş kuşaklarda olduğu gibi gelecek kuşakların da yetiştirilmesinde en büyük role sahip olan öğretmenlerin Z Kuşağı örnekleminde kişilik özelliklerinin, iş yaşamıyla ilgili mesleki değer, tutum ve beklentilerinin irdelenmesi hem bugünün hem de geleceğin dünyasının daha iyi kurgulanmasına ve daha iyi nesiller yetiştirilmesine katkı sağlayacaktır. Ortaya çıkan kişilik özellikleri ve iş değerleri göre gerekli eğitimlerin, yönlendirmelerin yapılması, kişilik özellikleri ile mesleki uyumun sağlanması, öğretmenlerin mesleki doyuma ulaşmasına katkı sunacaktır. Mesleğini en yüksek doyumla ifa eden öğretmenler geleceğin en iyi şekilde inşa edilmesi yönündeki kutsal görevlerini yerine getireceklerdir.

Yapılan çalışmaya katılan Z Kuşağı öğretmenlerinin cinsiyet dağılımının örgün eğitim kapsamındaki okullarda görev yapan öğretmenlerin cinsiyet dağılımı ile benzer olduğu görülmüştür.

Araştırmada Z Kuşağı öğretmenlerinin kişiliğe yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri incelendiğinde ortalaması yüksek olan özellikler “geçimlilik, sorumluluk, dışa dönüklük, açıklık” şeklinde sıralanırken, duygusal dengesizlik ortalaması zayıf olarak tespit edilmiştir.

Z Kuşağının kişilik özelliklerinin araştırıldığı çalışmalar incelendiğinde; Düzgün (2022), Z Kuşağında bulunan üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik ölçeği ile kişilik özelliklerini tespit ettiği çalışmada Z Kuşağı örnekleminde kişilik özelliklerinin geçimlilik, sorumluluk, açıklık (gelişime açıklık), dışa dönük özelliklere sahip olduğunu duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin ise düşük düzeylerde seyrettiği bulgusuna ulaşmıştır. Bu sonuç araştırmamızın sonucu ile örtüşmektedir. Z Kuşağında bulunan bireylerin kişilik özelliklerinin ve kariyer değerlerinin incelendiği Şimşek (2019) tarafından yapılan çalışmada dışa dönüklük ve geçimlilik kişilik özellikleri ile örtüşen; yardımsever, iyi niyetli, hoşgörü, içten, sevecen kişilik özellikleri baskın olarak ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda literatürde belirtilen sonucu destekler bulgulara erişilmiştir.

Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin araştırıldığı çalışmalar incelendiğinde; öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada benzer sonuçlar elde eden Halıcı Karabatak (2018), öğretmenlerin kişilik özelliklerinin sorumluluk, yumuşak başlılık (geçimlilik), dışa dönüklük, deneyime açıklık (açıklık) ve duygusal dengesizlik şeklinde sıralandığını tespit etmiştir. Çiçek ve Aslan (2020), geçimlilik (uyum) boyutunu, şefkat, nezaket, çıkar gözetmeyen, işbirlikçi, güvenen ve güvenilen, fedakar olma gibi özelliklerle tanımlamıştır. Dışa dönük boyutu puanı yüksek olan bireyler enerjik, sıcakkanlı ve yeni sosyal ilişkiler kurabilen kimselerdir (Lounsbury ve Gibson, 2009). Göksal (2022), sınıf öğretmenleri ile beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili çalışmada geçimlilik (uyumluluk) kişilik özelliğinin öne çıktığını vurgulayarak, katılımcıların dışa dönük, sorumluluk sahibi, duygusal dengeli, gelişime açık ve uyumlu oldukları sonucuna ulaşmıştır. Kırdök ve Doğanülkü (2018), öğretmenler ile yaptığı çalışmada Beş Faktör Kişilik Ölçeğini uygulamış ve alt boyutları alınan puanlara göre uyumluluk, sorumluluk, dışa dönüklük, deneyime açıklık, duygusal dengesizlik olarak sıralandığını belirtmiştir. Sünbül (1996), öğretmenlerin niteliği ve eğitimdeki rolleri ile ilgili çalışmada öğretmenlerin Türk kültürüne ve değerlerine özgü bir takım kişilik özellikleri olduğunu, bu özelliklerden bazılarının dostça ve cana yakın davranışlar, sorumluluk olduğunu savunmuştur.

