



# Middle Black Sea Journal of Communication Studies

International Peer-Reviewed Journal

<http://dergipark.gov.tr/mbsjcs>



Research/Araştırma

Middle Black Sea Journal of Communication Studies. 2020. 5(2): 96-107.



## Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlaması: Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Öğrencileri Örneği<sup>1</sup>

**Şule Eren<sup>2</sup>**

Hitit Üniversitesi,

Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü

**Sinan Kaya<sup>3</sup>**

Ondokuz Mayıs Üniversitesi,

İletişim Fakültesi, Gazetecilik Bölümü

### Özet

Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer planlamaları ile ilişkili faktörleri incelemektir. Bu kapsamda üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması kavramına yönelik geliştirdikleri analogiler, kariyer planlamalarını etkileyen faktörler, kişilik özellikleri ve gelecek beklentileri, Schein'in kariyer değerleri çerçevesinde incelenerek değerlendirilmiştir. Çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden, olgubilim araştırmasıdır. Araştırmanın çalışma grubunu, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Bölümü'nde öğrenim görmekte olan 16 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri odak grup görüşmesi yöntemiyle toplanmış, elde edilen veriler ise içerik analiz yöntemi kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmanın sonuçları, katılımcıların kariyer planlamalarında genellikle kolay ve hızlı bir şekilde meslek edinme düşüncesinin olduğunu göstermiştir. Ayrıca, katılımcıların kendilerine ait yeterlikleri, özellikleri ve seçtikleri meslekleri yeterince tanımadıkları belirlenmiştir. Katılımcılar henüz bir meslekte kariyerlerine devam etmiyor olmasına rağmen; Schein'in kariyer değerlerinden girişimcilik/yaratıcılık, kendini adama ve hayat tarzı değerlerinin, kariyer planlamalarında etkili olan baskın faktörler olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer, kariyer planlaması, kariyer değerleri, schein'in kariyer değerleri, odak grup.

<sup>1</sup> Bu makale, 4 Mayıs 2018 tarihinde gerçekleştirilen 16. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi Sempozyumu'nda sözlü olarak sunulan ve tam metni basılmayan "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Çalışma: Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Öğrencileri Örneği" başlıklı tebliğin içeriği geliştirilerek ve kısmen değiştirilerek üretilmiş halidir./ This article is the final version of an earlier announcement called "16th National Office Management and Secretarial Congress Symposium" held on May 4, 2018, the content of which has now been developed and partially changed.

<sup>2</sup> Öğr. Gör., Tel.: +90 364 222 1555 -3630, E-Mail Adresi: [suleeren@hitit.edu.tr](mailto:suleeren@hitit.edu.tr)

<sup>3</sup> Dr.Öğr. Üyesi, Tel.: +90 362 312 1919 -7920, E-Mail Adresi: [sinan.kaya@omu.edu.tr](mailto:sinan.kaya@omu.edu.tr)

## Career Planning of University Students: An Example of Office Management and Executive Assistance Students

### Abstract

The aim of this study is to examine the factors associated with career planning of university students. In this context, the analogies developed by the university students for the concept of career planning, the factors affecting their career planning, personality traits and future expectations were evaluated and evaluated within the framework of Schein's career values. The study is a phenomenological study of qualitative research methods. The study group consisted of 16 students who were studying at Hitit University, Vocational School of Social Sciences, Office Management and Executive Assistantship. The data of the study were collected by focus group interview method and the collected data were analyzed by using content analysis method. The results of the study showed that the participants were generally thinking about getting a profession quickly at the same time in their career planning. In addition, it was determined that the participants did not know their qualifications, qualifications and the professions they chose. Although the participants are not actively continuing their careers in an occupation; Schein's career values, entrepreneurship/creativity, dedication and lifestyle values were the dominant factors influencing career planning.

**Key Words:** Career, career planning, career values, schein's career values, focus group.

© 2020 OMU

### 1. Giriş

Kariyer “yol”, “koşu yeri”, “geçit” gibi anlamları içeren İngilizce “career” sözcüğünün Türkçe sözlükte karşılığı olarak kullanılmaktadır (İbicioğlu, 2011: 12). Kariyer yalnızca iş değil, bireylerin sosyal hayatlarından etkilenen ve çalıştıkları kurumlarca yönetilen gelişim sürecindeki duygu, davranış ve tutumları içeren aktif bir çabadır. Kariyer kavramı ile ilgili yapılmış olan tanımlara bakıldığında “çalışma yaşamında ilerleme sağlayıcı bir başarı elde edebilmek amacıyla bireyin izlediği yol, süreç veya çalıştığı alan” olarak ifade edilmektedir. Kariyer sözcüğü yerine göre kişisel yükselme ya da kişinin meslekteki gelişimi anlamlarında kullanılmaktadır (Noe, 2009: 22). “Kariyer” kelimesi ülkemizde “iş” ve “meslek” kelimelerinin tam karşılığı olarak kullanılmaktadır. Bireylerin mesleki alanlarında dikey yükselme geleneği, bilgi toplumunda değişmeye başlamıştır, bireyler farklı farklı alanlarda kendilerini geliştirmek durumunda kalmakta ve meslek alanlarında yatay ilerlemeleri de mesleki gelişmeleri içinde düşünülmektedir (Yılmaz vd., 2012: 19). Günlük hayatta kariyer, ilerlemek, meslek, iş hayatı, başarı, bireyin iş yaşamı boyunca üstlendiği roller ve bu roller ile ilgili deneyimler anlamlarında kullanılmaktadır. Kariyer tek başına dikey yönlü bir gelişim şeklinde düşünülmemelidir. Çünkü kişiler sabit konumda çalışırken de alanları ile ilgili donanımlarını artırarak kariyerini geliştirebilir. Kişinin iş hayatı ile alakalı her türlü deneyimi kariyer sağlamaktadır. Kişinin kariyeri değerlendirilirken var olan bir standart yoktur. Başarılı, hızlı veya başarısız, yavaş ilerleme kastedilmez (Çiftçi ve Cevher, 2014: 222). Bireylerin iş hayatı boyunca herhangi bir iş kolunda başarılı olması, ilerlemesi, tecrübe ve maharet edinmesine dair bir kavram olarak kariyer; bireyin çalışma yaşamındaki konumlar, bu konumlar ile ilgili tutumu, davranışları ve yaptığı işleri kapsamaktadır (Sağdıç ve Demirkaya, 2009: 246).

Bireylerin meslek seçiminde de büyük önem taşıyan kariyer, insanın doğumundan, yetiştirilmesine, ebeveynlerinin ve akrabalarının tutumundan, ailesinin pozitif ya da negatif yönlendirmesine, eğitiminden, bireysel özelliklerine kadar birçok değişkenin etki ettiği bir kavram olarak ifade edilmektedir (Özdemir ve Mazgal, 2012: 99). Bireyin kariyer tercihi, istek ve ihtiyaçları ile alakalı alanını ve yeteneklerini en doğru noktada birleştiren bir seçimdir. Böyle bir tercihin sonunda çalışan kişi, işinden tatmin olurken daha yüksek performansla işini sürdürür. Aynı zamanda kendisinin değerli olduğunu, anlamlı ve önemli bir işte çalıştığını, yaptığı işe ve çalıştığı ortama değer kattığını düşünür (Barutçugil, 2004: 25).

