

Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma

The Relationship of Students' Career Preferences to Personal Values and Demographic Characteristics at Cukurova University

Ayşe İpek KOCA¹

ÖZET

Bu çalışmada Çukurova Üniversitesi'nin dört farklı fakültesinde eğitim gören 192 öğrencinin demografik faktörleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Öğrencilerin kariyer değerlerini belirlemek için Schein'in kariyer değerleri kuramını oluşturan teknik, girişimcilik, rekabetçilik, özel yaşam, bağımsızlık, güvenlik, saygınlık ve yönetsel kariyer değerlerinden yola çıkılarak hazırlanan anket maddeleri kullanılmıştır. Bunun yanı sıra öğrencilerin cinsiyet, akademik bölüm ile ilk ve orta öğrenimlerini geçirdikleri yerleşim yerleri değişkenleri demografik faktörler olarak incelenmiştir. Yapılan analizlerin sonucunda kariyer seçiminde özel yaşam, yönetsel ve girişimcilik kariyer değerleri öğrenciler tarafından önemli bulunmuştur. Teknik kariyer değeri ise öğrenciler tarafından en az önemli bulunan kariyer değeridir. Öğrencilerin akademik bölümleri ile bağımsızlık, özel yaşam, girişimcilik ve güvenlik kariyer değerleri arasında anlamlı ilişkiler gözlenmiştir. Bunun yanı sıra öğrencilerin cinsiyetleri ile güvenlik kariyer değeri arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bundan sonraki çalışmalara anne-baba mesleği ile çocukluğun geçtiği coğrafi bölge değişkenlerinin de demografik faktörlere katılması önerilir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Seçimi, Schein'in Kariyer Değerleri, Demografik Faktör-Kariyer Değeri İlişkisi

ABSTRACT

This study examined the relationship between career values and some individual characteristics of university students in their final year of higher education. A sample of 192 Çukurova University students in business administration, civil engineering, Turkish literature and theology departments were surveyed to see if relationships exist between their career choices and individual characteristics such as gender, major and size of geographical living area prior to entering the university. To measure the students' career values, Schein's career anchors scale was administered. In this scale items were supposed to distinguish technical, entrepreneurial, competition, privacy, independence, security, respect and managerial dimensions of aspired careers. Analysis of data indicated that differences exist among students responses to career values in terms of privacy, managerial and entrepreneurial dimensions of aspired careers. It seems that student's department and privacy, independence, entrepreneurial and security dimensions of career choice are significantly related. Gender seems to be a differentiating factor in response to security dimension of career. Further research should consider more biographical variables such as occupation of parents, family income and parents' educational attainment in the analysis of university student's career values.

Keywords: Career Choice, Schein's Career Anchors, The Relationship of Demographic Factor-Career Value

¹ Öğretim Görevlisi, Çukurova Üniversitesi, Pozantı Meslek Yüksek Okulu, E-mail: ikoca@cu.edu.tr

1. Giriş

Gelişen iş dünyası ve rekabetçi ortam hayatlarının büyük kısmını mesleki faaliyetlerini yerine getirerek geçiren bireyler yaratmıştır. Bireyler sosyal ortamlarından çok iş ortamlarında vakit geçirir hale gelmektedirler. Bu durum kişinin yaptığı işten sağladığı memnuniyet, tatmin, işe karşı duyduğu motivasyon gibi kavramların önemli hale gelmesini sağlamıştır. Kişinin yaptığı işe güdülenmiş olarak çalışması sonucu yüksek tatmin sağlanması için ise işini özümseyerek yapması gerekmektedir. İşin özümseyerek yapılabilmesi için ilk aşama uygun bir kariyer seçimi yapılmasıdır. Kariyer seçimi aşamasında birey, ancak kişisel özellikleri, ilgileri, yetenekleri ve değerleri gibi faktörleri göz önünde bulundurarak seçim yaptığı zaman işi ile ilgili tatmine ulaşabilecektir.

Schein kariyer değerlerini; bireyin kendi kendine algıladığı yetenekleri, kabiliyetleri, temel değerleri, güduları ve ihtiyaçlarından oluşan benlik kavramı olarak tanımlamıştır. Kariyer değerleri ile bireyin seçtiği iş, uygunluk gösterdiği sürece iş tatmininden söz edilebileceğini vurgulamıştır (Aytaç, 2008).

Bu çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerini incelemek ve demografik faktörlerin kariyer değerleri ile ilişkisini araştırmaktır. Bu amaçla çalışmanın birinci bölümünde konuya bir giriş yapılmış, ikinci bölümünde konu ile ilgili çalışmalardan bahsedilmiştir. Araştırma yöntemi ile ilgili bilgiler çalışmanın üçüncü bölümünde verilirken, çalışmanın dördüncü bölümünde araştırma bulgularına yer verilmiştir. Son olarak beşinci bölümde ise çalışmanın sonuçlarına ve önerilere yer verilmiştir.

2. Konu İle İlgili Çalışmalar

Bu bölümde kariyer kavramından ve Schein'in kariyer değerleri kuramından bahsedilmiştir. Bunun yanı sıra kariyer değerlerinin demografik faktörler ile ilişkisini gösteren çalışmalara da yer verilmiştir.

