

## ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER DEĞERLER ALGILARININ KARŞILAŞTIRILMASINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

*A Research on the Comparison of Career Anchor Perceptions of University Students*

Öğr. Gör. Dr. Metin IŞIK  
Bitlis Eren Üniversitesi, imetin@beu.edu.tr

Işık, M. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerler Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma, International Journal of Academic Value Studies, Vol: 3, Issue:8; pp:25-40 (ISSN:2149-8598)

### ARTICLE INFO

#### Article History

Makale Geliş Tarihi  
Article Arrival Date  
16/01/2017  
Makale Yayınlanma Tarihi  
The Published Date  
31/01/2017

#### Anahtar Kelimeler

Kariyer, Kariyer Değeri,  
Üniversite, Ön Lisans,  
Lisans

#### Keywords

Career, Career Anchor,  
University, Pre license,  
Undergraduate

JEL Kodları: M50-M59

### ÖZ

Bir bireyin hayatını düşündüğümüzde zamanının ciddi bir bölümünü iş yaşantısında geçmektedir. Durum böyleyken insanların iş yerlerinde kendilerini iyi hissetmeleri, yaptıkları işten zevk almaları onlar açısından önemlidir. Bu da ancak insanların sevdiği işi yapması ile mümkündür. Bireylerin yaptığı işi sevmelerinde belirleyici olan faktörlerden biriside eğitim hayatlarıdır. Çünkü eğitim hayatı bireyin gelecekte nasıl bir kariyere sahip olacağını doğrudan şekillendirmektedir. Bireylerin özellikle üniversite döneminde tercih ettikleri bölüm kariyerleri için önemli bir basamaktır. Üniversite bölüm tercihlerinde seçmiş oldukları bölümün ön lisans ya da lisans olması bireylerde kariyer değer algılarında farklılıklar oluşturduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, bu çalışmada kariyerin önemli bir belirleyici parçası olan üniversite yaşantısındaki lisans ve ön lisans öğrencilerinin kariyer değer algılarının ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışma nicel bir araştırma olup veri toplamak için bir anket çalışması yapılmıştır. Anketlere verilen cevapların sonucuna göre ön lisans ve lisans öğrencilerin kariyer değer algıları boyutlar itibariyle ortalamaları birbirinden farklı çıkmıştır. Bunun yanı sıra, öğrencilerin kariyer değer algılarının demografik değişkenlerle incelenmesinde istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### ABSTRACT

When we think about the life of an individual, the vast majority of the time passes through business life. It is important for them to feel good at work and enjoy their work. This is only possible if people do what they love. The basic factor to love their work that individuals do depends on their education life. Because education directly shapes what kind of career the individual will have in the future. Especially the area the individual choose during pre-university period is the first step of their career. It is thought that individuals who win a pre-license or undergraduate degree in their chosen departments create differences in career anchors perceptions. In this context, it is aimed to reveal career anchors perceptions of undergraduate and pre-license students in university life which is an important determinant of the research. A survey study was conducted to collect data for the study. According to the results of the answers given to the questionnaires, the dimensions of average career anchor perceived by the pre-license and undergraduate students were different from each other. In addition, it was concluded that there were statistically significant differences in the way students' career anchor perceptions when analyzed with demographic variables.

### 1. GİRİŞ

İnsan kaynakları yönetiminin fonksiyonlarından biri olan kariyer hem birey olarak çalışanlar için hem de işletmeler için kritik bir öneme sahiptir. Çalışanlar bir işi veya bir işletmeyi tercih ederken, o iş veya işletmenin çalışana sunacağı kariyer fırsatlarını dikkate alırlar. İnsanlar doğası gereği bir işe girdiğinde hep aynı seviyede kalmak istemezler. Bireyler genellikle kendilerine hedefler koyarlar ve ilerleme olanağı olan bir iş ya da işletmeyi tercih ederler. Bu nedenle işletmelerin de çalışanları istihdam ederken onların kariyer planlarını göz önünde bulundurmaları ve o kariyer planlarını hayata geçirebilmeleri için çalışanlara destek olmaları gerekir. Özellikle iş alanlarının hızla değiştiği ve firmaların ülke sınırı tanımaz hale getirdiği

günümüzde, yetenekli insanlara olan ihtiyaç giderek artmaktadır. Artık firmalar ve şirketler yetenekli insan çalıştırdıkları nispette geliyor ve varlıklarını devam ettirebiliyorlar. Bu nedenle işletmeler nitelikli insan kaynağını bünyesine alabilmek için sürekli yarış içerisinde oldukları (Fettahlioğlu, 2014: 177). Bu bakımdan, kariyer fırsatları sunan işletmelerin daha nitelikli çalışan aday adaylarını kendi işletmelerine çekebilecekleri gibi, hali hazırda istihdam ettikleri donanımlı çalışanları da işletmede tutabilmelerinin daha kolay olacağı söylenebilir.

Bir bireyin mesleğini veya kariyerini seçmesi, yaşamındaki önemli aşamalardan birisini oluşturmaktadır. Meslek ve kariyer seçimi kararı, insanın yaşamı boyunca vereceği en önemli kararlardan biri olmakla birlikte, meslek seçiminin bilinçli olarak yapılması hem birey hem toplum hem de ülke geleceği açısından çok önemi olduğu açıktır. Çünkü birey verdiği kararlar tüm yaşantısına oluşturacak bir süreci, yaşayacağı çevreyi ve ilişkide bulunacağı kişileri de tercih etmiş olacaktır (Batur ve Adıgüzel, 2015: 328). Genel olarak kariyer, bireylerin öğrenim hayatında şekillenerek sonraki safhalarda ona göre biçimlenir. Yani bireylerin öğrenim hayatında tercih etmiş olduğu lise türü sonrasında üniversite sürecinde tercih etmiş olduğu üniversite ve bölüm ilerleyen süreçte iş hayatında nasıl bir yol izleyeceğinde belirleyici olan önemli etkenlerdir. Kısacası, geçmiş öğrenim deneyimlerinin gelecekte kariyer planlamasının yönünü tayin ettiğini söyleyebiliriz.

Bu araştırmada ön lisans ve lisans öğrencilerinin kariyer değer algıları arasında herhangi bir farklılık olup olmadığı, farklılık var ise bu farklılığın kariyer değerlerinin hangi boyutlarından kaynaklandığının ortaya konulması amaçlanmaktadır.

## 2. KARIYER KAVRAMI

Kariyer sözcüğü, Türkçe'ye Fransızca "carriere" sözcüğünden geçmiştir. Sözcük, Fransa'nın güneyinde konuşulan Roman kökenli Provençal dilinde "carriere" (araba yolu) anlamına gelmektedir. Fransızca'da kelime; meslek, diplomatik kariyer, bir meslekte aşılması gereken aşamalar, yaşamda seçilen yön, araba yarışına ayrılmış etrafı çevrili alan gibi anlamlarda da kullanılmaktadır (Bingöl, 2013: 329). İlk kez 1970'li yıllarda dikkate alınıp incelenmeye başlanan kariyer kavramı, genel anlamda yaşam boyu süren bir uğraşı nitelenmektedir. Özgül anlamda ise, genç yaşlarda ilerlemek ve yükselmek beklentisi ile girilen ve ilkece emekliliğe kadar süren uğraştır. Daha somut bir şekilde edilecek ifade edersek kariyer kavramı, bireyin karar verdiği meslek alanında hiyerarşik açıdan yukarıya doğru hareket etmesini ve bu yönde daha fazla ücret ile sorumluluk, prestij ve statüye sahip olmasını niteler (Şimşek ve Öge, 2014: 272).

Kariyer kavramı ile ilgili literatürde farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Bazı yazarlar kariyeri ilerleme olarak ele almakta ve kişinin bir işletmedeki iş yaşamı boyunca aldığı terfiler ve yükselmeler olarak tanımlamaktadır. Bazıları ise kariyeri meslek olarak tanımlamaktadır. Bu tanım kariyerin ancak açık bir ilerleme yolu içeren belli mesleklerde gerçekleştirilebileceğini öne sürmektedir (Çetin vd., 2014: 115). Günlük konuşmalarda kariyer; ilerlemek, meslek, iş hayatı, başarı, kişinin iş hayatı boyunca üstlendiği rolleriyle ilgili deneyimleri anlamında kullanılmaktadır (Bayraktaroğlu, 211: 137). Bir diğer tanıma göre kariyer; insanın davranış motifleri ile donanmış bir yaşam boyunca devam eden işler serisidir. Seçilen bir iş hattında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmektir (Soysal, 2014: 294). Başka bir tanıma göre ise kariyer, bireylerin çalışma hayatındaki işleri ve görevleri nasıl tecrübe ettiklerini ifaden bir kavramdır (Noe, 2009: 400). Genel olarak kariyer kavramını, bir bireyin öğrenim hayatı ile başlayan sonrasında, bireyin bir işe girmesi, terfi alması ya da kademe ilerleyişinin durması, başka iş kollarına geçmesi veya işten ayrılma, çıkarılma durumları ile emekliliğe ayrılma ve emeklilik sonrasında dönemleri kapsayan süreçler dizisi şeklinde tanımlayabiliriz. Kariyer kavramının bireylerin iş hayatında sadece dikey olarak yükselmeleri şeklinde algılanması

eksik ve hatalı olur. Toplumumuzda yaygın olan bu kanının aksine kariyer kavramı, bireylerin iş hayatı öncesinden başlayan ve iş hayatındaki olumlu ve olumsuz durumların bütünü ifade ettiğini söyleyebiliriz.

