

ÜNİVERSİTE GENÇLİĞİNİN İŞ VE EŞ SEÇİMİNDEKİ ETKİN KRİTERLERİNİN ANALİTİK HİYERARŞİ SÜRECİ (AHP) İLE ANALİZİ

Serpil AYTAÇ¹, Nuran BAYRAM²

¹U.Ü., İ.İ.B.F, Ç. Eko.ve End. İlişkileri Böl., Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı, Doçent Dr.

²U.Ü., İ.İ.B.F., Ekonometri Bölümü, İstatistik Anabilim Dalı, Dr.

Abstract: The purpose of this studying is determining the effective criteria for selecting job and partner for graduate level students. A young that graduated from university will give a direction his/her life. This direction will be society's expectations. Young's face two base problem; first, working in a good job and second, selecting a partner for wedding. For this aim, putting these two criteria's importance for young's, Analytic Hierarchy Process (AHP) is used as a decision model.

dönemde sosyal beceriler ve organizasyonlara ilişkin ilk deneyimlerini kazanır.

Erken Ergenlik: Karşı cinse duyulan ilgi ile başlar,cinsel davranış şekillenene kadar sürer.

Geç Ergenlik: Ergenlik dönemi sonu da denilen bu dönem,çocukluğun son yıllarını ve erişkinlik dönemini kapsar. Kişinin kimlik kazandığı 20'li yaşlar, duygusal yönden ana babadan koparak duygusal bağımsızlığın kazanılmaya başlandığı dönemlerdir. Geç ergenler kanun nazarında reşit sayılırlar. Kültürün gerektirdiği sorumlulukları yüklenmeleri beklenir. Toplum tarafından kabul edilen sosyal tutum ve fikirleri benimsemiş olurlar. Tercihlerini yapmaya başlarlar. Kariyer çizgilerini plânlarlar. Meslek seçme konusunda da karar verebilecek olgunluğa gelmiş durumdadırlar.

I. GİRİŞ

Her insan tektir ve özeldir. Tanımlar ve kuramlar sanki, insanın bu özelliğini ortadan kaldırıp insana bakışı belli kalıplar içerisine sokmaya çalışıyor gibi görülebilir. Ancak bu tanımlar olmadan da düşünmeyi sürdürmek ve bilgiye ulaşmak mümkün değildir. Örneğin **genç** sözcüğü herkes için farklı anlamlar içermekle birlikte, hepsinde ortak olan bazı noktalar vardır. İşte bu ortak noktalardan yola çıkılarak genel bir gençlik tanımı yapılabilir: “Gençlik, belirli ve sınırlı bir yaş dilimi içinde duygu, düşünce, davranış ve tutum olarak bireyi sosyal olgunluğa hazırlayan bir dönemdir.” Bir diğer ifade ile gençlik dönemi, bireyin biyolojik ve duygusal süreçlerindeki değişikliklerle başlayan, cinsel ve psiko-sosyal olgunluğa doğru gelişmesi ile sürerek bireyin bağımsızlığını ve sosyal üretkenliğini kazandığı, belirlenmemiş bir zamanda sona eren kronolojik bir dönemdir. Bu döneme hızlı fiziksel ve sosyal değişiklikler eşlik eder.

Bu dönemde, meslek seçme ve buna hazırlanma, yaşlılar arasında bir yer edinme ihtiyacı ön plândadır. Ekonomik, sosyal ve psikolojik bağımsızlık ile aileden bağımsız kalma istekleri hakimdir. Evlenmeye, aile kurmaya, ana baba olmaya, işini seçmeye hazır duruma gelirler. Durumuna uygun sosyal sosyal gruplara katılırlar. Sosyal sorumluluklarını karşılayabilirler. Karar verme bu dönemin önemli özelliğidir.

Tanımdan da anlaşılacağı gibi dönemi sınırlayan kesinleşmiş yaş dilimleri yoktur. Genelde biyolojik değişiklikler dönemin başlangıcını belirler. Dönemin sonlanışını belirleyen ise bireyin ekonomik bağımsızlığını kazanması, bir yuva kurması gibi sosyal faktörlerdir. Bu durum tabii ki toplumdan topluma, bireyden bireye değişebilir.

Freud ve Ericsona göre bu dönem bocalama ve fırtınaların olduğu bir dönemdir. Kişiliğin olduğu ikinci doğuş dönemi olarak kabul edilir [1]. Bu dönemde gencin ne istediğini bilmesi, kimliğini bulmuş olması beklenir. Bunun yanı sıra geç ergenlik döneminde yaşanan düşünce sistemindeki değişiklikler, cinsel rollerdeki değişiklikler ve meslek seçimine yönelme sorunları, genç bireyin kimlik kazanmasına etkide bulunmaktadır. Bu üç alanda ortaya çıkan değişmelere karşı bocalamalar, dönem içinde çözülmeyen yetişkinlik dönemine aktarılmış olur. Genç, yetişkinlik dönemi başında eğitim sürecini tamamlayarak bir iş ve bir aile kurmaya yönelir. İstek ve arzuları doğrultusunda bir arayış içindedir. İşini ve eşini beklentileri doğrultusunda seçmeye çalışır.

Gençlik dönemi bazı kuramcılar tarafından üç dönemde incelenmektedir.

Ön Ergenlik: Gencin kendi cinsinden özel bir kişiye, yakın bir arkadaş-sırdaşa duyulan ilginin belirginleştiği dönemdir. Arkadaşlık ilişkilerinin geliştiği bu dönemde genç çeşitli gruplar içinde yer alır. Ergen, bu

II. İŞ SEÇİMİ

Bireyin çalışacağı ve karşılığında yaşamını devam ettireceği bir gelir elde edeceği gerçek işini seçmek, meslek seçiminden sonra gelir. Meslek seçimi, dolayısıyla bir meslek sahibi olmak, bireyin ileride sahip olmak istediği mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerileri kazanacağı eğitimi almasını gerektirmektedir. İş seçimi ise toplumda varolan işler arasında bireyin kendisine en uygun olanına karar vermesinden ibarettir.

Eğitim, temel olarak kişileri ilerideki mesleklerine hazırlamaya yönelik bir araçtır. Ancak ülkemizdeki eğitim sistemi, gencin istediği mesleği seçmesini engellemektedir. Üniversite eğitiminde öğrencilerin sevdikleri bir mesleği seçmek yerine Öğrenci Seçme Yerleştirme Sınavlarında aldıkları puanların önem taşıdığı görülmektedir. Mesleği için eğitim görülecek okulun, dolayısıyla ileride gelir getirici amaçla çalışılacak olan işin seçilmesinde genç, bilinçli bir seçim yerine toplumun ve çevrenin istekleri doğrultusunda tercihini kullanmaktadır. Bu durum ister istemez öğrencilerin genellikle istemedikleri okullarda okumak zorunda kalmalarına, sevmedikleri bir meslek sahibi olarak hayata atılmalarına yol açabilmektedir. Bu nedenle genç, istemediği bir mesleği olmasına karşılık, yapacağı işin seçiminde özellikle ilgi alanı doğrultusunda bir tercih yapmak durumunda kalabilir.