2.1. Kariyer Kavramı

Son zamanlarda çalışma hayatında çok sık kullanılan kariyer kavramı, bireyin çalışma hayatında herhangi bir iş kolunda ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması ile ilgili bir kavramdır. Günlük yaşamda ise kariyer kavramının ilerleme, meslek, iş yaşamı, başarı, bireyin iş hayatı süresince üstlendiği roller ve bu roller ile ilgili deneyimler anlamlarında kullanıldığı görülmektedir (Erdoğan, 2003, 11). Kariyer, bireyin çalışma hayatı boyunca üstlendiği işlerin tamamıdır. Bu tanımın da ötesinde, bir kişinin sahip olduğu işlerin yanı sıra iş yerinde kendisi için tanımlanan rol ile ilgili beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve bu eğitim ile edindiği bilgi, beceri, yetenek ve çalışma azmi ile o örgütlerde ilerleyebilmesi anlamı da taşımaktadır (Bayraktaroğlu, 2003, 117).

Kariyer seçimini açıklamak için çok sayıda araştırmacı konu ile ilgili çalışmış ve farklı kuramlar ortaya atmışlardır. Kariyer seçimini farklı açılardan ele alan araştırmacılar, farklı perspektiflerden (gelişimsel kuramlar, bireysel kuramlar, karar kuramları ve diğer kuramlar) konuyu açıklama yoluna gitmişlerdir. Bu çalışmada Schein'in kariyer değerleri kuramından yararlanılmıştır. Schein'in kuramında oluşturduğu kariyer değerleri ile katılımcıların demografik özellikleri arasında ilişki kurulmaya çalışılmıştır.

2.2. Schein'in Kariyer Değerleri Kuramı

Kariyer değerleri kuramı (career anchor) Edgar Schein'in Massachusetts Teknoloji Enstitüsü bünyesinde, işletme yüksek lisansını tamamlamış 44 kişi üzerinde yürüttüğü derin mülakatlar ve 10-12 yıl süren boylamsal çalışmalar sonucu geliştirilmiştir. Schein bu çalışmada bireylerin kariyer seçimlerinin arkasında yatan nedenlerin ne olduğu sorusunun yanıtını araştırmıştır. Kariyer değerleri, bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlardan oluşan benlik kavramıdır. Kariyer değerleri üç temel bileşenden oluşur (Aytaç, 2008):

- Bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri
- Bireyin kendi kendine algıladığı güdü ve ihtiyaçları
- Bireyin kendi kendine algıladığı tutum ve değerleri

İhtiyaç ve güdülerin birleşmesi ile oluşan değer kümeleri, kişinin iş tecrübelerini yöneterek dengelemektedir. Bunun sonucunda ise bireyin kariyer seçimi yapması kolaylaşmaktadır. Bu durumu kariyer değerleri olarak tanımlayan Schein'a göre kişisel değer kümeleri (teknik, yetenek, yönetim becerisi, bağımsızlık, yaratıcılık, güvenlik gibi), bireyin faaliyet gösterdiği çalışma kolu bakımından uygunluk gösteriyorsa birey-iş bütünleşmesi yaşanır ve iş tatmini sağlanır (Cenzo ve Robbins, 1996, 277).

Schein, kişinin temel değerleri, ihtiyaçları ve güduları doğrultusunda otonomi/bağımsızlık, güvenlik/istikrar, teknik/fonksiyonel, yönetsel ve girişimcilik/yaratıcılık olmak üzere 5 çeşit temel kariyer değeri belirlemiştir (Schein, 1990, 28-30).

- 1) Otonomi/ Bağımsızlık: Ne yapacakları konusunda başkalarından talimat almaktan hoşlanmayan, özgürlüğüne düşkün tiplerdir. Kendi çalışma şekillerinde ve kendi kuralları altında çalışmak öncelikli ihtiyaçlarıdır. Bu tip insanlar kendi kendilerinin patronu olmak istemektedirler ve örgütsel yaşamı sıkıcı ve gereksiz görmektedirler.
- 2) Güvenlik/İstikrar: Güvenlik ve istikrar değerini önemseyen bireyler için çalıştıkları işin uzun vadeli ve istikrarlı olması, finansal açıdan güvenli olması motive edici unsurlardır. Bu kişiler açık ve net görev tanımlarına ve prosedürlere önem vermektedirler.
- 3) Teknik/Fonksiyonel: Bu kariyer değerine sahip kişiler için yeteneklerini geliştirmek ve kendilerini yetenekli gördükleri dalda uzmanlaşmak para ve

terfiden daha önemlidir. Uzmanlaştıkları dalda en iyi olmaya çalıştıkları için mücadeleciler olurlar.

