

LİSANSÜSTÜ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER PLANLAMALARINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER: SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

FACTORS AFFECTING THE GRADUATE STUDENTS CARREER PLANNING: A RESEARCH ON STUDENTS OF SULEYMAN DEMİREL UNIVERSITY INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES

Öğr. Gör. Ömer KULA¹
Doç. Dr. Orhan ADIGÜZEL²

ÖZET

Kariyer planlama ile birey sahip olduğu yetenek ve beceriler doğrultusunda özellikle yapacağı ya da yapmakta olduğu işe ilişkin kendini nerede görmek istediğini resmedebilmektedir. Burada sadece kişinin sahip olduğu yetenek ve becerilerden bahsetmek mümkün değildir. Aksine resmedilen tabloda; bireyin yaşı, cinsiyeti, sahip olduğu aile ve arkadaş çevresi ve bunun paralelinde içinde bulunduğu ortamın sosyo-kültürel yapısı, ekonomik faktörler gibi birçok etmen yer almaktadır.

Çalışmada; hangi etmenlerin hangi düzeyde öğrencilerin kariyer planlarına etki ettiği, anket yöntemi kullanılarak elde edilen nicel veriler analiz edilerek tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Planlama, Kariyer Çapaları, Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörler.

Jel Kodları: M1, M10, M12, M54.

ABSTRACT

With career planning, human according to his/her talents and abilities can draw a picture where he/she wants to see himself/herself about the job. Here, it is not possible to mention just human's talent and skills. In contrast, in depicted picture, there are many factors such as age, gender, family and friends, socio-cultural structure of environment and economic factors.

In research chapter, which factors in which level affect the students' career planning are determined by analyzing quantitative data that gain with survey method.

Key Words: Career, Career Planning, Career Anchors, Factors Of Career Planning.

Jel Codes: M1, M10, M12, M54.

1. GİRİŞ

Küreselleşen dünya ile birlikte işletmeler değişen dünyaya ayak uydurabilmek için bu değişimden daha hızlı bir değişim içine girmek zorunda kalmışlardır. Bu değişime uyum göstermek zorunda olan işletmelerin de daha farklı, daha hassas ve daha yaratıcı çalışmalar yapmaları kaçınılmaz olmuştur. Bu gelişim sadece işletmenin dışsal fonksiyonlarında değil aynı oranda içsel fonksiyonlarında da olmak zorundadır.

* Bu makale Doç. Dr. Orhan ADIGÜZEL'in danışmanlığında Ömer KULA'nın SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hazırladığı, makale ile aynı başlıklı tezden üretilmiştir.

¹ Süleyman Demirel Üniversitesi, Yaşam Boyu Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi, omerkula@sdu.edu.tr

² Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, orhanadiguzel@sdu.edu.tr

İşletmelerin ayakta kalabilmeleri için sahip oldukları pazarları koruyabilmelerinin yanı sıra her an yeni pazarları da elde etme alt yapısına sahip olmaları gerekir. Bu alt yapıya sahip olmak ve her geçen gün değişen ve globalleşen piyasalara daha fazla hâkim olmak isteyen işletmelerin vazgeçilmez unsuru insandır ve bu unsurun önemi her geçen gün artacaktır. İşletmelerde önceleri makine gibi görülen daha sonraki gelişim ve değişim sürecinde anahtar rol oynayan insan faktörünün aynı zamanda duyguları olan sosyal bir faktör olduğu fark edilmiştir.

İnsan faktörü işletme için artık maddi bir yük değil doğru kullanıldığı ve geliştirildiği takdirde adeta işletmenin değişim ve gelişim yolunda kullanacağı altın anahtardır. Günümüzde zorunlu hale gelen modern yönetim anlayışının temel felsefesi de bu anahtar unsur üzerine kuruludur. Bireye organizasyon kültürünün benimsenmesi, karşılıklı hedeflerin örtüştürülmesi, iç ve dış ilişkilerin yönetilmesi bireyin organizasyona yaptığı olumlu etkilerin artırılması ile alakalıdır. Bu veriler ışığında oluşturulan bu çalışmada Süleyman Demirel Üniversitesi lisansüstü öğrencilerinin kariyer planlamalarına etki eden kariyer değerleri araştırılmıştır ve bu konu üzerine yapılan çalışmalarını destekleyen bir uygulama yapılmıştır.

2. KARIYER VE KARIYER PLANLAMA

Kariyer, bir kişinin bir iş alanında sürekli ilerlemesi anlamına gelmektedir. Kariyerin sözlük anlamı “arena” genel anlamı ise, “meslek, iş ve yaşam”dır (Aytaç, 2005: 5).

Kariyer kavramının merkezinde insan faktörü yer alır. Çalışma yaşamına atılan birey ihtiyaçlarını karşılamak, beklentilerini tatmin etmek, geleceğe yönelik planlarını gerçekleştirmek ve işinde ilerlemek yani başarılı olmak ister sonuç olarak bunları yapan insan mutlu olur. Birey kendisi için en uygun gördüğü kendine güvendiği ve başarılı olacağına inandığı işi seçer. Böylece bireyin kariyer serüveni başlamış olur.

Kariyer planlaması, kişinin yeteneklerinin, becerilerinin ve sahip olduğu bilgi birikiminin geliştirilmesiyle, çalışmakta olduğu örgüt içerisindeki yükselmesinin planlanmasıdır. Kariyer planlamasının iki aşaması vardır. İlk aşamasında birey kendini tanıyacak ve analiz edecektir. Bununla birlikte birey kendi istek ve becerileri doğrultusunda gelecekte kendini nerede ve nasıl görmek istediğini belirleme durumunda olacaktır. Birey açısından bu önemli bir süreçtir ki bu şekilde birey kendi kariyerini planlamaktadır. İkinci aşamada ise; bireyin kariyerinin örgüt içerisinde ve örgütün bireye sunduğu fırsatlar neticesinde incelenmesi ve yönlendirilmesidir. Bu durumda örgüt kendi amaçlarını ön planda tutarak bireysel amaçları kendisine uyarlamaya çalışmaktadır. Bu sürecin sağlıklı işletmesi için yapılacak olan gerek birey gerek de organizasyon açısından amaçları bütünleştirilmesinin sağlanmasıdır (Sabuncuoğlu, 1997: 70).

2.1. Kariyer Planlama Türleri

Kariyer planlaması; hem örgütün hem de bireyin sorumluluğu paylaştığı bir süreçtir. Kariyer planlaması bir sistem olarak ele alındığında, birey ve bireyin içinde çalıştığı örgüt sisteme katılır. Çünkü birey, kendi bireysel amaçları ile örgütün amaçlarının benzer olduğunu algılayarak yaptığı işten tatmin olma duygusu artar. Bu tanımlardan yola çıkarak, birey merkezli kariyer planlaması sistemi ve örgüt merkezli kariyer planlaması sistemi olarak iki tür kariyer planlaması sistemi olduğu söylenebilir.

2.1.1. Örgütsel Kariyer Planlama

Örgütlerde çalışan bireylerin kariyerini planlayabilmek için belirli amaçlar edinebilmesinin,

kendisine sunulan kariyeriyle ilgili olanakları analiz edebilmesinin ve alternatifleri karşılaştırabilmesinin etkisi büyüktür. (Berberoğlu, 1991: 145).

Bu doğrultuda kariyer planlama, çalışanların, fırsatların, seçeneklerin ve sonuçların farkına varmalarını, kariyer hedeflerini belirlemelerini, bu hedeflere ulaşmada yön ve zaman tespiti yapmalarını sağlayacak iş, eğitim ve diğer geliştirmeye yönelik faaliyetleri programlama süreci olarak tanımlanabilir (Uzun, 2004: 32-33).

2.1.2. Bireysel Kariyer Planlama

Kariyer planlama, bireyin kendi çalışma hayatı ile ilgili yaptığı planları kapsamaktadır. Bu planlama, bireyin kendi yetenekleri ve ilgi alanlarını değerlendirmesi, kariyer fırsatlarını incelemesi, kariyer amaçlarını ortaya koyması ve uygun, geliştirici faaliyetler planlaması aşamalarını içermektedir (Nayir, 2007: 65).

3. SCHEIN' IN KARIYER ÇAPALARI

Kariyer değerlerinin belirlenme süresinde, aile içerisindeki değer yargıları ve bu değer yargılarının etkileşiminden kazanılan kişisel özellikler dikkat çekmektedir. Bu anlamda, kariyer tercih sürecinde bireyin kişisel özellikleri, duyguları, istekleri, beklentileri ve hayal ettikleri ve yetenekleri ön planda olmaktadır. Bu paralelde kariyer seçimini açıklayan modellerden en göze çarpanı Schein'in Kariyer Değerleri veya Kariyer Çapaları modelidir (Adıgüzel, 2009: 279). Kariyer çapaları modeli bireyin kariyer seçimlerinde ona yön gösteren, kendini tanımasına ve algılamasına destek olan ve bireyin bu anlamda doğru seçimler yapmasına yardımcı olan bir davranış şeklidir.

3.1. Schein Kariyer Çapaları

Schein, kişinin kariyeri ile ilgili değer kümelerinin bir araya geldiğini söylemektedir. Schein'in geliştirmiş olduğu modelde, bireyleri kariyer seçimlerine iten güçlü faktörlerin, hayatlarının ilk yıllarında oluştuğunu ifade etmektedir. Hayatlarının ilk yıllarında oluşan davranış şekilleri, ihtiyaçların ve güdülerin etkileşiminden oluşur ve insanın kariyer tercihlerinde belirleyici rol oynar. İhtiyaç ve güdülerin bileşiminden meydana gelen bu değer kümeleri, bir insanın iş tecrübelerini yönetir ve kariyeriyle ilgili seçim yapmasını da kolaylaştırır. Bu duruma Schein, kariyer çapası ismini vermektedir. Schein, teknik yetenek, yönetim becerisi, iş güvencesi, yaratıcılık, bağımsızlık gibi değerleri ifade eden kümelerin, bireyin çalıştığı örgütün değerlerine iş ve sektör açısından uyum gösteriyorsa bireyin kariyer değeri ile işin bütünleştiğini söylemektedir (Çerik ve Bozkurt, 2010: 84-85).

Teknik Fonksiyonel Yetkinlik (TFY):

Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik kariyer değerine sahip insanlar eğitim aldıkları alanda çalışmak isterler. Kariyer tercihlerinde örgütte yükselmekten çok yaptıkları işte uzmanlaşmak önemli olmaktadır. İşe yönelik bir profil çizen bu bireyler kariyer tercihlerinde yeteneklerini kullanabilecekleri ve geliştirebilecekleri bir alanda çalışmayı istemektedirler (Schein, 2006: 8).

Genel Yönetmel Yetkinlik (GY):

Genel Yönetmel Yetkinlik kariyer değerine sahip kişilerin özellikleri başkalarının sorumluluklarını alma, onları yönlendirme ve yönetme isteği duymalarıdır. Bu bireyler yaptıkları işte yükselmek ve idari pozisyonlarda görev almak ve emir vermek istemektedirler (Schein 2006: 11). Bu bireyler için, analiz etme, problem çözme, yol gösterme, insanları kontrol etme ve yönlendirme, sağlıklı ve etkili iletişim kurma olanağı tanıyan işler tercih sebepleri olmaktadır (Adıgüzel, 2009: 280).

Girişimcilik Yaratıcılık (GY):

Bu bireyler kendi adıyla anılacak işe sahip olmayı ve işinin patronu olmayı istemektedirler. Risk almaktan kaçınmayan girişimci ruhlu kişiler meslek seçimlerinde kendilerini garantiye almak yerine yenilik getirme fikrini benimsemektedirler ve kendilerini bu heyecanla motive etmektedirler (Schein, 2006: 19).

Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık (ÖOB):

Özerklik/Otonomi Bağımsızlık kariyer değerine sahip olan kişiler iş yaşamlarında serbest hareket edebilmeyi istemektedirler. Örgütsel sınırlamalardan ve yasaklardan ziyade mesleklerini özgürce icra edebilecekleri işlerde çalışmayı tercih ederler. Büyük ölçekli firmalarda küçük alanlarda çalışmaktansa küçük işletmelerde özgürce çalışmayı tercih etmekte ve kariyer tercihlerini buna göre yapmaktadırlar (Schein, 2006: 16).

