

**SHEIN'İN KARIYER ÇAPALARI PERSPEKTİFİNDE
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ İİBF
ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER DEĞERLERİNE İLİŞKİN
BİR ARAŞTIRMA**

**A STUDY ON THE CAREER DYNAMICS OF THE
STUDENTS STUDYING AT THE FACULTY OF
ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES AT
SULEYMAN DEMIREL UNIVERSITY IN THE
PERSPECTIVE OF SHEIN'S CAREER ANCHORS**

Yrd.Doç.Dr.Orhan ADIGÜZEL*

ÖZET

Bu çalışmada Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer değerleri, Shein'in Kariyer Çapaları açısından incelenmiş ve değerler arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır.

Ayrıca çalışmada; öğrencilerin kariyer değerlerindeki yoğunlaşma düzeyleriyle anne-baba mesleklerinin, çocuklarına ait kariyer değerlerine olan etkileri de araştırılmıştır.

ABSTRACT

In this study, the career dynamics of the students studying at the Faculty of Economics and Administrative Sciences at the University of Suleyman Demirel have been examined in terms of Shein's Career Anchors and the dynamics have been tried to be defined.

Besides, condensation levels of in the students' career dynamics and the effects of parents' jobs to their children's career dynamics have also been studied.

Kariyer, Kariyer Planlama, Shein'in Kariyer Çapaları
Career, Career Planning, Shein's Career Anchors

1. GİRİŞ

Üretim faktörlerinden olan hammaddeyi sermaye ile birlikte şekil verebilen, niteliklerini arttırıp değiştirebilen, emek sahibi insandır. Tarım

* Süleyman Demirel Üniversitesi, Yalvaç M.Y.O.

toplumundan bilgi toplumuna geçiş süreci içerisinde insanın emeğine ek olarak fikirleri ve yaratıcılığı da eklenmiştir. İstihdam edilmesi düşünülen bireyler; bilgisinin yanında yetenekleriyle ön plana çıkmakta, kişilik özellikleriyle birlikte çalışma hayatında kendisine yer edinebilmektedirler. Kariyer kavramıyla özdeşleşebilmiş bireyler için bu durum, birçok fırsatların da oluşması anlamına gelmektedir. Çünkü kariyer gerek eğitim, gerekse iş hayatında değerlendirilmesi gereken bir kavram olduğundan işin edinilmesi ve sürdürülmesi aşamasında büyük bir öneme sahiptir.

Eğitim sistemindeki bir bireye kariyer planlamada yardım edebilmenin anahtarı, onun geleceğini etki edebilecek kariyer planlaması faaliyetlerini gerçekleştirebileceği cesareti verebilmektir.¹ Kariyerle ilgili bilinmesi gereken bir gerçek var ki o da kişinin kendi kariyer gelişiminden yine kendisinin sorumlu olduğudur.² Çünkü kariyer gelişimi ve yönetimi adına literatürde en son vurgular, organizasyon tabanlı kariyer yönetiminden bireysel olarak kazanılmış ve tecrübe edilmiş kariyere doğru kaydığını göstermektedir.³ Kişi, bireysel planlaması aşamasında kariyerini seçerken birçok faktörden de etkilenmektedir. En iyi kariyer seçimi ise, bireyin ne istediği ile bu istek için nelere ihtiyacı olduğunu karşılaştırarak en iyisine ulaşabilmesidir. Bir kişinin kariyer eğilimi, onun güdülerini, yeteneklerini, değerlerini algılaması ve farkına varması ile başlamaktadır. Bu farkındalık netleştğinde “kariyer çapaları” oluşmaktadır ki, bireyin kolay kolay vazgeçemeyeceği karar kriterlerine dönüşmektedir.⁴ Üniversite öğrencileri de ilgileri, yetenekleri ve kişisel özellikleriyle kariyerlerini seçerken bir tercihte bulunmaktadırlar. Çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer değerleri hakkında bir araştırma yapılmış ve değerler arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

2. KARİYER VE SEÇİMİ

Kariyer; bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır.⁵ Bunun sonucunda da daha fazla para kazanmak, sorumluluk üstlenmek, statü, güç ve saygınlık elde etmek ister.⁶ Kariyer, insan yaşamı için özel bir anlam ifade eder. Bir kişinin çalıştığı çevrede birçok insanla iletişimde bulunması ve onlarla işbirliği içinde çalışması bir mesleğin sosyal yönünü oluştururken, bu meslek sayesinde sağlayacağı iş doyumunu psikolojik

¹ Dennis R. LAKER and Ruth LAKER, "The Five- Year Resume:A Career Planning Exercise ", Journal of Management Education , Vol.31, No.1, 2007, p.138

² H. Fred WALKER ve Justin Levesque, " Climbing the Career Ladder : It is up to You " , Quality Progress , Vol 39 ,No.10, 2006, p.28

³ Jennifer M KIDD ve Frances GREEN, " The Careers of Research Scientists : Predictors of Three Dimensions of Career Commitment and Intention to Leave Science " , Personnel Review , Vol. 35, No. 3, 2006, p.229

⁴ İsmet BARUTÇUGİL, İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2004, s.424

⁵ Şerif ŞİMŞEK ve Diğerleri, Kariyer Yönetimi, Gazi Üniversitesi Kitabevi, Ankara, 2004, s.11