Çalışmada öğretmenlerin “iş değerleri toplam” ortalamasının alt boyutlarda çoktan aza göre dağılım sıralaması iş ilişkileri, finansal koşullar ve çalışma koşulları, etkileme ve ilerleme düzeyi, özerklik ve yeteneklerin kullanımı şeklindedir. Ertürk (2016), öğretmenlerin motivasyonlarını etkileyen faktörleri incelediği çalışmada iş ilişkileri boyutu ile ilişkilendirebileceğimiz çalışma arkadaşlarından ve okul yöneticilerinden takdir beklentilerini, kendilerini başarılı görmelerini, etkileme ve ilerleme boyutu ile ilişkilendirebileceğimiz yaptıkları işin saygın olduğuna ve yapılmaya değer önemli bir iş olduğuna inanmalarını, özerklik ve yeteneklerin kullanımı boyutu ile ilişkilendirebileceğimiz sorumluluk sahibi olmaları, yaptıkları işte yetki sahibi olmalarını içsel motivasyonlarını etkileyen faktörler olarak belirlemiştir. Motivasyonla ilgili finansal koşullar ve çalışma koşulları alt boyutu ile ilişkilendirebileceğimiz “ücret, ödül ve ikramlar” maddelerini en az düzeyde benimsediklerini ifade etmiştir. Şimşek (2019) üniversite öğrencileri örnekleminde Z Kuşağının kişilik özelliklerini ve kariyer değerlerini incelediği çalışmada Z Kuşağında, girişimcilik alt faktörünü en önemli kariyer çapası olarak tespit etmiştir. Diğer kariyer değerleri hizmet veya bir olaya kendini adanmak ve hayat tarzı, teknik fonksiyonel, güvenlik/istikrar ve saf meydan okuma, genel yönetsel yetkinlik ve özerklik/otonomi şeklinde sıralanmaktadır. Aksu ve Doğan (2020), tarafından yapılan çalışmada Z Kuşağının motivasyonunda en etkili faktörün ekonomik araçlar olduğu sonucu elde edilmiştir.

Z Kuşağındaki öğrenciler üzerinde Pekel ve diğerleri (2020) tarafından yapılan çalışmada Z Kuşağı tarafından uzun çalışma zamanları yerine esnek çalışmanın tercih edildiği, sosyal hayata iş hayatı kadar önem verildiği, gerekirse iş değişikliği yapmaktan çekinilmediği, emir almak yerine takımda lider olmayı istedikleri, iş hayatlarının ilk yıllarında ücreti değil eğitim, kariyerde ilerleme, tecrübe edinme fırsatlarına önem verildiğini, kendilerine duyulan güvenin çalışma isteklerini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada kişilik özelliklerinin ile iş değerlerinin alt boyutlarını etkisi incelenmiştir. Dışa dönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk, açıklık ile iş değerleri toplam arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=15.164$; $p=0.000<0.05$).

Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve iş değerleri ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; Kırdök ve Doğanülkü (2018), öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile beş faktör kişilik özelliklerini incelediği