Güvenlik İstikrar (Gİ):

Güvenlik İstikrar kariyer değerine sahip kişilerin iş ve istihdam güvencesi kariyer seçimlerinde belirleyici olmaktadır. Çalıştıkları örgütte işten çıkarılma korkusu olmaksızın çalışabilme ve istikrar bu kişiler için önemli olmaktadır. Genellikle çoğu insan güven ortamında çalışmak ve çalıştığı kurumdan bu anlamda emin olmak ister. Bu nedenle sosyal güvencelerinin olmaları kişilerin iş seçiminde en çok aradıkları konu olmaktadır (Schein, 2006: 17).

Kendini Adama (KA):

Kendini adama kariyer değerine sahip bireyler dünyayı geliştirme ya da bir anlamda değiştirme çabasında olan kimselerdir. İnsanlara yardımcı olmak ve hizmet etmek, sosyal değerlere saygılı olmak ve bu anlamda kendini adamak önemli özelliklerindedir. Bu uğurda çalışmaya motive olmuş bu kimseler kendi yetenekleri ya da işin diğer özelliklerinden ziyade sosyal hayata ait problemlere çözüm getirecek nitelikte olmasını arzu ederler. İçsel motivasyonları yüksek olan bu bireyler iş yaşamlarını toplumsal hayatı geliştirme yönünde düzenlemek isterler (Schein, 2006: 19).

Saf Meydan Okuma (SMO):

Saf Meydan Okuma kariyer değerine sahip bireyler yarışmacı bir kişiliğe sahiptirler. Kariyer tercihlerinde rekabet edebilecekleri bir ortam onlar için öncelikli olmaktadır. Kazanmaktan hoşlanan ve başarmak için motive olan bu bireyler çözülmesi zor problemleri uğraşmayı sevmeleri ve bunlarla uğraşmak istemeleri bu kariyer değerine sahip bireylerin özelliklerindedir (Schein, 2006: 21).

Hayat Tarzı (HT):

Hayat Tarzı kariyer değerine sahip bireyler için iş hayatı tüm hayatın bir parçasıdır. Bu nedenle bu bireyler kariyer tercihlerinde özel hayatlarında mutsuz olacakları ve ailelerine zaman ayıramayacakları işlerde çalışmayı tercih etmezler. Yaptıkları iş onları tatmin edecek derecede tatil dönemlerine ve uygun mesai saatlerine sahip olmalıdır (Schein, 2006: 23).

4. ARAŞTIRMA

Bu araştırmanın amacı; lisansüstü öğrencilerinin kariyer seçimlerinin arkasında yatan sebepleri bularak öğrencilerin bu sebepler doğrultusunda en doğru tercihleri yapmalarını sağlamaya çalışmaktır.

4.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma, öğrencilerin tercihlerini gerçekleştirirken bireysel olarak algıladıkları yeteneklerini ve temel değerlerini birleştiren kariyer çapalarından hangisi ya da hangilerine dâhil olduklarını belirleyerek öğrencilerin doğru seçimler yapmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu temel amacın yanı sıra bazı alt amaçlar belirlenmektedir:

- Belirlenen örneklemdaki öğrencilerin hangi kariyer değerlerine sahip olduklarını belirlemek,
- Belirlenen örneklemdaki öğrencilerin hangi kariyer değerlerinde yoğunlaştıklarını belirlemek,
- Demografik özelliklere göre sahip olunan kariyer değerlerinin farklılık gösterip göstermediklerini belirlemek.

4.2. Araştırmanın Kapsamı Ve Kısıtları

Araştırmanın ana kütlelerini “Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri” oluşturmaktadır. 2011 yılı itibarı ile Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde öğrenim gören 2000 civarında öğrenci vardır. Örneklem büyüklüğü hesaplamasına göre (Adıgüzel, 2008: 91):

$$n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 p q$$

% 95 anlam seviyesinde (güven aralığı) ankete katılması gereken öğrenci sayısı (n) 200'dür. Buna göre; tesadüfi örnekleme yöntemi ile Ocak 2011 – Mayıs 2011 tarihleri arasında elden verilen anketlerden, 202 lisansüstü öğrencisinin anketlerinde geri dönüş olmuştur.

Bu araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar ile SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencilerinin kariyer eğilimleri Schein'in Kariyer Çapaları perspektifinde değerlendirilmiştir. Dolayısıyla lisansüstü öğrencilerinin kariyer eğilimleri ile ilgili bir genelleme yapılamaz.

Bunun yanında çalışmanın sınırlılıkları; kariyer eğilimlerinin belirlenmesi için uygulanan anket sorularına öğrencilerin olduklarından farklı görünmek adına gerçek cevaplar vermemesi, öğrencilerin lisansüstü eğitimlerinin yanı sıra henüz gerçekleştirmekte oldukları kariyerlerinin varlığı, kariyer eğilimlerinin ölçülmesi üzerine yapılan çalışmalarda farklı araç ve yöntemlerin kullanılması ve bunların arasından en uygununun seçilmesine rağmen sorulara cevap verirken psikoloji, kariyer tercihlerini etkileyen faktörlerin çokluğu, öğrencilerin kendi davranışlarını yeterince analiz edememeleri, soruda anlatılmak isteneni algılama farklılıkları şeklinde sıralanabilir.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma tarama modelidir, veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Öğrencilerin kariyer eğilimlerinin demografik özelliklerinden etkilenme durumu incelenmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu bir ön bilgilendirme yazısı ile başlamakta ve 2 temel bölümden oluşmaktadır. Yapılan literatür taraması (Schein, Kariyer Çapaları, 2006: 1-5) sonucu oluşturulan kariyer eğilimlerine yönelik ölçek kullanılarak bir anket formu oluşturulmuştur. Birinci bölümde üniversite öğrencilerinin iş hayatına bakış açıları, tercih edecekleri işe ait özellikler ve kariyerlerini nasıl planladıklarına ilişkin sorular bulunmaktadır. Anketin bu kısmında öğrencilerin kariyer eğilimlerini ölçecek ve sınıflandıracak 8 kariyer çapası (Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik, Güvenlik ve İstikrar, Özerklik Otonomi ve Bağımsızlık, Genel Yönetsel Yetkinlik, Girişimcilik ve Yaratıcılık, Saf Meydan Okuma, Kendini Adama, Hayat Tarzı) bulunmaktadır. Birinci bölümde ölçek,

5'li Likert ölçeği şeklinde hazırlanmıştır. Bu bölümdeki ifadeler için cevaplar "Tümüyle Doğru (5), Büyük Ölçüde Doğru (4), Kararsızım (3), Büyük Ölçüde Yanlış (2), Tümüyle Yanlış (1)" şeklinde sıralanmaktadır.

İkinci bölümde öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik (cinsiyet, eğitim durumu, sınıfı, dönemi, anne - baba durumu, anne mesleği, baba mesleği, aylık gelir, meslek) sorulardan oluşmaktadır.

Anket formunda yer alan soruların kolayca anlaşılabilir ve yanıtlanan sorulardan oluşmasını sağlamak ve anket formuna son şeklini vermek üzere örnekleme sunulmadan önce konunun uzmanları akademisyenlerden ve farklı lisansüstü öğrencilerden oluşan 30 kişilik bir gruptan anket sorularını cevaplamaları istenmiştir. Cevaplanan anketler faktör ve güvenilirlik analizlerine tabi tutularak anlaşılmayan ifadelerin daha açık ifade edilmesi ile ilgili bir çalışma yapılmıştır.

4.4. Araştırmanın Hipotezleri ve İstatistiksel Analizler

Süleyman Demirel Üniversitesi Lisansüstü öğrencilerinin bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörlerin kariyer değerleri perspektifinde incelenmesi çalışmanın temel konusudur.

Buna göre araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

- H1: Öğrencilerin kariyer değerleri, cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
H2: Öğrencilerin kariyer değerleri, eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.
H3: Öğrencilerin kariyer değerleri, eğitimlerini sürdürdükleri döneme göre farklılık göstermektedir.
H4: Öğrencilerin kariyer değerleri, tez veya ders döneminde olmalarına göre farklılık göstermektedir.
H5: Öğrencilerin kariyer değerleri, ailevi durumlarına göre farklılık göstermektedir.
H6: Öğrencilerin kariyer değerleri, annelerinin mesleğine göre farklılık göstermektedir.
H7: Öğrencilerin kariyer değerleri, babalarının mesleğine göre farklılık göstermektedir.
H8: Öğrencilerin kariyer değerleri, kendi mesleklerine göre farklılık göstermektedir.
H9: Öğrencilerin kariyer değerleri, aylık gelirlerine göre farklılık göstermektedir.

Araştırma kapsamına alınan örnekleme toplamda 202 adet anket formundan elde edilen veri ve bilgiler SPSS istatistik paket programı aracılığıyla tez çalışmasının amaçları ve hipotezleri doğrultusunda çeşitli istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur.

Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için tanımlayıcı istatistiksel analizler, anketin yapı geçerliliğinin test edilmesi ve birbirlerine yakın değişkenlerin daha az sayıda faktör altında toplanmasını sağlamak için factor analizi, kariyer değerlerinin öğrencilerin demografik özelliklerine göre farklılaşma durumunu test etmek amacıyla T-testi (iki grup olması halinde) ve Anova (ikiden fazla grup varsa) testleri uygulanmıştır.

4.5. Araştırmanın Bulguları

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Cinsiyetleri

| Cinsiyet | Frekans | % |
|----------|---------|------|
| Bayan | 96 | 47,5 |
| Erkek | 106 | 52,5 |
| Toplam | 202 | 100 |

Tablo 1’de görüldüğü üzere, araştırma kapsamını oluşturan öğrencilerin % 47,5’ini bayanlar; % 52,5’ini erkekler oluşturmaktadır.

Tablo 2: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumları

| Eğitim | Frekans | % |
|-----------|---------|------|
| Y. Lisans | 76 | 37,6 |
| Doktora | 126 | 62,4 |
| Toplam | 202 | 100 |

Tablo 2’de görüldüğü üzere, öğrencilerin % 37,6’sı yüksek lisans eğitimi görmekte ve % 62,4’ü doktora eğitimlerini sürdürmektedirler.

Tablo 3: Araştırmaya Katılanların Annelerinin, Babalarının ve Kendi Meslekleri

| | | ANNELERİNİN MESLEKLERİ | | | BABALARININ MESLEKLERİ | | | KENDİ MESLEKLERİ | | |
|-----------|-----------------------|------------------------|------|-----------|------------------------|------|-----------|------------------|------|-----------|
| | | Frekans | % | Kümülatif | Frekans | % | Kümülatif | Frekans | % | Kümülatif |
| MESLEKLER | Ev Hanımı | 154 | 76,2 | 76,2 | - | - | - | - | - | - |
| | İşçi | 2 | 1 | 77,2 | 34 | 16,8 | 16,8 | - | - | - |
| | Memur | 42 | 20,8 | 98 | 92 | 45,5 | 62,3 | 6 | 2,9 | 2,9 |
| | Serbest Meslek | 4 | 2 | 100 | 50 | 24,8 | 87,1 | - | - | - |
| | Çalışmıyor | - | - | - | 26 | 12,9 | 100 | - | - | - |
| | Öğrenci | - | - | - | - | - | - | 50 | 24,8 | 27,7 |
| | Akademisyen | - | - | - | - | - | - | 108 | 53,5 | 81,2 |
| | Bankacı | - | - | - | - | - | - | 8 | 3,9 | 85,1 |
| | Özel Sektör Çalışanı | - | - | - | - | - | - | 12 | 6 | 91,1 |
| | Kendi İşimi Yapıyorum | - | - | - | - | - | - | 12 | 6 | 97,1 |
| | Asker | - | - | - | - | - | - | 6 | 2,9 | 100 |
| Toplam | 202 | 100 | | 202 | 100 | | 202 | 100 | | |

Tablo 3’de görüldüğü üzere, öğrencilere annelerin mesleklerinin ne olduğunu sordüğümüzda; öğrencilerin % 76,2’si ev hanımı, % 1’i işçi, % 20,8’i memur ve % 2’si serbest meslek cevabını vermiştir. Öğrencilere babalarının mesleklerinin ne olduğunu sordüğümüzda; öğrencilerin, % 16,8’i işçi, % 45,5’i memur, % 24,8’i serbest meslek, % 12,9’u çalışmıyor cevabını vermiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin mesleklerine bakıldığında; % 2,9’u memur, % 24,8’i öğrenci, % 53,5’i akademisyen, % 3,9’u bankacı, % 6’sı özel sektör çalışanı, % 6’sı kendi işini yapmakta, % 2,9’u ise askerdir.