Kariyer kavramında tanımlar ne kadar farklı olursa olsun, kariyer kavramının içeriğinin yanlış anlaşılmasını önlemek bakımından aşağıdaki hususların dikkate alınmasında fayda vardır (Çelik, 2016: 136; Soysal, 2014: 295; Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1998: 153; Aytaç, 1997: 18-19; Budak, 1995: 18):

- ✓ Kariyer kavramı, yalnızca yüksek statüdeki ya da hızlı ilerleme olanakları bulunan işleri yapan kişiler ile ilgili değildir. Daha esnek bir anlam taşımaktadır. Organizasyondaki yöneticilerin kariyeri olabileceği gibi bir sekreterin hatta odacının da kariyeri olabileceği söylenebilir.
- ✓ Kariyer kavramı, sadece dikey hareketlerle ilgilenmez. Yani örgütteki basamaksal hiyerarşik yükselmenin yanında yatay olarak şu anda yaptıkları işten memnun olan, yükselmek istemeyen personeli de kapsayabilir.
- ✓ Kariyer kavramı, bir örgütte işe alma ve/veya alınma ile eş anlamlı değildir. Birden fazla örgüt ve birden fazla faaliyet ile ilgili olabilir.
- ✓ Kariyer kavramı, hem örgütün birey üzerindeki etkilerini; hem de bireyin kendi iş hayatı, planlaması ve denetiminde söz sahibi olması demektir.
- ✓ Bugün artık kariyer beklentileri farklı yaşlarda olan çalışanlar için farklı anlamlar taşıyabilmektedir. Örneğin 25 yaşındaki insanların kariyer beklentileri ile 45 yaşındaki insanları kariyer beklentileri farklıdır. Çünkü ihtiyaçları aynı değildir.

Yukarıda belirtilen farklı tanımlar kariyer kavramının birey ve örgüt açısından ayrı ayrı önemini göstermektedir. Kariyer kavramı hem üst kademelere doğru yükselmeye olanak ve fırsat tanıyarak hem de kişisel gelişim ve büyümeyi öngören kariyer konusuna ve buna bağlı olarak da kariyer planlamasına büyük önem vermektedir. Bu açıdan hem örgütler hem de bireyler için bir çok yaşamsal amacı gerçekleştirecek büyük öneme sahiptir (Taşlıyan vd., 2011: 234).

### 3. KARİYER DEĞERLERİ

Kariyer değerleri teorisi Edgar Schein (1978) tarafından Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde (MIT) 1960'larda geliştirilmiştir. Teori, 44 mezun lisansüstü öğrencisiyle, 10-12 yıl süren kapsamlı ve derinlemesine görüşmeler yapılarak bireylerin kariyer tercihlerinin arkasındaki nedenleri ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Kariyer değerleri, mezunların kariyerleri boyunca ilerledikçe tercihlerindeki sebepleri açıklama biçiminde ortaya çıkmıştır (Yarnall, 1998: 56). Kariyer değerleri kavramı, bireylerin değerlerine, ihtiyaçlarına ve yeteneklerine ilişkin algılarına bağlı olarak kariyerlerini farklı yollarla biçimlendirmeleri gerçeğine dayanır (Mignonac ve Herrbach, 2003: 210). Schein, kariyer değerlerini bireyin kariyerine rehberlik eden, sınırlandıran, dengede tutan, birleştiren ve kendi algılamasına yardım eden davranış biçimi olarak tanımlamıştır (Çerik ve Bozkurt, 2010: 85). Kariyer değerleri üç temel bileşenden oluşmaktadır:

- ✓ Bireyin kendi algısına göre yetenekler ve beceriler (çeşitli iş arayışlarında elde edilen gerçek başarılarla dayanır)
- ✓ Bireyin kendi algısına göre motivasyonlar ve ihtiyaçlar (gerçek durumlarda ve başkalarından gelen geri bildirimlerde kendi kendine testler ve kendi kendine teşhis koyma fırsatlarına dayanır)
- ✓ Bireyin algısına göre tutumlar ve değerler (kendilik ile organizasyonun uygulamaları ve iş düzenlemelerindeki normlar ve değerler arasında karşıya gelen gerçek durumlara dayanır (Erdoğan, 2004: 156-157).

Schein, kariyer değerlerini ilk olarak beş boyutta tanımlamıştır. Daha sonraki çalışmalarında kapsamlı gruplarlar yapmış olduğu araştırmalar neticesinde üç boyut daha eklemiştir (Batur ve Adıgüzel, 2015: 329; Erdoğan, 2004: 156).

- ✓ Teknik Fonksiyonel Yetkinlik (Technical / Functional Competence)
- ✓ Genel Yönetimsel Yetkinlik (General Managerial Competence)
- ✓ Girişimcilik Yaratıcılık (Entrepreneurial Creativity)
- ✓ Otonomi / Bağımsızlık (Autonomy/Independence)
- ✓ Güvenlik / İstikrar (Security/Stability)
- ✓ Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adanmak (Service/Dedication to a Cause)
- ✓ Saf Meydan Okuma (Pure Challenge)
- ✓ Hayat Tarzı (Lifestyle)

Aşağıda Tablo 1 de Schein'inin kariyer değer boyutlarının özet olarak neyi ifade ettiğine yer verilmiştir.

Tablo 1. Kariyer Değerleri (Career Anchors)

#### **Teknik Fonksiyonel Yetkinlik**

Teknik veya fonksiyonel alanda beceri uygulama bulmaya ve bu becerileri daha üst seviyelere çıkarmaya devam etmeye çalışır.

#### **Genel Yönetimsel Yetkinlik**

Başkalarının çabaları ve fonksiyonları arasında uyum sağlamak ve organizasyonun belirli bir birimindeki çıktıdan sorumlu olmak için örgütte yeterince yüksek bir seviyeye çıkma fırsatı arar.

#### **Girişimcilik Yaratıcılık**

Engelleri aşmak için risk alarak, kendine ait bir örgüt veya girişim yaratma fırsatı ister.

#### **Otonomi / Bağımsızlık**

İşi kendi tarzında tanımlama fırsatı arar. Ne zaman ve nasıl çalışılacağına dair esneklik sağlayan işler arar.

#### **Güvenlik / İstikrar**

Finansal güvenlik için endişelidir. Bir iş ya da örgütten istihdam güvencesi ister.

#### **Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adanmak**

Başkalarına yardımcı olmak, çevresel sorunları çözmek gibi değerli bir şeyleri başarabileceği iş fırsatları araştırır.

#### **Saf Meydan Okuma**

Görünen çözülemeyen sorunlara çözüm üretmek, zorlu rakipler üzerinde kazanmak ya da zor engelleri aşmak için fırsat bulmaya çalışır.

#### **Hayat Tarzı**

Kişisel ihtiyaçların, aile ihtiyaçlarının ve iş gereksinimlerinin entegrasyonuna izin veren bir durum arar.

(Yarnall, 1998: 57).

## **4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

### **4.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri**

Araştırmanın amacı; ön lisans ve lisan öğrencilerinin kariyer değer algıları arasında herhangi bir farklılık olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir.

H<sub>1</sub>: Ön lisans ve lisan öğrencilerinin kariyer değer algıları arasında farklılık vardır.

H<sub>2</sub>: Kariyer değer boyutları ile demografik değişkenler arasında farklılık vardır.