- 4) Yönetimsel Kariyer Değeri: Çevresiyle iyi ilişkiler geliştiren, problem çözmede başarılı bireylerin sahip olduğu kariyer değeridir. Bu kişilerin amaçları yönetim pozisyonuna ulaşmak, farklı görevleri üstlenmek ve çalışanları yönetmektir. Terfi etmek ve maaşlarını arttırmak onlar için önemlidir.
- 5) Girişimcilik/Yaratıcılık Kariyer Değeri: Kendi başına bir şeyler üretmekten hoşlanan, kendi işini yapma eğilimine sahip, girişimci yapıdaki bireylerin sahip olduğu kariyer değeridir. Ortaya bir ürün çıkarmak onlar için önemli bir kaynağıdır.
- 6) 1980'li yıllarda çalışmasını devam ettirmiş ve bu değerlere; rekabet, hizmet duyarlılığı ve yaşam şeklini de eklemiştir (Schein, 1990, 30-32):
- 7) Rekabet Kariyer Değeri: Rekabet kariyer değerine sahip kişilerde güç hevesi en baskın duygudur. İşlerinde aradıkları özelliklerin başında yenilik, değişiklik ve zorluk gelmektedir. Rakiplerini yenik duruma düşürmek, çözümü zor problemlerin üstesinden gelmek, rekabet etmek bu değere sahip kişilerin davranışlarında baskın olarak gözlenmektedir.
- 8) Hizmet Duyarlılığı Kariyer Değeri: Topluma katkıda bulunma, dünyayı daha yaşanabilir bir hale getirme, başkalarına yardım etme gibi istekler bu kariyer değerine sahip bireylerde görülmektedir. Bu bireyler hemen hemen her meslekte faaliyet gösterebilmektedirler.
- 9) Yaşam Tarzı Kariyer Değeri: İş yaşamı ile özel yaşam arasında denge kurmayı önemseyen bireylerde görülmektedir. Çalıştıkları örgütün aile yaşamına değer veren bir örgüt olmasını tercih etmektedirler.

2.3. Demografik Faktörlerin ve Kariyer Değerleri İlişkisi

Perrone (1965) ve Thomsan'ın (1966) yaptıkları araştırma sonucunda; akademik anlamda daha başarılı ve zeki olan öğrencilerin mesleki doyumu arzuladıkları ve ilgi çekici meslekleri tercih ettikleri görülmektedir. Aynı şekilde bağımsızlık ve bireyciliğin ön planda olduğu işler akademik anlamda yetenekli ve başarılı öğrenciler tarafından tercih edilmektedir. Araştırmada kız ve erkek öğrencilerin kariyer değerleri ayrı ayrı olarak da incelenmiştir. Kız öğrencilerin akademik anlamda başarısız olanlarının kendi gerçekleştirme değerine önem vermedikleri, yetenekleri ile benzerlik göstermeyen işler yaptıkları gözlenmiştir. Kız işler yapma yoluna gitmektedirler. Kız öğrencilerin geneline bakıldığında yüksek kazanç sağlama, ilerleyip kendini kanıtlama gibi değerlerin önemli olmadığı; rahat, ilgi çekici, insanlar ile ilişki kurabileceği mesleklerde bulunmanın önemli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Erkekler açısından bakıldığında ise, yeteneklerini kullanabilme ve geliştirme, liderlik ve ilerlemenin önemli değerler arasında olduğu görülmektedir (Kuzgun, 2003, 50-51).

Gade ve Peterson (1977) tarafından kız ve erkek öğrenciler üzerinde yapılan araştırmada; kariyer seçimi yaparken kız öğrencilerin; gelişme, fedakarlık, çeşitlilik, özel yaşama fırsat tanıma değerlerini en ön planda tuttukları, erkek öğrencilerin ise

ekonomik kazanç, bağımsızlık, yönetim ve güvence değerlerini ön planda tuttıkları gözlenmiştir.

Betz ve O'Connell (1989) işe ilişkin değerleri inceleyen yirmi iki çalışmayı incelemiş ve bir derleme çalışması ortaya çıkarmışlardır. İncelemeler sonucunda çalışmaların; %87,5'inde erkeklerin iş güvenliğine kadınlardan çok önem verdiği, yine çalışmaların %85,8'inde erkeklerin, maddi konulara kadınlardan daha çok önem verdiği görülmüştür. Çalışmaların %89,5'inde ise kadınların yeteneklerini kullanma değerine erkeklerden daha fazla önem verdikleri gözlenmiştir.

Elizur'un (1994) 369 erkek ve 136 kadın katılımcı ile gerçekleştirdiği çalışmada, iş değerlerinin, kültür ve cinsiyet ile ilişkisi incelenmiştir. Erkeklerin maddiyata, sorumluluğa, bağımsızlığa ve örgütteki etkilere önem verdiği görülürken, kadınların işin anlamlı olmasına, saygıya, üstler ve çalışma arkadaşları ile ilişkilere, çalışma saatlerine, iş güvenliğine ve işin diğer faydalarına önem verdiği görülmüştür.

ABD' de 20 yıllık bir süreçte, "Geleceği Görüntüleme" isimli bir proje dahilinde lise öğrenimi aşamasındaki öğrencilerin iş değerlerinin cinsiyet ile ilişkisi incelenmiştir. Bu çalışma sonucunda, dışsal değerlerde cinsiyetin çok etkin olmadığı, ancak içsel değerlerde cinsiyetin rolü olduğu vurgulanmıştır. Kadınların yardımseverlik, arkadaşlar ile ilişkiler gibi sosyal değerlere erkeklere göre daha çok önem verdikleri görülmüştür (Marini vd., 1996).

Hofstede'ye (1996) göre ticari örgütlerin eril amaçlarının olması erkeklerin daha kolay ilerlemesini sağlamaktadır. Bu yapıdaki örgütlerde yöneticinin başarılı olabilmesi atılgan, hırslı, rekabetçi olmasına, yani erkek olmasına bağlıdır. Aksine hastanelerin en azından, hemşirelik hizmetleri, daha dişil amaçlara sahiptir ve kadınların ilerlemesine olanak tanımaktadır. Nitekim hastanelerde hemşirelik hizmetlerinde çalışan kadın yöneticilerin sayısının erkek yöneticiler göre fazla olduğu görülmektedir.