Tablo 4: Araştırmaya Katılanların Aylık Geliri

| Aylık Gelir | Frekans | % | Kümülatif % |
|--------------------|---------|-----|-------------|
| 1000 TL’den az | 36 | 18 | 17,8 |
| 1000-1500 TL arası | 22 | 11 | 28,7 |
| 1501-2000 TL arası | 54 | 27 | 55,4 |
| 2001-2500 TL arası | 36 | 18 | 73,3 |
| 2501-3000 TL arası | 28 | 14 | 87,1 |
| 3001-3500 TL arası | 10 | 5 | 92,1 |
| 3501-4000 TL arası | 6 | 3 | 95 |
| 4001-5000 TL arası | 4 | 2 | 97 |
| 5000 TL ve üzeri | 6 | 3 | 100 |
| Toplam | 202 | 100 | |

Tablo 4’de, öğrencilerin % 17,8’inin aylık gelirinin 1000 TL’den az olduğu, % 10,9’unun 1000-1500 TL arasında olduğu, % 26,7’sinin 1501-2000 TL arasından olduğu, % 17,8’inin 2001-2500 TL arasında olduğu, % 13,9’unun 2501 - 3000 TL arasında olduğu, %5’inin 3001-3500 TL arasında olduğu, % 3 ’ünün 3501 - 4000 TL arasında olduğu, % 2’sinin 4001 - 5000 TL arasında olduğu, %3’ünün ise 5000 TL’den yüksek olduğu görülmektedir.

4.6. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Faktör analizi ile değişkenler arasındaki ilişkinin kökenini araştırmak, verileri daha anlamlı ve özet bir biçimde sunabilmek, ortak özelliğe sahip değişkenleri bir faktör altında toplamak ve ölçeğin teorik özelliklere uygun bir yapı gösterip göstermemesi ile ilgili olan yapısal geçerliliğin test edilmesi için yapılan faktör analizi bulguları ile ölçeğin güvenilirlik düzeylerine dair bulgular aşağıda verilmektedir.

Tablo 5: KMO ve Bartlett’s Testi

| KMO and Bartlett's Test | | |
|---------------------------|-----------------------------------------------|----------|
| Bartlett Küresellik Testi | Kaiser-Meyer-Olkin Orneklem Yeterlilik Değeri | 0,701 |
| | Yaklaşık Ki-Kare | 5131,512 |
| | Serbestlik Derecesi | 703 |
| | Anlamlılık | 0 |

Örneklemin uygunluğu için bulunan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,701’dür. Bu değişkenler arasında kısmi korelasyonların düşük olup olmadığını göstermektedir. 0,5’den küçük KMO değerleri, değişken çiftleri arasındaki korelasyonun diğer değişkenlerle açıklanamayacağını ve faktör analizinin uygun olmayabileceğini gösterir (Kalaycı, 2008; 322). Analizde bulunan değer (0,701) kullanılan verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Bartlett küresellik testi ana kütledeki değişkenlerin birbiriyle ilişkili olup olmadığı hipotezini test etmektedir. Gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran bir indekstir (Kalaycı, 2008; 322). Bartlett testi sonucunda yaklaşık ki-kare değeri 5131,512 anlamlılık ise 0,000 bulunmuştur. Bu değer faktör analizinin kullanılmasının uygunluğunu belirtmektedir.

Tablo 6: Faktör Yükleri

| Bileşenler | İlk Öz Değerler | | | Rotation Sums of Squared Loadings | | |
|------------|-----------------|----------|-------------|-----------------------------------|----------|-------------|
| | Toplam | Varyans% | Kümülatif % | Toplam | Varyans% | Kümülatif % |
| 1 | 6,938 | 18,257 | 18,257 | 3,924 | 10,325 | 10,325 |
| 2 | 4,747 | 12,491 | 30,748 | 3,818 | 10,047 | 20,372 |
| 3 | 3,564 | 9,38 | 40,128 | 3,587 | 9,44 | 29,812 |
| 4 | 2,848 | 7,494 | 47,622 | 3,127 | 8,228 | 38,04 |
| 5 | 2,211 | 5,817 | 53,44 | 2,459 | 6,47 | 44,51 |
| 6 | 1,88 | 4,949 | 58,388 | 2,44 | 6,42 | 50,93 |
| 7 | 1,603 | 4,217 | 62,606 | 2,262 | 5,951 | 56,882 |
| 8 | 1,559 | 4,102 | 66,707 | 2,128 | 5,601 | 62,482 |
| 9 | 1,384 | 3,642 | 70,349 | 2,096 | 5,517 | 67,999 |
| 10 | 1,152 | 3,032 | 73,381 | 2,045 | 5,382 | 73,381 |
| 11 | 0,996 | 2,622 | 76,003 | | | |
| 12 | 0,838 | 2,205 | 78,208 | | | |
| 13 | 0,783 | 2,06 | 80,268 | | | |
| 14 | 0,717 | 1,888 | 82,156 | | | |

| Bileşenler | İlk Öz Değerler | | | Rotation Sums of Squared Loadings | | |
|------------|-----------------|----------|-------------|-----------------------------------|----------|-------------|
| | Toplam | Varyans% | Kümülatif % | Toplam | Varyans% | Kümülatif % |
| 15 | 0,713 | 1,877 | 84,033 | | | |
| 16 | 0,601 | 1,583 | 85,615 | | | |
| 17 | 0,537 | 1,413 | 87,029 | | | |
| 18 | 0,502 | 1,321 | 88,35 | | | |
| 19 | 0,441 | 1,162 | 89,511 | | | |
| 20 | 0,414 | 1,09 | 90,601 | | | |
| 21 | 0,376 | 0,988 | 91,59 | | | |
| 22 | 0,354 | 0,931 | 92,521 | | | |
| 23 | 0,329 | 0,867 | 93,388 | | | |
| 24 | 0,3 | 0,79 | 94,177 | | | |
| 25 | 0,275 | 0,723 | 94,9 | | | |
| 26 | 0,235 | 0,618 | 95,519 | | | |
| 27 | 0,228 | 0,599 | 96,117 | | | |
| 28 | 0,2 | 0,525 | 96,643 | | | |
| 29 | 0,188 | 0,495 | 97,138 | | | |
| 30 | 0,172 | 0,454 | 97,591 | | | |
| 31 | 0,167 | 0,44 | 98,031 | | | |
| 32 | 0,155 | 0,408 | 98,439 | | | |
| 33 | 0,134 | 0,354 | 98,793 | | | |
| 34 | 0,121 | 0,319 | 99,112 | | | |
| 35 | 0,109 | 0,286 | 99,398 | | | |
| 36 | 0,094 | 0,247 | 99,645 | | | |
| 37 | 0,08 | 0,209 | 99,854 | | | |
| 38 | 0,055 | 0,146 | 100 | | | |

Tablo 6’de öz değer istatistiği 1’den büyük olan 10 faktör vardır. Birinci faktör toplam varyansın % 10,325’ini açıklamaktadır. Birinci ve ikinci faktörler birlikte toplam varyansın %20,372’sini açıklamaktadır. İlk üç faktör toplam varyansın % 29,812’sini açıklamaktadır. Dört faktör toplam varyansın % 38,040’ını, beş faktör toplam varyansın %44,510’unu, altı faktör toplam varyansın % 50,930’unu, yedi faktör toplam varyansın %56,882’sini, sekiz faktör toplam varyansın % 62,482’sini, dokuz faktör toplam varyansın % 67,999’unu ve tüm faktörler birlikte toplam varyansın % 73,381’ini açıklamaktadır.

Tablo 7: Ölçeğe Ait Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı

| Cronbach’s Alpha | Cronbach Alpha Based on Standardized Items | Soru Sayısı |
|------------------|--------------------------------------------|-------------|
| 0,833 | 0,849 | 38 |

Tablo 7’de Schein’in Kariyer Çapaları ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı görülmektedir. Cronbach Alfa katsayısı görüldüğü üzere 0,833’tür. Bu sayı 0,80 ila 1,00 arasında yer almasından dolayı ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2008: 405).

Faktör analizi sonucuna göre 36 madde 10 faktöre ayrılmaktadır. Schein Kariyer Çapaları ölçeği orijinal halinde 8 faktör altında toplanmış olmasına rağmen yapılmış olan analize göre 2 faktör kendi içlerinde ikiye bölünerek toplamda 10 faktör elde edilmiştir. Ortaya çıkan yeni faktörlerin isimlendirilmesi ise; soruların vurgulamak istedikleri noktalar göz önünde bulundurularak yapılmıştır. Örneğin; ölçekte yer alan “Hayat Tarzı” isimli boyut yapılan analizde iki farklı faktör altında toplanmış ve sorular incelenerek “İyimser Hayat Tarzı” ve “Kötümser Hayat Tarzı” isimleri verilmiştir.

4.7. Öğrencilerin Demografik Değişkenlere Göre Kariyer Değerlerinin Farklılaşmasını İnceleyen Anova ve T Testleri

Tablo 8: Kariyer Değerleri Açısından Cinsiyetlerine Göre Öğrencilerin Tutum Farklılıklarını Gösteren Bağımsız T Testi

| Kariyer Değerleri | | Varyansların Homojenliği ile İlgili Levene Testi | | Ortalamaların Homojenliği ile İlgili T Testi | | | |
|---------------------------------|---------------|--------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------|--------|----------|----------------|
| | | F | Anl. (p) | T | Der. | Anl. (p) | Ort. Farklılık |
| Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik | Homojen | 0,06 | 0,801 | -0,47 | 200 | 0,637 | -0,0465 |
| | Homojen Değil | | | -0,47 | 198,82 | 0,636 | -0,0465 |
| Güvenlik İstikrar | Homojen | 1,8 | 0,181 | 0,586 | 200 | 0,559 | -0,0595 |
| | Homojen Değil | | | 0,591 | 198,89 | 0,555 | -0,0595 |
| Özerklik Otonomi Bağımsızlık | Homojen | 3,65 | 0,057 | -0,8 | 200 | 0,423 | -0,0902 |
| | Homojen Değil | | | -0,8 | 186,79 | 0,427 | -0,0902 |
| Genel Yönetmel Yetkinlik | Homojen | 0,35 | 0,558 | -3,49 | 200 | ,001* | -0,4145 |
| | Homojen Değil | | | -3,49 | 198,45 | 0,001 | -0,4145 |
| Girişimcilik Yaratıcılık | Homojen | 0,03 | 0,87 | 2,767 | 200 | ,006* | 0,20774 |
| | Homojen Değil | | | 2,788 | 198,46 | 0,006 | 0,20774 |
| Saf Meydan Okuma | Homojen | 4,97 | 0,027 | -1,53 | 200 | 0,129 | -0,1662 |
| | Homojen Değil | | | -1,5 | 175,7 | 0,134 | -0,1662 |
| Kendini Adama | Homojen | 1,79 | 0,182 | -0,65 | 200 | 0,519 | -0,0791 |
| | Homojen Değil | | | -0,64 | 183,9 | 0,523 | -0,0791 |
| Saygınlık (Kendini Adama) | Homojen | 4 | 0,047 | -1,03 | 200 | 0,304 | -0,1109 |
| | Homojen Değil | | | -1,02 | 183,16 | 0,309 | -0,1109 |
| Kötümser Hayat Tarzı | Homojen | 0,35 | 0,557 | 1,053 | 200 | 0,293 | 0,19235 |
| | Homojen Değil | | | 1,055 | 199,17 | 0,293 | 0,19235 |
| İyimser Hayat Tarzı | Homojen | 0,12 | 0,728 | -0,4 | 200 | 0,691 | -0,048 |
| | Homojen Değil | | | -0,4 | 199,84 | 0,689 | -0,048 |

“H1: Öğrencilerin kariyer değerleri, cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.” hipotezini test etmek için bağımsız t testi uygulanmıştır. Buna göre; araştırmaya katılan 106 erkek ve 96 bayan öğrencinin kariyer değerlerinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız t-testi tablosunda yer alan homojen ifadesine bakılarak söylenebilmektedir. Dolayısıyla H1 hipotezi kabul edilmektedir.