### **4.2. Araştırmanın Ana Kütlesi ve Örneklemi**

Araştırmanın ana kütlesini, Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'ndaki İşletme Yönetimi, Muhasebe ve Vergi, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Çağrı Merkezi Hizmetleri ve Dış Ticaret programı öğrencileri ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ndeki (İİBF) İşletme, İktisat ve Kamu Yönetimi Bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Bitlis Eren Üniversitesi İİBF İşletme bölümünde 1. ve 2. sınıflar, İktisat bölümünde 1, 2, 3, ve 4. sınıflar, Kamu Yönetimi

bölümünde ise sadece 1. sınıf bulunmaktadır. Araştırma kapsamında hazırlanan kariyer değer algıları anket formu 244 ön lisans ve 252 lisans öğrencisine ders esnasında dağıtılmıştır. Bu şekilde öğrencilerin anket formlarını daha sağlıklı bir şekilde yanıtlamaları amaçlanmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Buna göre; anketler öğrencilerin tümüne dağıtılmıştır ve geri dönenler örnekleme dahil edilmiştir.

### 4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplamak için Aktaş (2014) tarafından geliştirilen 11 boyut ve 34 ifadeden oluşan kariyer değer ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler 1 “kesinlikle katılmıyorum” 5 kesinlikle katılıyorum” şeklindedir. Ölçek 5’li likert tipi ölçek şeklinde derecelendirilmiştir ayrıca öğrencilerin demografik bilgilerini öğrenmeye yönelik ifadelere de yer verilmiştir.

Elde edilen verileri kurulan hipotezler doğrultusunda test etmek için SPSS 22 programı kullanılmıştır. Analizlere başlamadan önce güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizinin amacı verilerin rastlantısallığını ölçmektir (Dinç ve Abdioğlu, 2009: 172). Güvenilirlik analizine göre ankete verilen cevaplar rastgele dağılım gösteriyorsa anket sonuçlarının güvenilir olduğuna karar verilir. Güvenilirlik analizi seçilen örneğin güvenilirliğini, tesadüflüğünü ve tutarlılığını test etmekte kullanılır. Sonucun güvenilir olup olmadığına Cronbach’s Alpha ( $\alpha$ ) değerine göre karar verilir. Değerimiz  $\alpha = 0,878$  olduğundan ölçek oldukça güvenilirdir (Çiçek ve Karakaş, 2014: 261).

- ✓  $0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise güvenilir değildir.
- ✓  $0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise düşük güvenilirliktedir.
- ✓  $0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise oldukça güveniliridir.
- ✓  $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$  ise yüksek derecede güveniliridir.

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi

| Ölçek                | Cronbach’s Alpha | Madde Sayısı |
|----------------------|------------------|--------------|
| Teknik/Fonksiyonel   | 0,634            | 4            |
| Güvenlik/İstikrar    | 0,807            | 4            |
| Özerklik/Bağımsızlık | 0,529            | 3            |
| Yönetimsel           | 0,643            | 3            |
| Girişimci            | 0,836            | 3            |
| Savaşçı              | 0,652            | 3            |
| Meydan Okuma         | 0,757            | 3            |
| Kendini Adama        | 0,691            | 2            |
| Hayat Tarzı          | 0,689            | 3            |
| Ayrılmaya İsteklilik | 0,680            | 3            |
| Kariyer Memnuniyeti  | 0,794            | 3            |
| <b>TOPLAM</b>        | <b>0,878</b>     | <b>34</b>    |

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere kariyer değeri ölçeğinin tüm ifadeleri için alpha değeri  $\alpha = 0,878$  olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. KMO and Bartlett's Test

|  |                    |          |
|--|--------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. |                    | ,746     |
| Bartlett's Test of Sphericity                    | Approx. Chi-Square | 6347,484 |
|  | df                 | 561      |
|  | Sig.               | ,000     |

Kariyer değer algısının alt boyutlarını ölçmeye yönelik yapılan faktör analizi değerleri; KMO=0,746; Bartlett’s  $X^2=6347,484$ ;  $p<0,05$  şeklinde bulunmuştur. Faktör analizi sonucunda belirlenen faktör yükleri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Faktör Analizi

|     | Faktör Yüğü |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-----|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|     | 1           | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   |
| TF4 | ,601        |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| TF1 | ,810        |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| TF2 | ,718        |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| TF3 | ,331        | ,559 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Gi2 |             | ,623 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Gi3 |             | ,794 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Gi1 |             | ,742 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Gi4 |             | ,717 |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| OB2 |             |      | ,766 |      |      |      |      |      |      |      |      |
| OB1 |             |      | ,740 |      |      |      |      |      |      |      |      |
| OB3 |             |      | ,656 |      |      |      |      |      |      |      |      |
| Y3  |             |      |      | ,389 |      | ,517 |      |      |      |      |      |
| Y2  |             |      |      | ,751 |      |      |      |      |      |      |      |
| Y1  |             |      |      | ,750 |      |      |      |      |      |      |      |
| G2  |             |      |      |      | ,898 |      |      |      |      |      |      |
| G1  |             |      |      |      | ,875 |      |      |      |      |      |      |
| G3  |             |      |      |      | ,834 |      |      |      |      |      |      |
| S2  |             |      |      |      |      | ,731 |      |      |      |      |      |
| S1  |             |      |      |      |      | ,634 |      | ,348 |      |      |      |
| S3  |             |      |      |      |      | ,639 |      |      |      |      |      |
| MO1 |             |      |      |      |      |      | ,820 |      |      |      |      |
| MO3 |             |      |      |      |      |      | ,788 |      |      |      |      |
| MO2 |             |      |      |      |      |      | ,661 |      |      |      |      |
| KA1 |             |      |      |      |      |      |      | ,864 |      |      |      |
| KA2 |             |      |      |      |      |      |      | ,832 |      |      |      |
| HT3 |             |      |      |      |      |      |      |      | ,798 |      |      |
| HT2 |             |      |      |      |      |      |      |      | ,796 |      |      |
| HT1 |             |      |      |      |      |      |      |      | ,763 |      |      |
| Ai2 |             |      |      |      |      |      |      |      |      | ,847 |      |
| Ai3 |             |      |      |      |      |      |      |      |      | ,812 |      |
| Ai1 |             |      |      |      |      |      |      |      |      | ,656 |      |
| KM2 |             |      |      |      |      |      |      |      |      |      | ,881 |
| KM1 |             |      |      |      |      |      |      |      |      |      | ,824 |
| KM3 |             |      |      |      |      |      |      |      |      |      | ,791 |

Yapılan faktör analizi sonucunda kariyer değer boyutlarından Teknik/Fonksiyonel boyutundaki TF3 ifadesi Girişimcilik boyutuna daha fazla yükleme yaptığından bu ifade analiz kapsamında değerlendirilmeye alınmamıştır. Benzer şekilde Savaşçı boyutunda S1 ifadesinin Kendini Adama boyutuna daha fazla yüklendiğinden bu ifade de analize tabi tutulmamıştır. Yönetimsel boyutundaki Y3 ifadesi aynı zamanda Savaşçı boyutunda da yüklendiğinden bu ifade Savaşçı boyutu kapsamında analize tabi tutulmuştur.

Tablo 4. Demografik Bilgiler

| Değişkenler               | Sayı | Yüzde (%) | Toplam Yüzde | Değişkenler         | Sayı | Yüzde (%) | Toplam Yüzde |
|---------------------------|------|-----------|--------------|---------------------|------|-----------|--------------|
| <b>Cinsiyet</b>           |      |           |              | <b>Medeni Durum</b> |      |           |              |
| Erkek                     | 274  | 54,6      | 54,6         | Bekâr               | 481  | 95,8      | 95,8         |
| Kadın                     | 228  | 45,6      | 100,0        | Evli                | 21   | 4,2       | 100,0        |
| <b>Anne Eğitim Durumu</b> |      |           |              | <b>Yaş</b>          |      |           |              |
| Eğitim Durumu             | 121  | 24,1      | 24,1         | 18-19               | 58   | 11,6      | 11,6         |
| Yok                       |      |           |              | 20-21               | 215  | 42,8      | 42,8         |
| İlköğretim                | 310  | 61,8      | 61,8         | 22-23               | 159  | 31,7      | 31,7         |
| Lise                      | 49   | 9,8       | 9,8          | 23 yaş ve Üstü      | 70   | 13,9      | 100,0        |
| Ön lisans                 | 13   | 2,6       | 2,6          |                     |      |           |              |



|                           |     |      |       |                                    |     |      |       |
|---------------------------|-----|------|-------|------------------------------------|-----|------|-------|
| Lisans                    | 7   | 1,4  | 1,4   |                                    |     |      |       |
| Lisansüstü                | 1   | 0,4  | 100   | <b>Öğrenim Düzeyleri</b>           |     |      |       |
|                           |     |      |       | Ön Lisans                          | 244 | 48,6 | 48,6  |
| <b>Baba Eğitim Durumu</b> |     |      |       | Lisans                             | 258 | 51,4 | 100,0 |
| Eğitim Durumu             | 25  | 5,0  | 5,0   |                                    |     |      |       |
| Yok                       |     |      |       |                                    |     |      |       |
| İlköğretim                | 292 | 58,2 | 58,2  | <b>Çalışmak İstedikleri Sektör</b> |     |      |       |
| Lise                      | 124 | 24,7 | 24,7  | Kamu                               | 357 | 71,1 | 71,1  |
| Ön lisans                 | 29  | 5,8  | 5,8   | Özel                               | 66  | 13,1 | 13,1  |
| Lisans                    | 27  | 5,4  | 5,4   | Kendi İşi                          | 57  | 11,4 | 11,4  |
| Lisansüstü                | 5   | 1,0  | 100,0 | Diğer                              | 22  | 4,4  | 100,0 |