Lamsa ve arkadaşlarının araştırması, öğrencilerin meslek seçiminde değerlerin rolü olduğunu; eril değerleri yüksek olan öğrencilerin işletme eğitimini tercih ettiklerini göstermektedir (Lamsa vd., 2000).

Değer öncelikleri karşılaştırılan işletme, sosyal bilimler ve teknik alanda eğitim gören öğrenciler üzerinde yapılan araştırma sonuçlarında bazı farklılıklar gözlenmiştir. İşletme öğrencileri güç ve başarı değerlerini ön sıraya koyarken, sosyal bilimler öğrencileri yardımseverlik, maneviyatçılık ve evrensellik değerlerini ön sıraya koymaktadırlar. Teknik alanda eğitim gören öğrenciler de ise güvenlik değerinin, diğer değerlerden daha önemli olduğu görülmektedir (Myyry ve Helkama, 2001).

Lise ve yüksek okul öğrencileri arasında, mesleki değerleri ele alan bir çalışma sonucunda katılımcı öğrencilerin, genel olarak yeteneklerini geliştirme ve başarılı olma, değişik işler yapma, kendini ifade edebilme ve topluma hizmet etme değerlerine öncelik verdikleri görülmüştür. Bağımsızlık, çalışma koşullarının rahatlığı, mevki ve iktidar

sahibi olma değerlerine öğrencilerin fazla önem vermedikleri de gözlenmiştir. Bununla birlikte erkeklerin kazanç ve güvenceye kızlardan, kızların da topluma hizmet etme ve başkalarıyla bir arada olmaya erkeklerden daha çok önem verdikleri saptanmıştır (Kuzgun, 2003, 50).

Öğrenciler üzerinde yapılan çalışmada değerler ile öğrencilerin ailelerinin sosyo-ekonomik düzeyleri ilişkisi incelenmiştir. Babaları düşük prestijli işlerde çalışan öğrencilerin sosyal güvence değerini ön planda tuttukları, kazanca orta derecede önem verdikleri ve işlerinin düzenli olmasını bekledikleri gözlenmiştir. Yetenekli, başarılı ve sosyo-ekonomik yönden güçlü öğrenciler ise kazanç değerine son sıralarda yer verdikleri görülmüştür (Kuzgun, 2003,50).

Uslu (2006) tarafından sınıf öğretmenlerinin kariyer değerlerini ölçmeye yönelik bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarında kadınların girişimcilik değerine erkeklerden daha fazla önem verdiği, buna karşılık erkeklerin de rekabetçilik değerine kadınlardan daha çok önem verdiği tespit edilmiştir.

Üniversite öğrencileri arasında yapılan bir çalışmaya göre erkek öğrenciler kız öğrencilere kıyasla bağımsızlık kariyer değerine daha çok önem vermektedirler. Kız öğrenciler ise güvenlik değerine erkek öğrencilerden daha fazla önem vermektedirler. Yine aynı çalışmada akademik bölümler bazında ele alındığında, mühendislik bölümlerinde okuyan öğrencilerin, öğretmenlik bölümünde okuyan öğrencilere göre güvenlik değerine daha az önem verdikleri görülmüştür (Eyüboğlu, 2006).

Meslek lisesi öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin algıların incelenmiş; erkek öğrencilerin teknik ve bağımsızlık kariyer değerlerine önem verirken, kız öğrencilerin rekabetçilik, özel hayat ve kendini adama kariyer değerlerine önem verdikleri görülmüştür (Güler, 2010).

3. Araştırma Yöntemi

Bu bölümde araştırmanın evreni, evrenin seçilme nedeni, örnekleme, örneklemin seçilme yöntemi gibi konular açıklanmıştır. Bunun yanı sıra çalışmada kullanılan ölçüm ve analiz tekniğinden bahsedilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde kariyer değerleri ölçeği ile ilgili bilgilere de yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Kapsamı

Çalışmanın evrenini, Çukurova Üniversitesinin dört farklı fakültesinden seçilen dört farklı bölüm oluşturmaktadır. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden İşletme Bölümü, Fen-Edebiyat Fakültesi'nden Edebiyat Bölümü, Mimarlık-Mühendislik Fakültesi'nden İnşaat Mühendisliği Bölümü ile İlahiyat Fakültesi'nden Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği Bölümü'ü seçilmiştir. İşletme ve İnşaat Mühendisliği bölümleri özel sektörde çalışması muhtemel bireyler yetiştirdiği için seçilmiştir. Din Kültürü Ahlak

Bilgisi Öğretmenliği ile Edebiyat Bölümü ise eğitim alanında çalışacak bireyler yetiştirdiği için tercih edilmiştir.

Araştırmanın örnekleme ise bu bölümlerde öğrenim gören 192 öğrenciden oluşmaktadır. Sistematik bir örneklem yönteminin öngörülme engeller ortaya çıkaracağı düşüncesiyle, rastgele seçim yöntemi ile 20 günlük bir dönem süresince mümkün olduğu kadar çok öğrenciye ulaşılmaya çalışılmıştır.