Analiz sonuçlarına göre, erkek ve bayan öğrencilerin Genel Yönetmel Yetkinlik kariyer değeri açısından $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı farklılıkları bulunmaktadır. Erkek katılımcıların ortalaması 3,8208 ve bayan katılımcıların ortalaması 3,4063. Buna göre; erkekler bireysel kariyer tercihlerinde bayanlara nazaran yönetici pozisyonlarını daha fazla tercih etmektedirler.

Erkek ve bayan öğrencilerin Girişimcilik Yaratıcılık kariyer değeri açısından $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Erkek katılımcıların ortalaması 4,0943 ve bayan katılımcıların ortalaması 4,3021. Buna göre bayanlar bireysel kariyer tercihlerinde erkeklere kıyasla yaratıcılık gerektiren işlerde çalışmayı daha fazla istemektedir. Bunun nedeni bayanların üretme ihtiyaçları olabilir. Ayrıca bayanlar girişimci olmayı mesai saatlerini kendi istedikleri şekilde ayarlayabilmek adına tercih etmektedirler yorumu yapılabilir.

Tablo 9: Kariyer Değerleri Açısından Eğitim Durumlarına Göre Öğrencilerin Tutum Farklılıklarını Gösteren Bağımsız T Testi

| Kariyer Değerleri | | Varyansların Homojenliği ile İlgili Levene Testi | | Ortalamaların Homojenliği ile İlgili T Testi | | | |
|---------------------------------|---------------|--------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------|--------|----------|----------------|
| | | F | Anl. (p) | T | Der. | Anl. (p) | Ort. Farklılık |
| Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik | Homojen | 3,88 | 0,5 | -1,43 | 200 | 0,154 | -0,14687 |
| | Homojen Değil | | | -1,37 | 123,86 | 0,174 | -0,14687 |
| Güvenlik İstikrar | Homojen | 3,03 | 0,83 | -1,92 | 200 | 0,056 | -0,20303 |
| | Homojen Değil | | | -2 | 156,75 | 0,048 | -0,20303 |
| Özerklik Otonomi Bağımsızlık | Homojen | 1,19 | 0,277 | 0,579 | 200 | 0,563 | 0,06829 |
| | Homojen Değil | | | 0,556 | 126,08 | 0,579 | 0,06829 |
| Genel Yönetmel Yetkinlik | Homojen | 0,87 | 0,353 | 1,255 | 200 | 0,211 | 0,16039 |
| | Homojen Değil | | | 1,257 | 147,78 | 0,204 | 0,16039 |
| Girişimcilik Yaratıcılık | Homojen | 0,57 | 0,45 | -0,14 | 200 | 0,889 | -0,01126 |
| | Homojen Değil | | | -0,15 | 157,05 | 0,884 | -0,01126 |
| Saf Meydan Okuma | Homojen | 6,76 | 0,01 | 0,916 | 200 | 0,361 | 0,10519 |
| | Homojen Değil | | | 0,967 | 163,56 | 0,335 | 0,10519 |
| Kendini Adama | Homojen | 1,11 | 0,293 | -1,63 | 200 | 0,105 | -0,20808 |
| | Homojen Değil | | | -1,53 | 117,97 | 0,13 | -0,20808 |
| Saygınlık (Kendini Adama) | Homojen | 3,11 | 0,079 | -0,09 | 200 | 0,925 | -0,01068 |
| | Homojen Değil | | | -0,1 | 154,45 | 0,922 | -0,01068 |
| Kötümser Hayat Tarzı | Homojen | 0,89 | 0,347 | 2,189 | 200 | ,030* | 0,41558 |
| | Homojen Değil | | | 2,164 | 136,4 | 0,032 | 0,41558 |
| İyimser Hayat Tarzı | Homojen | 0,23 | 0,632 | -3,1 | 200 | ,002* | -0,38283 |
| | Homojen Değil | | | -3,11 | 142,16 | 0,002 | -0,38283 |

“H2: Öğrencilerin kariyer değerleri, eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezini test etmek için bağımsız t testi uygulanmıştır. Buna göre; araştırmaya katılan 70 yüksek lisans ve 132 doktora öğrencisinin kariyer değerlerinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız t-testi tablosunda yer alan homojen ifadesine bakılarak söylenebilmektedir. Dolayısıyla H2 hipotezi kabul edilmektedir.

Analiz sonuçlarına göre, yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin İyimser Hayat Tarzı kariyer değeri açısından $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Yüksek lisans öğrencilerinin ortalaması 3,7333 ve doktora öğrencilerinin ortalaması 4,1162. Buna göre; doktora öğrencileri, yüksek lisans öğrencilerine kıyasla geliştirmekte oldukları kariyer hedeflerinden daha memnun görünmektedirler.

Tablo 10: Kariyer Değerleri Açısından Eğitimlerini Sürdürdükleri Döneme Göre Öğrencilerin Tutum Farklılıklarını Gösteren Anova Testi

| Kariyer Değerleri | Varyans Kaynağı | Kareler | Serbestlik | Kareler Ort. | F | AAnl. | Fark |
|---------------------------------|-----------------|---------|------------|--------------|-------|-------|------|
| Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik | Gruplar Arası | 11,303 | 5 | 2,261 | 2,336 | ,043 | * |
| | Grup İçi | 189,697 | 196 | ,968 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Güvenlik İstikrar | Gruplar Arası | 14,939 | 5 | 2,988 | 3,147 | ,009 | * |
| | Grup İçi | 186,061 | 196 | ,949 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Özerklik Otonomi Bağımsızlık | Gruplar Arası | 6,331 | 5 | 1,266 | 1,275 | ,276 | |
| | Grup İçi | 194,669 | 196 | ,993 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Genel Yönetmel Yetkinlik | Gruplar Arası | 18,251 | 5 | 3,650 | 3,915 | ,002 | * |
| | Grup İçi | 182,749 | 196 | ,932 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Girişimcilik Yaratıcılık | Gruplar Arası | 3,661 | 5 | ,731 | ,727 | ,604 | |
| | Grup İçi | 197,339 | 196 | 1,007 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Saf Meydan Okuma | Gruplar Arası | 19,451 | 5 | 3,890 | 4,200 | ,001 | * |
| | Grup İçi | 181,549 | 196 | ,926 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Kendini Adama | Gruplar Arası | 1,595 | 5 | ,319 | ,314 | ,904 | |
| | Grup İçi | 199,405 | 196 | 1,017 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Saygınlık (Kendini Adama) | Gruplar Arası | 5,831 | 5 | 1,166 | 1,171 | ,325 | |
| | Grup İçi | 195,169 | 196 | ,996 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Kötümser Hayat Tarzı | Gruplar Arası | 8,478 | 5 | 1,696 | 1,726 | ,130 | |
| | Grup İçi | 192,522 | 196 | ,982 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| İyimser Hayat Tarzı | Gruplar Arası | 15,188 | 5 | 3,038 | 3,204 | ,008 | * |
| | Grup İçi | 185,812 | 196 | ,948 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |

“H3: Öğrencilerin kariyer değerleri, eğitimlerini sürdürdükleri döneme göre farklılık göstermektedir.” hipotezini test etmek için anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara baktığımızda; Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik kariyer değeri açısından öğrencilerin eğitimlerinin sürdürdükleri dönem arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,043$). Multiple Comparisons tablosundan farklılığın hangi gruptaki öğrenciler arasında olduğu görülmektedir. Eğitimlerinin 6.dönem ve üzerinde olan öğrenciler (ortalama farkı = ,22293958), 5. döneminde olan öğrenciler (ortalama farkı = ,52421933), 3.döneminde olan öğrenciler (ortalama farkı = ,18041730), 2.döneminde olan öğrenciler (ortalama farkı= ,50570596); 1.döneminde olan öğrencilere kıyasla daha fazla Teknik ve Fonksiyonel kariyer değerine sahip olmaktadır. Bunun nedeni eğitimlerinin ilerleyen dönemlerdeki öğrenciler edindikleri bilgileri uygulayabilecekleri iş alanları daha fazla tercih etmektedirler denilebilir.

Güvenlik ve İstikrar kariyer değeri açısından öğrencilerin eğitimlerini sürdürdükleri dönem arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p=,009$). Multiple Comparisons tablosundan farklılığın hangi gruptaki öğrenciler arasında olduğu görülmektedir. Eğitimlerinin 4.döneminde olan öğrenciler eğitimlerinin 1.döneminde olan öğrencilere kıyasla Güvenlik İstikrar kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Bu anlamda, eğitimlerinin ilerleyen dönemlerinde öğrenciler iş garantisi olan sektörleri daha fazla tercih etmektedirler denilebilir.

Genel Yönetmel Yetkinlik kariyer değeri açısından öğrencilerin eğitimlerini sürdürdükleri dönem arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = .002$). Multiple Comparisons tablosundan farklılığın hangi gruptaki öğrenciler arasında olduğu görülmektedir. Eğitimlerinin

2.döneminde olan lisansüstü öğrenciler eğitimlerinin 1.döneminde olan lisansüstü öğrencilere kıyasla daha fazla Genel Yönetmelik Yetkinlik kariyer değerine sahip olmaktadır (ortalama farkı = -,81600905). Eğitimlerinin 5.döneminde olan lisansüstü öğrenciler yine eğitimlerinin 1.döneminde olan lisansüstü öğrencilere kıyasla daha fazla Genel Yönetmelik Yetkinlik kariyer değerine sahip olmaktadır (ortalama farkı = -,912202218). Lisansüstü öğrenciler eğitimlerinin ilerleyen dönemlerinde edindikleri bilgileri iş yaşamlarında da kullanmak adına yönetsel pozisyonlarda çalışmayı istemektedirler yorumu yapılabilir.

Saf Meydan Okuma kariyer değeri açısından öğrencilerin eğitimlerini sürdürdükleri dönem arasında anlamlı bir farklılık vardır (p = ,001). Eğitimlerinin 2.döneminde olan lisansüstü öğrenciler, eğitimlerinin 6.dönem ve üzerinde olan lisansüstü öğrencilere kıyasla daha fazla Saf Meydan Okuma kariyer değerine sahip olmaktadır (ortalama farkı = ,61063117). Eğitimlerinin 4.döneminde olan lisansüstü öğrenciler, eğitimlerinin 5.döneminde olan lisansüstü öğrencilere kıyasla daha fazla Saf Meydan Okuma kariyer değerine sahip olmaktadır (ortalama farkı = ,82580796). Eğitimlerinin 6.dönem ve üzerinde olan lisansüstü öğrenciler, eğitimlerinin 4.döneminde olan lisansüstü öğrencilere kıyasla daha fazla Saf Meydan Okuma kariyer değerine sahip olmaktadır (ortalama farkı = ,81904717). Genel olarak lisansüstü öğrenciler, eğitimlerinin ilk yıllarında daha rekabetçi ve yarışmacı işlerde çalışmayı istemektedirler. Bunun nedeni iş yaşamlarının ilk yıllarında çalışmaya karşı daha istekleri ve motivasyonlarının yüksek oluşu yorumu yapılabilir.