Tablo 4' te lisans ve ön lisans öğrencilerinin demografik bilgileri verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere öğrencilerin cinsiyet bakımından en çok erkeklerden, medeni durum yönünden çok büyük oranda bekarlardan ve en çok 20-21 yaş aralığında oldukları görülmektedir. Öğrencilerin anne ve baba eğitim durumlarının çok büyük oranda ilköğretim olduğu ve öğrencilerin çok büyük bir bölümünün kamuda çalışmak istedikleri görülmüştür.

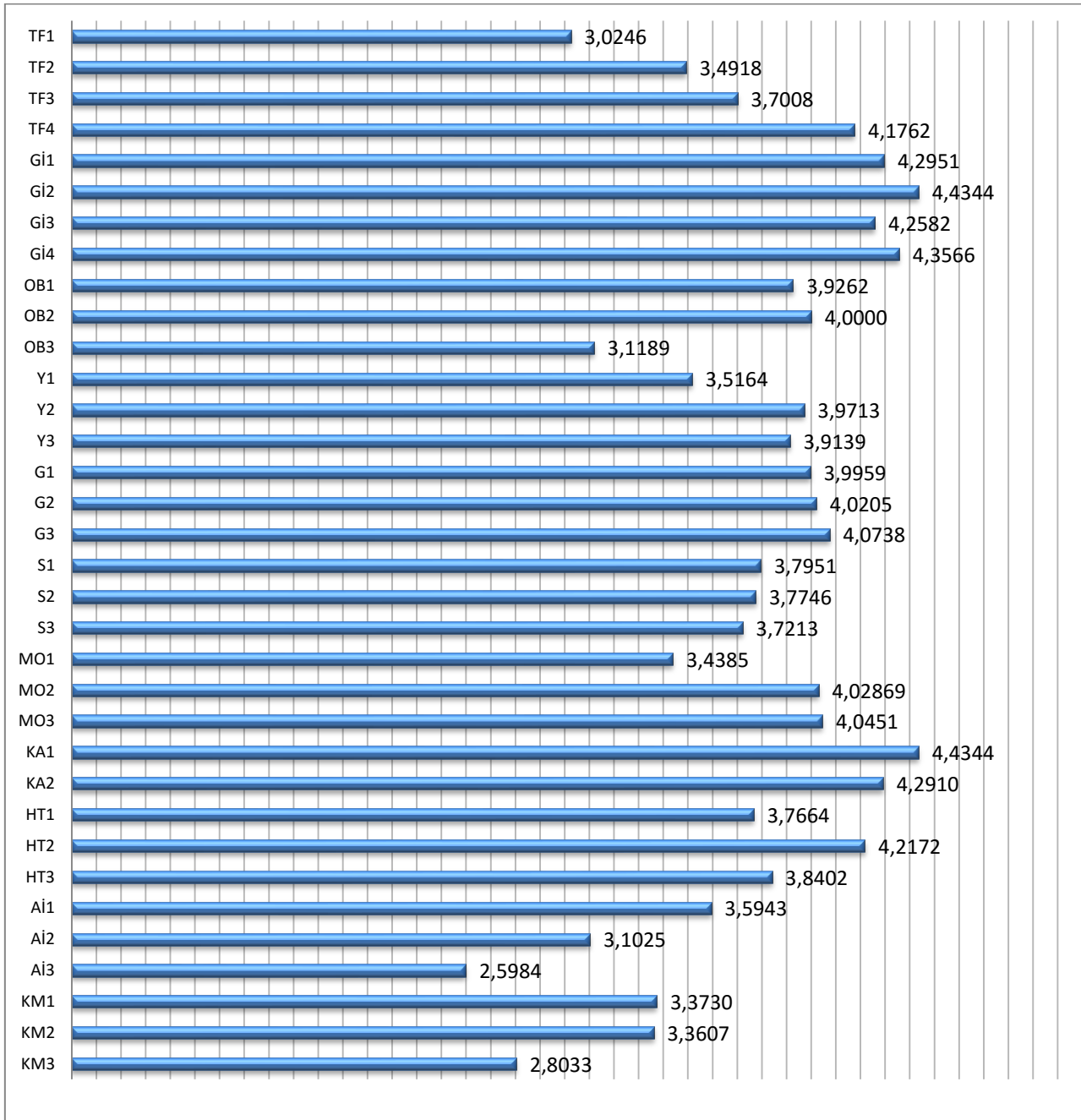
Tablo 5. Kariyer Değer Ölçeği İfadeleri ve Kodları

| No | İfade  | Kodu |
|----|--|------|
| 1  | Okuduğum bölümle ilgili olmayan bir alanda görev yapmak istemem  | TF1  |
| 2  | Okuduğum alanda çalışamayacaksam bölümümü değiştirmeyi tercih ederim   | TF2  |
| 3  | Özellikle teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmak isterim  | TF3  |
| 4  | Gelecekte çalışacağım alana yönelik uzmanlaşma isteğim en güçlü yanımdır   | TF4  |
| 5  | Benim için önemli olan, alanım ile ilgili bir işte uzun süre çalışabileceğim garanti edilmesidir                         | G1   |
| 6  | İş garantisi olan bir pozisyonda çalışmak benim için çok önemlidir   | G2   |
| 7  | Yaşamım boyunca çalışma garantisi verebilecek bir kurumda kariyer yapmayı tercih ederim                                  | G3   |
| 8  | Kendimi çalışanı olmaktan mutlu hissedeceğim bir kurumda çalışmak isterim  | G4   |
| 9  | Kendi işimin patronu olabileceğim bir işte çalışabilmek benim için çok önemlidir   | OB1  |
| 10 | Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme işimde arayacağım en önemli durumdur                                 | OB2  |
| 11 | Denetimden uzak, serbest çalışmayı tercih ederim   | OB3  |
| 12 | Benim için önemli olan, diğer çalışanları yönetip görevlendirebileceğim bir pozisyonda görev yapmaktır                   | Y1   |
| 13 | Önemli görev ve kişileri destekleyebilecek görevlerde bulunmak benim için çok önemlidir                                  | Y2   |
| 14 | Kurum içinde insanları yönetme ve onları yönlendirme yoluyla başarılı görevler yapma en güçlü yanımdır                   | Y3   |
| 15 | Benim için önemli olan, işimde yeni bir proje, program veya ürün ortaya çıkarmak ya da yaratıcı bir projede yer almaktır | G1   |
| 16 | Yeni proje ve programlarda yaratıcılığımı kullanmak benim için çok önemlidir   | G2   |
| 17 | Yeni proje ve programlara katılmaya olanak sağlayan bir alanda kariyer yapmak isterim                                    | G3   |
| 18 | Kişisel sınırlarımı zorlayabileceğim maceralı görevlerde yer almak benim için önemlidir                                  | S1   |
| 19 | Genellikle heyecan verici ve meydan okuyucu bir kariyere sahip olmayı tercih ederim                                      | S2   |
| 20 | Bana göre, daha önce çok az kişi tarafından gerçekleştirilmiş görevlerin yer aldığı pozisyonlarda çalışmak çok önemlidir | S3   |
| 21 | Yarışmacı bir kişiliğe sahibim ve yarışmalarda hep başarılı olurum   | MO1  |
| 22 | Rekabet etmek ve başarıma isteği, kariyerimin en önemli ve en heyecan verici öğeleridir                                  | MO2  |
| 23 | Rekabet etme ve kazanma ortamı sağlayacak kariyer fırsatlarını değerlendirmeyi tercih ederim                             | MO3  |
| 24 | Seçeceğim görevde aileme ve sosyal yaşantıma da zaman ayırmayı tercih ederim   | KA1  |
| 25 | Önemli bir konuda ilerleyebilmek için, bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim kariyer yollarını tercih ederim         | KA2  |
| 26 | Bence toplumda tanınmış, seçkin ve iyi isim yapmış bir kurum diğer kurumlara göre daha iyidir                            | HT1  |
| 27 | Benim için toplumda saygın bir yere sahip, saygı duyulan bir kurumda çalışmak çok önemlidir                              | HT2  |
| 28 | Kurum içinde, yaygın olarak bilinen ve seçkinliği herkes tarafından kabul edilmiş görevler almayı tercih ederim          | HT3  |
| 29 | Önümüzdeki birkaç yıl içerisinde kariyerimi tekrar gözden geçireceğimi düşünüyorum                                       | A1   |