3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçüm ve Analiz Tekniği

Araştırma anketi iki temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kariyer değerleri ilgili anket maddeleri bulunmaktadır. İkinci bölümde ise katılımcılara yönelik demografik değişkenler bulunmaktadır. Ankette demografik değişkenler dışındaki değişkenler “1=kesinlikle katılmıyorum” ve “5=kesinlikle katılıyorum” ifadelerinin yer aldığı 5’li likert ölçeği ile ölçülmektedir.

Öğrencilerin kariyer tercihlerini belirlemek için Schein (1990) tarafından geliştirilen ve Aktaş (2004) tarafından Türkçe’ye uyarlanan kariyer değerleri ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte toplam 27 kariyer tercihinin ilişkin madde vardır. Bu çalışmada 27 maddenin 16’sı kullanılmıştır. Öncelikle bu çalışma öğrencilerden alınan bilgiler çerçevesinde geliştirildiği için, kariyer memnuniyetine ilişkin üç madde kullanılmamıştır. Çünkü bu üç madde mevcut kariyerden tatmin düzeyini ölçmeye yöneliktir. Bu kariyer değerleri ölçeğinde 8 değer vardır. Bu çalışmada her değer sadece iki madde ile sınırlandırılarak, ölçeğin kolayca uygulanabilmesine özen gösterilmiştir. Araştırmada ki kariyer değerlerinin Cronbach’s Alpha değeri ,761’dir.

Örneklem kitlesinden elde edilen anketler SPSS programı yardımıyla bilgisayara girilmiş ve analiz edilmiştir. Örneklem dahil üniversite öğrencilerinin demografik özellikleri ve kariyer değerleri incelenirken aritmetik ortalama, standart sapma, mod, medyan gibi merkezi dağılım ölçüleri ile grupların genişliğini karşılaştırmak için yüzdeler dilimler kullanılmıştır. Bunun yanı sıra araştırma sonuçlarının test edilmesi için genelleştirici istatistiksel yöntemlerden tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

4. Araştırmanın Bulguları

Bu kısımda örneklem kitlesinin demografik faktörlerin gruplara göre yüzdeler dağılımları verilmiştir. Daha sonra kariyer değerlerinin ortalama ve standart sapmaları ile ilgili analiz sonuçlarından bahsedilmiştir. Son olarak kariyer değerleri ile demografik faktörleri ilişkisi ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Örneklem İlişkin İstatistikler

Tablo 1’de araştırmaya katılan 192 öğrencinin demografik dağılımları görülmektedir.

**Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi:
Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma**

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Dağılımları

N=192		Yüzde	Frakans	N=192		Yüzde	Frekans
Cinsiyet	Kadın	86	44,8	GNO	2,50 ve altı	83	43,2
	Erkek	106	55,2		2,51-3,00	51	26,6
Yaş	21 ve altı	44	22,9	Ortalama Aylık Harcama	3,01 ve üzeri	55	28,6
	22	62	32,3		Yanıtsız	3	1,6
	23	42	21,9		150-250	37	19,3
	24 ve üzeri	44	22,9		251-350	58	30,2
Bölüm	İşletme	81	42,2	Yerleşim Yeri	351-450	40	20,8
	TDE	37	19,3		451-550	24	12,5
	İnşaat	42	21,9		551 ve üzeri	33	17,2
	Din Kültürü Öğr.	32	16,7		Köy, ilçe, belde	69	35,9
				İl, büyükşehir	123	64,1	

Araştırmaya katılan katılımcıların %44,8'i Kadın %55,2'si erkektir. Örneklemin yaş dağılımına bakılmadığında %22,9'unun yaşı 21 ve altı, %32,3'ünün yaşı 22, %21,9'unun yaşı 23 ve son olarak %22,9'unun yaşı 24 ve üzeridir. Araştırmaya katılan öğrencilerden %42,2'si işletme, %19,3'ü Türk Dili ve Edebiyatı, %21,9 'u İnşaat Mühendisliği, %16,7'si Din Kültürü Öğretmenliği öğrencidir. Katılımcıların genel not ortalamalarına bakıldığında ise %43,2'sinin 2,50 ve altı, %26,6'sının 2,51-3,00 arası, %28,8'inin 3,01 ve üzeri bir ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Yine araştırmaya katılan öğrencilerin ortalama aylık harcamalarına bakıldığında ise; katılımcıların %19,3'ü 150-250 TL, %30,2'si 251-350 TL, %20,8'i 351-450 TL, %12,5'i 451-550 TL, %17,2'si 551 TL ve üzerinde ortalama aylık harcama bütçesine sahiptir. Yine aynı katılımcıların %35,9'u ilk ve orta öğretimlerini köy, ilçe ve beldede geçirirken; %64,1'i il ve büyükşehirlerde geçirmiştir.

Tablo 4.2. Kariyer Değerleri

Kariyer Değerleri	Ortalama	N	Std. Sapma	Range
Teknik	3,81	192	,88	4,00
Girişimcilik	4,08	192	,76	4,00
Rekabetçilik	4,01	192	,78	4,00

Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma

Özel Yaşam	4,41	192	,63	4,00
Bağımsızlık	4,06	192	,81	4,00
Güvenlik	4,06	192	,92	4,00
Saygınlık	3,86	192	,93	4,00
Yönetimsel	4,16	192	,80	4,00

Tablo 4.2.'de Çukurova Üniversitesi öğrencileri tarafından en çok tercih edilen kariyer değerleri görülmektedir. Tabloya göre en çok tercih edilen kariyer değeri “özel yaşam” kariyer değeridir ($\chi=4,41$). Bunu sırayla “yönetimsel” ($\chi=4,16$) ve “girişimcilik” ($\chi=4,08$) kariyer değerleri izlemektedir. Öğrenciler tarafından en az arzulanan kariyer değeri ise “teknik” ($\chi=3,81$) değeridir.