⁶ Murat YILDIZ " İnsangücü Planlanmasına Çağdaş Bir Yaklaşım: Kariyer Planlaması" , Türk İdare Dergisi, Eylül 2002, s. 229

yönünü oluşturur.⁷ Çünkü kariyer seçimi; bireyin istek ve ihtiyaçları ile ilgi ve yeteneklerini en uygun noktada buluşturan karardır. Böyle bir karar sonucunda çalışan, daha yüksek performansla işini sürdürürken yüksek iş tatmini duygusu elde eder. Kendisinin önemli olduğunu anlamlı bir iş yaptığını, değer yarattığını düşünür.⁸ Gerek kariyer seçimi gerekse bu yolda alınması düşünülen eğitim ve çabalar bir sistem, bir planlama çerçevesinde gerçekleşmesi gerekmektedir. Kariyerin planlanması; gerek toplum içinde gerekse iş dünyasında dinamiklik sağladığından, istenmeyen rutin uygulamaların da önüne geçebilmektedir. Kariyer planlama; birey açısından bireyin mesleki gelişimini düzenlerken, kurumsal açıdan ise mesleki gelişimini ve terfilerini organize etmektedir.⁹

Kariyerin planlamasındaki etkinliği arttıracak gerçek unsurun, öncelikle kariyer seçiminin doğru gerçekleşebilmesidir. Kişi, bireysel kariyer planlama çerçevesinde kariyerini seçerken birçok faktörden de etkilenecektir. Bu faktörler arasında; kişilik gelişimi ve bireysel beklentilerin yanında ailenin sosyo-ekonomik statüsü, mesleği ve toplumun etkileri de sayılabilir. Ailenin sosyo-ekonomik statüsü iki açıdan önemlidir. Bunlardan birincisi, statünün gencin ne çeşit bir mesleği istediğini belirlemesine yardım eder. Diğeri ise, belli mesleklere ait kabullerin belirlenmesinde önemli role sahiptir.

Kariyer değerlerinin gelişimi sürecinde, ailenin yapısal değerlerinden daha çok aile içersinde yaşanan etkileşim ve buna bağlı olarak kazanılan kişisel özellikler ön plana çıkmaktadır.¹⁰ Çünkü kişiliğin oluşmasında etkili olan duygular, düşünceler, başarılar, psikolojik güç gibi unsurlar bireyin kariyer seçimi sürecinde kendini göstermektedir. Kişilik ve kariyer seçimine yönelik kurumsal modellerinden birisi ise Schein'in Kariyer Değerleri veya Kariyer Çapaları modelidir.

3. KARIYER DEĞERLERİ

Kariyer değerleri modeli; Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nden Edgar Schein'in; 44 mezun lisansüstü öğrencisiyle, 10-12 yıl süren derinlemesine mülakatlarla ve boylamsal bir çalışma gerçekleştirerek bireylerin kariyer seçimlerinin arkasında yatan sebepleri bulmaya çalışan bir modeldir.¹¹ Kariyer değerleri bir bireyin bireysel olarak algıladığı yetenekleri ve temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlardan doğan bir benlik kavramıdır. Bu değer kümeleri, bir insanın iş tecrübelerini yönetip

⁷ Ceyhan ALDEMİR ve Diğeri, İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Üniversitesi Kitabevi, Ankara, 2004, s.215

⁸ BARUTÇUGİL, ss.323-324

⁹ Serkan BAYRAKTAROĞLU, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya Yayıncılık, Sakarya, 2006, s.138

¹⁰ Andrew A. HELWIG , "A Test of Gottfredson's Theory Using a Ten-Year" , pg. 77 Longitudinal Study " , Journal of Career Development , Winter 2001 , Vol. 28 , No. 2 , p.78

¹¹ Jane YARNALL, "Career Anchors, results of an organisational studying in the UK", Career Development International, Vol.3, No.2, 1998, p.56

dengeleyerek kişinin kariyerle ilgili seçim yapmasını kolaylaştırmaktadır.¹² Schein'a göre; kariyer değerleri ile çalıştıkları işi örtüştürebilenler için; etkililik, tatmin ve uygunluk gibi bazı pozitif kariyer çıktıları elde etmeleri söz konusu olmaktadır. Çoğu çalışanlar bu birleşmeyi tam sağlayamadıklarından toplum içinde kariyer adına birçok değişkenlerle karşılaşmaktadır.¹³ Bazen insanlar kariyer seçiminde karar verene kadar değer kümelerinden hangisine ait olduklarını bilemeyebilirler. Bu aşamada bireyin geçmiş iş tecrübesi, ilgileri, yetenek ve eğilimleri, kişiliği, kariyer değerini bulmada yardımcı olmaktadır. Schein'ın orijinal çalışmasında Kariyer Değerleri Kümesi beş grupta toplanmasına rağmen daha geniş meslek gruplarıyla yapılan sonraki çalışmalarda ilave üç grup daha kariyer değerlerine eklenmiştir.¹⁴ Bu değerleri ise şu şekilde sıralamak mümkündür:

a) Teknik Fonksiyonel Yetkinlik (TFY) ;