İyimser Hayat Tarzı kariyer değeri açısından öğrencilerin eğitimlerini sürdürdükleri dönem arasında anlamlı bir farklılık vardır (p = ,008). Eğitimlerinin 6.dönem ve üzerinde olan lisansüstü öğrenciler (ortalama farkı = ,72044470), eğitimlerinin 5.döneminde olan öğrenciler (ortalama farkı = ,93519880); eğitimlerinin 3.döneminde olan öğrencilere kıyasla İyimser Hayat Tarzı kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Eğitimlerinin ilerleyen dönemlerinde öğrenciler kariyer hedeflerine daha fazla yaklaştıkları için hayata daha pozitif bakabilmektedirler denilebilir. Elde edilen bu bulgular ışığında H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 11: Kariyer Değerleri Açısından Tez veya Ders Döneminde Olmalarına Göre Öğrencilerin Tutum Farklılıklarını Gösteren Bağımsız T Testi

| Kariyer Değerleri | | Varyansların Homojenliği ile İlgili Levene Testi | | Ortalamaların Homojenliği ile İlgili T Testi | | | |
|------------------------------|---------------|--------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------|---------|----------|---------------|
| | | F | Anl. (p) | T | Der. | Anl. (p) | Ort.Farklılık |
| Teknik ve Fonksiyonel | Homojen | 1,746 | ,188 | 2,185 | 200 | ,030* | ,21247 |
| | Homojen Değil | | | 2,166 | 187,008 | ,032 | ,21247 |
| Güvenlik İstikrar | Homojen | ,835 | ,362 | 1,086 | 200 | ,279 | ,11019 |
| | Homojen Değil | | | 1,094 | 199,572 | ,275 | ,11019 |
| Özerklik Otonomi Bağımsızlık | Homojen | 6,346 | ,013 | 1,377 | 200 | ,170 | ,15445 |
| | Homojen Değil | | | 1,393 | 199,862 | ,165 | ,15445 |
| Genel Yönetmelik Yetkinlik | Homojen | ,223 | ,637 | ,510 | 200 | ,611 | ,06235 |
| | Homojen Değil | | | ,511 | 197,966 | ,610 | ,06235 |
| Girişimcilik Yaratıcılık | Homojen | ,092 | ,762 | -,872 | 200 | ,384 | -,06669 |
| | Homojen Değil | | | -,871 | 194,920 | ,385 | -,06669 |
| Saf Meydan Okuma | Homojen | 2,304 | ,131 | ,123 | 200 | ,902 | ,01355 |
| | Homojen Değil | | | ,123 | 189,262 | ,903 | ,01355 |
| Kendini Adama | Homojen | ,085 | ,771 | ,949 | 200 | ,344 | ,11636 |
| | Homojen Değil | | | ,950 | 196,335 | ,344 | ,11636 |
| Saygınlık (Kendini Adama) | Homojen | 6,643 | ,011 | 1,150 | 200 | ,251 | ,12372 |
| | Homojen Değil | | | 1,122 | 161,944 | ,263 | ,12372 |
| Kötümser Hayat Tarzı | Homojen | 11,521 | ,001 | -,083 | 200 | ,934 | -,01524 |
| | Homojen Değil | | | -,084 | 199,505 | ,933 | -,01524 |
| İyimser Hayat Tarzı | Homojen | 3,929 | ,049 | 2,417 | 200 | ,017* | ,28750 |
| | Homojen Değil | | | 2,369 | 169,666 | ,019 | ,28750 |

“H4: Öğrencilerin kariyer değerleri, tez veya ders döneminde olmalarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezini test etmek için bağımsız t testi uygulanmıştır. Buna göre; araştırmaya katılan 108 ders döneminde ve 94 tez döneminde olan öğrencilerin kariyer değerlerinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız t-testi tablosunda yer alan homojen ifadesine bakılarak söylenebilmektedir. Dolayısıyla H4 hipotezi kabul edilmektedir.

Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik kariyer değeri açısından öğrencilerin tez veya ders döneminde olmaları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,030$). Ders döneminde olan öğrenciler (ortalama= 3,9306), tez döneminde olan öğrencilere (ortalama= 3,7181), kıyasla Teknik ve Fonksiyonel kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Ders döneminde olan öğrenciler, henüz öğrendikleri bilgileri kullanabilmek için alanları ile iş tercihlerine daha fazla yönelmektedirler denilebilir.

İyimser Hayat Tarzı kariyer değeri açısından öğrencilerin tez veya ders döneminde olmaları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,017$). Ders döneminde olan öğrenciler (ortalama farkı = 4,1173), tez döneminde olan öğrencilere (ortalama farkı=3,8298) kıyasla İyimser Hayat Tarzı kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Bunun nedeni olarak, tez dönemindeki öğrencilerin yazım aşamasında olmaları ve stresli günler geçirmeleri gösterilebilir.

Tablo 12: Kariyer Değerleri Açısından Ailevi Durumlarına Göre Öğrencilerin Tutum Farklılıklarını Gösteren Anova Testi

| Kariyer Değerleri | Varyans | Kareler | Serbestlik Der. | Kareler | F | AAnl. (p) | Fark |
|---------------------------------|---------------|---------|-----------------|---------|--------|-----------|------|
| Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik | Gruplar Arası | 3,268 | 2 | 1,634 | 1,645 | ,196 | |
| | Grup İçi | 197,732 | 199 | ,994 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Güvenlik İstikrar | Gruplar Arası | 25,515 | 2 | 12,758 | 14,467 | ,000 | * |
| | Grup İçi | 175,485 | 199 | ,882 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Özerklik Otonomi Bağımsızlık | Gruplar Arası | 2,026 | 2 | 1,013 | 1,013 | ,365 | |
| | Grup İçi | 198,974 | 199 | 1,000 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Genel Yönetmel Yetkinlik | Gruplar Arası | 3,695 | 2 | 1,847 | 1,863 | ,158 | |
| | Grup İçi | 197,305 | 199 | ,991 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Girişimcilik Yaratıcılık | Gruplar Arası | 8,915 | 2 | 4,457 | 4,618 | ,011 | * |
| | Grup İçi | 192,085 | 199 | ,965 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Saf Meydan Okuma | Gruplar Arası | 4,724 | 2 | 2,362 | 2,395 | ,094 | |
| | Grup İçi | 196,276 | 199 | ,986 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Kendini Adama | Gruplar Arası | 2,118 | 2 | 1,059 | 1,060 | ,348 | |
| | Grup İçi | 198,882 | 199 | ,999 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Saygınlık (Kendini Adama) | Gruplar Arası | 7,257 | 2 | 3,628 | 3,727 | ,026 | * |
| | Grup İçi | 193,743 | 199 | ,974 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Kötümser Hayat Tarzı | Gruplar Arası | ,976 | 2 | ,488 | ,486 | ,616 | |
| | Grup İçi | 200,024 | 199 | 1,005 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| İyimser Hayat Tarzı | Gruplar Arası | 11,896 | 2 | 5,940 | 6,250 | ,002 | * |
| | Grup İçi | 189,121 | 199 | ,950 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |

“H5: Öğrencilerin kariyer değerleri, ailevi durumlarına göre farklılık göstermektedir.” hipotezini test etmek için anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara baktığımızda; Güvenlik İstikrar kariyer değeri açısından öğrencilerin ailevi durumları arasında anlamlı bir

farklılık vardır ($p = ,000$). Multiple Comparisons tablosundan farklılığın hangi gruptaki öğrenciler arasında olduğu görülmektedir. Anne ve babası birlikte olan lisansüstü öğrenciler, anne babası boşanma nedeni ile ayrı olan öğrencilere (ortalama farkı = 1,27086231) ve anne babası vefat nedeni (ortalama farkı = ,86003625) ile ayrı olan öğrencilere kıyasla Güvenlik İstikrar kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Anne ve babası birlikte olan öğrenciler, anne ve babası vefat ya da boşanma nedeni ile ayrı olan öğrencilere kıyasla beklenmedik durumlarla karşılaşmadıkları için iş hayatlarında da istikrarlı olmak istedikleri söylenebilir.

Girişimcilik Yaratıcılık kariyer değeri açısından öğrencilerin ailevi durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,011$). Multiple Comparisons tablosundan farklılığın hangi gruptaki öğrenciler arasında olduğu görülmektedir. Anne ve babası birlikte olan lisansüstü öğrenciler, anne babası boşanma nedeni ile ayrı olan öğrencilere (ortalama farkı = ,70624690) ve anne babası vefat nedeni (ortalama farkı = ,61400614) ile ayrı olan öğrencilere kıyasla Girişimcilik Yaratıcılık kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Anne ve babanın birlikte olması çocukların özgüvenini artırmaktadır yorumu yapılabilir.

Saygınlık (Kendini Adama) kariyer değeri açısından öğrencilerin ailevi durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,026$). Multiple Comparisons tablosundan farklılığın hangi gruptaki öğrenciler arasında olduğu görülmektedir. Anne babası boşanma nedeni ile ayrı olan lisansüstü öğrenciler, anne babası vefat nedeni ayrı olan öğrencilere (ortalama farkı = 1,1935688) kıyasla Saygınlık kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Anne ve babası boşanmış öğrencilerin iş yaşamına kendilerini daha fazla adadıkları ve daha saygın ve prestijli kurumlarda çalışmak istediklerini ve böylece özel hayatlarında elde edemedikleri başarıyı iş yaşamında elde etmek istedikleri söylenebilir.

İyimser Hayat Tarzı kariyer değeri açısından öğrencilerin ailevi durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,002$). Anne veya babasından birini vefat nedeni ile kaybetmiş lisansüstü öğrenciler, anne ve babası birlikte olan öğrencilere nazaran İyimser Hayat Tarzı kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır (ortalama farkı = -1,2431480). Yine anne veya babasından birini vefat nedeni ile kaybetmiş lisansüstü öğrenciler, anne ve babası boşanma nedeni ile ayrı olan öğrencilere nazaran İyimser Hayat Tarzı kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır (ortalama farkı = 1,24710293). Ölüm olgusu ile tanışmış öğrencilerin hayata bakış açıları “hayatın bir gün biteceği” duygusu ile hareket etmelerine ve böylece daha olgunlukla karşılayarak daha olumlu bakmalarına neden olmaktadır yorumu yapılabilir. Elde edilen bu bulgular ışığında H5 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 13: Kariyer Değerleri Açısından Annelerinin Mesleklerine Göre Öğrencilerin Tutum Farklılıklarını Gösteren Anova Testi

| Kariyer Değerleri | Varyans | Kareler | Serbestlik | Kareler | F | Anl. (p) | Fark |
|---------------------------------|---------------|---------|------------|---------|-------|----------|------|
| Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik | Gruplar Arası | 9,534 | 3 | 3,178 | 3,287 | ,022 | * |
| | Grup İçi | 191,466 | 198 | ,967 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Güvenlik İstikrar | Gruplar Arası | 11,172 | 3 | 3,724 | 3,884 | ,010 | * |
| | Grup İçi | 198,828 | 198 | ,959 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Özerklik Otonomi Bağımsızlık | Gruplar Arası | 7,575 | 3 | 2,525 | 2,585 | ,054 | |
| | Grup İçi | 193,425 | 198 | ,977 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Genel Yönetmel Yetkinlik | Gruplar Arası | 7,241 | 3 | 2,414 | 2,466 | ,063 | |
| | Grup İçi | 193,759 | 198 | ,979 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Girişimcilik Yaratıcılık | Gruplar Arası | 24,619 | 3 | 8,206 | 9,212 | ,000 | * |
| | Grup İçi | 176,381 | 198 | ,891 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Saf Meydan Okuma | Gruplar Arası | 20,389 | 3 | 6,796 | 7,451 | ,000 | * |
| | Grup İçi | 180,611 | 198 | ,912 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Kendini Adama | Gruplar Arası | 1,440 | 3 | ,480 | ,476 | ,699 | |
| | Grup İçi | 199,560 | 198 | 1,008 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Saygınlık (Kendini Adama) | Gruplar Arası | 1,597 | 3 | ,532 | ,529 | ,663 | |
| | Grup İçi | 199,403 | 198 | 1,007 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Kötümser Hayat Tarzı | Gruplar Arası | 6,000 | 3 | 2,000 | 2,031 | ,111 | |
| | Grup İçi | 195,000 | 198 | ,985 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| İyimser Hayat Tarzı | Gruplar Arası | 5,856 | 3 | 1,952 | 1,981 | ,118 | |
| | Grup İçi | 195,144 | 198 | ,986 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |

H6: Öğrencilerin kariyer değerleri, annelerinin mesleğine göre farklılık göstermektedir.” hipotezini test etmek için anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara baktığımızda; Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik kariyer değeri açısından öğrencilerin annelerinin meslekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,022$). Multiple Comparisons tablosundan farklılığın hangi gruptaki öğrenciler arasında olduğu görülmektedir. Annesi ev hanımı olan öğrenciler annesi işçi (ortalama farkı = 1,27256061) ve serbest meslek sahibi (ortalama farkı = ,13402912) olan öğrencilere kıyasla Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Bu anlamda, annesi ev hanımı olan öğrenciler ekonomik bağımsızlıklarını elde etmek adına bir meslek sahibi olmayı ve o mesleklerinde de sahip oldukları yetenek ve aldıkları eğitimi kullanmak istemektedirler yorumu yapılabilir.

Güvenlik ve İstikrar kariyer değeri açısından öğrencilerin annelerinin meslekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,010$). Multiple Comparisons tablosundan farklılığın hangi gruptaki öğrenciler arasında olduğu görülmektedir. Annesi serbest meslek sahibi olan öğrenciler annesi işçi olan öğrencilere (ortalama farkı = 2,3772333) kıyasla Güvenlik ve İstikrar kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Bu açıdan, annesi serbest meslek sahibi olan öğrenciler ticaret hayatının inişli ve çıkışlı yollarından geçmeleri sebebiyle kendilerini daha rahat ve güvende hissedecekleri, iş garantisi olan alanlara yönelmek istemektedirler yorumu yapılabilir.