3.1. Kariyer Değerlerinin Demografik Faktörler ile İlişkisi

Hipotez 1. Öğrencilerin kariyer değerleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2. Öğrencilerin kariyer değerleri ile akademik bölümleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3. Öğrencilerin kariyer değerleri ile ilk ve orta öğrenimleri geçirdikleri yerleşim yeri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 4.3. Kariyer Değerlerinin Akademik Bölümlere Göre ANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ort.	Standart Sapma	Df	F	P
Teknik	İşletme	81	3,83	,78	191-3	,17	,920
	TDE	37	3,76	1,11			
	İnşaat	42	4,19	,81			
	İlahiyat	32	4,34	,97			
	Toplam	192	4,08	,88			
Bağımsızlık	İşletme	81	4,00	,81	191-3	4,93	,003
	TDE	37	3,73	,92			
	İnşaat	42	4,38	,65			
	İlahiyat	32	4,19	,74			
	Toplam	192	4,06	,82			

**Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi:
Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma**

Girişimcilik	İşletme	81	4,10	0,67	191-3	4,86	,003
	TDE	37	3,70	1,01			
	İnşaat	42	4,19	,57			
	İlahiyat	32	4,34	,76			
	Toplam	192	4,08	,76			
Güvenlik	İşletme	81	4,04	,91	191-3	5,13	0,02
	TDE	37	4,18	,87			
	İnşaat	42	3,67	1,03			
	İlahiyat	32	4,47	,66			
	Toplam	192	4,06	,92			
Özel Yaşam	İşletme	81	4,52	,52	191-3	6,59	,000
	TDE	37	4,07	,95			
	İnşaat	42	4,34	,41			
	İlahiyat	32	4,64	,49			
	Toplam	192	4,41	,63			
Saygınlık	İşletme	81	3,88	,91	191-3	1,05	,373
	TDE	37	3,64	1,00			
	İnşaat	42	4,00	,89			
	İlahiyat	32	3,86	,97			
	Toplam	192	3,86	,93			
Rekabetçilik	İşletme	81	4,1	,71	191-3	,83	,478
	TDE	37	3,90	1,00			
	İnşaat	42	4,02	,67			
	İlahiyat	32	3,91	,78			
	Toplam	192	4,01	,78			
Yönetimsel	İşletme	81	4,23	,74	191-3	1,50	,217
	TDE	37	3,92	,89			
	İnşaat	42	4,24	,63			
	İlahiyat	32	4,16	1,01			
	Toplam	192	4,16	,80			

Tablo 4.3.'de kariyer değerlerine ilişkin alt değerler olan “teknik”, “girişimcilik”, “rekabetçilik”, “özel yaşam”, “bağımsızlık”, “güvenlik”, “saygınlık” ve “yönetimsel” değişkenleri ile öğrencilerin akademik bölümleri arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Tablo 4.3.'de “bağımsızlık” kariyer değeri ile öğrencilerin akademik bölümleri arasında ki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir ($F=4,93$; $p<,005$). “Bağımsızlık” değeri İnşaat Mühendisliği Bölümünde en yüksek derecede görülürken, en düşük olarak Türk Dili ve Edebiyatı Bölümünde görülmektedir.

Kariyer değerlerinden “girişimcilik” ($F=4,86$; $p<,005$), “güvenlik” ($F=5,13$; $p<,005$) ve “özel yaşam” ($F=6,59$; $p<,005$) değerleri ile akademik bölüm arasında da istatistiki açıdan manidar bir ilişkinin varlığından söz edebiliriz. “Girişimcilik”, “güvenlik” ve “özel yaşam” kariyer değerlerinin üçü de Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği Bölümünde en yüksek olarak görülmüştür.

**Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi:
Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma**

Tablo 4.4. Kariyer Değerlerinin Cinsiyete Göre ANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ort.	Standart Sapma	Df	F	P
Teknik	Kadın	86	3,94	,92	191-1	3,219	,074
	Erkek	106	3,71	,84			
	Toplam	192	3,81	,88			
Bağımsızlık	Kadın	86	3,89	,90	191-1	7,312	,007
	Erkek	106	4,20	,70			
	Toplam	192	4,06	,81			
Girişimcilik	Kadın	86	4,09	,87	191-1	,011	,916
	Erkek	106	4,08	,66			
	Toplam	192	4,08	,76			
Güvenlik	Kadın	86	4,28	,77	191-1	9,349	,003
	Erkek	106	3,88	1			
	Toplam	192	4,06	,92			
Özel Yaşam	Kadın	86	4,45	,77	191-1	,613	,435
	Erkek	106	4,38	,49			
	Toplam	192	4,41	,63			
Saygınlık	Kadın	86	4,03	,84	191-1	5,434	,021
	Erkek	106	3,72	,98			
	Toplam	192	3,86	,93			
Rekabetçilik	Kadın	86	4,02	,84	191-1	,042	,837
	Erkek	106	4,00	,72			
	Toplam	192	4,01	,78			
Yönetimsel	Kadın	86	4,06	,92	191-1	2,325	,129
	Erkek	106	4,24	,68			
	Toplam	192	4,16	,80			

Tablo 4.4.'de kariyer tercihinine ilişkin değerler olan “teknik”, “girişimcilik”, “rekabetçilik”, “özel yaşam”, “bağımsızlık”, “güvenlik”, “saygınlık” ve “yönetimsel” kariyer değerleri ile demografik faktörlerden olan “cinsiyet” değişkeni ile arasında ki ilişki gösterilmiştir. “Güvenlik” değeri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmüştür (F=9,349; p<,005). Analiz sonucuna göre “güvenlik” kariyer değerine kadınlar, erkeklerden daha çok önem vermektedirler.