çalışmasında mesleki bağlılıkla sorumluluk, açıklık ve dışa dönüklüğün anlamlı pozitif yönde, duygusal dengesizliğin ise negatif yönde ilişkili olduğunu, uyumlulukla ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Kişilik özellikleri ile iş değerlerini ilişkilendiren çalışmaların her birinde farklı kişilik ve iş değerleri ölçekleri kullanılmıştır. Beş Faktör Kişilik Modeli ölçeği ile yapılan çalışmalarda alt boyutların, farklı iş değerleri ölçeklerinin boyutları ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermektedir (V.D. Cook 2005'ten aktaran Kubat ve Kuruüzüm, 2010). Furnham vd. (2005), beş faktör kişilik özelliklerinden geçimlilik, dışa dönüklük, ve açıklık alt boyutlarının, Mantech'in İş Değerleri Ölçeğinin alt boyutları olan iş ilişkileri, etkileme gücü ve gelişim, finansal koşullar ve çalışma koşulları, özerklik ve yetenekleri kullanımı ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu belirtmiştir. Farklı kuşaklardaki motivasyon araçlarının ve kariyer çapalarının araştırıldığı Kaleli ve Yalçın (2021), Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında dışa dönüklük kişilik özelliği ile yaratıcılık, zihinsel teşvik, başarı, bağımsızlık, prestij, yönetim, ekonomik fayda, güvenlik, çevre, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, yaşam tarzı ve çeşitlilik boyutları arasındaki ilişkinin; uyumluluk kişilik özelliği ile fedakârlık, zihinsel teşvik, başarı, çevre, çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve yaşam tarzı boyutları arasındaki ilişkinin; sorumluluk kişilik özelliği ile fedakârlık, yaratıcılık, zihinsel teşvik, başarı, bağımsızlık, prestij, yönetim, ekonomik fayda, güvenlik ve çevre boyutları arasındaki ilişkinin; duygusal denge ile yönetim ve yaşam tarzı boyutları arasındaki ilişkinin; deneyime açıklık kişilik özelliği ile fedakârlık, yaratıcılık, zihinsel teşvik, başarı, bağımsızlık, yönetim, ekonomik fayda, üstlerle ilişkiler, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, yaşam tarzı ve çeşitlilik boyutları arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kubat ve Kuruüzüm (2010), kişilik özellikleri ile iş değerleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarında iş değerlerini en çok etkileyen boyutları “yaşam tarzı” ve “zihinsel teşvik” olarak tespit etmiştir. Kubat ve Kuruüzüm (2010) Beş Faktör Kişilik Ölçeği ile Süper'in İş Değerleri Ölçeğini kullandığı çalışmasında kişilik özellikleri ile iş değerleri arasında orta düzeyde bir ilişki bulmuştur. Kubat ve Karaüzüm (2010), kişilik özellikleri ve iş değerleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarında kişiliğin sorumluluk ve açıklık boyutlarından etkilendiği, duygusal dengesizlik ile kişilik arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğu, dışa dönüklük boyutunun ise kişiliği en az etkileyen boyut olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Çalışmanın kısıtları: Çalışma Gümüşhane ilindeki Z Kuşağı öğretmenleri ile yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar bu örneklem ile sınırlıdır. Bununla birlikte alan yazında Z Kuşağı öğretmenleri ile ilgili yapılmış başka çalışma olmadığından bu çalışmanın değerli olduğu düşünülmektedir.

Araştırma örneklemindeki öğretmenlerimizin her biri farklı şehirlerde yetişmiştir. Küreselleşen dünyada yetişen Z Kuşağı bireyleri diğer kuşaklara göre dünya genelinde birbirine daha benzer özellikler göstermektedir. Bu da sınırlı sayıda Z Kuşağı öğretmeni ile yapılan çalışmamızın sonuçlarının genelleştirilebileceği anlamına gelmektedir.

Gelecek nesilleri yetiştiren öğretmenlerin kişilik özelliklerinin öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği kişilik özellikleriyle uyumlu olması ve mesleki bağlılıklarının yüksek olması, uygun şartları barındıran bir ortamda öğretim etkinliklerinin de daha iyi olmasına yardım etmektedir. Bir toplumun en önemli kaynağı olan insanın yetiştirilmesi, iyi yetişmiş ve mesleğini seven öğretmenlerle sağlanabilir. Bu çalışmadaki bulgular referans alınarak öğretmenlerimizin mesleki yeterliliklerini ve iş motivasyonlarını arttıracak faaliyetler planlanabilir.

KAYNAKÇA

- Aksu, B. Ç. ve Doğan, A. (2020). Kuşaklar Açısından Motivasyon Araçlarının ve Kariyer Çapalarının Karşılaştırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (2), 2040-2060.
- Aydın A., (2020), Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi, Alfa Yayınları İstanbul, s.79.
- Baymur, F. (1994). Genel Psikoloji (11. Baskı). İstanbul: İnkılap Yayınları.
- Bekman, Ö. G. ve Gündüz, Ş. (2022). Yöneticilerin Z Kuşağından beklentileri ve Z Kuşağının iş yaşamı beklentileri. *International Journal of Management Economics ve Business*, 18(2).
- Benet-Martinez, V., 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.