Girişimcilik Yaratıcılık kariyer değeri açısından öğrencilerin annelerinin meslekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,000$). Multiple Comparisons tablosundan farklılığın hangi gruptaki öğrenciler arasında olduğu görülmektedir. Annesi ev hanımı olan

lisansüstü öğrenciler, annesi serbest meslek sahibi olan öğrencilere (ortalama farkı = 2,48175881) kıyasla Girişimcilik Yaratıcılık kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Yine aynı bakış açısıyla, annesi serbest meslek sahibi olan öğrenciler annelerinin yaşadıkları zorluklara şahit olduklarından girişimciliğe çok sıcak bakmamaktadırlar. Annesi işçi olarak çalışan lisansüstü öğrenciler, annesi serbest meslek sahibi olan öğrencilere (ortalama farkı = 2,16670493) kıyasla Girişimcilik Yaratıcılık kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Annesi memur olarak çalışan lisansüstü öğrenciler, annesi serbest meslek sahibi olan öğrencilere (ortalama farkı = 2,29562112) kıyasla Girişimcilik Yaratıcılık kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Annesi memur olan öğrenciler rutin işlere kıyasla yenilik yapabilecekleri işleri tercih etmektedirler.

Saf Meydan Okuma kariyer değeri açısından öğrencilerin aile durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,000$). Annesi ev hanımı olan lisansüstü öğrenciler, annesi işçi olarak çalışan öğrencilere kıyasla (ortalama farkı = 1,80750894), annesi memur olan öğrencilere kıyasla (ortalama farkı = ,47798595) ve annesi serbest meslek sahibi olan öğrencilere kıyasla (ortalama farkı = 1,46475864) Saf Meydan Okuma kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Annesi çalışan ve çalışmayan öğrenciler arasında yarışmacı ve rekabetçi iş alanlarını tercih etmeleri bakımından bir fark vardır. Bu farkın nedeni, annesi çalışmayan öğrencilerin kendine olan güvenlerinin daha fazla gelişmeleri ya da ekonomik bağımsızlıklarını elde etmek adına daha mücadeleci davrandıkları olarak yorum yapılabilir. Elde edilen bu bulgular ışığında H6 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 14: Kariyer Değerleri Açısından Babalarının Mesleklerine Göre Öğrencilerin Tutum Farklılıklarını Gösteren Anova Testi

| Kariyer Değerleri | Varyans | Kareler | Serbestlik | Kareler | F | Anl. (p) | Fark |
|---------------------------------|---------------|---------|------------|---------|-------|----------|------|
| Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik | Gruplar Arası | 6,568 | 4 | 1,642 | 1,664 | ,160 | |
| | Grup İçi | 194,432 | 197 | ,987 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Güvenlik İstikrar | Gruplar Arası | 8,199 | 4 | 2,050 | 2,094 | ,083 | |
| | Grup İçi | 192,801 | 197 | ,979 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Özerklik Otonomi Bağımsızlık | Gruplar Arası | 5,647 | 4 | 1,412 | 1,424 | ,227 | |
| | Grup İçi | 195,353 | 197 | ,992 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Genel Yönetmel Yetkinlik | Gruplar Arası | 9,627 | 4 | 2,407 | 2,478 | ,045 | * |
| | Grup İçi | 191,373 | 197 | ,971 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Girişimcilik Yaratıcılık | Gruplar Arası | ,742 | 4 | ,185 | ,182 | ,947 | |
| | Grup İçi | 200,258 | 197 | 1,017 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Saf Meydan Okuma | Gruplar Arası | 8,316 | 4 | 2,079 | 2,125 | ,079 | |
| | Grup İçi | 192,684 | 197 | ,978 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Kendini Adama | Gruplar Arası | 12,324 | 4 | 3,081 | 3,217 | ,014 | * |
| | Grup İçi | 188,676 | 197 | ,958 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Saygınlık (Kendini Adama) | Gruplar Arası | 4,532 | 4 | 1,133 | 1,136 | ,341 | |
| | Grup İçi | 196,468 | 197 | ,997 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Kötümser Hayat Tarzı | Gruplar Arası | 9,896 | 4 | 2,474 | 2,550 | ,040 | * |
| | Grup İçi | 191,104 | 197 | ,970 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| İyimser Hayat Tarzı | Gruplar Arası | 12,125 | 4 | 3,031 | 3,162 | ,015 | * |
| | Grup İçi | 188,875 | 197 | ,959 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |

“H7: Öğrencilerin kariyer değerleri, babalarının mesleğine göre farklılık göstermektedir.” hipotezini test etmek için anova testi uygulanmıştır. Genel Yönetmelik Yetkinlik kariyer değeri açısından öğrencilerin baba meslekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,045$). Multiple Comparisons tablosundan farklılığın hangi gruptaki öğrenciler arasında olduğu görülmektedir Babası işçi olan lisansüstü öğrenciler, babası çalışmayan (ortalama farkı = ,65681821), memur (ortalama farkı = ,39491119) olan öğrencilere kıyasla Genel Yönetmelik Yetkinlik kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır.

Kendini Adama kariyer değeri açısından öğrencilerin baba meslekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,014$). Multiple Comparisons tablosundan farklılığın hangi gruptaki öğrenciler arasında olduğu görülmektedir. Babası memur olan lisansüstü öğrenciler, babası çalışmayan (ortalama farkı = ,67854786), öğrencilere kıyasla Kendini Adama kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Bunun nedeni ise; babası çalışmayan ya da emekli olan insanlar iş hayatına girmek ve iş yaşamını fedakârca yürütmek noktasında isteksiz oldukları yorumu yapılabilir.

Kötümser Hayat Tarzı kariyer değeri açısından öğrencilerin baba meslekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,040$). Multiple Comparisons tablosundaki ortalama farkları göstermektedir ki [Ort(çalışmayan-işçi) = -,25343364; Ort(çalışmayan- memur = -,42803881); Ort(çalışmayan-serbest meslek) = -,62585044] babası çalışmayan lisansüstü öğrenciler babası çalışan lisansüstü öğrencilere nazaran hayata daha kötümser bakabilmektedirler. Elde edilen bu bulgular ışığında H7 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 15: Kariyer Değerleri Açısından Kendi Mesleklerine Göre Öğrencilerin Tutum Farklılıklarını Gösteren Anova Testi

| Kariyer Değerleri | Varyans Kaynağı | Kareler Top. | Serbestlik | Kareler | F | Anl. (p) | Fark |
|---------------------------------|-----------------|--------------|------------|---------|-------|----------|------|
| Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik | Gruplar Arası | 10,278 | 6 | 1,713 | 1,751 | ,111 | |
| | Grup İçi | 190,722 | 195 | ,978 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Güvenlik İstikrar | Gruplar Arası | 21,123 | 6 | 3,520 | 3,816 | ,001 | * |
| | Grup İçi | 179,877 | 195 | ,922 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Özerklik Otonomi Bağımsızlık | Gruplar Arası | 6,557 | 6 | 1,093 | 1,096 | ,366 | |
| | Grup İçi | 194,443 | 195 | ,997 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Genel Yönetmelik Yetkinlik | Gruplar Arası | 24,549 | 6 | 4,091 | 4,522 | ,000 | * |
| | Grup İçi | 176,451 | 195 | ,905 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Girişimcilik Yaratıcılık | Gruplar Arası | 16,149 | 5 | 2,691 | 2,839 | ,011 | * |
| | Grup İçi | 184,851 | 195 | ,948 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Saf Meydan Okuma | Gruplar Arası | 15,951 | 6 | 2,659 | 2,802 | ,012 | * |
| | Grup İçi | 185,049 | 195 | ,949 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Kendini Adama | Gruplar Arası | 6,748 | 6 | 1,125 | 1,129 | ,347 | |
| | Grup İçi | 194,252 | 195 | ,996 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Saygınlık (Kendini Adama) | Gruplar Arası | 15,699 | 6 | 2,616 | 2,753 | ,014 | * |
| | Grup İçi | 185,301 | 195 | ,950 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Kötümser Hayat Tarzı | Gruplar Arası | 22,484 | 6 | 3,747 | 4,093 | ,001 | * |
| | Grup İçi | 178,516 | 195 | ,915 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| İyimser Hayat Tarzı | Gruplar Arası | 13,210 | 6 | 2,202 | 2,286 | ,037 | * |
| | Grup İçi | 187,790 | 195 | ,963 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |

“H8: Öğrencilerin kariyer değerleri, kendi mesleklerine göre farklılık göstermektedir.” hipotezini test etmek için anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara baktığımızda; Güvenlik İstikrar kariyer değeri açısından öğrencilerin meslekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,001$). Multiple Comparisons tablosundan farklılığın hangi gruptaki öğrenciler arasında olduğu görülmektedir. Öğrencilik dışında başka bir meşguliyeti olmayan öğrenciler, kendi işini yapan öğrencilere (ortalama farkı = 1,19652328) kıyasla Güvenlik İstikrar kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Akademisyenler, kendi işini yapan öğrencilere (ortalama farkı = 1,11384497) kıyasla Güvenlik İstikrar kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Asıl meslekleri memur olan öğrenciler, kendi işini yapan öğrencilere (ortalama farkı = 1,50714612) kıyasla Güvenlik İstikrar kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Henüz bir işi olmayan öğrenciler iş tercihlerinde istikrarlı bir işi tercih etmektedirler denilebilir. Bunun yanı sıra; memur, akademisyenlik gibi iş ve sosyal güvencesi olan meslekleri icra eden öğrenciler bu konularını korumak istemektedirler denilebilir.

Genel Yönetmelik Yetkinlik kariyer değeri açısından öğrencilerin meslekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,000$). Özel sektörde çalışan lisansüstü öğrenciler, akademisyen olan öğrencilere (ortalama farkı = -1,0680927) ve asker olan öğrencilere (ortalama farkı = 1,74911042) kıyasla Genel Yönetmelik Yetkinlik kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Genellikle özel sektör çalışanlarını terfi etprime ve prim gibi uygulamalarda motive etmektedir. Bu çalışanların kariyer hedeflerinde yönetici olmak arzusu yer almaktadır yorumu yapılabilir.

Girişimcilik Yaratıcılık kariyer değeri açısından öğrencilerin meslekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,011$). Akademisyen olan öğrenciler (ortalama farkı = ,47412651); memur olan öğrenciler (ortalama farkı = 1,18444019, bankacı olan öğrenciler (ortalama farkı = ,68108670); özel sektörde çalışan öğrenciler (ortalama farkı = ,00335693) ve asker olan öğrenciler (ortalama farkı = ,32385253) öğrencilik dışında başka bir işle meşgul olmayan öğrencilere kıyasla Girişimcilik Yaratıcılık kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Bu anlamda, öğrencilerin henüz bir iş sahibi olmamaları ve muhtemelen yeni mezun olmuş olmalarından dolayı kendi işlerini yapma ve yenilik getirecek işlerde çalışma adına yüksek motivasyona sahip oldukları söylenebilir.

Saf Meydan Okuma kariyer değeri açısından öğrencilerin meslekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,012$). Bankacı olan öğrenciler, özel sektörde çalışan öğrencilere kıyasla (ortalama farkı = 1,44446050) Saf Meydan Okuma kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Bunun nedeni olarak bankacılık sektörünün rekabete ve yarışmaya dayalı ödüllendirme sistemi gösterilebilir.

Saygınlık (Kendini Adama) kariyer değeri açısından öğrencilerin meslekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,014$). Yalnızca öğrencilikle meşgul olanlar (ortalama farkı = ,62667967); akademisyen olanlar (ortalama farkı = ,68165749); memur olan öğrenciler (ortalama farkı = ,15303355); bankacı olan öğrenciler (ortalama farkı = 1,3064909); özel sektörde çalışan öğrenciler (ortalama farkı = ,00735341) ve asker olan öğrenciler (ortalama farkı = ,13545212); kendi işini yapan öğrencilere kıyasla Saygınlık kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır.