Tablo 4.5. Kariyer Değerlerinin İlk ve Orta Öğreniminin Geçirildiği Yere Göre ANOVA Sonuçları

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ort.	Standart Sapma	Df	F	P
Teknik	Köy,belde,ilçe	69	3,75	,92	191-1	,556	,457
	İl,büyükşehir	123	3,85	,86			

**Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi:
Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma**

	Toplam	192	3,801	,88			
Bağımsızlık	Köy, belde, ilçe	69	4,09	,84			
	İl, büyükşehir	123	4,05	,80	191-1	,097	,755
	Toplam	192	4,06	,81			
Girişimcilik	Köy, belde, ilçe	69	4,06	,80			
	İl, büyükşehir	123	4,10	,75	191-1	,165	,685
	Toplam	192	4,08	,76			
Güvenlik	Köy, belde, ilçe	69	4,09	,99			
	İl, büyükşehir	123	4,04	,89	191-1	,110	,740
	Toplam	192	4,06	,92			
Özel Yaşam	Köy, belde, ilçe	69	4,43	,67			
	İl, büyükşehir	123	4,41	,61	191-1	,049	,824
	Toplam	192	4,41	,63			
Saygınlık	Köy, belde, ilçe	69	3,67	1,04			
	İl, büyükşehir	123	3,96	,86	191-1	4,205	,042
	Toplam	192	3,86	,93			
Rekabetçilik	Köy, belde, ilçe	69	3,91	,90			
	İl, büyükşehir	123	4,06	,70	191-1	1,703	,194
	Toplam	192	4,01	,78			
Yönetimsel	Köy, belde, ilçe	69	4,14	,86			
	İl, büyükşehir	123	4,1	,77	191-1	,094	,759
	Toplam	192	4,16	,80			

Tablo 4.5.'de kariyer tercihinine ilişkin değerlerden olan “teknik”, “girişimcilik”, “rekabetçilik”, “özel yaşam”, “bağımsızlık”, “güvenlik”, “saygınlık” ve “yönetimsel” kariyer değerleri ile katılımcıların ilk ve orta öğrenimlerini geçirdikleri yerleşim yeri arasındaki ilişki gösterilmiştir. Tabloda gösterilen kariyer değerleri ile iki grupta ele alınan ilk ve orta öğrenimlerini geçirdikleri yerleşim yerleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

5. Sonuç ve Öneriler

Araştırma kapsamında kariyer seçiminde bireylerin kariyer değerleri ve kariyer değerlerinin demografik faktörler (cinsiyet, akademik bölüm, ilk ve orta öğrenimini geçirdiği yerleşim yeri) ile ilişkisi incelenmiştir.

Öğrencilerin kariyer seçimlerine bakıldığında birinci sırada özel yaşam kariyer değeri görülmektedir. Bunu sırasıyla yönetim ve girişimcilik değerleri izlemektedir. Yapılan araştırma üniversite öğrencileri arasında yapılması katılımcıların Y kuşağı olarak tanımlanan bir kuşaktan olmaları sonucunu doğurmuştur. Y kuşağı olarak tanımlanan kuşak çalışmaktan çok eğlenmeyi seven, kazanmaktan hoşlanan, bireyci ve girişimci bir kuşaktır. Onlar için iş-yaşam dengesi oldukça önemlidir. (Ethics Resource Center, 2009). Bu da çalışmamız sonucunda önemli olarak belirlenen özel yaşam, yönetim ve girişimcilik kariyer değerlerini destekler niteliktedir.

Bunun aksine Miller'in 1960 yılında yaptığı çalışmada ise öğrencilerin kariyere ilişkin en önemli değerinin güvenlik olduğu saptanmıştır (Bal,1998). İki çalışma arasında ki zaman farkı dikkate alındığında sonuç anlaşılabilir niteliktedir. Şu an 60 yaşlarında olan ve sandviç kuşağı olarak anılan, en önemli değerleri sadakat ve otoriteye saygı olarak bilinen bu kuşak için saptanan sonuç şaşırtıcı değildir (Ethics Resource Center, 2009).

Kariyer değerlerinden güvenlik ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Kız öğrenciler gelecekteki işlerinin güvenli olmasını erkek öğrencilere göre daha çok arzulamaktadırlar. Eyüboğlu'nun (2006) yaptığı benzer bir çalışmada bu durumu destekler niteliktedir. Erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha fazla bağımsızlık değerine önem verdiklerini, kız öğrencilerin ise erkek öğrencilere göre daha fazla güvenlik değerine önem verdiğini saptamıştır. Betz ve O'Connell (1989) ise erkeklerin iş güvenliğine kadınlardan daha fazla önem verdiklerini belirtmişlerdir. Anlaşıldığı üzere sonuçlar yapılan örneklem kitlesi, çalışmanın yapıldığı yer, zaman dilimi gibi değişkenlere bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir.