Teknik Fonksiyonel Yetkinlik değerine sahip insanların kariyer seçimi, teknik mücadeleleri üzerine dayalıdır. Bu kişiler, yapmak için eğitildikleri iş çeşidindeki kabiliyetlerinden yararlanmaya devam etmek isterler ve işlerini yaparken heyecan içinde gerçekleştirirler. Kendi yetenek alanlarından uzaklaşacak veya onları genel yönetime itecek pozisyonlardan kaçınırlar. Kısaca işe ve göreve yönelik olmak, teknik becerilerini göstermek isteği baskın kariyer değeridir. Bu değer in öne çıktığı kişilerde uzmanlık alanında derinleşme ve büyüme, örgütte yükselmekten daha önemlidir.

b) Genel Yönetmel Yetkinlik (GY) ;

Bu değere sahip bireylerin özellikleri, başkalarını ve onlara ait fonksiyonların organizasyonuna ve yönetilmesine yönelik olumlu tutuma sahip olmak olarak tanımlanabilir. Bu grup içinde bazılarının öncelikli iş hedefi, idari kabiliyetlerini geliştirmek olmasına karşılık, bazıları ise yönetici olmak için özel çaba harcarlar ve kariyer tecrübelerinin bu konuda yeterli olduğuna inanırlar. Aslında analitik yeteneğin (analiz, problem çözüme yeteneği) kişiler arası yeterliliğin (etkileme, yol gösterme, yönetme insanların kontrol etme yeteneği) ve duygusal yeterliliğin, yönetimin üst düzeyine çıkmak isteyen bir şahısta yeterince gelişmiş olması şarttır. Çünkü bu durum, yönetimin en üst seviyesindeki yöneticilerin karar verme çabalarındaki etkinliğini artırır.

c) Girişimcilik-Yaratıcılık (GY) ;

Yeni ürün veya hizmet üretmek, bilgi ve becerilerini bu amaç için kullanmak veya yeni işletmeler kurmak bu kariyer değerinin önemli özellikleridir. Bir şey yaratmak güçlü bir ihtiyaçtır. Bazıları kendi ürettikleri

¹² Nira DANZIGER Rony VALENCY ve Dalia RACHMAN-MOORE, "The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory", Career Development International, Vol.13, No.1, 2008, p. 7

¹³ Nira DANZIGER ve Rony VALENCY, "Career Anchors: distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case", Career Development International, Vol.11, No.4, 2006, p. 294

¹⁴ Serpil AYTAÇ, Çalışma Yaşamında Kariyer, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2005, ss.102-105, DANZIGER ve VALENCY, s.294, YARNALL, s.57

ürünlerin yani kendi başarılarının şirketin isimlerine veya başarılarına aksettirildiği kişisel servetleri olarak görürler. Çabuk sıkılırlar ve projeden projeye koşmayı severler. Birilerini yönetme yerine, kendilerini heyecanlandıracak yeni buluşlara başlamayı tercih ederler.

d) Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık (ÖOB) ;

Bu değer baskın olduğu kişiler örgütsel sınırlamalar altında çalışmak istemezler. Kariyerlerinde temel belirleyici, serbest hareket edebilmektir. Başkalarına bağımlı olmak yerine, tek başına çalışmayı tercih ederler. Bazılarının, ücretlendirme, zaman, transfer gibi konularda başkalarına bağlı olmak yerine tek başına veya küçük bir firmanın elamanı olarak çalışmak istedikleri anlaşılmaktadır. Bu insanlar, örgüt yaşamının sınırlamaları altındaki çalışmalara tam adapte olamazlar. Bunların çoğu ya danışman olmak için ya da kendi işlerine başlamak için işi bırakırlar.

e) Güvenlik-İstikrar (Gİ) ;

Örgütte kalma ve istikrar konularında güven arayışı bu değere sahip kişilerin önemsendiği konulardır. Bu kişilerin iş ve istihdam güvenliği, kariyer seçiminde belirleyici bir etkiye sahiptir. Çoğu insan için iş güvenliği, sosyal güvenlik, oldukça önemli anlamlar taşır. Kişiler gelecekte karşılaşılabilecekleri tehlikelerden sosyal güvenlik kanalıyla korunmak isterler. Emeklilikte sağlık, maddi ve sosyal güvenceyi sağlamak, kariyer seçiminde de etken olabilmektedir. Bazılar için güvenliğin anlamı iş güvenliği olup, genelde daimi istihdam güvencesi sağlamak için kamu kesiminde çalışmak isterler ve kariyer seçiminde buna dikkat ederler.

f) Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adamak (KA) ;

Belli bireysel ve sosyal değerlere saygı, başkalarına yardım ve başarıya adanmışlık bu değeri yansıtan özelliklerdir. Bu değere sahip bireyler genellikle, dünyayı birçok yönüyle geliştirme çabası ve çalışması içindedirler. Çevre sorunlarıyla ilgili çözüm üretme gibi sosyal hayata ait problemlerle ilgilidirler. İş hayatlarını, topluma yardımcı olabilme yönünde ayarlarlar. Yeteneklerinden daha çok, değerlerini karşılayabilecekleri işlere karşı ilgili oldukları görülür.

g) Saf Meydan Okuma (SMO) ;