Kariyer seçimi, günlük hayatta sıkça karşılaştığımız, bireyin hayatında vermek zorunda olduğu en önemli kararlar arasında yer almaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalar, genç bireylerin edinmiş oldukları bilgi birikimi, kariyer hedefinde belirlemiş olduğu muhtemel işe karşı duyduğu ilgi, sahip olduğu değerler ile yaşayacağı tatmin gibi faktörler ile kişisel özelliklerinin meslek seçimi kararında etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bireylerin sosyo-ekonomik durumları ve

ailelerinin tercihlerine etkisi gibi etkenlerde ülkeden ülkeye, kültürden kültüre farklılık göstermekte ve meslek seçiminde etkili olabilmektedir (Genç, Kaya ve Genç, 2007: 53).

Anılan'a göre; "kişiler, planlama yaparak kariyerini seçerken birçok faktörden de etkilenmektedir. Bunlar; yaş, cinsiyet, sahip olduğu karakter özellikleri, ailesi, kardeş sayısı, yakın ilişkide bulunduğu kişiler, okul öncesi ve okul dönemindeki eğitimi, ihtiyaçları, sahip olduğu ilgileri ve değerler sistemi, benlik kavramı, genel ve özel yetenekleri, diğer kişilik özellikleri, içinde yaşadığı çevrenin özellikleri, ekonomideki mevcut iş alanları ve istihdam koşulları ile piyasadaki arz ve talep durumu gibi çeşitlilik göstermektedir" (Anılan, Çemrek ve Anagün, 2008: 339). Dolayısı ile bunlarla ilişkili olarak da kazanılan bireysel özellikler ön plana çıkmaktadır. Kişiliğin, karakterin oluşumunda etkili olan duygu, düşünce ve başarılar, psikolojik güç gibi öğeler kişinin kariyer tercihi serüveninde kendini göstermektedir. Kişiliğin kariyer seçimine yönelik etkisi üzerine hazırlanmış olan birçok model bulunmaktadır. Schein'in Kariyer Değerleri çerçevesinde oluşturulan Kariyer Çapaları Modeli, meslek ve kariyer seçiminde etkili olduğu kabul edilen değerlere ilişkin en geniş kabul gören modellerden biridir (Gezen ve Köroğlu, 2014).

### **1.1. Schein' in Kariyer Değerleri**

"Kariyer değerleri (career anchors)" kavramı 1961 yılında "Edgar Schein" tarafından Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde gerçekleştirmiş olduğu bir araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır. Schein'e göre kariyer değerleri, kişinin kendisinin farkına vardığı kapasite ve kabiliyetleri, temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlarından meydana gelen benlik kavramıdır. Bireye has özellikleri içeren bu birleşim, kişilerin kariyer tercihlerinde oldukça önemli rol oynamaktadır (Bayram, Gürsakal ve Aytaç, 2012: 188). "Kariyer değerleri" Schein tarafından üç boyut üzerinden değerlendirilmektedir. Bunlar, "yetenek temelli değerler, ihtiyaç temelli değerler ve değer temelli değerler" şeklinde boyutlandırılmıştır (Batur ve Adıgüzel, 2014: 338). Çalışmanın orijinalinde Schein, Kariyer Değerleri Kümesi'ni beş grupta toplamıştır. Ancak sonrasında daha farklı ve geniş mesleki gruplarla yapılan çalışmalarda ilave üç grup daha kariyer değerlerine eklenmiştir. Edgar Schein'in geliştirmiş olduğu kariyer değerleri şunlardır:

#### **1.1.1. Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik**

Teknik veya fonksiyonel kariyer değerine sahip olan bireyler için başarının tanımı, yetenekli oldukları alanda uzmanlaşmak ve uzmanlaştıkları alanda en iyi olmak için mücadeleci olmaktır. En belirgin kariyer değeri, çalışmakta olduğu işe ve göreve daima yönelik olmak, teknik becerilerini, yapabildiklerini gösterme isteğidir.

#### **1.1.2. Genel Yönetsel Yetkinlik**

Duygusal denge ve iyi ilişkiler geliştirme ve aynı zamanda problem çözme konusunda becerikli kişiler genel yönetsel yetkinlik kariyer değerine sahip kişilerdir. Bu grup içinde bazılarının ilk hedefi, idari yeteneklerini geliştirmek olmasına karşın, bazıları yönetici olmak için ekstra çaba harcarlar ve kariyer deneyimlerinin bu konuda yeterli olduğuna inanırlar.

#### **1.1.3. Girişimcilik/Yaratıcılık**

Girişimcilik veya yaratıcılık kariyer değerine sahip kişiler, bireysel olarak üretmekten, meydana getirmekten zevk alan, kendine ait işi yapma isteği yüksek olan kişilerdir. Bu bireyler uğraşlarından çabuk sıkılırlar ve projeden projeye koşmayı yeni şeylerle uğraşmayı severler. Yönetmekten ve yönetilmekten hoşlanmayan bu bireyleri kendilerini heyecanlandıracak yeni buluşlarla uğraşmak daha mutlu etmektedir.

#### **1.1.4. Güvenlik/İstikrar**

Bu kariyer değerine sahip kişilerin iş ve istihdam güvenliği, kariyer seçiminde en belirleyici etkiye sahiptir. Güvenlik değerini önemseyen bu kişiler, geleceklerinin garanti altında olmasını isterler. Bu kişiler için güvenlik demek iş güvenliği demektir, daimi iş garantisi sağlamak için kamuda çalışmak isterler ve kariyer hedeflerinde buna oldukça dikkat ederler.

#### **1.1.5. Özerklik/Bağımsızlık**

Kendilerine ne yapacaklarının söylenmesinden hoşlanmayan, özgürlüğüne düşkün olan özerklik /bağımsızlık kariyer değerindeki bu tipler, örgütsel sınırlamalar altında çalışmak istemezler.

### 1.1.6. Hayat Tarzı

Çalışacağı ortamda hayat tarzı değerine önem veren bu kişiler ise, aile değerlerine önem veren organizasyonlarla ilgilidirler. Meslek hayatı ve özel hayatı arasındaki dengeyi önemseyen yaşamda ikisinin farklı yerleri olduğuna inanan bireylerin tercih ettiği kariyer değeridir.

### 1.1.7. Saf Meydan Okuma

Rekabet etmeyi, zor olan problemlerle uğraşmayı ve sonunda da kazanmayı seven kişiler saf meydan okuma kariyer değerine sahip kişilerdir.

### 1.1.8. Kendini Adama

Kendini adama değerine sahip kişiler ise bireysel ve sosyal değerlere saygılı, başkalarına yardım eden, kendini başarıya adayan, dünyayı geliştirme çabasında olan ve iş yaşamlarını topluma faydalı olma yönünde şekillendiren kişilerden oluşmaktadır (Bayram, Gürsakal ve Aytaç, 2012: 186).

- Teknik/fonksiyonel yetkinlikler, genel yönetsel yetkinlik ve girişimcilik/yaratıcılık gibi kariyer değerleri kişilerin meslek alanları ile ilgili kabiliyetlerine dayanmaktadır.
- Hayat tarzı, özerklik/bağımsızlık, güvenlik/istikrar gibi kariyer değerleri, kişinin güdülerine ve gereksinimlerine dayanmaktadır. Bu değerler, kişisel arzular ve kişinin özel hayatı ile uyumlu çalışma ortamını zorunlu hale getirmektedir.
- Diğer kariyer değerlerinden meydan okuma ve kendini adama değerleri ise kişinin öncelikleri yani değer yargıları ile alakalıdır. Bu kariyer değerleri, örgüt kültürü ve meslek ile tutarlı bir kişilik üzerine odaklanmaktadır (Batur ve Adıgüzel, 2014: 338).