- Benk, O. ve Şimşek, T. (2023). The Effect of Work Engagement on Emotional Labor: A Study on Teachers. *Journal of Management and Economics Research*, 21(4), 1-16. <https://doi.org/10.11611/yead.1280208>
- Beyaz, R. (2020). Z Kuşağı Tüketicilerin Kişilik Özellikleri ve Bilinçli Tüketim Eğilimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Gençlik Araştırmaları Dergisi* • Aralık 2020 • 8(22) • 51-69
- Bozgeyikli, H. , Derin, S. , Toprak, E. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Mesleki Değer Algıları. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi (UGEAD)*, Haziran, 2016; 2(1):139-156
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik (Çev. Erguvan Sarıoğlu, İ. D.)*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Cloninger, S. (2009). Conceptual issues in personality theory. In P.J. Corr, G. Matthews (Eds.), *Cambridge handbook of personality psychology*, (pp.3-26). New York: Cambridge University Press.
- Cook, J., Hepworth, S. J., Wall, T. D., & Warr, P. B. (1981). A compendium and review of 249 work review measures and their use.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personaltiy assessment in clinical practice: The neo personality inventory. *Psychological Assessment*, 4, 5-13.
- Cüceloğlu, D. (1993). *İnsan Ve Davranışı*. Remzi Kitapevi. İstanbul.
- Çevik, O., Deniz, V. (2021). Z Kuşağının İş Motivasyonu ve Kariyer Algılarına Yönelik Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(24), 287-312.
- Çiçek, İ. Aslan, A.E., (2020). Kişilik Ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi Volume 10, Issue 1 (2020) Cilt 10 Sayı 1 (2020) s. 137-147*.
- Deniz, D. , Gemlik, H. D. (2022). Z Kuşağı Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri Bağlamında İş Hayatına Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*, Yıl: 2022, Cilt: 4, Sayı: 1, Sayfa: 1-11.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: emengence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Düger, Y. S., Bayram, T. (2023). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının İşveren Marka Çekiciliğine Etkisi: Z Kuşağı Bireylerin Kişilik Özellikleri Bağlamında Bir Araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 1055-1078.
- Düzgün, A. (2022). Z Kuşağının Kişilik Özellikleri ile Liderlik Tarzı Beklentisi Arasındaki İlişki *Erciyes Akademi Dergisi*, 2022, 36(1), 408-431.
- Erden Ayhün, S. (2013) Kuşaklar Arasındaki Farklılıklar ve Örgütsel Yansımaları, *Ekonomi ve Yönetim Dergisi Cilt:2 Sayı:1 s. 93-112*.
- Erden, N. S. (2019). "Yeni Nesillere Yeni Öğretim Yöntemleri: Z Kuşağının Öğrenme Stilleri Ve Yükseköğrenim İçin Öneriler," *Journal of Academic Value Studies, Journal of Academic Value Studies*, vol. 3(12), pages 249-257.
- Ertürk, R. (2016). “Öğretmenlerin İş Motivasyonları”. *Eğitim Kuram ve Araştırma Uygulamaları Dergisi*. Cilt 2 (2016) Sayı 3 01-15.
- Fox, A. (2011). “Mixing it up”, *HRMagazine*, May-2011, 22-27.
- Furnham, A., Forde, L. and Ferrari, K. ,(1999), “Personality and work motivation”, *Personality and Individual Differences*, Vol. 26, pp. 1035-43.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Tsaousis, I., Pappas, K. ve Garrod, D. (2005). A Cross-Cultural Investigation into the Relationships between Personality Traits and Work Values, *The Journal of Psychology*, 139, 1, 5-32.