Kötümser Hayat Tarzı kariyer değeri açısından öğrencilerin meslekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,001$). Öğrencilik dışında başka bir meşguliyeti olmayan öğrenciler, memur olan öğrencilere (ortalama farkı = 1,74353367) kıyasla Kötümser Hayat Tarzı kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Kendi işini yapan öğrenciler, memur olanlara kıyasla (ortalama farkı = 1,72423605) Kötümser Hayat Tarzı kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Özel sektörde çalışan lisansüstü öğrenciler, memur

öğrencilere (ortalama farkı = 2,08991741) kıyasla Kötümser Hayat Tarzı kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Henüz bir iş sahibi olmayan öğrenciler iş bulamama kaygısı ile daha karamsar olabilirken özel sektörde çalışan öğrenciler ise buldukları sektörün yoğunluğu ve yoruculuğu ile karamsar olabilmektedirler denilebilir.

İyimser Hayat Tarzı kariyer değeri açısından öğrencilerin meslekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,037$). Akademisyen mesleğini icra eden öğrenciler (ortalama farkı = ,14223228); memur olan öğrenciler (ortalama farkı = ,34375700); bankacı olan öğrenciler (ortalama farkı = 1,0357687); özel sektör çalışanı olan öğrenciler (ortalama farkı = ,48941081) kendi işini yapan öğrenciler (ortalama farkı = ,52381655); öğrencilik dışında herhangi bir işi olmayan öğrencilere kıyasla İyimser Hayat Tarzı kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Bunun nedeni, muhtemelen iş sahibi olan öğrencilerin hayata daha iyimser bakması olarak yorumlanabilir. Elde edilen bu veriler ışığında H8 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 16: Kariyer Değerleri Açısından Öğrencilerin Aylık Gelirlerine Göre Tutum Farklılıklarını Gösteren Anova Testi

| Kariyer Değerleri | Varyans | Kareler | Serbestlik | Kareler | F | Anl. (p) | Fark |
|---------------------------------|---------------|---------|------------|---------|-------|----------|------|
| Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik | Gruplar Arası | 32,576 | 8 | 4,072 | 4,666 | ,000 | * |
| | Grup İçi | 168,424 | 193 | ,873 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Güvenlik İstikrar | Gruplar Arası | 38,326 | 8 | 4,791 | 5,684 | ,000 | * |
| | Grup İçi | 162,674 | 193 | ,843 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Özerklik Otonomi Bağımsızlık | Gruplar Arası | 15,045 | 8 | 1,881 | 1,952 | ,055 | |
| | Grup İçi | 185,955 | 193 | ,963 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Genel Yönetmel Yetkinlik | Gruplar Arası | 21,202 | 8 | 2,650 | 2,845 | ,005 | * |
| | Grup İçi | 179,798 | 193 | ,932 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Girişimcilik Yaratıcılık | Gruplar Arası | 18,118 | 8 | 2,265 | 2,390 | ,018 | * |
| | Grup İçi | 182,882 | 193 | ,948 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Saf Meydan Okuma | Gruplar Arası | 15,460 | 8 | 1,933 | 2,010 | ,047 | * |
| | Grup İçi | 185,540 | 193 | ,961 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Kendini Adama | Gruplar Arası | 45,464 | 8 | 5,683 | 7,052 | ,000 | * |
| | Grup İçi | 155,536 | 193 | ,806 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Saygınlık (Kendini Adama) | Gruplar Arası | 25,481 | 8 | 3,185 | 3,502 | ,001 | * |
| | Grup İçi | 175,519 | 193 | ,909 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| Kötümser Hayat Tarzı | Gruplar Arası | 7,886 | 8 | ,986 | ,985 | ,449 | |
| | Grup İçi | 193,114 | 193 | 1,001 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |
| İyimser Hayat Tarzı | Gruplar Arası | 12,133 | 8 | 1,517 | 1,550 | ,142 | |
| | Grup İçi | 188,867 | 193 | ,979 | | | |
| | Toplam | 201,000 | 201 | | | | |

“H9: Öğrencilerin kariyer değerleri, aylık gelirlerine göre farklılık göstermektedir.” hipotezini test etmek için anova testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara baktığımızda; Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik kariyer değeri açısından öğrencilerin aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = 0,000$). Buna göre; aylık geliri 1000 TL’den az olan öğrenciler, gelir düzeyi 2001-2500TL arasında olan öğrencilere kıyasla (ortalama farkı = ,77978260) Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Aylık geliri 3501-4000 TL arasında olan öğrenciler, gelir düzeyi 1000-1500

TL arasında olan öğrencilere (ortalama farkı = 2,0088081) ve gelir düzeyi 1501-2000 TL arasında olan öğrencilere (ortalama farkı = 1,7137172) ve gelir düzeyi 2001-2500 TL arasında olan öğrencilere (ortalama farkı = 2,03562345) ve gelir düzeyi 2501-3000 TL arasında olan öğrencilere (ortalama farkı = 1,5859767) ve aylık geliri 5000 TL ve üzerinde olan öğrencilere (ortalama farkı = 1,99956278) kıyasla Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır.

Güvenlik İstikrar kariyer değeri açısından öğrencilerin aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p= 0,000$). Buna göre; aylık geliri 1000 TL'den az olan öğrenciler (ortalama farkı = 2,08675792), aylık geliri 1000-1500 TL arasında olan öğrenciler (ortalama farkı = 2,14965153) ve aylık geliri 1501-2000 TL arasında olan öğrenciler (ortalama farkı = 2,02489697); gelir düzeyi 4000-5001 TL arasında olan öğrencilere kıyasla Güvenlik İstikrar kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Aylık geliri 2001-2500 TL arasında olan öğrenciler, gelir düzeyi 2501-3000 TL olan öğrencilere (ortalama farkı = ,83574620); gelir düzeyi 4001-5000 TL arasında olan öğrencilere (ortalama farkı = 2,29873948); gelir düzeyi 5000 TL ve üzerinde olan öğrencilere (ortalama farkı = 1,43670318) nazaran Güvenlik İstikrar kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Aylık geliri 3001-3500 TL arasında olan öğrenciler, gelir düzeyi 4001 - 5000 TL arasında olan öğrencilere nazaran (ortalama farkı = 2,18350419) Güvenlik İstikrar kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Aylık geliri 3501 - 4000 TL arasında olan öğrenciler, gelir düzeyi 4001 - 5000 TL arasında olan öğrencilere (ortalama farkı = 2,61929997) ve aylık geliri 5000 TL ve üzerinde olan öğrencilere (ortalama farkı = 1,75726367) kıyasla Güvenlik İstikrar kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır.

Genel Yönetmelik Yetkinlik kariyer değeri açısından öğrencilerin aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,005$). Aylık geliri 3501-4000 TL arasında olan öğrenciler, gelir düzeyi 3001 - 3500 TL arasında olan öğrencilere (ortalama farkı = 1,89814118) ve aylık geliri 2001 - 2500 TL ve arasında olan öğrencilere (ortalama farkı = 1,10342394) kıyasla Genel Yönetmelik Yetkinlik kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Gelir düzeyi yüksek olan öğrenciler yönetsel pozisyonlarda olmayı daha fazla tercih etmektedirler.

Girişimcilik ve Yaratıcılık kariyer değeri açısından öğrencilerin aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,018$). Aylık geliri 5000 TL ve üzerinde olan öğrenciler, gelir düzeyi 1000-1500 TL arasında olan öğrencilere (ortalama farkı = ,55928100) ve aylık geliri 1501-2000 TL ve arasında olan öğrencilere (ortalama farkı = ,40348049, gelir düzeyi 2501-3000 TL arasında olan öğrencilere (ortalama farkı = ,38491466), 3001 - 3500 TL arasında olan öğrencilere (ortalama farkı = ,41110560), 3501- 4000 TL arasında olan öğrencilere (ortalama farkı = ,96064705) kıyasla Girişimcilik ve Yaratıcılık kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Gelir düzeyi yüksek olan öğrenciler belirli bir sermayeye sahip olduklarından dolayı girişimci olmayı daha fazla tercih istemektedirler denilebilir.

Saf Meydan Okuma kariyer değeri açısından öğrencilerin aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,047$). Aylık geliri 5000 TL ve üzeri olan öğrenciler, geliri 3000 - 3500 TL arasında olan öğrencilere kıyasla (ortalama farkı = 1,68526430) Saf Meydan Okuma kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadır. Bunun nedeni olarak, yüksek gelir düzeyi sahip kişiler işlerine gösterdikleri özen ve yarışmacı kimlikleri ve gösterdikleri kazanma hırsı ile bu gelir düzeyine sahip olmaktadır yorumu yapılabilir.

Kendini Adama kariyer değeri açısından öğrencilerin aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,000$). Aylık geliri 1000 TL'den az olan öğrenciler, aylık geliri 1000-1500 TL arasında olan öğrencilere kıyasla (ortalama farkı = 1,23946839) Kendini Adama

kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadırlar. Aylık geliri 1501 - 2000 TL arası olan öğrenciler, aylık geliri 1000 - 1500 TL arası (ortalama farkı = 1,35489492) ve aylık geliri 3501 - 4000 TL arasında olan öğrencilere (ortalama farkı = 1,30572219) kıyasla Kendini Adama kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadırlar. Aylık geliri 2001 – 2500 TL arasında olan öğrenciler, aylık geliri 1000 – 1500 TL arasında olan öğrencilere (ortalama farkı = 1,40443576) ve aylık geliri 3501 - 4000 TL arasında olan öğrencilere kıyasla (ortalama farkı = 1,35526303) Kendini Adama kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadırlar. Aylık geliri 2501 - 3000 TL arasında olan öğrenciler, aylık geliri 1000 - 1500 TL arasında olan öğrencilere kıyasla (ortalama farkı = ,98570160) Kendini Adama kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadırlar.

Saygınlık (Kendini Adama) kariyer değeri açısından öğrencilerin aylık gelirleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p = ,001$). Aylık geliri 1000 TL'den az olan lisansüstü öğrenciler (ortalama farkı = 1,64020021), aylık geliri 1000 - 1500 TL arasında olan öğrenciler (ortalama farkı = 1,7941870), aylık geliri 1501 - 2000 TL arasında olan öğrenciler (ortalama farkı = 1,6809976), aylık geliri 2501 - 3000 TL arasında olan öğrenciler (ortalama farkı = 2,1960339); aylık geliri 4001- 5000 TL olan öğrencilere kıyasla Saygınlık kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadırlar. Aylık geliri 2501 - 3000 TL arası olan öğrenciler, aylık geliri 5000 TL ve üzeri olan öğrencilere kıyasla (ortalama farkı = 1,4106971) Saygınlık kariyer değerine daha fazla sahip olmaktadırlar. Buna göre, daha az gelir düzeyine sahip öğrenciler prestijli ve saygın kurumlarda çalışmayı daha çok istemektedirler denilebilir. Elde edilen bu bulgular ışığında H9 hipotezi kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE YORUMLAR

İnsan faktörünün giderek öneminin arttığı küresel dünyada işletmeler insan kaynaklarının gelişimine aynı paralelde önem vermektedir. Bu anlamda, istihdam ettikleri insanların kariyerlerinin nasıl ve ne çizgide ilerleyecekleri işletmeleri de ilgilendirmektedir. Yani örgütsel kariyer planlaması insan kaynakları yöneticilerini de yakından ilgilendiren bir konu haline gelmiştir.