Zor problemlerle uğraşmayı sevmek, rekabetten ve kazanmaktan hoşlanmak bu değer ortak özelliklerindedir. Bu değeri taşıyan bireylerde rekabet sonucunda kazanabilmek, çok şeyin önünde gelmektedir. Aşılamayan ve çözülemeyen problemleri sonuçlandırıcaya kadar, üst düzey uğraşından zevk almak ve bu noktada toleranssız olmak, Saf Meydan Okuma değerinin en temel özelliklerindedir.

h) Hayat Tarzı (HT) ;

Kariyer daha geniş olan hayat sisteminin bir parçası olarak görmek, iş, aile ve kendi yaşam tarzı arasında denge kurmak bu değere sahip kişilerde daha baskındır. Bu bireyler için aile değerleri ve anne-babanın kendisi ile ilgili düşünceleri ve planları çok önem taşır. Aile değerlerine önem veren

organizasyonlara ilgilidirler. Mesai saatlerine ve tatil periyotlarına karşı hassastırlar. Aile ihtiyaçlarıyla mesleğin gerekliliklerini örtüşürme çabasında olma, bu değerlerin özelliklerindedir.

4. UYGULAMA

4.1 Araştırmanın Amacı, İçeriği Ve Sınırları

Araştırmanın amacı; Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin hangi kariyer değerlerine sahip olduğu, hangi kariyer değerlerinde daha fazla yoğunlaştıkları ve hangi kariyer değerleri arasındaki etkileşimlerin anlamlı bulunduğunun belirlenmesidir. Bu amacın yanında, anne ve baba mesleklerinin kariyer planlamada etken bir faktör olmasına rağmen, çocuklarının kariyer değerlerine etkisinin olup olmadığı, olduyorsa da hangilerinin ön plana çıktığının bulunmasıdır.

Araştırmada kullanılan anket; öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yanında, öğrencilerin 8 kariyer değerine yönelik hazırlanmış 40 soru yaklaşık 400 kişiye uygulanmıştır. Ankette sorulan sorular, 5'li likert ölçeğine göre düzenlenmiş ve veriler SPSS analiz programında test edilmiştir. Bunun yanı sıra anne ve baba mesleklerine belirlemeye yönelik sorular da çalışmaya eklenmiştir.

Araştırmada; kariyer memnuniyetini sağlamada önemli görülen bireysel kariyer değerleri yoğunlukları ile birlikte bulunmuştur. Aynı zamanda bazı kariyer değerlerine ait ilgili diğer kariyer değerleri de tespit edilerek gençlerin üniversite sonrasındaki meslek seçimi yelpazesinin boyutları ortaya konmuştur. Bunun yanında anne ve baba mesleklerinin çocuklarına ait kariyer değerlerine ne derecede etkilediği de belirlenmiştir.

Araştırma sadece Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat ve İşletme Bölümü öğrencileri ile sınırlıdır.

4.2 Araştırmanın Hipotezleri

Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer değerleri ve değerler arasındaki ilişkiler yanında anne-baba mesleğinin etkilerine yönelik hazırlanan hipotezler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

H1) Kariyer değerlerine göre öğrenciler farklı eğilimler içinde olsalar bile bazı değerlerde daha fazla yoğunlaşmaktadırlar.

H1a) Güvenlik ve İstikrar değeri, Kendini Adama ve Hayat Tarzı değerleriyle pozitif yönde etkileşim içersindedir.

H1b) Shein'in ikincil değerleri, (Kendini Adama - Saf Meydan Okuma - Hayat Tarzı) birbirleriyle ortak alanlara sahip olan değerlerdir.

H1c) Girişimcilik ve Yaratıcılık değeri, Saf Meydan Okuma ve Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık değerleri, bir bireyde aynı anda olabilecek değerlerdir.

H1d) Genel Yönetmelik Yetkinlik değeri, tüm kariyer değerleriyle anlamlı bir ilişki içersindedir.

H2) Anne ve baba mesleği, bazı kariyer değerlerinin oluşmasında etkilidir.

4.3 Araştırmanın Bulguları

4.3.1 Araştırmanın Genel Bulguları

Örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların % 49'u kadın, % 51'i erkektir.

Tablo 1: Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam % Yüzde
Geçerli	Kadın	193	48,7	49,1	49,1
	Erkek	200	50,5	50,9	100,0
	Toplam	393	99,2	100,0	
Kayıp	Veri	3	,8		
Toplam		396	100,0		

Örneklem grubunun sınıflarına göre dağılımları Tablo 2'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların % 26'sı 1'inci Sınıf, % 47'si 2'inci Sınıf, % 15'i 3'üncü Sınıf, % 11'i 4'üncü Sınıf, % 1'i ise okulu uzayan öğrencilerdir.

Tablo 2. Örneklem Grubunun Öğrenim Gördükleri Sınıflara Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplam % Yüzde
Geçerli	1'inci Sınıf	102	25,8	26,4	26,4
	2'inci Sınıf	182	46,0	47,0	73,4
	3'üncü Sınıf	56	14,1	14,5	87,9
	4'üncü Sınıf	44	11,1	11,4	99,2
	5'inci Sınıf *	1	0,3	0,3	99,5
	6'ıncı Sınıf *	2	0,5	0,5	100,0
	Toplam	387	97,7	100,0	
Kayıp	Veri	9	2,3		
Toplam		396	100,0		

*Okulu uzayan öğrenciler

Örneklem grubunun annelerinin mesleklerine göre dağılımları Tablo 3'te verilmiştir. Buna göre katılımcıların % 82'sinin annesi ev hanımı, % 4'ünün işçi, % 3'ünün memur, % 3'ünün serbest meslek sahibi, % 3'ünün işçi emeklisi, % 6'sının memur emeklisidir.