Yapılan araştırmalara göre gence, iş seçiminde en çok önem verdikleri şeyin ne olduğu sorulduğunda çoğunluğunun "yapılacak işin sevilir olması" cevabını vermeleri belki bu duruma bir tepki olarak düşünülebilir. Gerçekten de araştırmalara göre gençlerin % 63 ünün ÖSYM deki ilk üç tercih arasında mezun oldukları branşı yazmadıkları dikkati çekmektedir [2]. Ayrıca öğrencilerin büyük çoğunluğu, istediği iş veya mesleği sağlayacağı beklentisi ile üniversiteye girdiklerini belirtmektedir. Ancak bir çoğu istediği meslek veya iş'te çalışmanın yakın dost, akraba ile mümkün olabileceğine inanmaktadır. Dolayısıyla üniversite eğitimi tamamlayacak olan genç nasıl bir iş tercihi yapacağı konusunda da kararsız kalmaktadır. Ekonomik ve sosyal bağımsızlığını kazanma durumunda olan gencin iş tercihinde istekleri doğrultusunda bazı kriterler belirlemesi gerekirken, "ekonomik açıdan yaşamımı devam ettirecek seviyede gelir getiren ne iş olursa yapabilirim" tarzındaki düşünce biçimi, sevilerek yapılacak olan bir iş seçiminde gencin bazı tutarsızlıklar içinde olduğunu gösterebilir. Tutarsızlık, bireyin düşünce biçimiyle davranış arasındaki farklılığı yansıtır.

Bireyin geçmişi ve temelleri, rol modelleri, deneyimleri, ilgileri, kişiliği ve mesleği, iş seçimini etkileyen en önemli etkenlerdendir. Bireysel temeller, örneğin toplumsal sınıf, etnik köken, cinsiyet, zeka gibi karmaşık etkenler, bireyin meslek seçimini etkiler. Bu

etkenlerin etkileşimi, bireyin evlenmesi veya eş seçiminde olduğu gibi iş seçimini de etkilemektedir [3].

Yetişkinlerde kişilik özellikleri ile çeşitli işlerin özellikleri arasındaki ilişkiyi soruşturan pek çok araştırma yapılmıştır. J. L. Holland'ın iş ve meslek seçimi kuramında kişilik farklılıkları en önemli yeri tutmaktadır. Bu kuramda altı temel kişilik boyutu, uygun meslek ve iş seçimleriyle ilişki içindedir. Meslek ile kişilik uyduğunda insan doyum bulur, işini sürdürür ve mesleğinde ilerler [4].

Kısaca meslek ve iş seçiminin çok karmaşık birtakım etkenlerin etkileşimine bağlı olduğu söylenebilir. Meslek veya iş seçiminin ergenlik sonlarında ya da genç yetişkinlikte tek bir karar sonucu yapıldığı yolundaki geleneksel görüş, bu gün yerini iş ve meslek seçimi ve gelişiminin yetişkinlik boyunca sürdürüğü görüşüne bırakmıştır [3].

Bireylerin iş seçimiyle karşı karşıya kalmadığı, babadan oğula aktarılan sınırlı sayıda işlerin olduğu, eğitimin aile yaşantısının bir parçası olarak sürdürüğü geleneksel toplumdan farklı olarak daha fazla uzmanlaşma gerektiren teknoloji toplumunda iş seçimi, gençlerin çözmeleri gereken bir problemdir. Bu da iş seçimini gençlerin nasıl yapacakları konusunu gündeme getirmektedir.

İş seçimiyle ilgili olgunlaşmanın üç dönemde geliştiği söylenmektedir [5].

a) Çocukluk döneminde hayal kurmayla başlar. Çocuklar aktif ve heyecanlı işler seçmeyi isterler.

b) Ergenlik öncesi dönemde gencin ilgileri ön plâna çıkmaktadır. Ancak giderek ilgisini çeken bu tür işleri yapmaya kendi becerilerinin ne ölçüde uygun olduğunu tartmaya başlarlar. İlgilendiği işleri kendi gelişen değerler sistemiyle bütünleştirirler.

c) Genç, 17-19 yaşlarında gerçekçi seçimler yapma dönemine ulaşır. Bu dönemde yapacağı seçimler gencin geleceğini büyük ölçüde belirler. Kendi gereksinimi ile ilgilerini, işle ilgili beklentilerini gözden geçirir, işin kendisine sağlayacağı olanaklarla karşılaştırır. Bu dönem kişinin 25 yaş civarında iş konusunda belli ölçüde kararlılığa ulaşması ile son bulur.

Ancak iş seçimindeki beklentileri, değer yargıları henüz olgunlaşmamış ve kararlılığa ulaşmamış gençlerin sayısı oldukça fazladır. Gencin iş seçiminde kararlı bir tutum içinde olabilmesi için öncelikle iş seçimi konusunda bilgilendirilmelidir. Çünkü genç, ilgilendiği işin neler gerektirdiğini, kendisine ne tür imkanlar sağlayacağını, o alanda iş bulunup bulunmayacağını bilemeyebilir. Yönlendirilmediğinde gencin ilgileri genellikle dağınık biçimde ve tutarsız düşünce

biçimleriyle gelişir. Ebeveynlerin istekleri ve onlarla ilişkileri, arkadaşların etkisi ya da bazı işler konusunda tesadüfen bilgi sahibi olmak gibi gencin kendi becerilerinden bağımsız etkenler iş seçiminde rol oynar.

Varolan eğitim sistemimizde ise iş seçimi ve okuldan işe geçiş çok farklı biçimde olmaktadır. Birbirinin devamı olması, hatta yaşam boyu iç içe olması gereken eğitim ve çalışma, birbirinden kopuk olarak algılanmaktadır.

Eğitimi tamamlayarak iş hayatına atılacak olan gençler iş bulamadıklarında ise ümitsizlik ve depresyona maruz kalmaktadır. İstenilerek yapılacak olan bir işin seçimi, gencin karşısına çıkan önemli sorunlardan birisidir. Gençlik döneminin kişinin sosyal ve ekonomik bağımsızlığını kazanması ile sonlandığı kabul edilecek olursa, iş sahibi olmanın dönemin başlıca gelişimsel görevlerinden birisi olduğu ortaya çıkar.

Bugün Türk ekonomisi istihdam sorunu açısından büyük sıkıntı duymaktadır. Açık ve gizli işsizlik giderek artmakta, yüksek öğrenim kapılarının giderek zorlanarak açılması yüksek eğitilmiş gençlerin işsiz kalmasına yol açmaktadır. Bu doğrultuda gençler bırakınız severek yapacakları bir işi seçmeyi, iş bulmak konusunda kaygılarını dile getirmektedirler. Bu durum ise gencin iş seçimiyle ilgili tutarlılığını büyük ölçüde etkilemektedir.

III. EŞ SEÇİMİ

Genellikle evlilikler bir seçme süreci sonucunda gerçekleşir. Eş seçiminde iki temel ilke vardır. "Benzerlik ilkesi"ne göre, sınırlı bir bireyler grubu içinde yaş, ırk, din, etnik köken, toplumsal sınıf, eğitim ve kişilik benzerliklerine dayanılarak seçim yapılır. Benzerlik (homogami) ilkesi benzerlerin birbirini çektiği gerçeği üzerine kurulmuştur. Buna karşılık "Bütünlenme ilkesi" eşlerin özellikle kişilik açısından farklı ve tamamlayıcı özellikleri nedeniyle seçildiğini savunur. Bu ilke karşıtların birbirini çektiği gerçeğine dayanmaktadır. Araştırmalar hangi ilkenin daha çok uygulandığını ortaya koyamamıştır. Ancak benzerlik ilkesinin daha geçerli olduğu yolunda izlenimler vardır. Bu ilkenin daha geçerli olması, böyle bir seçimin sosyoekonomik sınıf, din, eğitim gibi alanlarda daha az çatışmaya yol açması, özellikle evliliğin ilk yıllarında karşılıklı toplumsallaşma sürecinin daha kolay olması nedeniyle olabilir. Ayrıca ana baba isteği ve toplumsal baskı da benzerlik ilkesi doğrultusundadır [3]. Psikolojik gelişim, cinsel çekim ve aşk etkenleri de evliliği çağırır. Karşı cinsten, aşağı yukarı aynı yaşta, fiziksel çekiciliği olan herhangi birine karşı heyecansal uyanış aşk olarak yorumlanabilir. Evlilik kararı ise romantik bir aşka bağlı olarak alınmaz, mutlu ya da mutsuz sonuçlara katlanmayı içeren sevme kararına dayanılarak alınır [3].