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 30 | Bazen okuduğum bölümü bırakıp gitmek ve bölümümü değiştirmek istiyorum | Aİ2 |
| 31 | Sık sık şimdiki bölümümü bırakmayı düşünüyorum                         | Aİ3 |
| 32 | Şimdiye kadar yaptığım kariyer seçimlerinden genel olarak memnunum     | KM1 |
| 33 | Genel olarak halen okuduğum bölümden memnunum                          | KM2 |
| 34 | Eğer tekrar seçme şansım olursa yine aynı bölümü seçerdim              | KM3 |

Tablo 5' te kariyer değer ölçeği ifadelerinin sıralaması ile birlikte kodları verilmiştir. Kodlamada "TF1, TF2, TF3, TF4 =Teknik/Fonksiyonel", "Gİ1, Gİ2, Gİ3, Gİ4 =Güvenlik/İstikar", "OB1, OB2, OB3= Özerklik/Bağımsızlık", Y1, Y2, Y3 =Yönetimsel", "G1, G2, G3 =Girişimci", "S1, S2, S3 =Savaşçı", MO1, MO2, MO3 =Meydan Okuma", "KA1, KA2 =Kendini Adama", "HT1, HT2, HT3 =Hayat Tarzı", "Aİ1, Aİ2, Aİ3 =Ayrılmaya İsteklilik" ve "KM1, KM2, KM3 =Kariyer Memnuniyeti" boyutlarının ifadeleridir.

Grafik 1. Ön lisans Öğrencilerinin Kariyer Değer Ölçek İfadelerine Ait Ortalamaları

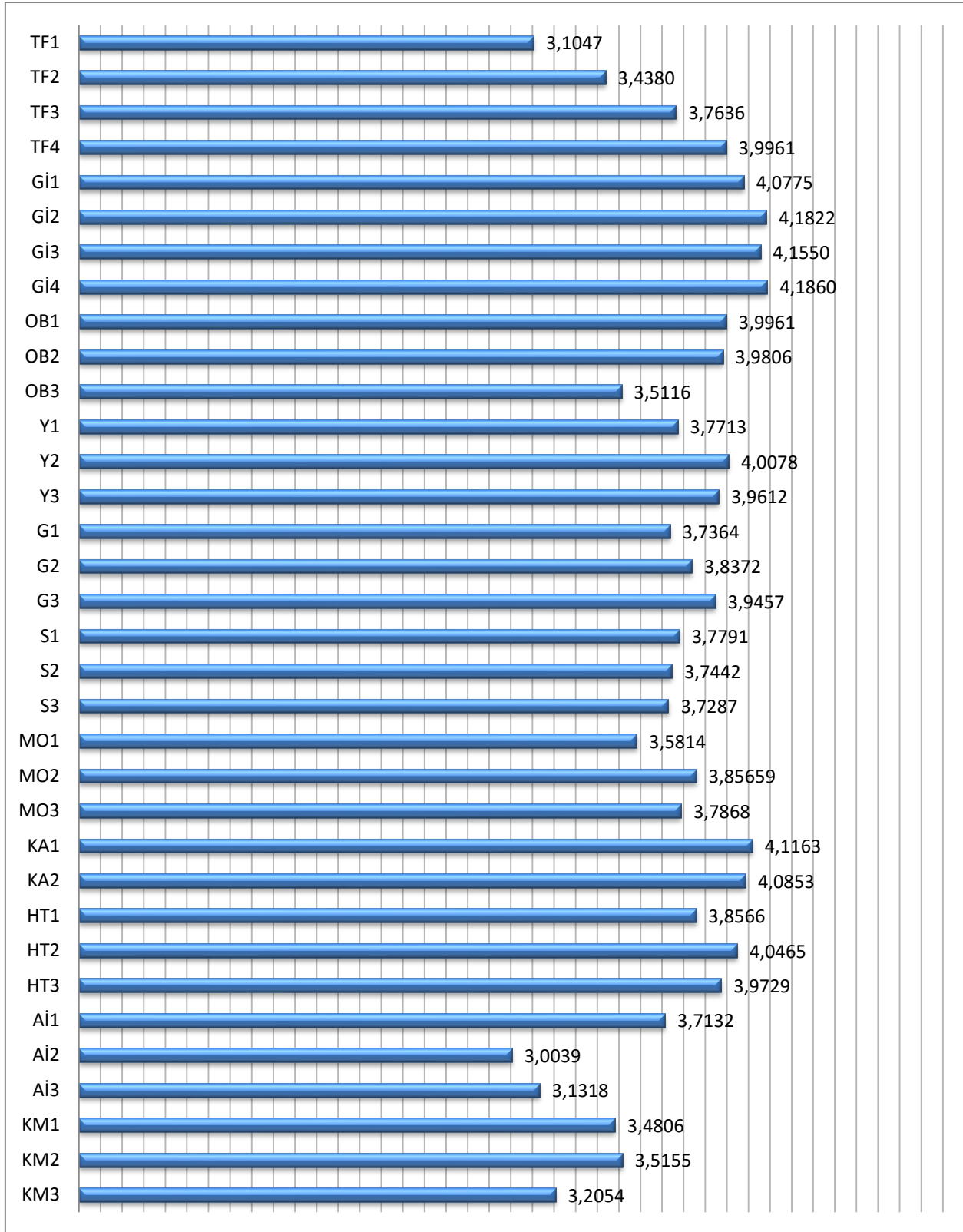


Grafik 1' de ön lisans öğrencilerinin kariyer değer ifadelerinin ortalamalarına bakıldığında, en yüksek ortalama "İş garantisi olan bir pozisyonda çalışmak benim için çok önemlidir" ve



“Seçeğim görevde aileme ve sosyal yaşantıma da zaman ayırmayı tercih ederim”, en düşük ortalamanın ise “Sık sık şimdiki bölümümü bırakmayı düşünüyorum” ifadelerinde çıkmıştır.

Grafik 2. Lisans Öğrencilerinin Kariyer Değer Ölçek İfadelerine Ait Ortalamaları



Grafik 2’ de lisans öğrencilerinin kariyer değer ifadelerinin ortalamalarına bakıldığında, en yüksek ortalama “Kendimi çalışanı olmaktan mutlu hissedeceğim bir kurumda çalışmak isterim”, en düşük ortalamanın ise “Bazen okuduğum bölümü bırakıp gitmek ve bölümümü değiştirmek istiyorum” ifadelerinde çıkmıştır.

Tablo 6. Ön lisans Öğrencilerinin Kariyer Değer Algısı Boyutlarına Ait Ortalama Düzeyi

| Kariyer Değer Algısı Boyutları | Kişi Sayısı | Ortalama | Standart Sapma |
|--------------------------------|-------------|----------|----------------|
| Teknik Fonksiyonel             | 244         | 3,5984   | ,84775         |
| Güvenlik İstikrar              | 244         | 4,3361   | ,85121         |
| Özerklik Bağımsızlık           | 244         | 3,6817   | ,79162         |
| Yönetimsel                     | 244         | 3,8005   | ,81947         |
| Girişimci                      | 244         | 4,0301   | ,90974         |
| Savaşçı                        | 244         | 3,7637   | ,88226         |
| Meydan Okuma                   | 244         | 3,8374   | ,83119         |
| Hayat Tarzı                    | 244         | 3,9413   | ,89540         |
| Ayrılmaya İsteklilik           | 244         | 3,0984   | 1,01537        |
| Kariyer Memnuniyeti            | 244         | 3,1790   | 1,06245        |
| Kendini Adama                  | 244         | 4,3627   | ,84169         |
| Bütün Boyutlar                 | 244         | 3,7782   | ,52330         |