Schein'a göre, belirlemiş olduğu bu kariyer değerleri, kişinin iş hayatı ve sosyal hayatı boyunca yaşamış olduğu deneyimler yoluyla gelişmektedir. Kişinin kariyer seçiminde rol oynayan en önemli unsurlardan olan bu değerler, bireyin değiştiremeyeceği ve vazgeçemeyeceği kendine has önemli unsurlardır. Bireyin kariyer seçimi ve kariyer değerleri ile tutarlı ise, birey kariyeri ile özdeşleşmektedir ve kişi kabiliyeti, ihtiyacı ve değerlerinin farkındadır. Örneğin, teknik alana ilgisi olan ve bu alanda yeterli olduğuna inanan bir makine teknikeri, yönetim kademelerine yönelmek yerine, tekniker olarak sahada, teknik alanda kalmak isteyecektir.

Bireyler kariyer seçimini yaparken öncelikle, kariyer değerlerini uygulanabilir şekilde kodlayarak, kendisi adına en uygun olan kariyer seçimini yapacaktır (Pilavcı, 2007: 32). Seçmiş olduğu kariyer değerlerini meslek hayatında kullanabilen birey, işini mutlu ve severek yaparken çalışmış olduğu şirkete bağlılığı da yüksek olmaktadır. Schein, özellikle kariyer seçimi ile kariyer değerleri birbiri ile örtüşen bireylerin, iş tatmini, görevde yükselme, işe bağlılık, istikrar, verimlilik ve psikolojik olarak kendini iyi hissetme gibi olumlu sonuçlar elde edeceği üzerinde durmaktadır (Başol, Bilge ve Kuzgun, 2012: 62).

Bu bağlamda yapılan araştırmada Schein' in Kariyer Değerleri Modeli çerçevesinde Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu öğrencileri, kariyer değerleri açısından incelenmiştir. Çalışma, büro yönetimi ve yönetici asistanlığı bölümünde okumakta olan öğrencilerin kariyer planlamalarını etkileyen faktörleri incelemek açısından önemlidir.

## 1.2. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer planlamaları ile ilişkili faktörleri incelemektir. Bu kapsamda üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması kavramına yönelik geliştirdikleri analogiler, kariyer planlamalarını etkileyen faktörler, kişilik özellikleri ve gelecek beklentileri Schein'in kariyer değerleri çerçevesinde incelenerek değerlendirilmiştir.

## 2. Yöntem

Bu araştırmada, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Bölümü öğrencilerinin kariyer planlamaları ile ilişkili faktörleri incelemek için nitel araştırma desenlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Olgubilim deseni, günlük hayat içerisinde farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara

odaklanmaktadır. Olgular, yaşadığımız dünyada olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar gibi çeşitli biçimlerde karşımıza çıkabilmektedir. Bu olgularla günlük yaşantımızda çeşitli biçimlerde karşılaşabiliriz. Ancak bu tanışıklık, olguları tam olarak anladığımız anlamına gelmez. Bize tamamıyla yabancı olmayan aynı zamanda da tam anlamını anlayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için olgubilim deseni bir araştırma zemini oluşturmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 128).

## 2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Bölümü'nde öğrenim görmekte olan 16 öğrenciden oluşmaktadır. Çalışma grubundaki öğrenciler, gönüllülük esasına dayalı olarak 1. sınıf birinci öğretim ve ikinci öğretimden 4'er öğrenci, 2. sınıf birinci öğretim ve ikinci öğretimden 4'er öğrenci olacak şekilde seçilmiştir. Çalışma grubundaki öğrenciler, 18-23 yaş aralığında, 8 kız ve 8 erkek öğrenciden oluşmaktadır. Çalışma grubundaki öğrencilerden 7'si erkeklerden oluşan 9 öğrenci Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Bölümüne istemeden, 6'sı kızlardan oluşan 7 öğrenci ise isteyerek gelmiştir. Çalışma grubundaki öğrencilerin genel özellikleri Tablo 1'de gösterilmektedir.

**Tablo 1:** Çalışma Grubundaki Öğrencilerin Özellikleri

İsim Kodu	Yaş	Annenin ve babanın mesleği	Yaşadığı şehir	Bölümü isteme durumu	Mezun olunan lise türü
K1	22	Anne bakıcı – Baba vefat	Ankara	✗	Meslek Lisesi
K2	21	Anne ev hanımı – Baba emekli	Çorum	✓	Düz Lise
K3	20	Anne ev hanımı – Baba aşçı	Ankara	✓	İmam Hatip Lisesi
E1	22	Anne bakıcı – Baba emekli	Çorum	✗	Açık öğretim Lisesi
E2	21	Anne ev hanımı – Baba emekli	Çorum	✗	İmam Hatip Lisesi
E3	22	Anne bakıcı – Baba emekli	Çorum	✗	Düz Lise
K4	20	Anne bakıcı – Baba güvenlik şefi	İstanbul	✓	Meslek Lisesi
K5	20	Anne ev hanımı – Baba emekli	Çorum	✓	İmam Hatip Lisesi
K6	19	Anne – Baba Belediye işçisi	Bursa	✗	İmam Hatip Lisesi
E4	19	Anne ev hanımı – Baba emekli	Çorum	✗	İmam Hatip Lisesi
E5	18	Anne ev hanımı – Baba polis	Ankara	✗	Anadolu Teknik Lisesi
E6	21	Anne ev hanımı – Baba çalışmıyor	İstanbul	✓	Meslek Lisesi
K7	21	Anne ev hanımı – Baba emekli	Yozgat	✓	Meslek Lisesi
K8	21	Anne ev hanımı – Baba emekli	Çorum	✓	Meslek Lisesi
E7	23	Anne – Baba Çiftçi	Çorum	✗	Düz Lise
E8	21	Anne ev hanımı – Baba memur	Çorum	✗	Açık öğretim Lisesi

✓: Bölüme isteyerek gelen, ✗: Bölüme istemeden gelen; K: Kız, E: Erkek

## 2.2. Veri Toplama Yöntemi ve Veri Toplama Süreci

Araştırma verilerini elde etmek amacıyla odak grup görüşmesi yöntemi kullanılmıştır. Odak grup görüşmesi sürecinde ilk olarak katılımcılara kendilerini rahat ifade edebilmeleri ve rahat iletişim kurabilmeleri için aynı zamanda demografik bilgilerini de ortaya çıkaran giriş soruları (Kaç yaşındasınız? Ailenin mesleği nedir? vb.) sorulmuştur. Birinci soruda kullanılan analogi geliştirme, deneyimi olmayan öğrenciler için analogi yöntemi hakkında soru belirtilmeden bilgi verilmiştir. Odak grup görüşme soruları, yapılan alanyazın incelemesi ile oluşturulmuş, oluşturulan sorularla ilgili iki alan uzmanının görüşleri alınmıştır. Alınan uzman görüşleri doğrultusunda odak grup görüşme sorularına son şekli

verilmiştir. Odak grup görüşmeleri Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu binasında, araştırmacının odasında 2 gün içinde 4'er kişilik 4 grupta ayrı zamanlarda 1'er saatlik görüşmeler yapılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubundaki öğrencilerden izin alınarak görüşmeler ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Odak grup görüşme soruları aşağıda verilmektedir;

1. Kariyer planlaması .... gibidir, çünkü .....
2. Kariyer kelimesi size neyi çağırıyor?
3. Sizce, kariyer seçiminizde önemli olan nedir?
4. Kişiliğinizin en güçlü yanı olarak neyi görüyorsunuz? Güçlü yanlarınız ve seçtiğiniz bölüm arasında bir ilişki var mı? Varsa ne türden bir ilişkidir?
5. Kariyer seçimi yaparken dikkate aldığınız kişiler oldu mu? Kimler?
6. Sizce, hangi faktörler kariyer seçimi yaparken göz önünde bulundurulmalı?
7. Kariyer seçimi yaparken araştırma yaptınız mı? Varsa ne tür araştırmalar yaptınız; açar mısınız?
8. Ne tür bir iş ortamında çalışmak istersiniz?
9. Bölümünüz sizin hayalinizdeki iş ortamını size sağlayacak mı?