IV. İŞ VE EŞ SEÇİMİNDE KARARLILIK

İnsanları yiyecek, konut, eş ve iş ararken gözlemlediğimizde bu uğraşların önceden belirlenmiş olan yollarla yapıldığı sonucuna varırız. İnsanlar bu ihtiyaçlarını büyük çapta görenekler, gelenekler, yasalar ve toplumsal ölçütlerle ayarlarlar. Bu durum tüm toplumlar için geçerlidir. Ancak bireysel farklılıklar hiç kimsenin inkar edemeyeceği bir gerçektir. Herhangi bir uyarıcının iki kişi üzerindeki etkisi, hatta aynı kişi üzerinde de ayrı ayrı zamanlarda ve değişik koşullardaki etkisi farklı olabilir.

Bir insan herhangi bir konuda kararsız olabilir. Kararlılığını, hitap ettiği toplumdaki yerleşmiş değerlere ve bireyin tutumuna bağlamak gerekir.

İnsanda ilgi veya istek ya da duygusallık yüklü deneyim uyandıran herhangi bir şeye ilişkin bir değer yargısı oluşturulur. Duygusal bir gerilim taşıyan herhangi bir durumun gerektirdiği davranış doyum, gerekli bu davranışın yerine getirilmemesi ise doyumsuzluk doğurur. İnsanın bazı şeylere verdiği değerler vardır. Bu bağlılıklar öğrenilir. Bunların değeri doğrudan psikolojik doyum sağlamalarında değildir. Bunlar toplumsal olarak da ölçülmüş değerlerdir. Bu gibi değerler bizde oldukça kalıcı birtakım değerler oluşturarak bizden bağlılık ve sadakat beklerler. Bunun sonucu olarak hoşlandığımız ve hoşlanmadığımız şeylerde süreklilik ve tutarlılık sahibi oluruz. Örneğin yemek sonrası doyunca bu yemeğe karşı ilgisiz olabiliriz, ya da bayrağa karşı nerede olursa olsun saygı gösteririz, iyi veya kötü ilişkilerimiz de olsa grubumuza karşı sorumluluklar duyarız. Toplumsal değerler kişiye duygusal birtakım durağanlıklar sağlar. Biz buna toplumsal tutumlar diyoruz [6]. Toplumsal tutumlar, bir kez kişide oluştuğunda kişilerin karşı karşıya kaldığı durumlarda kişinin seçimlerini, beğendikleri ve beğenmedikleri şeyleri önemli ölçüde tayin ederler. Böylece kişiliklerimizin kimlikleri oluşmuş olur.

Bireyin tüm yaşamını kapsayan bir toplumsal etki alanı vardır. Bir çok davranış, başka bireylerle olan ilişkilerin algılanmasına, değerlendirilmesine ve onlar üzerinde edinilmiş yargılara bağlı olarak çıkar. İnsanın düşünsel dünyası, çok çeşitli ilişkilerden edindiği izlenimlerin oldukça karmaşık bir sonucudur. Birey, birbiriyle çakışan veya çelişen, uyumlu ya da uyumsuz bir yığın düşüncenin tutsağıdır. Bütün bu çok çeşitli düşünce, yargı ve değerler birbirinden ilgisiz ve dağınık gibi görünse de, her insanın düşünce yapısı, davranış kalıbı ve eylem çizgisi, kendi içinde örgütlenmiş bir bütün halindedir [7]. İnsanlar, davranışlarını, diğerleriyle olan ilişkilerini tercihlerini, düşünsel örüntüleri doğrultusunda gerçekleştirirler. Sosyal psikolojide bu düşünsel örüntüye "tutum" adı verilmektedir

Toplumsal değerler kişinin tutumunu biçimlendirirler ve kişinin davranışında ölçütler olarak işe yararlar. Tutumların oluşması, kritik dönem kabul edilen 12-30 yaşları arasında oluşur. Ergenlik döneminde tutumlar şekillenir, ilk yetişkinlik döneminde ise kemikleşir. Bu şekillenme bağlanma (commitment) şeklinde olur. Bir ergenin tutumları henüz kuvvetle benimsenmemiş, değişebilen tutumlardır. 20'li yaşlarla birlikte birçok konuda kendilerini bağlamaya başlarlar. Seçimlerde oy kullanırlar. Eğitimlerini tamamladıklarında çalışacakları işi belirlerler. Kendilerine bir eş seçerler, evlenirler. O andaki tutumları üzerine temellendirilen bu bağlanımlar, söz konusu tutumların katılmasına ve çok az değişebilir hale gelmesine yol açabilirler [8].

Tutumların üç bileşeni vardır. Merkezi bileşen bir nesne ile ilgili görece olarak devamlı olumlu veya olumsuz duyguların oluşturduğu *duygusal bileşen*dir. Tutumun nesnesiyle ilgili inançlar ise *Bilişsel bileşen*i oluşturur. Üçüncü bileşen ise duygu ve inançlara uygun bir biçimde davranma eğilimi diyebileceğimiz *davranışsal bileşen*dir. Tutumlar karmaşıklığı açısından farklılık gösterirler. "Ondan hoşlanmak" şeklindeki belirleyici bir yanı olmayan basit bir tepkiyi işaret eden tutumlar olabileceği gibi, bir çok öge içeren karmaşık tutumlarda vardır. Bazı karmaşık tutumların içerdiği tüm öğeler bir uyum içindedir. Bazı karmaşık tutumlar ise birbirine uymayan öğeler içerebilir.

Bilişsel, güdüsel ve davranışsal bir dizgi olarak tutum, bireyin dünya hakkındaki sürekli ya da geçici varsayımlarını, diğer insanlardan beklentilerini, kendine benzer diğer insanlarla değişik olanlar arasındaki farklılığı; değer ve bakış açılarını, neyin doğru neyin yanlış olduğunu ve neye yaklaşılması neden kaçınılması gerektiğine ilişkin duygu ve inançları içerir [7].

Tutumlar bireyin normal koşullarda uyumsuz veya tutarsız olan duygu ve tepki eğilimlerine tutarlılık kazandırır. Bu, tutumun içerdiği olumlu veya olumsuz öğelerin tutuma tek bir boyut kazandıracak şekilde ortalamalarının alınması ile mümkün olur. Ancak karar verme durumunda olan bir birey için aynı şey söz konusu değildir. Karar verme durumunda olan bir birey, tutumun içerdiği zıt öğelerin ortalamasına yakın bir tutum oluşturmaktan çok, tutumunu verdiği karara uyacak şekilde değiştirir ve böylece verdiği kararın yarattığı bilişsel çelişkiyi azaltır [8].

Eğitimi tamamlama aşamasında olan, örneğin üniversite son sınıftaki bir genç, tutumları doğrultusunda bir iş seçme telaşı içindedir. Ailenin sosyo-ekonomik durumu ve gencin cinsiyeti, iş seçimindeki ilgileri üzerinde etkilidir. Bunun yanı sıra genç, ileride evleneceği eşi ile ilgili temel kriterler oluşturur. Kızların evlenme ile ilgili plânları, iş seçimindeki ilgilerini yok etmektedir [8]. Oysa erkekler, toplumun kendilerine yüklediği rolleri gereği öncelikle iyi bir iş, geçimini

sağlayacak bir gelir elde etme gereksinimi içindedirler. Nitekim, kız istemeye giden bir gencin önce bir iş sahibi olup olmadığı, askerliğini yapıp yapmadığı gibi özellikleri, kız ailesinin ön plâna aldığı hususlardır. Bu nedenle erkekler öncelikle iyi bir iş sahibi olmak istedikleri için evlilikle ilgili plânları iş seçiminden sonra gelmektedir. Erkeklerde iş seçimi hayat boyu sürüp gider, kızlar ise kısa süreli seçerler. Kızlara göre çalışmak, evlenene veya anne olana kadardır. Kadının toplumdaki yeri ve rolü, eş seçimini iş seçiminden daha önceliğe aldırılmaktadır.