- George, D., & Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative “description of personality”. The big-five factor structure Hall, C.S. & Nordby, V. J. (2016) Jung Psikolojisinin Ana Çizgileri. (E.Gürol, Çev.) İstanbul: Cem Yayınevi.
- Goldberg, L.R. (1993). “The structure of phenotypic personality traits”, American Psychologist, Vol. 48, pp. 26-34.
- Göksal, M. (2022). “Sınıf Öğretmenlerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” Türk Eğitim Araştırmaları Dergisi Yıl: 20 22, Cilt: 3 , Sayı:2, ss.131-146.
- Halicı Karabatak, S. (2018). “Öğretmenlerin Proaktif Davranış Düzeyleri ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” Meczua. Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi. Sayı:3, 2018 s. 48-64.
- Horzum, M. B. , Ayas, T. , Padır, M. A. (2017). Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. Original Article / Özgün Araştırma. Ağustos/ 2017 • 7(2) • 398-408.
- İnal, İ. H. (2023). Z Kuşağında Sosyal Medyanın Karar Verme Davranışları Üzerine Etkisi ve Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü, International Social Sciences Studies Journal 2023 Vol:9 Issue: 108 February.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to integrative big five trait taxonomy: History, measurement and conceptual issues, in handbook of personality: Theory and research. New York: The Guildford Press. Journal of Personalitiy and Social Psychology, 59, 1216-1229.
- Kaleli, B., Yalçın, B. (2021). Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri ilişkisinin kuşaklar kapsamında analizi. Hitit Sosyal Bilimler Dergisi, 14(1), 87-109. doi: 10.17218/hititsbd.902165.
- Kavak, A. B. (2020). Z Kuşağı Çalışanların Çalışma Değerlerinin Belirlenmesine Yönelik Ankara İlinde Bir Alan Araştırması. Çankaya Üniversitesi.
- Kenek, G., ve Sökmen, A. (2018). İş Özelliklerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kariyer Tatmininin Aracı Rolü. İşletme Araştırmaları Dergisi, 10(3), 622–639.
- Kırdök, O., Doğanülkü, H. A., (2018). “Öğretmenlerin Mesleki Bağlılıklarının Yordayıcısı Olarak Kişilik Özellikleri” Educational Sciences Volume 13/19, Summer 2018, p. 1163-1175.
- Kubat, U., ve Kuruüzüm, A. (2010). İş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelenmesi: bir yapısal denklem modelleme yaklaşımı. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(3), 487-505.
- Liu, Y. and Lei, Y. (2012). The Connotation of Work Values: A Preliminary Review. Asian Social Science, 8, 1.
- Lounsbury, J. W. ve Gibson, L. W. (2009). Personal style inventory: A personality measurement System for work and school settings. Knoxville, TN: Resource Associates Inc.
- Lucas, R.E., Diener, E., Grob, A., Suh, E.M., Shao, L. (1998). Cross-cultural evidence for the fundamental features of extroversion: the case against sociability. U.S: University of Illinois at Urbana-Champaign.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the Five-Factor Model and its applications. Journal of Personality, 60(2), 175-215.
- Morris, C.G. (2002). Psikolojiyi Anlamak. Çev. H.B. Ayvaşık, M. Sayıl. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Nas, T. İ., Doğan, A. (2020). Z Kuşağındaki bireylerin kişilik özelliklerinin paternalist liderlik algılarına etkisinde örgüt kültürünün düzenleyici rolü. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(2), 30-60.