### 2.3. Verilerin Analiz Edilmesi

Araştırmada toplanan bilgilerin çözümlemesinde "içerik analizi" metodu kullanılmıştır. İçerik analizinde öncelikle elde edilen verilerin mantık çerçevesinde kavramsallaştırılması daha sonra da ortaya çıkan kavramlara göre karmaşık olmayan bir biçimde mantıklıca düzenlenmesi ve buna göre elde edilen veriyi açıklayan temanın saptanması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Böylece verilerin tanımlanması, sınıflandırılması, kodlanması ve kategorileştirilmesi sürecidir gerçekleşmektedir. Bu yöntem, elde edilen verilerin detaylı bir şekilde analize tabii olmasını gerektirir ve önceden netlik kazanmayan temaların oluşmasına olanak sağlar. Bu analiz yönteminde yapılan işlem, birbirini çağırıştıran verileri belirlenmiş kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bu verileri okuyanın anlamlandıracağı bir şekilde yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 139). Bu araştırmada, elde edilen bilgilerin analizi ve değerlendirilmesi araştırmacılar tarafından aşağıdaki şekilde gerçekleştirilmiştir:

Çalışmada ilk olarak her bir katılımcı kız öğrenci için K1, erkek öğrenci için E1 şeklinde kodlamalar oluşturulmuştur. Görüşme formunda oluşturulan sorulara verilen cevaplar araştırmacı tarafından derinlemesine araştırılmış ve tümevarımcı bir yaklaşımla, daha önceden belirlenmiş olan bir kod içeriği olmadan ifadelerin özüne bağlı kalınarak kodlamalar yapılmıştır. Oluşturulan kodlar bir araya getirilerek kodların, benzer yönleri ve farklı yönleri incelenmiş ve birbirine benzeyen kodlar arasında ortak noktalar tespit edilerek temalar oluşturulmuştur. Veriler tekrar gözden geçirilip araştırmacının oluşturduğu kodlar ve temalar karşılaştırılmış, alanda iki uzmanın görüşüne başvurulmuş kodların ve temaların son şekli belirlenip okuyanın anlayabileceği bir dille tanımlanmıştır. Daha sonra kodlara ve temalara ilişkin birbiriyle benzeyen görüşler gruplanmış, bulguların sunumunda katılımcıların şahsi olarak söylediği ifadelerden bazılarına yer verilmiştir. Elde edilen veriler neden-sonuç ilişkisi içerisinde irdelenerek bazı yargılara ulaşılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 135).

Yapılan odak grup görüşmeleri yazılı hale getirildikten sonra içerik analizi yöntemi ile Edgard Schen'in Kariyer Değerleri Modeli dikkate alınarak her bir soru için kodlama cetveli oluşturulmuştur. Kodlama cetveli, modeli oluşturan 8 başlık dikkate alınarak katılımcıların vermiş oldukları cevaplar içinden kavramlar seçilerek oluşturulmuştur. Her bir kod, kariyer değerleri tablosunda yer alan açıklamalara uygun olan yerlere göre yerleştirilmiştir. Odak grup görüşme sorularından 1. soruda K5, E7, K7, K6, E5'in cevapları yeterli görülmediği için analize dâhil edilmemiştir. 3. soruda E6, 4. soruda E4, 6. soruda E6 cevaba katkı sağlamamıştır. Sorulardan 9. soru, 8. soruyu destekler nitelikte sorulduğu için analize dâhil edilmemiştir. E7 görüşmeler devam ederken ayrıldığı için 5.sorudan itibaren katkı sağlayamamıştır.

### 3. Bulgular

Odak grup görüşmesi için hazırlanan soruların cevapları yeniden gözden geçirilmiş ve bu doğrultuda oluşturulan kodlar aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

S1: *Kariyer planlaması... gibidir, çünkü...*

Soru yöneltildikten sonra ilk olarak E1'den *"Bir yatırım gibidir. Yastığın altında para biriktirmek gibidir ilerde hayatına etki edecek şeylerin kişide birikimi gibidir"* cevabı gelmiştir. Cevap doğrultusunda *yatırım* kodu oluşturulmuş. E2'den *"Kariyer motosiklet gibidir benim için teker ve direksiyon gibi parçalardan oluşur kariyerde insan hayatının parçalarıyla şekillenen özgürlüktür"* cevabı geldiği için *özgürlük* kodu oluşturulmuştur. K3: *"Kariyer inşaat yapımı gibidir. Planla başlayarak sıralı bir şekilde ekleme yapılır sonunda yapılan işin elle tutulur gözle görülür hale gelmesidir"* demıştır. Buradan *planlama* kodu oluşturulmuştur. K4: *"Hayaldir bence hayalini gerçekleştirmektir. Kişi istediği mesleği yapıyorsa hayalini gerçekleştirmiş olur bence bu da onu mutlu eder"*; *hayal* kodu oluşturulmuştur. E3: *"Kariyer planlaması nefes gibi bir şeydir. İş hayatı için vazgeçilmez"*; K2: *"İstenilen yaşam tarzına ulaşmak için sarf edilen çabadır"*; *çaba* kodu oluşturulmuştur. K1: *"Kariyer planlaması çay gibidir. Önce tohum halinde toprağa ekilir çeşitli süreçte büyür sonra toplanır, sabırla demlenir ve sonra mükemmel bir tat ortaya çıkar"* cevabından *sabır* kodu oluşturulmuştur. K8: *"Kariyer planlaması bir çiftçiden örnek verirseniz bir tarımdır bir tarladır. Ekersen mahsulatını alırsın ekmezsen hiçbir şey alamazsın. Kariyerde böyle çalışırsın emek sarf edersin bir yerlere gelmek için bir şeylerden vazgeçersin maddi manevi her koşulda. Tarımda böyledir ekersin biçersin sularsın. Daha farklı yöntemleri vardır. Buna göre hasadını yaparsın kariyerde bu şekildedir"* demıştır. Bu cevap doğrultusunda *emek* kodu oluşturulmuştur. E8: *"Kariyer bir fidan gibidir aslında. Önce bir tohumu ekersin sonra bir ağaç olmasını beklersin. Birçok farklı yol denersin. Bir sürü meyve alırsın ağaçtan. Ama en güzel meyveyi seçersin ve satarsın. Kariyerde oradaki en güzel meyvedir"*; E5: *"Kariyer yaşam biçimidir. İnsanın nasıl yaşamak istediğini, ne yapmak istediğini belirler"*; *yaşam tarzı* kodu oluşturulmuştur. E4: *"Kariyer planı hayat gibidir belki de hayatın vazgeçilmezidir bir şeyleri planlarız peşine gideriz olur veya olmaz zaten bunun kendisi de plan veya olması gereken şeylerdir. Sınav gibidir ne kadar çalıştığımıza çabaladığımıza ve istikrarlı olduğumuza bağlıdır"*; *vazgeçilmez* kodu oluşturulmuştur. E6: *"Kariyer hayal ile başlar ona inanırsak başarabiliriz. Hayal bu planlamanın 1. basamağıdır. Planlama seviye seviye yükselir bunların sonucunda okul hayatında ve iş hayatında kariyer bölümüne varmış oluruz. Hayatın dönemeç noktalarından bir tanesidir"* demıştır. Görüldüğü üzere kariyer planlaması hakkında tüm katılımcılar farklı tanımlamalar kullanmıştır. Katılımcılardan E3, E8 ve E6 tarafından verilen cevaplarda analogi yönteminin tam olarak anlaşılmadığı için herhangi bir kodlama oluşturulamamıştır.