Genç, çocukluktaki gerçekçi olmayan iş/meslek seçimini belli bir süre içinde daha gerçekçi seçimler haline dönüştürür. Ancak yine de ne olmak istediği ile ne olacağı arasında bocalar durur. Tercihlerini yaparken zaman zaman kararsız ve tutarsız olabilir. İnsanın diğer insanlardan farklılığı, evreni ve çevreyi algılaması, düşünmesi, yargıları, belleği, kendine özgü nitelik taşır.

Tercihlerde İradenin Rolü:

Bilindiği gibi irade, belirli bir amaca yönelik bilinçli karar verme yeteneğidir. Bilinçli olan bütün tutum, davranış ve eylemlerde irade önemli rol oynar. Değişik durum ve davranışlara uyum sağlamak, kişinin isteğine, amacına, beklentilerine uygun davranması ya da davranmaması iradeyle gerçekleşebilir. İradeli bir davranış için kişi önce bir tasarım evresinden geçer. Bundan sonra zihinde bu tasarımın istenip istenmediği tartışılır. Davranışı oluşturacak bir karara varılır ve bu karar uygulanır. İrade, kişilik yapısına, duygulanım ve coşku durumuna, içinde yaşanılan çevre ve koşullarına göre değişiklik gösterir. Kişilik yapısı ya da sonradan ortaya çıkan nedenler yüzünden iradenin azalması ya da bütünüyle ortadan kalkması söz konusu olabilir.

Tercihler ise, yaşamda istenilen, beğenilen şeyler hakkındaki tanımlamalardır [9]. Bireyden bireye, toplumdan topluma ve kültürden kültüre değişiklik gösterir. Tercihlerde bireyin içinde yaşadığı toplum, değer yargıları, tutumlar, çevre, eğitim, kişisel ilgiler gibi faktörler önemli rol oynar. White'a göre genç yetişkinlik, ilgilerin derinleştiği ve girilen işlerin yürekte yapıldığı bir dönemdir. Burada bireyin kendisine ilginç gelen bir etkinliği ele alması, sadece o etkinlikten zevk duyması, bu zevkin de ilgiyi derinleştirmesi biçiminde gelişen bir süreç söz konusudur. İlginin bu biçimde derinleşmesi sonuç olarak kimliğin kararlılık kazanmasını ve buna bağlı olarak meslek ve çalışılacak iş seçimini, başka insana duyulan ilgiyi etkiler. Bu durum tercihlerin belirlenmesinde önemli rol oynar.

V. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Üniversiteden mezun olma aşamasına gelmiş son sınıf öğrencilerinin, iş ve eş seçimindeki etkin kriterleri belirlemek, bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

Üniversiteden mezun olan genç, topluma katılım sürecinde öğrenci kimliğinden sıyrılarak toplumun beklentileri doğrultusunda yaşamına bir yön vermek durumundadır. Kendisini bekleyen en önemli iki temel sorun vardır; İyi bir işe girmek ve yuva kurmak için eşini seçmek. Bu iki etken hedefin belirlenmesinde gencin kararlılığı ve seçimdeki kriterleri önemli bir rol oynamaktadır. Beklenen sonuç, iş hayatına atılacak ve bir aile kuracak olan gencin tutarlı olmasıdır. Bu doğrultuda gençlerin bu iki önemli konudaki kriterlerini belirlemek amacıyla böyle bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada, Analitik Hiyerarşi Süreci kullanılmıştır.

Analitik Hiyerarşi Süreci (AHP):

Günlük yaşantımızda sık sık bir şeyler hakkında karar vermek zorunda kalırız. Kararımızı verirken çeşitli kriterler belirleriz. Sonuçta subjektif yargılarımız doğrultusunda en iyi kararı vermeye çalışırız.

Bu güne kadar kişilerin karar verme sürecine yardımcı olmak için çeşitli yöntemler geliştirilmiştir. Yapılan çalışmada Thomas Saaty tarafından bir model olarak geliştirilen “Analitik Hiyerarşi Süreci” (AHP) ele alınmıştır. Bu model karar vericinin sağlıklı karar vermesine yardımcı olabilecek güçlü bir yöntemdir [10]. Yine yapılan çalışmada AHP nin en iyi çözümünü veren ve Ernest H. Forman tarafından hazırlanan “Expert Choice” paket programı kullanılmıştır [11].

Analitik Hiyerarşi sürecinde, karar vericinin amacı doğrultusunda kriterlerin ve ona ait olan alt kriterlerin belirlenip hiyerarşik yapının oluşturulması ilk adımı meydana getirir [12, 13]. Diğer bir ifade ile AHP de öncelikle amaç belirlenir ve bu amaç doğrultusunda her bir kriter ortaya konulur. Daha sonra her bir kriter için alternatifler belirlenir. Sonuçta karar için hiyerarşik bir yapı oluşturulmuş olur.

Amaç için n tane kriter (faktör) olduğunda $n \times n$ boyutunda bir A matrisi oluşturulur. Bu matriste i (sıra) elemanın j (sütun) elemanına göre ne kadar önemli olduğunu gösteren değerler yer alır. Bu değerler de 1-9 arasında ki tek sayılardan oluşan önem skalası değerleridir [14-18].

Tablo.1. Önem Skalası Değerleri

a_{ij} Değeri	Tanımı
1	i ve j aynı öneme sahiptir.
3	i, j den biraz daha önemlidir.
5	i, j den daha önemlidir.
7	i, j den çok daha önemlidir.
9	i, j den kesinlikle çok daha önemlidir.

Önem skalasında yer almayan 2, 4, 6, 8 gibi değerler ara değerlerdir. Diğer bir ifade ile, eğer karar

verici 1 ve 3 arasında kararsız kalırsa 2 değerini kullanabilir. Şunu da belirtmekte yarar vardır ki, karar verici şayet a_{ij} gözesine önem değeri olarak 3 değerini veriyorsa a_{ji} nin göze değeri 1/3 olacaktır [16]. Ayrıca bu matriste köşegen değerler *bire* eşittir. Eğer her bir kritere ait bir alt kriter varsa göze değerleri yine aynı şekilde belirlenir.

Buraya kadar yapılan işlem yani kriterler arası ikili karşılaştırma matrisinin önem skalası değerleri dikkate alınarak oluşturulması AHP nin ikinci adımını ortaya koyar [13].

Kriterlerin yüzde önem dağılımlarının belirlenmesi:

A matrisinin her bir sütun değerleri ayrı ayrı ilgili sütun toplamına bölünür. Böylece yeni bir matris oluşturulmuş olur. Oluşturulan bu matrise A_{norm} matrisi denir. A_{norm} matrisinin her bir sütun toplamı *bire* eşittir.

A_{norm} matrisinden hareketle; her bir sıra değerlerinin ortalaması alınır. İşte elde edilen bu değerler her bir kriter için yüzde önem dağılımlarını (W_i) meydana getirir [10].

AHP de, bu ağırlıklı ortalamaların dikkate alınmasının nedeni karar vericinin doğrusal bir fayda fonksiyonuna sahip olduğunun varsayılmasından kaynaklanmaktadır [14].