Tablo 6' da ön lisans öğrencilerinin kariyer değer boyutlarına verdikleri yanıtların ortalama düzeyi gösterilmiştir. En düşük 1=Kesinlikle Katılmıyorum, en yüksek 5=Kesinlikle Katılıyorum olarak puanlanan ölçekte 3=Kısmen Katılıyorum düzeyini göstermektedir. Ön lisans öğrencilerinin kariyer değer boyutlarına verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında; en yüksek algı düzeyinin Kendini Adama (4,36), en düşük algı düzeyinin ise Ayrılmaya İsteklilik (3,09) boyutuna olduğu görülmektedir. Ön lisans öğrencilerinin kariyer değer algılarının Kendini Adama boyutu itibariye ortalamaların "Katılıyorum=4" seçeneğine tekabül ettiğinden, bu boyut itibariyle kariyer değer algılarının iyi düzeyde olduğu söylenebilir. Diğer taraftan Ayrılmaya İsteklilik boyutunun ortalaması "Kısmen Katılıyorum=3" seçeneğine karşılık geldiği görülmektedir. Bu boyut itibariyle de ön lisans öğrencilerinin kariyer değer algılarının düşük çıktığı görülmüştür. Ortalama değerlerin 3,09 ile 4,36 arasında olması tüm boyutlara olan algı düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. Lisans Öğrencilerinin Kariyer Değer Algısı Boyutlarına Ait Ortalama Düzeyi

| Kariyer Değer Algısı Boyutları | Kişi Sayısı | Ortalama | Standart Sapma |
|--------------------------------|-------------|----------|----------------|
| Teknik/Fonksiyonel             | 258         | 3,5756   | ,89045         |
| Güvenlik/İstikrar              | 258         | 4,1502   | ,78963         |
| Özerklik/Bağımsızlık           | 258         | 3,8295   | ,84983         |
| Yönetimsel                     | 258         | 3,9134   | ,83731         |
| Girişimci                      | 258         | 3,8398   | ,96779         |
| Savaşçı                        | 258         | 3,7506   | ,90982         |
| Meydan Okuma                   | 258         | 3,7416   | ,97059         |
| Hayat Tarzı                    | 258         | 3,9587   | ,82807         |
| Ayrılmaya İsteklilik           | 258         | 3,2829   | 1,08264        |
| Kariyer Memnuniyeti            | 258         | 3,4005   | 1,02951        |
| Kendini Adama                  | 258         | 4,1008   | ,94268         |
| Bütün Boyutlar                 | 258         | 3,7722   | ,50897         |

Yukarıdaki tabloda lisans öğrencilerinin kariyer değer boyutlarına verdikleri yanıtların ortalama düzeyi gösterilmiştir. Lisans öğrencilerinin kariyer değer boyutlarına verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında; en yüksek algı düzeyinin Güvenlik İstikrar (4,15) boyutuna olduğu, en düşük algı düzeyinin ise Ayrılmaya İsteklilik (3,28) boyutuna olduğu görülmektedir. Lisans öğrencilerinin kariyer değer algılarının Güvenlik İstikrar boyutu itibariye ortalamaların "Katılıyorum=4" seçeneğine tekabül ettiğinden, bu boyutlar itibariyle kariyer değer algılarının iyi düzeyde olduğu söylenebilir. Diğer taraftan Ayrılmaya İsteklilik

boyutunun ortalaması “Kısmen Katılıyorum=3” seçeneğine karşılık geldiğinden bu boyut itibariyle de lisans öğrencilerinin kariyer değer algılarının düşük çıktığı görülmektedir. Ortalama değerlerin 3,28 ile 4,15 arasında olması tüm boyutlara olan algı düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Lisans ve ön lisans öğrencilerinin kariyer değer boyutlarına verdikleri yanıtların ortalamalarına bakıldığında Ayrılmaya İsteklilik boyutunun her iki grupta da en düşük ortalama olarak çıkmıştır. Bu durum, lisans ve ön lisans öğrencilerinin genel olarak hali hazırda okumuş oldukları bölüme yönelik memnuniyet düzeylerinin çok iyi olmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

#### 4.4. Verilerin Analizi ve Bulgular

Ön lisans ve lisans öğrencilerinin kariyer değer algılarının boyutlar itibariyle değişkenlerden cinsiyet, medeni durum ve öğrenim düzeyleri ile ilişkisini ölçmek amacıyla T testi analizi yapılmış ve anlamlı çıkan sonuçlar ilgili tablolarda belirtilmiştir.

Tablo 8. Lisans ve Ön Lisans Öğrencilerinin Kariyer Değer Algılarının Cinsiyetine Göre Farklılığını İnceleyen T Testi

| Kariyer Değer Algısı Boyutları | Cinsiyet | Kişi Sayısı | Ortalama | Std. Sapma | t | Anlamlılık (P) |
|--------------------------------|----------|-------------|----------|------------|---|----------------|
| Özerklik/Bağımsızlık           | Kadın    | 274         | 3,7409   | ,98077     |   | 0,007          |
|                                | Erkek    | 228         | 3,9825   | 1,01948    |   |                |
| Yönetimsel                     | Kadın    | 274         | 3,8029   | ,98218     |   | 0,010          |
|                                | Erkek    | 228         | 4,0263   | ,94216     |   |                |
| Savaşçı                        | Kadın    | 274         | 3,6606   | 1,09517    |   | 0,000          |
|                                | Erkek    | 228         | 4,0175   | ,97078     |   |                |

Tablo 8’ de belirtilen üç boyutta erkek öğrencilerin ortalamalarının kadın öğrencilerden daha yüksek olduğundan, bu boyutlar itibariyle erkek öğrencilerin kariyer değer algılarının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 9. Lisans ve Ön Lisans Öğrencilerinin Kariyer Değer Algılarının Medeni Duruma Göre Farklılığını İnceleyen T Testi

| Kariyer Değer Algısı Boyutları | Cinsiyet | Kişi Sayısı | Ortalama | Std. Sapma | t | Anlamlılık (P) |
|--------------------------------|----------|-------------|----------|------------|---|----------------|
| Özerklik/Bağımsızlık           | Bekar    | 481         | 3,8690   | ,99661     |   | 0,049          |
|                                | Evli     | 21          | 3,4286   | 1,12122    |   |                |
| Hayat Tarzı                    | Bekar    | 481         | 4,0478   | ,97457     |   | 0,009          |
|                                | Evli     | 21          | 3,4762   | 1,16701    |   |                |
| Savaşçı                        | Bekar    | 481         | 3,8524   | 1,05329    |   | 0,002          |
|                                | Evli     | 21          | 3,1429   | ,85356     |   |                |

Tablo 9’ da belirtilen boyutlar itibariyle öğrencilerin medeni durum arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Belirtilen üç boyutta bekar öğrencilerin ortalamalarının evli öğrencilerden daha yüksek olduğundan, bu boyutlar itibariyle bekar öğrencilerin kariyer değer algılarının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 10. Lisans ve Ön Lisans Öğrencilerinin Kariyer Değer Algılarının Öğrenim Düzeyine Göre Farklılığını İnceleyen T Testi

| Kariyer Değer Algısı Boyutları | Öğrenim Düzeyi | Kişi Sayısı | Ortalama | Std. Sapma | t | Anlamlılık (P) |
|--------------------------------|----------------|-------------|----------|------------|---|----------------|
| Güvenlik/İstikrar              | Ön Lisans      | 244         | 4,4303   | ,89653     |   | 0,007          |
|                                | Lisans         | 258         | 4,2171   | ,86960     |   |                |
| Girişimci                      | Ön Lisans      | 244         | 4,0574   | 1,00451    |   | 0,027          |
|                                | Lisans         | 258         | 3,8527   | 1,05934    |   |                |
| Meydan Okuma                   | Ön Lisans      | 244         | 3,9508   | ,97586     |   | 0,050          |
|                                | Lisans         | 258         | 3,7674   | 1,10894    |   |                |
| Kariyer Memnuniyeti            | Ön Lisans      | 244         | 3,2500   | 1,15781    |   | 0,049          |
|                                | Lisans         | 258         | 3,4574   | 1,19015    |   |                |
| Kendini Adama                  | Ön Lisans      | 244         | 4,3627   | ,84169     |   | 0,001          |
|                                | Lisans         | 258         | 4,1008   | ,94268     |   |                |

Öğrencilerin öğrenim düzeyinin lisans ya da ön lisans olması ile kariyer değer algıları arasında Tablo 10' da belirtilen boyutlar itibariyle anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Bu anlamlı farklılığın Güvenlik/İstikrar, Girişimci, Meydan Okuma ve Kendini Adama boyutları yönünden ön lisans öğrencilerin kariyer değer algılarının lisans öğrencilerine göre daha yüksek olduğunu, diğer taraftan Kariyer Memnuniyeti alt boyutu yönünden ise lisans öğrencilerin kariyer değer algılarının daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Aşağıda ön lisans ve lisans öğrencilerinin kariyer değer algılarının boyutlar itibariyle değişkenlerden yaş, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu ve çalışmak istenilen sektör ile karşılaştırılmasına yönelik ANOVA analizi yapılmıştır. ANOVA analizinde PostHoc testlerinden TukeyHSD ile çoklu karşılaştırma yapılmış ve Homojenlik testine göre sadece anlamlı farklılık gösteren boyutlar ve değişkenler dikkate alınmıştır.