- Noller, P., Law, H., & Comrey, A. L. (1987). Cattell, Comrey, and Eysenck personality factors compared: More evidence for the five robust factors?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 775-782.
- Patrick, C. L. (2011). Student evaluations of teachers: Effects of the big five personality traits, grades and the validity hypothesis. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 36(2), 239-249.
- Pekel, B., Çalışkan, F., Doğan, M., Öner, S., Kaya, T., Özyıldız, Z., Erbay, E. (2020). Z Kuşağı Öğrencilerinin İş Hayatı Kişilik Özelliklerinin ve İş Beklentilerinin Belirlenmesi: Ankara Üniversitesi Örneği, *Sağlık Hizmetlerinde Kuram ve Uygulama Dergisi* Cilt: 1 Sayı: 1 2020.
- Perry, S. R. (2003), *Dki Hkxe Petuqncnt{ Vtcktu cnf Yqtk Dtkxe cu Ptefketqtu qh Afqneueent Aecfeoke, Pethqtocnee*, Doctorate Dissertation, The University of Tennessee, Tennessee.
- Rogler, L. H. (2002). Historical generations and psychology: The case of the Great Depression and World War II. *American Psychologist*, 57(12), 1013.
- Rubenzon, S. J., & Faschingbauer, T. R. (2004). *Personality, character & leadership in the white house: Psychologists assess the presidents*. Washington: Brassey's Inc.
- Seymen, A. F. (2017). Y ve Z kuşak insanı özelliklerinin Milli Eğitim Bakanlığı 2014-2019 stratejik programı ve TÜBİTAK vizyon 2023 öngörülleri ile ilişkilendirilmesi. *Kent Akademisi*, 10(32), 467-489.
- Somer, O., Korkmaz, M., Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerinin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17 (49), 21-33.
- Sünbül, A. M. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(4). s. 597-608.
- Şenturan, Ş., Köse, A., Dertli, E., Başak, S., & Şentürk, N. (2016). X ve Y kuşağı yöneticilerinin iş değerleri algısı ve farklılıkları üzerine inceleme. *Business and Economics Research Journal*, 7(3), 171-182.
- Şimşek, G. (2019). "Z Kuşağının Kişilik Özellikleri ve Kariyer Değerlerinin İncelenmesi (Beykent Üniversitesi Öğrencileri Örneği)". Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı.
- Taymur, İ., Türkçapar, M. H. (2012). Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 154-177.
- Taş, H. Y., Demirdöğmez, M., & Küçüköğlü, M. (2017). Geleceğimiz olan Z Kuşağının çalışma hayatına muhtemel etkileri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 1031-1048.
- Tınar, M.Y. (1999). "Çalışma Yaşamı ve Kişilik", *Mercek Dergisi*, Sayı: 14, Mess Yayınları.
- Tomrukçu, B. (2008). "Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme". Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Toruntay, H. (2011). *Takım Rollerini Çalışması: X ve Y Kuşağı Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- URL-1, <https://sozluk.gov.tr>.
- Uysal, Y. (2015). Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin iş değerleri üzerine etkisi (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Ünlü, G., Çiçek, H. (2022). Z Kuşağının A ve B Tipi Kişilik Özelliklerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 20(45), 694-723.
- Watson, D., Clark, L. A., & Harkness, A. R. (1994). Structures of personality and their relevance to psychopathology. *Journal of Abnormal Psychology*, 103, 18-31.
- Williams, S. (2010). Welcome to generation Z. *B&T Magazine*. 60, 2731.

Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2013). Generations at work: Managing the clash of Boomers, Gen Xers, and Gen Yers in the workplace. Amacom.

Research Article**Z Kuşağı Kişilik Tiplerinin İş Değerlerine Etkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma²***The Effect Of Generation Z Personality Types On Their Work Values: A Research on Teachers*

Gönül EROĞLU Gümüşhane İli Milli Eğitim Müdürlüğü ecrineren29@hotmail.com https://orcid.org/0000-0002-9155-9269	Tuğçe ŞİMŞEK Dr. Öğr. Üyesi, Gümüşhane Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi tugce.simsek@gumushane.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-3256-4348
---	---

Extensive Summary**Introduction**

Personality is a unique holistic structure that includes the individual's harmony with his/her environment, all his/her interests, attitudes and abilities, behavior, speech style and appearance (Baymur, 1994). All efforts to understand personality are based on a theory (Burger, 2006). Personality theories explain the formation and development of personality and investigate the connections between the factors affecting the formation of personality. Heredity, environmental, social, cultural and geographical factors are effective in the emergence of personality. The common events experienced by individuals in a certain period cause these individuals to show similar characteristics. Therefore, generations are groups with similar personality traits (Zemke et al., 2013). Individuals have many values in different areas of their lives. Since one of the most important areas of human life is work life, the concept of "work values" related to work life emerges. Work values are the reflection of general values in work life, which express the desired material factors and spiritual satisfaction, which guide in determining what is more important in working life, right and wrong, appropriate and inappropriate behaviors (Kavak, 2020). Many studies in the literature show that different generations that come together in business life have different characteristics and expectations (Aksu ve Doğan, 2020; Cook, Hepworth ve Warr, 1981; Ertürk, 2016; Furnham vd., 2005; Kaleli ve Yalçın, 2021; Kubat ve Kuruüzüm, 2010; Pekel vd., 2020; Şimşek, 2019; Tomrukçu, 2008; Ünlü ve Çiçek, 2022). Each generation has different personality traits, work values and expectations from working life. In this study, it is aimed to determine the relationship between the personality traits and work values of Generation Z, which has just started to show its presence in business life. In the literature, studies to determine the personality traits or work values of Generation Z were conducted on students. Teachers undoubtedly have the greatest responsibility in raising future generations. For this reason, it is thought that an important contribution to the literature has been made by determining the personality traits of the new teachers in Generation Z and their relationship with their work values.