Karar vericinin kriterler arasında kıyaslama yaparken tutarlı davranıp davranmadığını ölçmek için “**Tutarsızlık Oranı**”nın ($T.O$) hesaplanması gerekir. Bu da AHP nin üçüncü adımını oluşturur. Eğer karar verici kriterler arası kıyaslamaları yaparken tutarsız davranmışsa ikinci adıma dönüp tekrar ikişerli karşılaştırmaları yapması gerekir [10, 12, 15]. Sonuçta elde edilen “**Tutarsızlık Oranı**” 0,10 dan küçük ise karar vericinin ikişerli karşılaştırma matrisinin tutarlı olduğu söylenir.

VI. UYGULAMA

Gençlerin iş ve eş seçimindeki etkin kriterlerini belirlemek üzere yapılan analizde, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde mezuniyet aşamasında olan ve farklı bölümlerden rassal olarak seçilen elli beş öğrenci ile bizzat görüşülerek karşılaştırma matrisleri oluşturulmuştur.

Aynı olaylar karşısında bayanlarla erkeklerin farklı davranışlar gösterdikleri bilinmektedir. Bu nedenle hem bayan hem de erkek öğrenciler için ayrı ayrı analiz yapılmıştır. Öğrencilerin öncelikle bireysel sonuçları elde edilmiş daha sonra bayan ve erkek grubunun önem değerlerinin ortalamaları elde edilerek tek bir matris halinde ortaya konmuş ve analiz edilmiştir. Şunu da belirtmekte yarar vardır ki, yapılan bireysel analiz

sonucunda iki bayan öğrencinin tutarsızlık oranının 0,10 un çok üstünde olmasından dolayı analiz dışı bırakılmıştır.

Öğrencilerle yapılan ön test sonucunda ve bu konuda yapılan diğer araştırmalar doğrultusunda, öğrencilerin iş seçimindeki etkin kriterler aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

1. İşin yüksek gelir getirmesi (para) (*P*)
2. İşin sosyal statü sağlaması (kariyer, ünvan) (*S*)
3. İşin sosyal güvencesi (hastalık, emeklilik vb. hakların tanınması) (*SG*)
4. İşin sevilir olması (iş sevmek) (*İS*)
5. İş ortamı (huzur, çalışanların eğitim düzeyi, ilişkiler, yönetim tarzı, işyerinin hiyerarşik yapısı vb. etkenler) (*İO*)
6. İşyerinin fiziki şartları (işyerinin konumu, eve yakınlığı, sosyal tesislerinin olması, çalışma saatlerinin uygunluğu vb.) (*İYF*)
7. İşyerinin sunduğu manevi imkanlar (gelecek garantisi, kariyer beklentisi, ödüller, değer verilme vb.) (*İYM*)

Bunun yanı sıra öğrencinin mezun olduktan sonra çalışma yeri olarak üç alt kriterle sahip olduğu düşüncesinden hareket ederek alt kriterler aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

1. Devlet (*D*)
2. Özel sektör (başkasının yanında çalışmak) (*B*)
3. Kendi işini kurmak (*K*)

Yine yapılan ön test sonucunda öğrencilerin eş seçimindeki etkin kriterler de aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

1. Fiziksel özellik (*F*)
2. Kişilik (*K*)
3. Sevgi (*S*)
4. Aile yapısı (ailelerin sosyo-ekonomik anlamda uyumu) (*A*)
5. Kişinin sosyo-kültürel düzeyi (*SKD*)
6. Kişinin sosyal statüsü (*SS*)
7. Kişinin yaşam felsefesi ve dünya görüşü (*YF*)

Analitik Hiyerarşi sürecinde daha önce de belirtildiği gibi kriterler arası ikişerli karşılaştırmalar yapılmaktadır. Expert-Choice paket programına göre bir kişi dokuz kriterden fazlasını karşılaştıramaz. Bu nedenle

yapılan ön test sonucunda çok fazla olan kriter sayısının hem iş hem de eş seçimi için yediye düşürülmesi uygun görülmüştür.

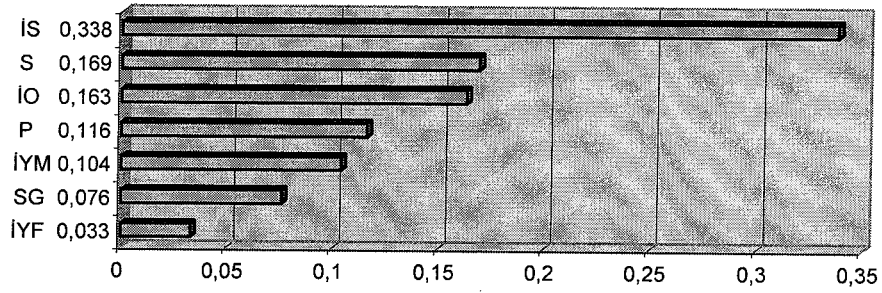
Bayan Öğrencilerin Ortalamalarına Göre Elde Edilen İş Matrisi:

	P	S	SG	İS	İO	İYF	İYM
P	1	2	3	1/4	1/3	3	1/3
S		1	4	1/4	2	4	3
SG			1	1/3	1/2	2	2
İS				1	3	5	4
İO					1	5	3
İYF						1	1/5
İYM							1

Bu matrise göre $a_{13} = 3$ göze değeri, paranın; işyerinin sosyal güvencesine göre biraz daha önemli olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra $a_{67} = 1/5$ göze değeri, işyerinin sunduğu manevi imkanların; işyerinin fiziki şartlarından daha önemli olduğunu göstermektedir.

Yapılan analiz sonucunda bayan öğrencilerin ortalamalarına göre elde edilen iş matrisinin tutarsızlık oranı $T.O=0,15$ olarak bulunmuştur. Bu bağlamda bayanların iş matrisinin tutarlı olmadığını söyleyebiliriz. Aynı şekilde bireysel olarak yapılan değerlendirmelerde de bayanların büyük bir çoğunluğunun iş matrisleri tutarsız çıkmıştır. Bunun nedeni olarak, daha öncede belirtildiği gibi bayanların toplumun kendilerine yüklediği rol gereği öncelikle, eş, aile, çocuk bakımı gibi toplumsal sorumluluklarını üstlenecekleri konulara eğilim gösterdikleri, iş hayatına katılımı ise ikinci planda düşündükleri şeklinde açıklanabilir. Yüz yüze yapılan görüşmelerde de kişilere bireysel sonuçları bildirilirken bu tutarsızlığın nedenini öncelikle eş seçiminin daha önem taşıdığını, iş seçiminde kararsız olduklarını açıklıkla dile getirebilmişlerdir.

Sonuç olarak yedi iş kriteri yüzde dağılımlarına göre aşağıdaki gibi sıralanmıştır.



Kriterler incelendiğinde bayanlar için birinci aşamada yaklaşık %34 değeriyle birlikte *işi sevmek* olduğu görülmektedir. Bayanlar için bir işe girerken en son aradıkları kriterin % 0,3 olasılıkla, ilgili *işyerinin fiziksel şartları* olduğu görülmektedir.

Bunun yanı sıra; yine bayan öğrenciler tarafından verilen cevaplara göre (ortalamalar dikkate alınarak) hazırlanan her bir kriter için oluşturulan alt kriter matrisleri doğrultusunda elde edilen yüzde dağılımları aşağıdaki gibidir.