Tablo 3: Örneklem Grubunun Annelerinin Mesleğine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Ev Hanımı	320	80,8	81,8	81,8
	İşçi	17	4,3	4,3	86,2
	Memur	10	2,5	2,6	88,7
	Serbest Meslek	10	2,5	2,6	91,3
	İşçi Emeklisi	10	2,5	2,6	93,9
	Memur Emeklisi	24	6,1	6,1	100,0
	Toplam	391	98,7	100,0	
Kayıp	Veri	5	1,3		
Toplam		396	100,0		

Örneklem grubunun babalarının mesleklerine göre dağılımları Tablo 4'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların % 3'ünün babası çalışmazken, % 18'inin işçi, % 16'sının memur, % 33'ünün serbest meslek, % 13'ünün işçi emeklisi, % 12'sinin memur emeklisi, % 5'inin Bağ-kur emeklisidir.

Tablo 4: Örneklem Grubunun Babalarının Mesleğine Göre Dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Geçerli	Çalışmıyor	11	2,8	2,9	2,9
	İşçi	68	17,2	17,8	20,7
	Memur	62	15,7	16,3	37,0
	Serbest Meslek	127	32,1	33,3	70,3
	İşçi Emeklisi	48	12,1	12,6	82,9
	Memur Emeklisi	45	11,4	11,8	94,8
	Bağkur Emeklisi	20	5,1	5,2	100,0
	Toplam	381	96,2	100,0	
Kayıp	Veri	15	3,8		
Toplam		396	100,0		

Üniversite öğrencilerin farklı kariyer boyutlarından almış oldukları ortalama puanlar Tablo 5'de özetlenmiştir. Buna göre öğrenciler, Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik boyutundan $X_{ort} = 3.82$, Güvenlik İstikrar boyutundan $X_{ort} = 4.41$, Özerklik Otonomi Bağımsızlık boyutundan $X_{ort} = 3.88$, Genel Yönetmelik Yetkinlik boyutundan $X_{ort} = 4.05$, Girişimcilik Yaratıcılık boyutundan $X_{ort} = 4.29$, Saf Meydan Okuyucu boyutundan $X_{ort} = 4.14$, Kendini Adama boyutundan $X_{ort} = 4.00$, Hayat Tarzı boyutundan $X_{ort} = 4.22$ ortalamaya sahiptirler. Kariyer eğilimini oluşturan boyutların standart sapma değerleri $ss = 0.64$ ile $ss = 0.84$ arasında değişmektedir. Bu bulgu öğrencilerin kariyer eğilimlerinin tutarlı bir dağılıma sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 5: Üniversite Öğrencilerinin Farklı Kariyer Boyutlarından Aldıkları Ortalama Puanlar

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik	396	1,00	5,00	3,8205	,64005
Güvenlik İstikrar	396	1,00	6,00	4,4192	,64845
Özerklik/Otonomi Bağımsızlık	396	1,75	5,00	3,8830	,68111
Genel Yönetmel Yetkinlik	393	1,00	5,00	4,0585	,70024
Girişimcilik Yaratıcılık	392	1,50	5,00	4,2940	,67112
Saf Meydan Okuyucu	393	1,67	5,00	4,1425	,77412
Kendini Adama	393	1,00	5,00	4,0089	,84666
Hayat Tarzı	394	1,00	5,00	4,2280	,71276

4.3.2 Hipotez Bulguları

ARAŞTIRMA HİPOTEZİ 1 : Kariyer değerlerine göre öğrenciler, farklı eğilimler içinde olsalar bile bazı değerlerde daha fazla yoğunlaşmaktadırlar.

Üniversite öğrencilerin farklı kariyer değerlerindeki eğilimleri arasındaki farklar, Ki-Kare testi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 6'da özetlenmiştir. Tablonun Anlamlılık sütunundaki değerden ($p = 0.00$; $p < 0.01$) öğrencilerin farklı kariyer değerlerindeki eğilimleri arasındaki farkın, istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Bu bulgudan hareketle, öğrencilerin kariyer değerlerine göre farklı eğilimler içersinde oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablonun Ortalama ve Ortalama Rank sütunundaki değerler incelendiğinde, öğrencilerin temel yoğunlaşmanın “Güvenlik ve İstikrar” boyutunda yaşandığı bu boyutu sırasıyla, “Girişimcilik ve Yaratıcılık”, “Hayat Tarzı”, “Saf Meydan Okuyucu”, “Kendini Adama” ve “Genel Yönetmel Yetkinlik” boyutlarının izlediği, “Özerklik Otonomi Bağımsızlık” ve “Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik” boyutlarının da eğilimin en düşük olduğu iki boyutu temsil ettiği anlaşılmaktadır.