S2: *'Kariyer' kelimesi size neyi çağırıyor?*

Bu soru karşısında katılımcılardan E2: *"Parayı çağırıyor"*; E1: *"İş hayatındaki statü"*; K3: *"İnsanın istediği mevkiye gelebilmesi"*; K5: *"Hedef, insanın çabalayarak istediği yere ulaşması"*; K1: *"İnsanın istediği değeri görebilmesi için izlediği yol, izlenen yol"*; K2: *"Amaç üzerine yapılan işler, insanın gelecekte olmak istediği yer"*; K4: *"Yapmak istediği mesleği yapabilme mutlu olabile, para"*; E3: *"Emek ve çaba"*; E8: *"Bütün çabaların toplamıdır"*; K8: *"Zirve, kariyer bir çaba sarf etmektir. Azmetmektir. Liderliktir"*; E4: *"Hayal, gerçekle hayal arasındaki ince çizgidir"*; E6: *"İnanmışlığın sonucudur"*; K7: *"Daha iyi bir gelecek"*; E7: *"Hedeflere ulaşmak için izlenen bir yol gibidir"*; K6: *"Kişinin geleceğini değiştirme hayata bakış açısıdır"* şeklinde cevaplar gelmiştir. Katılımcıların cevapları doğrultusunda *para*, *statü*, *çaba*, *özgürlük*, *izlenen yol*, *iyi yaşam*, *mutluluk*, *liderlik/zirve* ve *gelecek* kodları oluşturulmuştur. Kariyer kelimesi her bir katılımcıya farklı çağrışımında bulunsa da çoğunluk olarak *çaba* (K5, E3, E8, K8) ve *statüyü* (E1, K3, K8) çağrıştırdığını görülmüştür.

S3: *Sizce, kariyer seçiminizde önemli olan nedir?*

Yapılan görüşmede bu soru açısından farklı farklı cevaplar alınsa da E1: *"Yetenek ve becerilerimiz bizim bölüm için cinsiyet etkili ama kritik noktadaki işler için aksine erkek sekreter seçiliyor. Mesela valilik gibi emniyet müdürlüğü gibi bölüme geldiğimde bu beni çok etkiledi ilk 2 gün derse gelmedim"*; E8: *"Kişisel yetenekler ve olanaklar, yaşantımızı ne derece etkiler, yettiğiniz ortam önemli"*; E6'nın *"İşe yatkınlığımız"* cevaplarından kişilerin kariyer seçiminde yetenek ve becerilerini dikkate aldıkları anlaşılmaktadır. K1, E2, K5'in cevaplarına baktığımızda ise iş sevgisi ve mutlu olmanın

kariyer seçimlerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. K5, bu durumu şöyle ifade etmektedir: *“Mutlu olabilmek en önemlisi bence...”*

Erkek katılımcılar kariyer seçiminde cinsiyetin de özellikle büro yönetimi ve yönetici asistanlığı bölümü için etkili olduğunu söyleseler de (E3: *“...cinsiyetin çok büyük etkisi var okuduğumuz bölümde erkekler biraz daha ikinci aşamada kalıyor, bundan dolayı bayanlar dikkat çektiği için öncelik onların oluyor. Çevreden ne yapacaksın sen o bölümde kız mısın, diyorlar”*), kadın katılımcılar (K1: *“...E3’e cinsiyet konusunda katılmıyorum...”*) bu görüşü desteklememişlerdir. Cevaplar doğrultusunda kodlama cetveli şu şekilde oluşturulmuştur: Yetenek/beceri, deneyim, iş sevgisi, mutluluk vermesi, maaş, çevre, maddi getirisi, kendini tanımak, özgüven, işe yatkınlık.

*S4: Kişiliğinizin en güçlü yanı olarak neyi görüyorsunuz? Güçlü yanlarınız ve seçtiğiniz bölüm arasında bir ilişki var mı? Varsa ne türden bir ilişkidir?*

Yapılan görüşmede her bir katılımcı kendi kişilik özelliğinden bahsederken, kişilik özelliklerinin bölümle alakalı olup olmadığı hakkında da bilgi vermiştir. K2: *“Sorumluluk sahibi ve baskın bir karaktere sahibim hocam mesleğimle sorumluluğumu ilişkilendirebiliyorum çünkü sekreterlik yöneticinin asistanlığı büyük bir sorumluluk bunu da stajlarda gördüm benim karakterimle bölümümün ilişkili olduğunu düşünüyorum”*; K3: *“Ben yönetmeyi çok seviyorum ve karakterimin ona uygun olduğunu düşünüyorum. Büro Yönetimini ben hiçbir zaman asistanlık olarak görmedim çevrem ne kadar öyle görse de o yüzden Büro Yönetimini yönetici olarak görüyorum emir almaktan da nefret ettiğim için bu bölüme geldim. Kişiliğimle kesinlikle bağlantısı var yönetmeyi sevdiğim için geldim...”* diye cevaplamışlardır. E3: *“Organize işlerinde iyiyimdir. Pratik çözümler üretebiliyorum, dakiğimdir. Organize etmeyi planlı programlı işleri gayet yerinde yapabildiğimi düşünüyorum balo işlerinde de bunu gördüler seçtiğim bölümle ilişkisi olduğunu düşünüyorum bölümün organize işi olduğunu düşünüyorum”* diyerek kişilikleri ve seçmiş oldukları bölüm arasında olumlu ilişki olduğunu belirtirken, bölümle kişilik özelliklerinin alakalı olmadığını söyleyen katılımcılar da olmuştur. E2: *“Planlı çalışan bir insan değilim ben daha çok önem sırasına göre işleri hallederim... kafama ne eserse onu yaparım o yüzden bu bölüme isteyerek gelmedim aslında benim karakterimle tamamen ters bir iş”*; K6: *“Çok doğrucu ve dobrayım. İnsanlarla iletişim çok iyi ancak bir o kadar da sessizim o yüzden ilişkili olmadığını düşünüyorum”*; E4: *“Düşünmek ve sevgi güçlü yanımdır ben sevmeyi severim. Bence benim bir alakam yok”*.

Tüm katılımcılarla yapılan görüşme sonucunda sorumluluk sahibi, yönetmeyi seven, organize edici, uyumlu, güvenilir, özgür ruhlu, eğlenceli, girişken, düzenli, inatçı, konuşkan, öğrenmeye açık, fedakârlık, sıkılgan kodları oluşturulmuştur.