**İşi sevmek kriteri dikkate alındığında;
Statü kriteri dikkate alındığında;**

İşi sevmek=0,338 T.O =0,22
Statü=0,169 T.O=0,16
K=0,114 K=0,237
B=0,042 B=0,076
D=0,013 D=0,025

**İş ortamı kriteri dikkate alındığında;
Para kriteri dikkate alındığında;**

İş ortamı=0,163 T.O=0,22
Para=0,116 T.O=0,10

K=0,114
K=0,075
B=0,037
B=0,034
D=0,012
D=0,008

**İşyerinin manevi imkanları Kriterine göre;
İşyerinin sosyal güvence kriterlerine göre;**

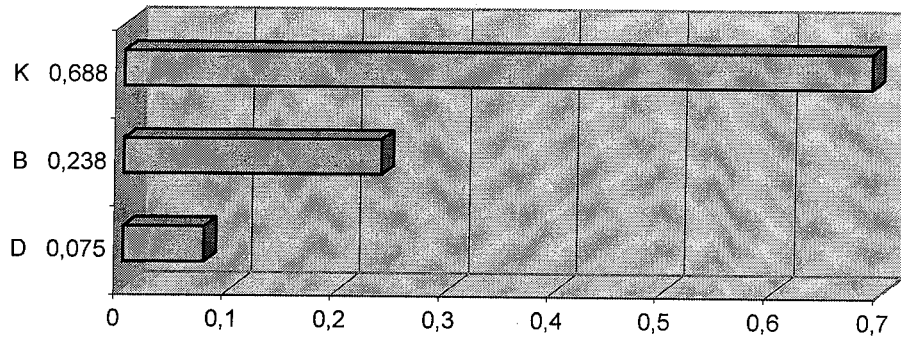
İşyerinin manevi imkanları=0,104 T.O=0,22
İşyerinin sosyal güvencesi=0,076 T.O=0,08
K=0,073

K=0,051
B=0,023
B=0,017
D=0,008

İşyerinin fiziki şartları kriteri dikkate alındığında;

İşyerinin fiziki şartları=0,033 T.O=0,22
K=0,023
B=0,008
D=0,002

Nihayetinde bu matrisler ve bu yüzde dağılımlar dikkate alındığında **amaca göre** alt kriterlerin sentezi yapıldığında elde edilen dağılım aşağıdaki gibidir. (T.O=0,16)



Bu bağlamda öğrencilerin iş seçimindeki etkin kriterleri belirlemek amacı doğrultusunda bayan

öğrencilerin mezun olduktan sonra yaklaşık %69 u kendi işini kurmayı, %24 ü bir başkasının yanında çalışmayı ve

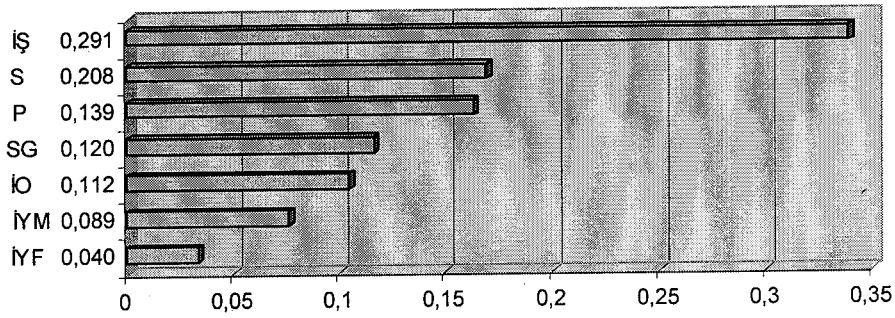
%08 i devlet idaresinde (kamu kesiminde) çalışmayı düşünmektedir. İlginç olan bir sonuç ise artık devlet güvencesi, eğitilmiş bireyler açısından fazla bir önem taşımamaktadır. Kamu kesiminde çalışma isteği, daha önceleri sosyal güvence, sosyal güvenlik gibi hakları sağladığı için çok fazla talep edilen bir çalışma alanı idi. Oysa yeni nesil, eğitilmiş işgücü için kamu kesiminin pek fazla bir önemi kalmamıştır.

Tablo.2. Erkek Öğrencilerin Ortalamalarına Göre Elde Edilen İş Matrisi

	P	S	SG	İS	İO	İYF	İYM
P	1	1	2	1/2	1	3	1
S		1	4	1/3	2	4	3
SG			1	1/2	2	3	2
İS				1	3	4	3
İO					1	4	2
İYF						1	1/4
İYM							1

Yapılan analiz sonucunda erkek öğrencilerin ortalamalarına göre elde edilen iş matrisinin tutarsızlık oranı $T.O=0,07$ olarak bulunmuştur. Bu bağlamda erkeklerin iş matrisinin tutarlı olduğu görülmektedir. Oysa bayanlardaki iş matrisinin tutarsız olduğu tespit edilmişti. Demek ki son sınıfa gelen ve yakında iş hayatına atılacak olan erkek öğrenciler bayanlara göre daha tutarlı olarak nasıl bir iş istediklerini, hangi kriterin ne derece kendileri için önemli olduğunu bilmektedirler. Ve yine yapılan bireysel analiz sonuçlarına göre erkeklerin bayanlara göre daha tutarlı olduğu, bu bağlamda elde edilen ortalama matrislerinin de tutarlı olduğu görülmüştür.

Belirlenmiş olan yedi iş kriteri yüzde dağılımlarına göre aşağıdaki gibi sıralanmıştır.



Kriterler incelendiğinde erkeklerin de bayanlar gibi iş seçiminde birinci kriterin %29 değeriyle *iş sevmek* olduğu görülmektedir. Fakat bu kriterin bayanlardan daha düşük bir olasılık değerine sahip olduğunu da belirtmekte yarar vardır. Yine bayanlarda olduğu gibi erkekler için de bir işe girerken en son aradıkları kriterin *ilgili işyerinin fiziksel şartları* olduğu söylenebilir.

Bunun yanı sıra; yine erkek öğrenciler tarafından verilen cevaplar doğrultusunda (ortalamalar dikkate alınarak) hazırlanan her bir kriter için oluşturulan alt kriter matrisleri ve yüzde dağılımları aşağıdaki gibidir.

**İşi sevmek kriteri dikkate alındığında;
Statü kriteri dikkate alındığında;**

İşi sevmek=0,291	T.O=0,16
Statü=0,208	T.O=0,05
K=0,148	K=0,206
B=0,037	B=0,062
D=0,023	D=0,023

Para kriteri dikkate alındığında; İşyerinin sosyal güvence kriteri dikkate alındığında;

Para=0,139 T.O=0,22
 İşyerinin sosyal güvencesi=0,120 T.O=0,05
 K=0,098
 K=0,085
 B=0,031
 B=0,021
 D=0,010
 D=0,014

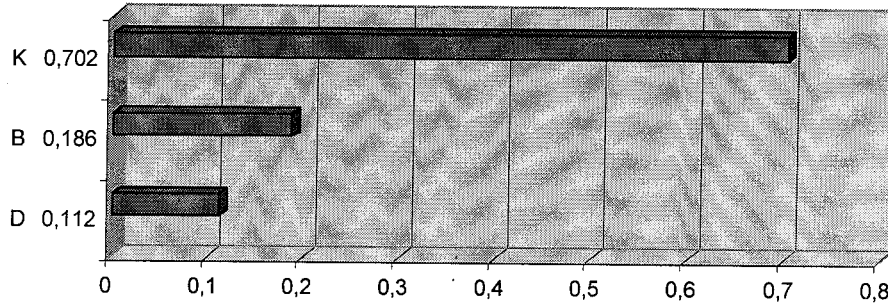
İş ortamı kriteri dikkate alındığında; İşyerinin manevi imkanları kriteri dikkate alındığında;

İş ortamı=0,112 T.O=0,28
 İşyerinin manevi imkanları=0,089 T.O=0,21
 K=0,077
 K=0,061
 B=0,026
 B=0,020
 D=0,009
 D=0,008

İşyerinin fiziki şartları kriteri dikkate alındığında;