Tablo 6: Üniversite Öğrencilerinin Farklı Kariyer Değerlerinde Yoğunlaşma Düzeyleri

	N	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama Rank	Ki-Kare	Anlamlılık
TF	391	3,8203	,64345	3,35	326,852	0,00
Gİ	391	4,4220	,64615	5,81		
ÖOB	391	3,8824	,67546	3,57		
GY	391	4,0563	,70040	4,21		
GY	391	4,2941	,67198	5,19		
SMO	391	4,1492	,76956	4,72		
KA	391	4,0107	,84813	4,28		
HT	391	4,2315	,71387	4,87		

ARAŞTIRMA HİPOTEZİ 1a : Güvenlik ve İstikrar değeri Kendini Adama ve Hayat Tarzı değerleriyle pozitif yönde etkileşim içersindedir.

Güvenlik İstikrar değerinin Kendini Adama ve Hayat Tarzı değerleri arasındaki ilişki korelasyon analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur. Tablonun anlamlılık satırındaki değerden ($p = 0.00$; $p < 0.01$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin, istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Bu değerler çerçevesinde, Güvenlik ve İstikrar değeri, Kendini Adama ve Hayat Tarzı değerleriyle pozitif yönde etkileşim içersinde olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 7: Güvenlik İstikrar Kendini Adama ve Hayat Tarzı Arasındaki İlişki

		Güvenlik İstikrar	Kendini Adama	Hayat Tarzı
Güvenlik İstikrar	Pearson Korelasyonu	1	,163	,263
	Anlamlılık		,001	,000
	N	396	393	394
Kendini Adama	Pearson Korelasyonu	,163	1	,210
	Anlamlılık	,001		,000
	N	393	393	393
Hayat Tarzı	Pearson Korelasyonu	,263	,210	1
	Anlamlılık	,000	,000	
	N	394	393	394

ARAŞTIRMA HİPOTEZİ 1b: Shein'in ikincil değerleri, (Kendini Adama - Saf Meydan Okuma - Hayat Tarzı) birbirleriyle ortak alanlara sahip olan değerlerdir.

Kendini Adama - Saf Meydan Okuma - Hayat Tarzı değerleri arasındaki ilişki korelasyon analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur. Tablonun anlamlılık satırındaki değerden ($p = 0.043$, $p = 0.00$, $p = 0.001$; $p < 0.05$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin, istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Bu veriden hareketle, Shein'in ikincil değerleri olan (Kendini Adama - Saf Meydan Okuma - Hayat Tarzı) birbirlerini pozitif olarak etkiledikleri ve ortak yönü olan değerler olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 8: Kendini Adama - Saf Meydan Okuma - Hayat Tarzı Arasındaki İlişki

		Kendini Adama	Saf Meydan Okuyucu	Hayat Tarzı
KA	Pearson Korelasyonu	1	,102	,210
	Anlamlılık		,043	,000
	N	393	393	393
SMO	Pearson Korelasyonu	,102	1	,163
	Anlamlılık	,043		,001
	N	393	393	393
HT	Pearson Korelasyonu	,210	,163	1
	Anlamlılık	,000	,001	
	N	393	393	394

ARAŞTIRMA HİPOTEZİ 1c: Girişimcilik ve Yaratıcılık değeri, Saf Meydan Okuma ve Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık değerleri, bir bireyde aynı anda olabilecek değerlerdir.

Girişimcilik ve Yaratıcılık, Saf Meydan Okuma ve Özerklik/Otonomi- Bağımsızlık değerleri arasındaki ilişki korelasyon analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 9'da sunulmuştur. Tablonun anlamlılık satırındaki değerden ($p = 0.00$, $p < 0.01$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Bu bulgu ışığında, Girişimcilik ve Yaratıcılık değerinin, Saf Meydan Okuma ve Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık değerleriyle doğru orantılı olarak artan bir özelliğe sahip olup, bir bireyin bu değerleri aynı anda taşıyabileceği sonucuna varılmıştır.

Tablo 9: Girişimcilik ve Yaratıcılık, Saf Meydan Okuma ve Özerklik/ Otonomik-Bağımsızlık Arasındaki İlişki

		GY	SMO	ÖOB
GY	Pearson Korelasyonu	1	,380	,211
	Anlamlılık		,000	,000
	N	392	392	392
SMO	Pearson Korelasyonu	,380	1	,265
	Anlamlılık	,000		,000
	N	392	393	393
ÖOB	Pearson Korelasyonu	,211	,265	1
	Anlamlılık	,000	,000	
	N	392	393	396

ARAŞTIRMA HİPOTEZİ 1d : Genel Yönetsel Yetkinlik değeri, tüm kariyer değerleriyle anlamlı bir ilişki içersindedir.

Genel Yönetsel Yetkinlik ile diğer kariyer değerleri arasındaki ilişki, korelasyon analizi yardımıyla sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 10'da sunulmuştur. Tablonun anlamlılık satırındaki değerden ($p = 0.00$, $p = 0.01$, $p = 0.43$; $p < 0.05$) söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgudan hareketle Genel Yönetsel Yetkinlik değerinin, tüm kariyer değerleriyle anlamlı bir ilişki içersinde olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 10: Genel Yönetsel Yetkinlik ile Diğer Kariyer Değerleri Arasındaki İlişki

GY	TFY	Gİ	ÖOB	GY	SMO	KA	HT
	,160	,182	,281	,345	,384	,102	,172
Anlamlılık	,001	,000	,000	,000	,000	,043	,001
N	393	393	393	391	392	392	392

ARAŞTIRMA HİPOTEZİ 2 : Anne ve baba mesleği, bazı kariyer değerlerinin oluşmasında etkilidir.