*S5: Kariyer seçimi yaparken dikkate aldığınız kişiler oldu mu?*

Yapılan görüşmede katılımcılar kariyer seçimlerinde ailelerin baskın olduğunu vurgulamışlardır. Ancak bu baskıların daha çok olumsuz yönde olduğunu yani seçimlerinden vazgeçmeleri yönünde olduğunu belirtmişlerdir. Örneğin; K3: *“... kimse benim bu bölüme gelmemi istemedi sekreter mi olacaksın gel benim sekreterim ol diyen hocam bile oldu ben ısrarcı oldum ailemde ısrarımı gördükçe ben bölümü anlattıkça ikna oldular şimdi yanımdalar ancak ailem yanımda olmasalardı hala devam etselerdi söylemeye, bırakabilirdim bölümü”*; K2: *“Benim ailem il dışına çıkmamı istemiyordu... Çevrede kız çocuğu gitmesin diye çok konuşuldu bu bölümü seçerken, ben de ailemin bir şey söylemesine izin vermedim eğer burada okuyacaksam ne okuyacağıma ben karar veririm dedim ve geldim”*; E3: *“Genelde çevre faktörü etkili oluyor ama bu olumsuz yönde oluyor, okuyup ta sekreter mi olucan deniliyor; ailemizin biraz daha bilinçli olması gerekiyor çevremizin eğitim seviyesi düşük bilgileri yok o yüzden olumsuz bakıyorlar”* demiştir.

Yaşadığı şehrin ve iş imkânlarının da kariyer seçiminde etkili olduğunu söyleyen katılımcılar da olmuştur. K4: *“Yaşadığım şehir etkili oldu; ben İstanbul’da yaşıyorum orda bu alanda daha rahat iş bulabileceğimi görüp araştırdığım için seçtim bu bölümü; iş olanağı çok orda, internetten de araştırdım, bölümde açık olduğunu gördüm ve seçtim”* demiştir. Şehir dışına çıkılmasına izin verilmeyen katılımcılar mecburi olarak bu alanda kariyer tercihi yaptıklarını belirtmiştir. K5: *“Çorum dışında okumak istemiştik aslında; benim ablamın biri çorumda biri şehir dışında okudu, ailem dışarda okuyan ablada zorluk çektik sen burada oku dedi...”*; E2: *“Tercihimi yaparken annem Çorum’dan dışarı çıkma dedi onların etkisiyle ve bir arkadaşımın etkisiyle sadece Çorum içi tercih yaptım ve kaldım”* demişlerdir. Diğer katılımcılar ise E8: *“Kişi değil kişiler etkili oldu sıfırdan başlayıp çok çok başarılı olan insanları görünce ben neden olmayım dedim bir yerden başlamak adına buradan başladım başarılı insanlar etkili oldu”*; E5: *“Bu bölüme gelme*



*amacım sadece diploma almak çünkü ben asker polis olmak istiyorum bu açıdan da ailem etkili oldu”* diyerek farklı etkenlerden söz etmişlerdir ve her bir katılımcının cevabı ışığında kodlama listesi şu şekilde belirlenmiştir: Aile, akrabalar, çevre, bireysel karar, yaşadığım şehir, yaşadığım şehre yakınlık, alanlarında başarılı kişiler.

*S6: Hangi faktörler, sizce, kariyer seçimi yaparken göz önünde bulundurulmalıdır?*

Yapılan görüşmede katılımcılar kariyer seçiminde görünür şekilde iki faktör grubu yapmışlardır. Birinci grupta K2: *“Yapabilme isteği”*; K5: *“Sevmek önemli ama yapabiliyor olmak daha baskındır”*; K1: *“Sevmek kadar yatkinlik da çok önemli; yatkinsak başarılı olur ve severiz. Kendi düşüncelerimizle hareket etmeliyiz”*; E1: *“Yetenekler, kişinin sahip olduğu yetenekler, beceriler, başarı arzusu ve kendini geliştirme çabası arzu önemli”* diyerek birinci faktörü yetenekler grubunu oluşturmuşlardır. K4: *“Seviyor olabilmemiz...”*; K8: *“Sevip sevemeyeceği dikkate alarak ilerde mutsuz olmamak için sevdiği alanda ilerlemek”*; K6: *“Seveceği işi yapılması göz önünde bulunmalı”* diyerek de sevgiyi ikinci faktör grubu olarak belirtmişlerdir. Diğer katılımcıların da cevaplarıyla birlikte kod listesi şu şekilde oluşturulmuştur: İstek, sevgi, yetenek, işin getirisi, yatkinlik/beceri, aile hayatı/yaşam biçimi, saygı, statü.

*S7: Kariyer seçimi yaparken araştırma yaptınız mı? Varsa ne tür araştırmalar yaptınız; açar mısınız?*

Yapılan görüşmede K2: *“Bölümümüzün dikey geçişlerini araştırdım, atama puanlarına özel sektör fırsatlarını araştırdım önü açık mı, değil mi?”*; K3: *“Ben mezun olunca iş bulabilir miyim diye bir araştırma yaptım buna ikna olduktan sonra bu bölümü seçtim”*; E3: *“Ben farklı bir bölümde okumak istiyordum ve bunun araştırmasına baktım maddi kısmını araştırmıştım”*; K4: *“Ben iş ilanlarına bakmışım. İş olanağı var mı diye bu araştırma etkili olmuştu bende”*; K5: *“Ablamların bu bölümden mezun olması benim aile içi araştırma yapmamı sağladı”*; K1: *“Tam araştırmadım ama hocamla konuşmuştum geniş bir alanda sekreterlik yapabildiğimizi öğrendim”* derken kariyer seçimi için yaptıkları araştırmaları açıklamışlardır. Diğer katılımcılar ise E8: *“Sadece ailemin etkisiyle bu bölüme geldim başka bir araştırma yapmadım”*; E2: *“Yapmadım”*; K8: *“Kariyer araştırılacak bir şey değil”*; E4: *“Ben bir araştırma yapmadım Çorum dışına çıkmamak için kaldım”* cevapları ile araştırma yapmadıklarını belirtmişlerdir. Diğer katılımcıların da cevaplarıyla birlikte kod listesi şu şekilde oluşturulmuştur: Atama garantisi, iş imkânları, maddi boyutu, çevreme danışım.