İşyerinin fiziki şartları=0,040 T.O=0,15
 K=0,027
 B=0,010
 D=0,004

Nihayetinde bu matrisler ve bu yüzde dağılımlar dikkate alındığında **amaca göre** alt kriterlerin sentezi yapıldığında elde edilen dağılım aşağıdaki gibidir. (T.O=0,09)



Yukarıdaki grafikte de görüldüğü gibi öğrencilerin iş seçimindeki etkin kriterleri belirlemek amacı doğrultusunda alt kriterlerin sentezi yapıldığında erkek öğrencilerin %70 inin mezun olduktan sonra kendi işini kurmak istedikleri, yaklaşık %19 unun başkasının yanında çalışmak istediği ve %11 inin de devlet

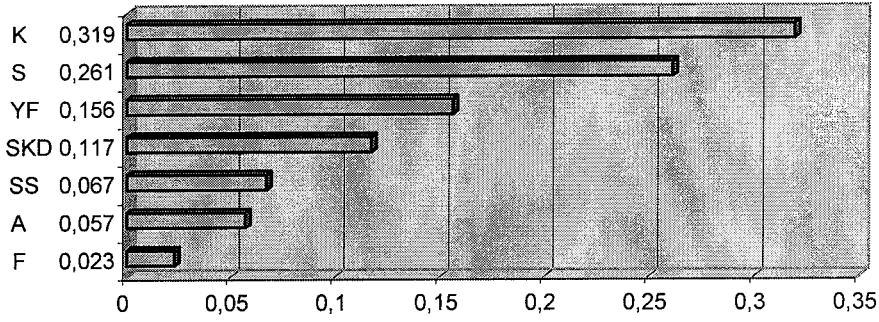
kesiminde (kamu sektöründe) çalışmak istedikleri anlaşılmaktadır. Dikkati çeken bir nokta da erkek öğrencilerin bu alt matrisinin de tutarlı olduğudur. Bayanlarda da görüldüğü gibi erkek öğrenciler de kamu kesiminde çalışmak istememektedirler.

Tablo.3. Bayan Öğrencilerin Ortalamalarına Göre Elde Edilen Eş Matrisi

	F	K	S	A	SKD	SS	YF
F	1	1/6	1/7	1/6	1/7	1/5	1/6
K		1	3	4	3	5	2
S			1	5	4	4	3
A				1	1/3	1/2	1/4
SKD					1	3	1/2
SS						1	1/3
YF							1

Yapılan analiz sonucunda bayan öğrencilerin ortalamalarına göre elde edilen eş matrisinin tutarsızlık oranı T.O=0,09 olarak bulunmuştur. Bu bağlamda bayanların eş matrisinin tutarlı olduğunu söyleyebiliriz.

Bu durumda yedi eş kriteri yüzde dağılımlarına göre aşağıdaki gibi sıralanmıştır.



Analiz sonucuna göre bayanların %32 si evleneceği kişide *kişiliğin* en önemli faktör olduğunu belirtmişlerdir. *Sevginin* %26 olasılıkla ikinci sırada

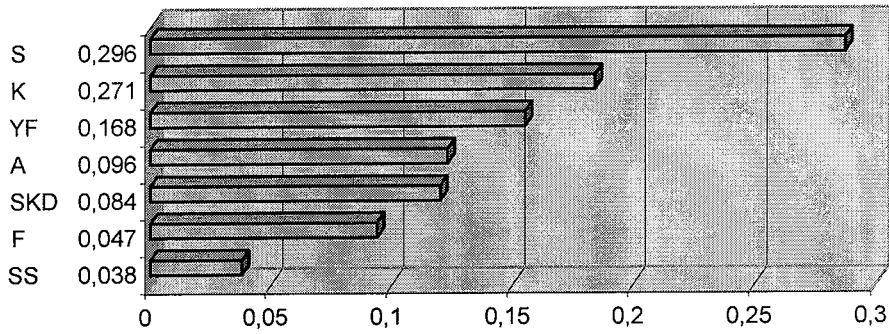
önemli bir faktör olduğu, *fiziki özelliklerin* ise en son sıralama içinde %02 lik bir yer işgal ettiği görülmektedir.

Tablo.4. Erkek Öğrencilerin Ortalamalarına Göre Elde Edilen Eş Matrisi

	F	K	S	A	SKD	SS	YF
F	1	1/3	1/5	1/4	1/4	2	1/4
K		1	2	3	3	5	2
S			1	5	5	5	3
A				1	2	2	1/3
SKD					1	3	1/3
SS						1	1/4
YF							1

Yapılan analiz sonucunda erkek öğrencilerin ortalamalarına göre elde edilen eş matrisinin tutarsızlık oranı $T.O=0,08$ olarak bulunmuştur. Bu bağlamda erkeklerin eş matrisinin de bayanlarda olduğu gibi tutarlı olduğunu söyleyebiliriz. Bunun yanı sıra erkeklerin tutarlılık oranı bayanlara nazaran daha sağlıklıdır.

Belirlenmiş olan yedi eş kriteri, yüzde dağılımlarına göre aşağıdaki gibi sıralanmıştır.



Yukarıdaki grafikte de görüldüğü gibi erkek öğrencilerin eş seçimindeki birinci kriterin *sevgi*, ikinci kriterin ise *kişilik* olduğu dikkati çekmektedir. Oysa bayanlarda ilk sırada *kişilik*, ikinci sırada *sevgi* yer almakta idi. Yine erkeklerde evleneceği kişinin *sosyal statüsü* en son sırada yer alırken, bayanlarda bu kriter beşinci sırada gözükmektedir. *Fiziksel özellik* altıncı sırada yer almakta olmasına karşın, bayanlar fiziksel

özelliği en son sırada tercih etmişlerdir. Yine aynı şekilde bayanlar evlenecekleri eşte *aile yapılarının sosyo-ekonomik anlamda uyumlarını* altıncı sırada belirtmelerine karşın, erkek öğrencilerde bu kriter daha ön sıralarda (dördüncü sırada) önemli bir kriter olarak yer almıştır. Erkeklerin kendi aile yapılarına benzer bir eş arayışı içinde oldukları, kızların ise buna pek önem vermedikleri söylenebilir. Bunun anlamı erkeklerin daha

geleneksel bir yapı içinde olduğu izlenimini vermektedir. Ayrıca şunu da belirtmekte yarar vardır ki, bireysel olarak yapılan analiz sonucunda çoğu erkek öğrencide *aile yapılarının uyuma kriteri* birinci sırada yer almıştır.

VII. GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Her insan, yaşamının belli dönemlerinde, geleceğe yönelik planlar, projeler yapar, hangi mesleğin kendisine daha uygun olacağını düşünür, üniversite tercihini yapar ve kendine uygun gelen bir öğretim programını tamamladıktan sonra bir üst eğitime devam etmenin mi yoksa çalışmanın mı kendisi açısından daha yararlı olduğuna karar vermeye çalışır. Bazı insanlar çok küçük yaşlardan itibaren ne olmak istediklerini, hangi alanlarda çalışmayı arzu ettiklerini bilirler. Eğer içinde buldukları koşullar, dilediği mesleği seçmelerine olanak sağlamışsa, büyük bir olasılıkla mesleğini yürütebilecekleri iş alanlarını belirlemeye çalışırlar. Bazıları için aileleri karar verir. Gerek eğitim görecekları alanı belirlemede gerekse mesleğini yapabilecekleri işi seçmede ailelerinin dedikleri olur. Kendileri de bu karara uymayı kabul ederlerse iş ve meslek seçimi sorunuyla karşılaşmazlar. Çünkü kendisi adına ailesi karar vermiştir. Özgür iradesiyle kendi tercihini kullanamamıştır. Ancak bazıları için iş ve meslek seçme sorunu bu kadar kolay çözümlenmez. Bunlar ya kendi yetenek, ilgi ve isteklerini bilmediklerinden, ya da çeşitli meslek koşullarını ve iş olanaklarını tanımadıklarından, ya da her üç alanda da yeterli bilgiye sahip olamadıklarından, gerek meslek seçmekte gerekse çalışacakları işi belirlemede güçlüğü uğurlar, kararsızlığa düşerler. Bunlar bir an önce hayata atılma çabası içinde olduklarından, bazen kendilerine ilk önerilen işe girerler [19] Böylece sevilerek yapılan bir iş yerine zoraki çalışılan bir iş sahibi olunur. Burada seçimi yapan kendileri değil rastlantılardır. Zaten etrafımızdaki insanların çoğunun sahip oldukları meslek ve işi bilinçli olarak seçmedikleri, bir rastlantı sonucu seçtikleri bir gerçektir. Şu halde tesadüf, iş ve meslek seçiminde rol oynayan etkin bir faktördür. Bu nedenle kişilerin iş ve meslek seçimine yönelik düşüncelerinde kararsızlık ve tutarsızlık hakim olabilmektedir.