Purpose and Methodology

Similar personality traits are observed in the generations determined according to the date intervals in which individuals were born. According to the personality traits of each generation, expectations from business life and work values differ. In this study, the relationship between the personality traits and work values of Generation Z, which has just started to take its place in business life, was

² Bu makale Dr. Öğr. Üyesi Tuğçe ŞİMŞEK danışmanlığında Gönül EROĞLU tarafından yazılmış olan Yüksek Lisans Tezine aittir.

examined. In the studies in the national literature, the samples of the studies based on Generation Z are focused on people who are not actively involved in business life. This study, on the other hand, reflects Generation Z who are already at work rather than those who will take part in business life.

There is no study in the literature in which the personality traits of Generation Z employees in working life are associated with work values. Determining the work values of teachers, who constitute a large part of public employees and who are members of one of the professions that have the most important share in raising future generations, according to their personality traits will also contribute to revealing in which areas teachers should be supported according to their personality traits. There is no study in which the personality traits of Generation Z are determined by questionnaire method on teachers, the professional group selected as the sample, and groupings are made according to these personality traits and associated with professional expectations. It is thought that this will contribute to the literature.

The participants of this study consisted of 276 teachers in Generation Z, born in 1996 and later, working in all public and private schools and institutions affiliated to Gümüşhane Provincial Directorate of National Education in the 2022-2023 academic year. This sample group answered the questionnaire prepared and presented online. All of these questionnaires are valid. The ratio of the population to the sample was found to be 81.9%. In the study, Personal Information Form was used to determine the participants' gender, position in the institution, branch, type of school, total time spent as a teacher and school administrator, 44-item Five Factor Personality Scale prepared by Tomrukçu (2008) based on Goldberg (1993), John and Srivastava (1999) to determine personality traits, 36-item Work Values Scale used by Furnham et al. (1999), edited by Mantech (1983) and used by Tomrukçu (2008) to determine work values. The data obtained in the study were evaluated in computer environment through SPSS 22.0 statistical program. AMOS 25 program was used for confirmatory factor analysis of the scales. Frequency and percentage analyses were used to determine the descriptive characteristics of the teachers participating in the study, and mean and standard deviation statistics were used to analyze the scale. Kurtosis and Skewness values were analyzed to determine whether the research variables were normally distributed.

Hypotheses of the research

H1. Generation Z teachers' personality traits have a statistically significant effect on their work values.

H1a: Each personality type of Generation Z teachers has a statistically significant effect on the sub-dimensions of work values.

Findings

In the research, the effect of personality types on the sub-dimensions of work values was examined. It has been observed that personality types have a significant effect on work values.

Discussion and Conclusion

The study, which was conducted to examine the effect of personality traits of Generation Z teachers on their work values, was based on the assumption that the sub-dimensions of personality traits affect the sub-dimensions of work values. In the study, the effect of personality traits on the sub-dimensions of work values was examined. The regression analysis conducted to determine the cause and effect relationship between extraversion, agreeableness, emotional instability, conscientiousness, openness and total work values was found significant. Extraversion does not affect the total level of work values. Agreeableness increases the total level of work values. Emotional instability does not affect the total level of work values. Responsibility increases the total level of work values. H1: Generation Z teachers' personality types have a statistically significant effect on their work values. The hypothesis is accepted.

The regression analysis conducted to determine the cause and effect relationship between extraversion, agreeableness, emotional instability, conscientiousness, openness and work relationships was found significant. Responsibility increases the level of labor relations. The regression analysis to determine the cause and effect relationship between extraversion, agreeableness, emotional instability, conscientiousness, openness and the level of influence and advancement was found to be significant. Responsibility increases the level of influence and advancement. The regression analysis conducted to determine the cause and effect relationship between extraversion, agreeableness, agreeableness,

emotional instability, responsibility, openness and financial conditions and working conditions was found significant. Agreeableness increases the level of financial conditions and working conditions. Responsibility increases the level of financial conditions and working conditions. The regression analysis to determine the cause and effect relationship between extraversion, agreeableness, agreeableness, emotional instability, conscientiousness, openness and the use of autonomy and abilities was found to be significant. Agreeableness increases the level of autonomy and the use of abilities.