Tablo 11. Kariyer Değer Algısının Öğrencilerin Anne Eğitim Durumu İle Karşılaştırılmasını İnceleyen ANOVA F testi

| Kariyer Değer Boyutları/Anne Eğitim Durumu | Kareler Toplamı | df      | Kareler Ortalaması | F     | P     |      |
|--|-----------------|---------|--------------------|-------|-------|------|
| Teknik/Fonksiyonel                         | Gruplar arası   | 17,571  | 5                  | 3,514 | 3,582 | ,003 |
|  | Gruplar içi     | 486,650 | 496                | ,981  |       |      |
|  | Toplam          | 504,221 | 501                |       |       |      |
| Güvenlik/İstikrar                          | Guruplar arası  | 12,071  | 5                  | 2,414 | 3,124 | ,009 |
|  | Gruplar içi     | 383,294 | 496                | ,773  |       |      |
|  | Toplam          | 395,365 | 501                |       |       |      |
| Hayat Tarzı                                | Gruplar arası   | 14,730  | 5                  | 2,946 | 3,076 | ,010 |
|  | Gruplar içi     | 474,983 | 496                | ,958  |       |      |
|  | Toplam          | 489,713 | 501                |       |       |      |

Tablo 11' de görüldüğü üzere yapılan ANOVA (F) testi analizleri sonucuna göre; öğrencilerin kariyer değer algıları alt boyutlarından "Teknik/Fonksiyonel" alt boyutu ( $F = 3,582$ ;  $p < 0,05$ ) ile anne eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre, öğrencilerin anne eğitim durumu ön lisans olanların anne eğitim durumu olmayanlar ile ilköğretim ve lise olanlara göre kariyer değer algıları daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Anne eğitim durumu olmayan öğrencilerin, okuduğu bölüme yönelik uzmanlaşmak istedikleri, özellikle teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren görevlerde çalışma arzusunda olduklarını söyleyebiliriz. Öğrencilerin kariyer değer algıları alt boyutlardan "Güvenlik/İstikrar" alt boyutu ( $F = 3,124$ ;  $p < 0,05$ ), ile anne eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu durum, öğrencilerden anne eğitim durumu olmayanların anne eğitim durumu lise olanlara göre gelecekte çalışacakları kurumda istihdam ve iş güvencesine daha fazla önem verdikleri şeklinde değerlendirilebilir. "Hayat Tarzı" alt boyutu ( $F = 3,076$ ;  $p < 0,05$ ) yönünden, anne

eğitim durumu lisansüstü olan öğrencilerin, anne eğitim durumu olmayanlar, ilköğretim, lise ve lisans olanlara göre algıları daha yüksek olduğu görülmüştür. Anne eğitim durumu lisansüstü olan öğrencilerim tanınmış, seçkin, ayrıcalıklı bir kurumda çalışmayı tercih ettikleri söylenebilir.

Tablo 12. Kariyer Değer Algısının Öğrencilerin Baba Eğitim Durumu İle Karşılaştırılmasını İnceleyen ANOVA F testi

| Kariyer Değer Boyutları/Anne Eğitim Durumu |               | Kareler Toplamı | df  | Kareler Ortalaması | F     | P    |
|--|---------------|-----------------|-----|--------------------|-------|------|
| Yönetimsel                                 | Gruplar arası | 11,895          | 5   | 2,379              | 2,568 | ,026 |
|  | Gruplar içi   | 459,515         | 496 | ,926               |       |      |
|  | Toplam        | 471,410         | 501 |                    |       |      |
| Girişimci                                  | Gruplar arası | 14,485          | 5   | 2,897              | 2,740 | ,019 |
|  | Gruplar içi   | 524,368         | 496 | 1,057              |       |      |
|  | Toplam        | 538,853         | 501 |                    |       |      |

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere yapılan ANOVA (F) testi analizleri sonucuna göre; öğrencilerin kariyer değer algıları alt boyutlarından “Yönetimsel” alt boyutu ( $F = 2,568$ ;  $p < 0,05$ ) arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğrencilerin baba eğitim durumu lise olanların baba eğitim durumu olmayanlara göre kariyer değer algıları daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Baba eğitim durumu lise olan öğrencilerin, başkalarını yönetme ve önemli görev ve kişileri destekleyecek görevlerde çalışma arzusunda oldukları şeklinde ifade edilebilir. Öğrencilerin kariyer değer algıları alt boyutlardan “Girişimci” alt boyutu ( $F = 2,740$ ;  $p < 0,05$ ), ile baba eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, öğrencilerin baba eğitim durumu lisansüstü olanların baba eğitim durumu olmayanlara göre yeni program ve projelerde bulunma, yaratıcı potansiyelini açığa çıkarma, yeni ürün ve teknikler geliştirmeye daha fazla önem verdikleri şeklinde değerlendirilebilir.

Tablo 13. Kariyer Değer Algısının Öğrencilerin Çalışma İstedikleri Sektör İle Karşılaştırılmasını İnceleyen ANOVA F testi

| Kariyer Değer Boyutları/Çalışmak İstedikleri Sektör |               | Kareler Toplamı | df  | Kareler Ortalaması | F     | P    |
|---|---------------|-----------------|-----|--------------------|-------|------|
| Teknik/Fonksiyonel                                  | Gruplar arası | 10,289          | 3   | 3,430              | 3,458 | ,016 |
|   | Gruplar içi   | 493,932         | 498 | ,992               |       |      |
|   | Toplam        | 504,221         | 501 |                    |       |      |
| Güvenlik/İstikrar                                   | Gruplar arası | 9,346           | 3   | 3,115              | 4,019 | ,008 |
|   | Gruplar içi   | 386,018         | 498 | ,775               |       |      |
|   | Toplam        | 395,365         | 501 |                    |       |      |
| Özerklik/Bağımsızlık                                | Gruplar arası | 12,275          | 3   | 4,092              | 4,129 | ,007 |
|   | Gruplar içi   | 493,520         | 498 | ,991               |       |      |
|   | Toplam        | 505,795         | 501 |                    |       |      |
| Yönetimsel  | Gruplar arası | 9,532           | 3   | 3,177              | 3,426 | ,017 |
|   | Gruplar içi   | 461,879         | 498 | ,927               |       |      |
|   | Toplam        | 471,410         | 501 |                    |       |      |
| Kariyer Memnuniyeti                                 | Gruplar arası | 18,965          | 3   | 6,322              | 4,656 | ,003 |
|   | Gruplar içi   | 676,208         | 498 | 1,358              |       |      |
|   | Toplam        | 695,173         | 501 |                    |       |      |

Tablo 13’de görüldüğü üzere yapılan ANOVA (F) testi analizleri sonucuna göre; öğrencilerin kariyer değer algıları alt boyutlarından “Teknik/Fonksiyonel” ( $F = 3,458$ ;  $p < 0,05$ ), “Güvenlik İstikrar” ( $F = 4,019$ ;  $p < 0,05$ ), “Özerklik Bağımsızlık” ( $F = 4,019$ ;  $p < 0,05$ ), “Yönetimsel” ( $F = 4,019$ ;  $p < 0,05$ ) ve “Kariyer Memnuniyeti” ile çalışmayı istedikleri sektör arasında anlamlı bir farklılıklar bulunmuştur.

Öğrencilerden çalışmak istedikleri diğer olarak belirtenlerin kamu ve özel sektörde çalışmak isteyenlere göre kariyer değer algıları “Teknik/Fonksiyonel” ve “Güvenlik/İstikrar” boyutları

itibariyle daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum, çalışmak istediği sektör “diğer” olan öğrencilerin kendi alanlarında uzmanlaşmak eğiliminde oldukları, okuduğu bölüme yönelik uzmanlaşmak istedikleri ve özellikle teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren görevlerde çalışma arzusunda oldukları ve yine bu öğrencilerin gelecekte çalışacakları kurumda istihdam ve iş güvencesine daha fazla önem verdikleri şeklinde açıklanabilir.