Kariyer değerleri ile anne mesleği arasındaki ilişki, varyans analizi yardımıyla sınanmış ve sadece Kendini Adama değeri ile anne mesleği arasındaki ilişki ($p = 0,029$; $p < 0.05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 11). Buna göre, anne mesleğinin kariyer değerlerinin oluşmasındaki etkisinin, sınırlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 11: Kariyer Değerleri ile Anne Mesleği Arasındaki İlişki

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
KA	Gruplar Arası	8,908	5	1,782	2,517	0,029
	Grup İçi	271,770	384	,708		
	Toplam	280,678	389			

Kendine Adama değerinin, annenin mesleğine bağlı olarak değişimi ise Tablo 12'de verilmiştir. Kendini Adama değerinde annesi ev hanımı, işçi ve memur olan öğrenciler, annesi serbest meslek sahibi ve emekli olan öğrencilere oranla daha yüksek puan almışlardır.

Bu değer ışığında, Kendini Adama değerini annesi ev hanımı, işçi ve memur olan öğrencilerin, annesi serbest meslek sahibi ve emekli olan öğrencilere oranla daha fazla benimsedikleri sonucuna varılmıştır.

Tablo 12: Kariyer Değerlerinin Annenin Mesleğine Bağlı Olarak Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Kendini Adama	Ev Hanımı	320	4,0328	,82902	,04634
	İşçi	17	4,3333	,51370	,12459
	Memur	9	4,1481	,55556	,18519
	Serbest Meslek	10	3,4333	1,13366	,35849
	İşçi Emeklisi	10	3,5000	,87841	,27778
	Memur Emeklisi	24	3,8194	1,09005	,22251
	Toplam	390	4,0064	,84943	,04301

Kariyer değerleri ile baba mesleği arasındaki ilişki varyans analizi yardımıyla sınanmış ve sadece Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık değeri ile baba mesleği arasındaki ilişki ($p = 0,042$; $p < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur(Tablo 13). Bu verilerden hareketle, baba mesleğinin de kariyer değerlerinin oluşmasında çok sınırlı seviyede olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 13: Kariyer Değerleri ile Baba Mesleği Arasındaki İlişki

		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
ÖOB	Gruplar Arası	6,104	6	1,017	2,200	0,042
	Grup İçi	172,932	374	,462		
	Toplam	179,036	380			

Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık değerinin, babanın mesleğine bağlı olarak değişimi ise Tablo 14’de verilmiştir. Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık değerinde babası işçi ve emekli olan öğrenciler diğer öğrencilerden daha düşük puan almışlardır.

Buna göre, Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık değerini babası işçi ve emekli olan öğrencilerin, diğer öğrencilere oranla daha az benimsedikleri sonucuna varılmıştır.

Tablo 14: Kariyer Değerlerinin Babanın Mesleğine Bağlı Olarak Değişimi

		N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Özerklik/ Otonomi- Bağımsızlık	Çalışmıyor	11	4,0455	,86471	,26072
	İşçi	68	3,7904	,72355	,08774
	Memur	62	4,0121	,62631	,07954
	Serbest Meslek	127	3,9528	,67125	,05956
	İşçi Emeklisi	48	3,6563	,59391	,08572
	Memur Emeklisi	45	3,7389	,74038	,11037
	Bağkur Emeklisi	20	3,9833	,68750	,15373
	Toplam	381	3,8751	,68640	,03517

SONUÇ VE ÖNERİLER:

Shein, kariyer değerleri kavramını mesleki benlik kavramı olarak tanımlamaktadır. Üniversitede okuyan öğrencilerimiz henüz bir meslekte kariyerlerine aktif olarak devam etmiyor olsalar da çalışma hayatından önce bahsedilen sekiz kariyer değerinden bir tanesini, diğerlerine göre daha ağırlıklı olarak taşıyor demektir.

Araştırmada; Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin farklı kariyer değerlerine sahip oldukları anlaşılmakta olup özellikle Güvenlik ve İstikrar değerinde yoğunlaşmaları, onların iş ve istihdam güvenliğini ön planda tuttıklarını göstermektedir. Ülkemiz adına işsizliğin %10’lar seviyesinde olduğu düşünüldüğünde bu sonucun çok daha anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Girişimcilik ve Yaratıcılık değerinin ikinci derecede yoğunlaşılan değer olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, öğrencilerin üniversite sonrası imkânlarla sahip oldukları takdirde yeni iş ve çalışma alanları kurarak kariyer tatmini ve mutluluğunu elde etme eğiliminde olduklarını göstermiştir.