Kariyer planlamasının iki ayağından biri olan bireysel kariyer planlaması, bireylerin yaşamlarının büyük bölümünü harcadıkları iş hayatında nerede olduklarını ve olacaklarını belirleme amacı gütmektedir. Bireylerin profesyonel yaşamdaki konumlarını belirlerken yani kariyer planlarını oluştururken etkilendikleri birçok faktör olmaktadır. Kişilerin hangi alanda eğitim gördükleri, iş tecrübelerinin olup olmadığı, içerisinde büyüyüp yetiştikleri sosyokültürel ortam, anne ve babalarının meslekleri, kendi istek, ihtiyaç ve beklentileri, kişilik özellikleri, yetenekleri gibi birçok etmen sayılabilmektedir. Yönetim bilimciler ve davranış bilimciler tarafından bireysel kariyer planlamasına etki eden bu faktörleri açıklayan birçok model ortaya atılmıştır. Çalışmamızda yararlandığımız Schein'in sosyal bilimlere kazandırdığı "Kariyer Çapaları/Değerleri" modeli de bunlardan biridir. Kariyer değerleri bireylerin kendi algıladıkları yeteneklerini, ihtiyaçlarını ve değerlerini açıklayan bir model olup bireylerin bu anlamda kariyer tercihlerini gerçekleştirirken yararlandıkları bir harita görevini üstlenmektedir. Schein ilk olarak 5, daha sonraki genişlettiği çalışmalarında ilave ettiği 3 kariyer boyutu ile oluşan 8 kariyer değeri çalışmamızda 10 boyutta toplanmaktadır. Faktör analizi sonucunda elde edilen boyutlar şunlardır:

- Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik
- Güvenlik İstikrar
- Özerklik Otonomi Bağımsızlık
- Genel Yönetmel Yetkinlik

- Girişimcilik Yaratıcılık
- Saf Meydan Okuma
- Kendini Adama
- Saygınlık (Kendini Adama)
- Kötümser Hayat Tarzı
- İyimser Hayat Tarzı

Süleyman Demirel Üniversitesi Lisansüstü öğrencilerinin bu kariyer değerleri ışığında bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörlerin incelenmesi çalışmanın temel amacı olmuştur ve bu amaç doğrultusunda öğrencilere uygulanan anketler ile veriler elde edilmiştir. Toplanan veriler ile yapılan analizler sonucunda kurulmuş olan hipotezler incelenerek bazı bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 17: Hipotezlerin Gösterimi Tablosu

| HİPOTEZLER | | SONUÇ |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| H1 | Öğrencilerin kariyer değerleri, cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir. | KABUL |
| H2 | Öğrencilerin kariyer değerleri, eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir. | KABUL |
| H3 | Öğrencilerin kariyer değerleri, eğitimlerini sürdürdükleri döneme göre farklılaşmaktadır. | KABUL |
| H4 | Öğrencilerin kariyer değerleri, tez veya ders döneminde olmalarına göre farklılık göstermektedir. | KABUL |
| H5 | Öğrencilerin kariyer değerleri, aile durumlarına göre farklılık göstermektedir. | KABUL |
| H6 | Öğrencilerin kariyer değerleri, annelerinin mesleğine göre farklılık göstermektedir. | KABUL |
| H7 | Öğrencilerin kariyer değerleri, babalarının mesleğine göre farklılık göstermektedir. | KABUL |
| H8 | Öğrencilerin kariyer değerleri, kendi mesleklerine göre farklılık göstermektedir. | KABUL |
| H9 | Öğrencilerin kariyer değerleri, aylık gelirlerine göre farklılık göstermektedir. | KABUL |

Araştırmaya katılan 96 bayan ve 106 erkek öğrencinin, 76'sı yüksek lisans 126'sı doktora yapmaktadır. Tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen öğrencilerin 108'i tez döneminde iken 94'ü ders dönemindedir. Öğrencilerin %90'ının anne ve babası birlikte. Buna karşın boşanma nedeni (14 öğrenci), vefat nedeni (8 öğrenci) ile anne ve babası bir arada olmayan öğrenciler de vardır.

Öğrencilerin büyük çoğunluğunun annesi (%76) ev hanımı, babası (%45,5) memurdur. Araştırmaya katılan lisansüstü öğrencilerinin yarısından fazlası (%53,3) akademisyendir. Bulgulara göre; lisansüstü eğitim ve akademisyenlik mesleği artık erkeklerin olduğu kadar bayanların da ilgisini çekmektedir.

Cinsiyet ve kariyer değerleri ilişkisine bakıldığında, erkeklerin yönetici pozisyonlarını daha fazla tercih ettikleri görülmektedir. Bunu; bayanların ev ve çocukların sorumluluklarını daha fazla taşıması bunlara ek olarak çalışanların sorumluluğunu almak istememesi yorumu yapılabilir. Ayrıca erkeklerin hâkimiyet ve hükmetme duygusunun fitratlarından ileri geldiği söylenebilir. Yine lisansüstü öğrenciler eğitimlerinin son dönemlerinde, iş hayatlarında yönetici olmayı daha çok istemektedirler. Buna neden olarak; insanların eğitimlerinin artması onların özgüvenini arttırmakta ve elde ettikleri bilgileri profesyonel yaşamda da kullanmak istemektedirler denilebilir.

Elde edilen bulgular, doktora öğrencilerinin hayata daha pozitif baktığını ve çizdikleri kariyer yolundan daha memnun olduğunu göstermektedir. Bunun temelinde doktora

öğrencilerinin genellikle yaşça daha büyük olmaları ve iş yaşamlarında istikrarlı oldukları, yüksek lisans öğrencilerinin çoğunun daha yeni mezun olmuş ve kariyer tercihlerinde henüz kararsız ve umutsuz oldukları söylenebilir.

Ailenin, kişinin bireysel kariyer planlamasındaki etkisi kaçınılmazdır. Bireyin ailesi ve anne-babasının mesleği, bilinçli ya da bilinçsiz olarak insanın hayatındaki meslek gibi tüm seçimlerini etkilemekte ve yönlendirmektedir. Araştırma sonuçları da bu durumu teyit eder niteliktedir. Ailesi birlikte olan öğrenciler, ailesi boşanmış ya da vefat nedeniyle ayrı olan öğrencilere kıyasla iş hayatlarında daha garantici olmaktadır. Yani, bu öğrenciler yaptıkları işten çıkarılma, herhangi bir nedenle çalıştırılmama haklarından mahrum olmak istememektedirler. Bunun altında yatan sebebin; anne babası ile bir arada büyümemiş bireyler yaşam koşullarına karşı daha toleranslı ve esnek olması ve istikrarlı bir hayat sürme düşüncesinin onları çok da endişelendirmemesi olduğu söylenebilir. Yine elde edilen bulgular bize aynı bakış açısını yansıtmaktadır. Dolayısıyla annesi veya babasından biri vefat etmiş lisansüstü öğrenciler, anne babası boşanmış ya da anne babası birlikte olan öğrencilere göre hayata daha olumlu bakmakta ve yapmış oldukları kariyer tercihlerinden daha fazla memnun olmaktadır. Bu öğrenciler hakkında, ölüm olgusu ile yakından tanışmış olmaları nedeni ile hayata bir gün bitecek nazarıyla bakmaları ve olayları bu şekilde değerlendirmeleri yaşamlarını ve tercihlerini pozitif şekilde etkilemektedir şeklinde yorum yapılabilir.

Bireyin kişiliğinde ve yaşamdaki tercihlerinde şüphesiz en çok etkisi olan faktör annedir. Annenin çocuğu ile birlikte ne kadar vakit geçireceği onun yaptığı işe bağlı olarak da değişmektedir. Örneğin ev hanımı bir anne çocuğuna çalışan annelere kıyasla daha fazla zaman ayırabilmektedir. Ya da memur bir anne özel sektörde çalışan bir anneye göre çocuğuyla daha alakadar olabilmektedir. Bu açıdan araştırma sonuçlarına bakıldığında tahmin edilen sonuçların çıktığı görülmektedir. Annesi ev hanımı olan öğrenciler, daha fazla girişimcilik ve yaratıcılık kariyer değerine sahiplerdir. İş yaşamlarında yeni iş kurma, yaptığı işe yenilik kazandırma ve yeni bir ürün elde etme arzuları daha fazladır. Girişimcilik potansiyelinin annelerin mesleklerinin yoğunluğuna göre değiştiğini söylemek mümkündür. Buna göre annesi memur olan öğrenciler, annesi işçi veya serbest meslek sahibi öğrencilere kıyasla daha fazla girişimcilik yeteneklerine sahip olmaktadır. Bu bağlamda; annelerin çocuklara olan ilgisi onların kendilerine olan güvenlerini ve yaratıcılık kabiliyetlerini geliştirmekte yorumu yapılabilir. Sahip oldukları bu özgüven doğrultusunda başarılması güç olan işleri tercih eden, rekabet ve başarıyı seven ve iş yaşamında meydan okuyan bir profil çizen lisansüstü öğrencilerinin büyük kısmının annesinin ev hanımı olduğu görülmektedir. Yine aynı paralelde annesi memur olan öğrenciler annesi serbest meslek sahibi olan öğrencilere kıyasla daha yarışmacı olmakta ve rekabetin yer aldığı iş ortamlarını tercih etmektedirler.

Araştırma bulgularına bakıldığında; öğrencilik dışında başka bir meşguliyeti olmayan, akademisyen ve memur olan lisansüstü öğrenciler, kendi işini yapan öğrencilere kıyasla kariyer tercihlerinde daha temkinli davranmakta, istihdam garantisi olan kurumlarda çalışmayı istemektedirler. Kendi işini yapan lisansüstü öğrenciler genel olarak ticaretle uğraşmakta, girişimci olmakta ve yaptıkları işte risk almaktadırlar. Piyasanın getireceği fırsat ve tehditlere karşı esnek olan bu öğrenciler kariyer tercihlerinde de uzun süreli iş garantisini ilk sıraya koymamaktadırlar denilebilir. Ayrıca, aylık geliri daha az olan öğrenciler iş hayatında kaybetme korkusunu daha fazla yaşamakta ve işlerinin sürekli olmasını istemektedirler. Özel sektörde çalışan öğrenciler, akademisyen olan lisansüstü öğrencilere nazaran yönetsel pozisyonlarda görev yapmayı daha çok tercih etmektedirler. Bunun nedeni aslında yapılan işin niteliği ile de ilgili olmaktadır. Çünkü özel sektörde daha rekabetçi ve performansa dayalı bir iş ortamı vardır bu nedenle özel sektör çalışanları gerek

sektörel yapı gerekse de kendi istek ve kişilikleri doğrultusunda yönetici olmayı istemektedirler denilebilir. Tekrar meslekler açısından araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, öğrencilik dışında başka bir işle meşgul olmayan lisansüstü öğrenciler ve özel sektörde çalışan öğrenciler, memur olan öğrencilere kıyasla seçtikleri kariyer çizgilerinde ve yaşamlarında daha umutsuz ve kötümser olmaktadır. Özel sektörün yorucu ve rekabetçi ortamı ve henüz bir işte çalışmayan öğrenciler, kamu kurumlarında çalışmanın verdiği iş güvencesi ile çalışan kimselere göre kariyerlerine daha negatif bir gözle bakabilmektedirler.

Araştırma sonuçları bize lisansüstü öğrencilerinin kariyer değerleri hakkında fikir vermektedir. Örnekleme temsil eden gruptan elde edilen veriler incelenerek bahsedilen bulgulara erişilmiştir. Buna göre; bireyin kariyer tercihleri aile durumundan ve annesinin mesleğinden etkilenmektedir. Henüz bir iş sahibi olmayan ve yoğun iş temposunda çalışan öğrenciler hayata daha olumsuz bakabilmekte buna karşın uzun süreli istihdam garantisi olan işlerde çalışan kimseler yaşama daha pozitif bakarken kariyer tercihlerinde de daha temkinli ve garantici olabilmektedirler. Söz konusu çalışmanın daha sonra yapılacak çalışmalara ışık olması ve öğrencilerin kariyer değerleri doğrultusunda daha sağlıklı tercihler yapması adına önemli olmaktadır.

KAYNAKÇA

- ADIGÜZEL, O. (2008). Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- ADIGÜZEL, 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.
- AYTAÇ, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer, 4 Nokta Matbaacılık, Bursa.
- BERBEROĞLU, G. (1991). “İşletmelerde Organizasyon-Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi”, Amme İdaresi Dergisi, 24(1): 139.
- ÇERİK, Ş. ve BOZKURT, S. (2010). “Çalışanların Örgütsel Sosyalizasyon ve Kariyer Çapalarına Yönelik Algılamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 35: 77-97.
- KALAYCI, Ş. (2008). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın, Ankara.
- NAYİR, A. (2007). Türk İlaç Sektöründe Kariyer Algılaması: İki Örnek Olay, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- SABUNCUOĞLU, Z. (1997). Personel Yönetimi Politika ve Yönetimsel Teknikler, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- SCHEIN, E. H. (2006). Career Anchors Facilitator’s Guide, John Wiley&Sons Inc., USA.
- SCHEIN, E. H. (2006). Career Anchors Participant Workbook, John Wiley&Sons Inc., USA.
- SCHEIN, E. H. (2006). Career Anchors Self Assessment, John Wiley&Sons Inc., USA.
- UZUN, T. (2004). “Kariyer yönetimi ve Planlaması”, Türk İdare Dergisi, 442: 32-33.