*S8: Ne tür bir iş ortamında çalışmak istersiniz?*

Yapılan görüşmede K2: *“Fiziki olarak rahat geniş bir ortamda çalışmak isterim ama kalabalık bir çevrede iş samimiyetinin iş örgütünün olduğu bir ortamda eşit şartlarda eşitlikçi çalışmak isterim”*; E1: *“Fedakârlığın olduğu bir ortamda severek fazla mesai yapabileceğim seveceğim bir ortamda çalışmak isterim işi sahiplenerek bazen patronmuş gibi samimi bir iş ortamında çalışmak isterim. Kıyafet zorunluluğu olmayan bir yer isterim. Seyahat imkânı olan bir iş ortamı isterim daha hareketli”*; K8: *“Sürekli hareket halinde bir iş ortamında sürekli iletişim halinde olmalıyım fikir alışverişi olmalı masa başı işi sevmiyorum, ortama hâkim olursam hem emir almayı hem emir vermeyi kabul edebilirim”* cevaplarını veren katılımcılar iş samimiyetinin olduğu, kalabalık, sürekli iletişim halinde olacakları ortamlarda çalışmak isterken, K5: *“Ben büyük bir şirkette resmîyetin olduğu seviyeli bir ortamda çalışmak isterim hiyerarşinin belli olduğu bir ortamda. Eşitlik olsun istemem benim bir altım ve üstüm eşit olamaz ast üst ilişkisi önemli”*; E8: *“...herkesin işinde gücünde olduğu asosyal bir ortamda olmak isterim”* diyenler hiyerarşinin keskin olduğu sosyalliğin çok fazla olmadığı alanlarda çalışmayı tercih ettiklerini söylemişlerdir. K3: *“Ortamda yöneten ben olmalıyım. Çok insan çok iş istiyorum”*; E2: *“Ben kendi işimin patronu olacağım yerde çalışmak isterim sekreter değil yönetici olmak isterim”*; K4: *“...iş ortamında tek başına daha iyi iş çıkarırım”* cevabını verenler ise işlerini yöneten, işlerinin patronu oldukları bir ortamda çalışmak istediklerini belirtmişlerdir. Diğer katılımcıların da cevaplarıyla birlikte kod listesi şu şekilde oluşturulmuştur: Rahat, geniş, eşitlikçi, yöneten konumunda, sessiz/sakin, resmi/seviyeli, eğlenceli, emir almadan, kalabalık, samimi, hareketli, sosyal ortamı olan.

*S9: Bölümünüz sizin hayalinizdeki iş ortamını size sağlayacak mı?*

Yapılan görüşmede çalışma grubu, bölümümüz hayalimizdeki iş ortamını sağlayacak ve sağlamayacak şeklinde iki gruba ayrılmıştır. K8: *“Benim için sağlayacak diyalog ortamının olduğu ofis ortamı”*; E6: *“Bana fayda sağlayacak çünkü ben bu bölümden ilerleyerek devam edeceğim için”*; K2: *“Düzenli tertipli masa başı işi sevdiğim için öyle bir ortamda çalışmayı seviyorum. O yüzden bana uygun”*; K3: *“Evet çünkü ben tek başına çalışmayı seven biri değilim bu da bürolarda kalabalık ortamlarda mümkün bu da hayalimde iş ortamımın örtüşeceğini gösteriyor”*; K4: *“Samimi bir iş ortamı evet”*

sağlayacak" diyenler açıklamalarıyla, bölümlerinin hayallerindeki iş ortamını sağlayacağını belirtirken; E3: "Ben bu bölümde çalışmayacağım için sağlamıyor"; K1: "Ben düşünmüyorum bir üstüm olacak bir emir veren ve insanlarla iççice olacağım bu da sağlamıyor. Baskıcı ortamlar odalar beni mutlu etmeyecek sağlamayacak" diyenler aksi yönde görüş bildirmişlerdir. Bu soru 8. soruyu destekler nitelikte sorulduğu için kodlama cetveline dâhil edilmemiş ve kod oluşturulmamıştır.

Çalışmada elde edilen veriler analiz edilerek oluşturulan kodlamalar kullanılarak öğrenci görüşleri Schen'in Kariyer Değerleri açısından sınıflandırılmış ve Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2:** Edgard Schen'in Kariyer Değerleri

Soru No	Teknik/ Fonksiyonel Yetkinlik	Genel Yönetimsel yetkinlik	Girişimcilik/Y araticılık	Güvenlik/ İstikrar	Özerklik/ Bağımsızlık	Hayat Tarzı	Saf Meydan Okuma	Kendini Adama
1	Çaba	-	Özgürlük	Yatırım	Özgürlük	Yaşam Tarzı	Sabır	Yaşam Tarzı
2	Liderlik, Zirve	Liderlik, Zirve	Liderlik, Zirve, Özgürlük	Statü	Özgürlük	İyi Yaşam	Para, Çaba	Çaba, Mutluluk
3	Yetenek, Beceri, İşe Yatkınlık	Beceri, Çevre	Özgüven	Maaş	Özgüven, Kendini Tanımak	Kendini Tanımak	İş Sevgisi, Mutluluk Vermesi, Maddi Getirisi	Mutluluk Vermesi, Çevre
4	Organize Edici, Fedakâr	Yönetmeyi Seven, Uyumlu, Konuşkan	Girişken, Sıkılgan, Özgür Ruhlu, Eğlenceli,	Güvenilir	Özgür Ruhlu, Sıkılgan	Sorumluluk Sahibi	İnatçı	Öğrenmeye Açık, Fedakâr
5	Alanlarında Başarılı Kişiler	-	Bireysel Karar	Yaşadığım Şehre Yakınlık	Bireysel Karar	Aile, Bireysel Karar, Yaşadığım Şehre Yakınlık	Bireysel Karar	Çevre, Bireysel Karar, Yaşadığım Şehre Yakınlık
6	Yetenek, Yatkınlık, Beceri	Yetenek, Statü, Saygı	İstek, Yetenek	İşin Getirisi	İstek	Aile Hayatı, Yaşam Biçimi	İstek, Sevgi	Sevgi
7	Çevreleme Danıştım	-	İş imkânları	Atanma Garantisi, İş imkânları	-	Maddi Boyutu, İş imkânları	-	Çevreleme Danıştım
8	-	Yöneten konumunda, Resmi	Hareketli, Emir Almadan, Rahat	Eşitlikçi	Rahat, Emir Almadan	Sosyal Ortamı Olan, Seviyeli	-	Eşitlikçi

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Çalışma kapsamında, veri toplama yöntemi olarak kullanılan odak grup görüşme soruları doğrultusunda oluşturulan kodlama listesi Edgard Schein'in Kariyer Değerleri Tablosuna yerleştirdiğinde şu sonuçlar elde edilmiştir:

Araştırma bulguları gözden geçirildiğinde katılımcıların kariyer planlaması hakkındaki düşüncelerinin net olmadığı görülmüştür. Kodlama listesinde Teknik/Fonksiyonel faktöründe çaba olarak, hayat tarzı ve kendini adama faktörlerinde ise yaşam tarzı olarak kodlanan bu soru çıkarımı doğrulamaktadır. K2'nin belirttiği istenilen yaşam tarzına ulaşmak için sarf edilen çabaya yönelik vurgusu, genel yönetsel yetkinlik faktöründe ise karşılığı bulunamamıştır.

Teknik/fonksiyonel, genel/yönetsel, girişimcilik/yaratıcılık faktörünün karşılığı olarak katılımcılar ikinci soru olan "kariyer nedir?" sorusunu liderlik/zirve olarak görmekteyiz. Katılımcıların kariyer kelimesine liderlik, yani gelebilecekleri en son nokta olan zirve anlamlarını yükledikleri görülmektedir. Katılımcıların, "kariyer seçiminizde önemli olan nedir" sorusuna verdikleri cevaplar tüm faktörleri karşılar nitelikte olsa da yapılan görüşme sonucunda teknik/fonksiyonel faktörde yer alan yetenek, beceri, işe yatkınlık ve saf meydan okumada yer alan iş sevgisinin daha baskın olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan görüşme sonucunda genel yönetsel faktörde yer alan yönetmeyi seven kodunun aslında tüm katılımcıların ortak görüşünü özetler nitelikte olduğu görülmüştür. Katılımcıların vermiş olduğu cevaplarda baskın olarak yönetmeyi sevdiği vurgulanmış, bunun da bölümle alakalı olduğu kanısına varılmıştır.