Kariyer değerlerinin birbirleriyle keskin çizgilerle ayıramayacağı ve birbirleriyle etkileşim içerisinde olabilecekleri de anlaşılmıştır. Yani bireyin sadece bir kariyer değeriyle sınırlandırılmasının mümkün olamayacağı, bunun yanında farklı kariyer değerlerine ait özellikleri aynı anda taşıyabileceği görülmüştür. Bireyler, kendi kariyer değerlerinin ortak kapsam

alanlarının oluşturduğu dinamik özellik sayesinde, yaşamları boyunca sürekli daha iyi bir kariyer arayışı içerisinde olabilecekleri, kendilerine pozitif iş tatmini sunan kariyerlerine ulaşıncaya kadar, mücadele vermeye devam edecekleri anlaşılmaktadır.

Ayrıca, Anne ve Baba mesleklerinin çocuklarına ait kariyer planlarında etkili olduğu bilinse de içsel özelliğe sahip olan kariyer değerlerinin yönlendirilmesinde çok sınırlı bir seviyede kaldığı anlaşılmıştır. Yani kariyer değerleri, bireylerin doğuştan itibaren sahip oldukları bir özellik olduğu da çalışma sonucunda ortaya çıkan diğer bir sonuçtur.

ÖNERİLER:

Mesleki tatminin gerçekleşmesi için, mesleki tercih öncesi bireyin kendisine ait kariyer değerini bilmesi önemlidir. Bu yüzden, kariyer seçimini gerçekleştirirken, ne istediğiyle neye ihtiyacı olduğunu kişisel yetenekleri ve değerleri çerçevesinde karşılaştırarak, en iyisini bulma gayreti içerisinde olmalıdır.

Hangi kariyer değerine sahip olduğunun anlaşılması açısından; üniversite okuyan öğrenciler, insan kaynakları uzmanlarından gerekli desteği talep etmeli, bununla birlikte meslekler hakkında gerekli bilgi donanımına ulaşabilmelidirler. Bu noktada, üniversite bünyesinde bulunan kariyer merkezleri daha aktif hale getirilerek, gençlerimize mesleki tatminlik sağlayabilecekleri imkân ve fırsatların sunması amaçlanmalıdır.

Ana kariyer değerinin yanında etkileşim içerisinde olduğu diğer kariyer değerleri de bilinerek mesleki tercih yelpazesinin daha geniş tutulabileceğinin farkına da varılmalıdır.

Mesleğe başladıktan sonra algılanan tutum ve davranışlar, kariyer değerini daha da belirgin hale getireceği bilinmeli ve kariyer tatminin bir süreç içerisinde gerçekleştiğinin farkına varılmalıdır. Fakat bu sürecin gelişigüzel gerçekleşen kariyer seçimine göre daha kısa sürede oluşacağını da bilinci içerisinde olunmalıdır.

Her birey farklı kişisel özelliklere sahip olmasından dolayı, anne ve babalar çocuklarının doğuştan beri sahip olduğu kariyer değerine uygun olan kariyer seçimi ve planlamalarına destek ve yardımcı olmalılar.

Shein'in Kariyer Çapalarına yönelik yurt dışındaki çalışmalar, genelde aktif işletmelerde ki çalışanlar üzerinde yapıldığından, gelecekte benzer bir araştırma gerçekleştirip sonuçları bu çalışmayla karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

1. Aldemir Ceyhan, ve Diğerleri, İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Üniversitesi Kitabevi, 2004, Ankara
2. Aytaç Serpil, Çalışma Yaşamında Kariyer, Ezgi Kitabevi, 2005, Bursa
3. Barutçugil İsmet, İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, 2004, İstanbul
4. Bayraktaroğlu Serkan, İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya Yayıncılık, 2006, Sakarya
5. Danziger Nira ve Valency Rony, “Career Anchors: distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case”, Career Development International, Vol.11, No.4, 2006, Pp. 293-303
6. Danziger Nira Valency Rony ve Rachman-Moore Dalia, “The construct validity of Schein’s career anchors orientation inventory”, Career Development International, Vol.13, No.1, 2008, Pp. 7-19
7. HELWIG Andrew A. , “A Test of Gottfredson’s Theory Using a Ten-Year” , pg. 77 Longitudinal Study “ , Journal of Career Development , Vol. 28 , No. 2, Winter 2001, Pp.77-95
8. Kidd Jennifer M ve Green Frances, “ The Careers of Research Scientists : Predictors of Three Dimensions of Career Commitment and Intention to Leave Science ” , Personnel Review , Vol. 35, No. 3, 2006, Pp. 229-251
9. LAKER Dennis R. and LAKER Ruth, ”The Five- Year Resume:A Career Planning Exercise ” , Journal of Management Education , Vol.31, No.1, 2007, Pp.128-141
10. Şimşek Şerif ve Diğerler, Kariyer Yönetimi, Gazi Üniversitesi Kitabevi, 2004, Ankara
11. Walker H. Fred ve Justin Levesque, “ Climbing the Career Ladder : It is up to You ” , Quality Progress , Vol 39 ,No.10, 2006, Pp. 28-32
12. Yarnall Jane, “Career Anchors, results of an organisational studying in the UK”, Career Development International, Vol.3, No.2, 1998, Pp. 56-61
13. Yıldız Murat, “ İnsangücü Planlanmasına Çağdaş Bir Yaklaşım: Kariyer Planlaması” , Türk İdare Dergisi, S.436, Eylül 2002, ss.225–245