Kendi işinde çalışmak isteyen öğrencilerin, sırasıyla kamu, özel ve diğer sektörlerde çalışmak isteyen öğrencilere göre kariyer değer algıları “Özerklik Bağımsızlık” boyutu itibariyle daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum, kendi işinde çalışmak isteyen öğrencilerin denetimden uzak, kendi işinin patronu olma ve özgür olarak çalışmayı önemsedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Özel sektörde çalışmayı düşünen öğrencilerin diğer sektörlerde çalışmak isteyen öğrencilere göre kariyer değer algıları “Yönetimsel” boyutu itibariyle daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Özel sektörde çalışmak isteyen öğrencilerin başkalarını yönetme, önemli görev ve kişileri destekleyecek görevlerde bulunmak istediklerini söyleyebiliriz.

Çalışmak istedikleri sektörü diğer olarak belirten öğrencilerin sırasıyla, kamu, özel ve kendi işinde çalışmak isteyen öğrencilere göre kariyer değer algılarının “Kariyer Memnuniyeti” boyutu itibariyle daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu seçeneği belirten öğrencilerin, genel olarak yapmış oldukları kariyer seçimlerinden memnun oldukları ve tekrar seçme şansları olsa yine aynı bölümü seçmek istemektedirler.

Tablo 14. Hipotez Sonuçları

| Hipotezler  | Kabul / Red Durumu      |
|---|-------------------------|
| H1: Ön lisans ve lisans öğrencilerinin kariyer değer algıları arasında farklılık vardır | Kabul Edilmiştir        |
| H2: Kariyer değer boyutları ile demografik değişkenler arasında farklılık vardır        | Kısmen Kabul Edilmiştir |

Tablo 14’ de araştırma sonucunda test edilen hipotezlerin kabul veya red edilme durumları verilmiştir. Araştırma sonucunda ön lisans veya lisans öğrencilerinin kariyer değer değer ortalamaları boyutlar itibariyle farklılık gösterdiğinden H<sub>1</sub> kabul edilmiştir. Ayrıca, ön lisans veya lisans öğrencilerinin kariyer algılarını inceleyen T testi sonucunda da boyutlar itibariyle anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Diğer değişkenlere yönelik yapılan T testi ve ANOVA F testi sonucunda kariyer değer boyutlarının tümü açısından anlamlı farklılık olmadığından bu değişkenlere yönelik H<sub>2</sub> hipotezi kısmen kabuledilmiştir.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

İnsan kaynakları uygulamalarından bir tanesi olan kariyer yönetimi bireyin iş hayatına atılmasından önce edinmiş olduğu tecrübe ve öğrenim ile başlayan bir süreçtir. Öğrenim hayatı süresince tercih edilen bölümler bireyin gelecekte iş hayatında nasıl bir yol izleyeceğinin anahtarıdır. Bilhassa üniversite hayatında tercih edilen alan bireysel kariyer planlaması için daha belirleyici bir anahtar rolündedir. Bu nedenle, üniversite öğrencilerinin okumuş oldukları bölümü tercih etmeden önce o bölüme yönelik fikir sahibi olmaları gerekir. Öğrencilerin, kişisel özelliklerinin ve yeteneklerinin o bölüme uygunluğunun farkında olarak üniversite bölüm tercihleri yapmaları son derece önemlidir.

Yapılan araştırmada hem ön lisans hem de lisans öğrencilerinin kariyer değer algıları “Ayrılmaya İsteklilik” ve sonrasında ise “Kariyer Memnuniyeti” boyutlar itibariyle düşük olduğu görülmüştür. Öğrenciler, genel olarak okudukları bölümü bırakma veya ayrılma noktasında kararsızlık yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu durum, öğrencilerin bölüm tercihlerinde yeterince farkında olarak tercih yapmamaları şeklinde açıklanabilir. Ancak, lisans öğrencilerinin tercih etmiş oldukları bölümden ve kariyer seçimlerinden ön lisans



öğrencilerine göre biraz daha memnuniyet duydukları sonucu ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan ön lisans öğrencilerinde baskın kariyer değerinin “Güvenlik/İstikrar, lisans öğrencilerinde ise “Meydan Okuma” boyutu olduğu görülmüştür. Araştırmanın bu sonucu Serin vd.,’nin (2014) yapmış oldukları çalışma sonucu ile desteklenmektedir. Lisans öğrencilerinin Güvenlik/İstikrar boyutu ortalamasının çokaz bir farkla ikinci sırada olduğu göz önüne alındığında, hem ön lisans hemde lisans öğrencilerinin istihdam garantisi olan bir işe sahip olmaya önem verdiklerini söylemek mümkündür. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde bu sonucun Meryem ve Tülin (2013) ile Adıgüzel’in (2009) yapmış oldukları araştırma sonuçları ile örtüştüğü tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, öğrencilerin bireysel kariyer planlamalarının zayıf olduğunu söyleyebiliriz. Öğrencilerin genel olarak kariyer planlarına yönelik sağlıklı bir rehberlik hizmeti almadıkları görülmektedir. Üniversite döneminden önce özellikle lise döneminde öğrencilerin kişisel özelliklerinin farkında olmaları sağlanmalıdır. Yani, bu dönemde öğrencilerin becerileri doğrultusunda yapabilecekleri ve yapamayacakları hakkında eğitim ve geliştirmeye tabi tutulmaları gerekir. Daha sonra üniversite döneminde beceri ve ilgi alanlarına göre meslek tercihlerinde bulunmaları başarılı bir kariyer hayatının ilk adımını atmalarını sağlayacaktır.

## KAYNAKLAR

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.

Aktaş, H. (2004). “The Importance of Career Anchor Notion for an Effective Career Planning and an Example Application at Turkish Air Force Undergraduate and Graduate Schools”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aytaç, S. (1997). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları, Ezgi Kitabevi, Bursa.

Batur, H. Z., & Adıgüzel, O. (2015). “Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Öğrencileri Örneği”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 42(42): 327-348

Bayraktaroğlu, S. (2011). İnsan Kaynakları Yönetimi, 4. Baskı, Sarkay Yayıncılık, İstanbul.

Bingöl, H. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi, 8. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

Budak, G., Budak, G., Tozkoparan, G. (1995). Kariyer Planlaması ve Kariyerde Plato, Yayınlanmamış Araştırma Raporu, İzmir.

Can, H., Kavuncubaşı, Ş., Yıldırım, S. (1998). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, Siyasal Kitabevi, Ankara.

Çelik, A. (2016). “Kariyer Kavramı Kapsamı Ve Temel Boyutları”, (Ed. M.Şerif Şimşek, Adnan Çelik, Ayten Akatay), İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları, ss. 125-152, Değiştirilmiş ve Genişletilmiş 3.Baskı, Eğitim Kitabevi, Konya.

Çerik, Ş, & Bozkurt, S. (2010). “Çalışanların Örgütsel Sosyalizasyon Ve Kariyer Çapalarına Yönelik Algılamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (35): 77-97.

Çetin, C., Arslan, M.L., Dinç, E. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi, 3. Baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.

- Çiçek, B., & Karakaş, Y.E. (2015). "Girişimcilik Eğitimi Alan Adayların Kurumsallaşma Algısını Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma", Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi - III 11-13 Haziran 2015, ss. 258-278, Malatya.
- Dinç, E. & Abdioğlu, H. (2009). "İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı Ve Muhasebe Bilgi Sistemi İlişkisi: İMKB-100 Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma", Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12(21):157-184.
- Erdoğan, N. (2004). "Career Orientations of Salaried Professionals: The Case of Turkey", Career Development International, 9(2): 153-175.
- Fettahlıoğlu, Ö.O. (2014). "İnsan Kaynakları Planlaması", (Ed. İsmail Bakan), İnsan Kaynakları Yönetimi ss. 79-122, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Meryem, A.K., & Tülin, D. (2013). "Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(1): 41-52.
- Mignonac, K, & Olivier, H. (2003). "Managing Individual Career Aspirations and Corporate Needs: A Study of Software Engineers in France", Journal of Engineering and Technology Management 20(3), ss. 205-230.
- Raymond A.N. (2009). İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi, 4.Baskı, (Çev.: Canan Çetin), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Serin, E., Soran, S., & Kılıç, A.O. (2014). "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Eğitim Süreleri Açısından İncelenmesi Ve Bir Uygulama", C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 15(1): 209-220.
- Soysal, A. (2014). "Kariyer Yönetimi ve Planlaması" (Ed. İsmail Bakan), İnsan Kaynakları Yönetimi, ss. 291-354, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Şimşek, M.Ş., & Öge, H.S. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi, 6. Baskı, Eğitim Kitabevi, Konya.
- Taşlıyan, M., Arı, N.Ü., & Duzman, B. (2011). "İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İIBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2): 231-241.
- Yarnall, J. (1998). "Career Anchors: Results of An Organisational Study in The UK", Career Development International 3(2): 56-61.