"Kariyer seçimi yaparken dikkate aldığınız kişiler oldu mu?" sorusuna katılımcılardan girişimcilik/yaratıcılık, özerklik bağımsızlık, saf meydan okuma faktörlerinde tek başına yer alan bireysel karar almanın baskın olduğu görülmüştür. Katılımcılar, çevre faktörünün özellikle de ailelerinin tercihlerine yönelik olumsuz tutumlarına rağmen seçimlerini bireysel olarak, kendi istedikleri yönde belirlediklerini ifade etmişlerdir. "Sizce, hangi faktörler, kariyer seçimi yaparken göz önünde bulundurulmalı?" sorusunun cevabını katılımcılar teknik/fonksiyonel faktörde cevaplamışlardır. Yetenekler doğrultusunda seçim yapılmasını söyleyen katılımcılar görüşmede kendi seçimlerini yaparken bunu çok dikkate almadıklarını vurgulamışlardır. "Kariyer seçimi yaparken araştırma yaptınız mı?" sorusunda güvenlik/ istikrar faktörünün baskın olarak görüldüğü kodlamada katılımcılar ortak fikre varmışlardır. Kariyer seçimi yaparken atanma garantisi ve iş imkânlarını bölüme istemeden dahi gelseler de dikkate aldıklarını söylemişlerdir. "Son olarak ne tür iş ortamında çalışmak istersiniz?" sorusu özerklik/bağımsızlık faktörü ile cevap bulmuştur. Katılımcılar, yapılan görüşmelerde emir almadan çalışabilecekleri bir iş ortamında sorumluluk olarak çalışabileceklerini belirtmişlerdir.

Tüm bulgular değerlendirildiğinde, katılımcıların bilinçli olarak bir kariyer planlaması yapmadıkları görülmektedir. Kariyer planlaması düşüncelerinde, çoğunlukla uğraş istemeyen ve hızlı bir şekilde meslek edinme düşüncesinin yer aldığı anlaşılmaktadır. Bu sonuç bireylerin kendilerini, kabiliyetlerini ve seçmiş oldukları mesleklerini tanımadıklarının göstergesidir. Bu sonuç alanyazındaki çalışmalardan bazı farklılıklar göstermektedir. Adıgüzel (2009: 282) çalışmasında "üniversite öğrencilerinin bahsedilen sekiz kariyer değerinden bir tanesini, diğerlerine göre daha ağırlıklı olarak taşıdıkları" sonucuna ulaşmış; "güvenlik/istikrar" ve "girişimcilik/yaratıcılık" değerlerinin yoğun olduğunu tespit ederek öğrencilerin okul hayatı sonrasında maddi ve manevi imkânlarla sahip oldukları takdirde yeni iş ve çalışma alanları kurarak kariyer tatmini ve mutluluğu elde etme eğiliminde olduklarını belirtmiştir. Üniversitede okuyan katılımcıların hâlihazırda bir işte kariyerlerine aktif olarak devam etmeseler bile çalışma hayatında Schein'in sekiz kariyer değerinden girişimcilik/yaratıcılık, kendini adama ve hayat tarzı değerlerinin kariyer planlamalarında etkili olan faktörler içerisinde baskın olduğu görülmüştür. Kariyer değerlerinin birbiriyle keskin çizgilerle ayıramayacağı ve bütünlük içerisinde etkileşim içerisinde olabilecekleri de anlaşılmıştır. Ayrıca, bireyin seçim yaparken sadece bir kariyer değeriyle sınırlandırılmasının mümkün olmayacağı, bununla birlikte farklı farklı kariyer değerlerine ait özelliklerin birden fazlasını aynı anda taşıyabileceği görülmüştür. Gezen ve Köroğlu (2014) tarafından yapılan çalışmada turizm eğitimi alan öğrenciler için teknik fonksiyonel yetkinlik, hayat tarzı, girişimcilik ve özerklik ve otonomi kariyer çapalarının diğerlerinden daha önemli olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu kariyer çapalarının, öğrencilerin cinsiyeti, yaşı, mesleği, seçmede etkili olan durumu ve mezun olduktan sonra mesleği yapma isteğine göre farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bireylerin yapmış oldukları kariyer planlamaları onların yaşamını şekillendirecek olan temel unsurdur. İnsanların hayatlarında önemli dönüm noktaları bulunmaktadır. Bunlardan birisi de tüm yaşamları boyunca severek yapacakları ve başarılı olacakları bir meslek seçmeleridir. Bu noktada bireylerin kendi yeteneklerinin farkında olmaları ve kariyer değerleri hakkında yeterli bilgi sahibi olmaları onların meslek seçimlerinde yol gösterici bir öneme sahiptir. Bu sebeple öğrenciler, kariyer seçimlerini yaparken, bireysel yeteneklerini, ilgilerini ve sahip oldukları değerleri göz önünde bulundurarak yapmaktan mutlu olabilecekleri, kendileri için en iyi ve en uygun olan mesleği seçmeye özen

göstermelidirler. Böyle bir seçim yaparken ailenin ve sosyal çevrenin yanı sıra üniversitelerin yol gösterici olması öğrencilerin doğru ve isabetli bir karar vermeleri noktasında yararlarına olacaktır. Her üniversitenin kendi bünyesinde bir insan kaynakları ofisi veya kariyer merkezi noktaları organize edilebilir. Öğrenci üniversiteye girdiği andan itibaren bu bölümlerle sürekli diyalog içinde olabilir. Üniversiteyi bitirdiği zaman ise öğrenciler, deneyim kazanmış olarak, almış olduğu eğitimin teorik kısmının yanında işin pratik kısmına da hâkim bir iş gören olarak, alanının gerektirdiği şekilde özel sektör veya kamu sektöründe zorlanmadan iş bularak kariyer yolunda devam edebilir.

## Kaynakça

- Adıgüzel, O. (2009). Shein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 277-292.
- Anılan, H., Çemrek, F. ve Anagün, Ş. S. (2008). Ortaöğretim Öğrencilerinin Meslek Seçimi ve Üniversite Tercihlerine İlişkin Görüşleri (Eskişehir örneği). *e-Journal of New World Sciences Academy*, 3(2), 238-249.
- Barutçugil, İ. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başol, O., Bilge, E. ve Kuzgun, Ş. (2012) Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 57-68.
- Batur, H. Z. ve Adıgüzel, O. (2014). Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fin Lisesi Öğrencileri Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 42, 327-348.
- Bayram, N. Gürsakal, S. ve Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 181-190.
- Çiftçi, M. ve Cevher, E. (2014). Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Öğrencilerinin Kariyer Olanaklarına Bakış Açılarının İçerik Analizi ile İncelenmesi: Facebook Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges, BÜROKON Özel Sayısı*, 4(3), 218-227.
- Genç, G., Kaya, A. ve Genç, M. (2007). İnönü Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(4), 849-63.
- Gezen, T. ve Köroğlu, Ö. (2014). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Seçimine Etki Eden Kariyer Çapalarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 213-234. DOI: 10.16953/deusbed.28993
- İbicioğlu, H. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Alter Yayıncılık.
- Noe, R. (2009). *İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi*. Çev., Canan Çetin. İstanbul: Beta Yayınları.
- Özdemir, Y. ve Mazgal, S. (2012). Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği". *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7(1), 87-102.
- Pilavcı, D. (2007). "Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı Ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama". Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Sağdıç, M. ve Demirkaya, H. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımları. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 233-246.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, İ., Dursun, B., Pektaş, K. ve Altay, A. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 9-21.