Nitekim yapılan araştırma sonucunda da üniversite son sınıfa gelmiş ve kısa zamanda hayata atılarak yaşamını devam ettirecekleri bir gelir elde edecekleri işi seçecek olan ve çalışacakları iş de aradıkları özellikleri önceden planlamayan gençlerde kararsızlık ve bunun doğal bir sonucu olan tutarsızlık oranı yüksek bulunmuştur. Cinsiyet faktörü açısından konu değerlendirildiğinde özellikle kız öğrencilerde bu tutarsızlığın erkeklere nazaran daha yüksek olması, beklenen bir sonuçtur. Toplumumuzdaki yüksek işsizlik oranı ve yeni mezun olmuş gence yönelik iş sahalarının yetersiz oluşu, zaten öğrencilerde var olan işsizlik kaygısını daha da belirginleştirdiğinden, kız öğrencilerin iş seçiminde önceden belirledikleri ve çalışacakları işte aradıkları kriterlerin ne olduğu konusunda kararsız

kalmasına neden olmuştur. Oysa erkek öğrenciler için mutlaka yaşamlarını devam ettirecekleri ve bir yuva kurup aile sahibi olacakları düşüncesiyle ve de “erkek evin gelirini sağlar” fikriyle daha tutarlı ve kararlı olduğu söylenebilir. Ancak zaman zaman gencin geleceğe yönelik kaygıları, erkeklerde askerliğini yapma önceliği saramaya sevk etmekte ve askerliği sonrası belki de aradıkları işi bulacaklarını düşündürmektedir.

İş seçimi gibi, gencin hayatındaki önemli kararlarından biri de eş seçimidir. İnsanlar, neslin devamını sağlamak, yeni kuşakları topluma hazırlamak, çocuklarının sosyalleşmesini sağlayarak gelecek kuşaklara kültürel değerleri aktarmak amacıyla bir *aile sahibi* olmak isterler. Bu nedenle de evlilik bağıyla birbirlerine bağlanmak üzere bir eş seçerler. Eş seçiminde de aradıkları birtakım kriterler ve bu kriterler içinde verdikleri öncelikler bulunmaktadır. Kimisi bilinçli bir tercih yapar. Kimisinde ise iş seçiminde olduğu gibi tesadüfler etkindir. Gerek iş seçimi gerekse eş seçiminde bireyin tercihlerini etkileyen faktörler arasında, aile geleneği ve ana-baba baskısı sayılabilir. Burada gençle iş arasında, gençle evleneceği eş arasında uygunluk aranmaz. Gencin kararı etken olmaz. Bu gibi durumlarda genci ilgilendiren konularda genç adına hep başkası karar verdiğinden mutsuz bir birey olarak toplumda yer alır.

Gençlerin tercihlerde tutarlı olmasını beklemek, sorunun çözümü olmamaktadır. Toplum içinde yerini bulmuş insan sayısının az, iş hayatından şikayetçi olanların sayısının kabarık ve aile yaşantısında eşiyile geçimsiz olup mutsuz olanların sayısının fazla olması, bu işin ne kadar karmaşık ve önemli olduğunu göstermektedir.

Gelişim basamağında gencin kararsızlığı ve bocalaması, bireysel tercihlerin ön plana çıktığı her alanda kendini gösterir. Burada önemli olan, yaşamın önemli konularında alacağı kararlarda gencin bilinçli ve tutarlı olması yönünde gence fırsatlar yaratılması, yol gösterilmesidir. Bu nedenle başta anne ve babalar olmak üzere eğitimciler ve işadamlarına da önemli görevler düşmektedir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] Aytaç, Serpil, **İnsanı Anlama Çabası**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000.
- [2] Aytaç, Serpil, **Üniversite Gençliğinin Yüksek Öğretimde Karşılaştığı Sorunlar**, Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa, 1993.
- [3] Onur, Bekir, **Gelişim Psikolojisi**, İmge Kitabevi, Ankara, 1995.
- [4] Aytaç, Serpil, **İşgücü İhtiyacının Karşılmasında Üniversitelerin İş Dünyası ile İlişkileri BUSİAD Bakış Dergisi Sayı: 60**, Mayıs-Haziran, Bursa, 1997.
- [5] Özbay, Haluk; Öztürk, Emine(ty), **Gençlik**, İletişim Yayınları.
- [6] Şerif, Muzaffer, **Sosyal Kuralların Psikolojisi**, Alan Yayıncılık, İstanbul, 1985.
- [7] Tolan, Barlas; İsen, Galip; Batmaz, Veysel, **Sosyal Psikoloji**, Adım Yayıncılık, Ankara, 1991.
- [8] Morgan, Clifford T., **Psikolojiye Giriş**, Çev.: Hüsni Arıcı ve diğerleri, Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları No: 1, Ankara, 1980.
- [9] Tezcan, Mahmut, **Sosyolojiye Giriş**, Dizgi Baskı, Ankara, 1993.
- [10] Winston, L. Wayne, **Operations Research: Applications and Algorithms**, 3rd Ed., Wadsworth Publishing Comp., USA, 1994.
- [11] Les Frair, "Student Peer Evaluations Using the Analytic Hierarchy Process Method", <http://fairway.ecn.purdue.edu/FrE/asee/fre95/4c3/4c31/4c31.htm>.
- [12] Öner, Adalet; Ülengin, Füsün, "Silah seçiminde AHP Yaklaşımı", <http://www.kho.edu.tr/btym/sistem/d43.txt>.
- [13] Rosenbloom, E.S., "A Probabilistic Interpretation of the Final Ranking in AHP", **European Journal of Operational Research**, 1996, ss.371-378.
- [14] -----, "AnalyticHierarchyProcess(AHP)", <http://www.mat.gsia.cmu.edu/STOCHASTICS/lect2/node17.html>.
- [15] Yaralıoğlu, Kaan, "Analitik Hiyerarşi Proses Yöntemi ile Genel Seçim Sonuçlarının Tahminlenmesi" , **IV. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu**, Tebliğ, Belek 14-16 Mayıs 1999.
- [16] -----, "Analytic Hierarchy Process", <http://www.mat.gsia.cmu.edu/applic/notes/node46.html>.
- [17] -----, "Analytic Hierarchy Process ESI", <http://www.econsys.com/ahp.htm>.
- [18] -----, The Analytic Hierarchy Process, <http://mhl02.i.nfi.net/~wojo/decision-focus/pubs/ahp.html>.
- [19] Yavuzer, Haluk (Ed.), **Aile ve Çocuk**, Yıllık Dergi, Ak Yayınları, İstanbul, 1982.