Akademik bölümlere bakıldığında ise bağımsızlık kariyer değeri İnşaat Mühendisliği Bölümünde en yüksek olarak görülürken, Türk Dili ve Edebiyatı Bölümünde en düşük olarak görülmektedir. Türk Dili ve Edebiyatı bölümü öğrencilerinin büyük bir kısmı gelecekte öğretmenlik mesleği ile uğraşmayı hedeflemişlerdir. Bu nedenle bu kitlenin gelecekteki işlerinden bağımsızlık beklmemeleri şaşırtıcı değildir. Şantiyeler gibi ofis dışında çalışma ihtimalleri yüksek İnşaat Mühendisliği bölümü öğrencileri için ise bağımsızlık kariyer değerini önemsemeleri doğaldır.

Kariyer değerlerinden "girişimcilik", "güvenlik ve "özel yaşam" değerleri ile akademik bölüm arasında da istatistiki açıdan manidar bir ilişkinin varlığından söz edebiliriz. "Girişimcilik", "güvenlik" ve "özel yaşam" değerlerinin üçü de Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği Bölümünde en yüksek olarak görülmüştür. Güvenlik ve özel yaşam değerinin bu bölüm öğrencileri için önemli olarak algılanması anlaşılabilir bir durumken girişimcilik değerinin önemli görülmesi oldukça şaşırtıcıdır. Ülkemizde toplum tarafından öğretmenlik mesleğinin güvenli olduğuna dair kuvvetli bir algı bulunmaktadır. Bu da Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği bölümünde okuyan bireylerde güvenlik değerinin yüksek olarak çıkmasını anlamlı kılmaktadır. Bunun yanı sıra muhafazakâr kesimin yüksek tercih gösterdiği bu tarz bölümler için özel yaşam değerinin yüksek çıkması toplumun içinde bulunduğu şu dönemlerde oldukça anlamlıdır. Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Bölümü öğrencilerinin yaptıkları işin özel yaşamlarına fırsat vermesini beklmeleri şu anki toplumun dinamikleri ile paralellik göstermektedir.

Bu konu ile ilgili yapılacak bundan sonraki çalışmalarda mevcut demografik değişkenlere anne- baba mesleği ile ilk ve orta öğreniminin geçtiği bölgenin de eklenmesi çalışmanın daha anlamlı hale gelmesi için gereklidir.

KAYNAKÇA

- Aytaç, S. (2008), "Kariyer Kavramı", Erişim Adresi: www.serpilaytac.com/dersnotlar.
Erişim Tarihi: 11.10.2010.
- Bal, N. P. (1998), "Ergenlik Döneminde Mesleki Karar Verme Olgunluğunun İncelenmesi ve Mesleki Karar Verme Eğitim Programının Etkisinin Araştırılması", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Bayraktaroğlu, S. (2003), İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Betz, M., O'Connell, L. (1989), "Work orientations of males and females: Exploring the gender socialization approach", *Sociological Inquiry*, c. 59, s. 3, ss. 318-330.
- Cenzo, D., Robbins, S. (1996), *Human Resource Management (5th Edition)*, New York: John Wiley&Sons.
- Elizur, D. (1994), "Gender and work values: A comparative analysis", *The Journal of Social Psychology*, c. 134, S. 2, ss. 201-212.
- Ethic Resource Center (2009), 2009 National Business Ethics Survey, Millennials, Gen X, And Baby Boomers: Who's Working at Your Company and What Do They Think About Ethics? Erişim Adresi: <http://www.ethics.org/files/u5/Gen-Diff.pdf> Erişim Tarihi: 15.03.2011
- Erdoğan, N. (2003), *Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Eyüboğlu G. (2006), *Evaluation Of The University Students' Career Anchors*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Human Resource Management And Development Bilim Dalı, İstanbul.
- Feldman, D.C. , Bolino, M.C. (1996) *Careers within careers: reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences*, *Human Resource Management Review*, Vol. 6 No. 2, pp. 89-112.
- Gade, E. M., Peterson, G. (1977), "Intrinsic and extrinsic work values and the vocational maturity of vocational- technical students" *Vocational Guidance Quarterly*, c. 26, ss. 125-130.
- Güler E. (2010), *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Algılarının İncelenmesi (İstanbul İli Tuzla İlçesi Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans

Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.

Hofstede, G. (1996), "Gender stereotypes and partner preferences of Asian women in masculine and feminine cultures", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, c. 27, S. 5, ss. 533-547.

Kuzgun, Y. (2003), *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Lamsa, A., Sakkinen, A. Ve Turjanmaa, P. (2000), "Values and their change during the business education - A gender perspective", *International Journal Of Value-Based Management*, c. 13, ss. 203-213.

Marini, M. M., Fan, P., Finley, E., Beutel A. M. (1996), "Gender and job values", *Social of Education*, c. 69, S. 1, ss. 49-65.

Myryy, L., Helkama, K. (2001), "University students' value priorities and emotional empathy", *Educational Psychology*, c. 21, s. 1, ss. 25-40.

Schein, E. H. (1990), *Career Anchors Discovering Your Real Values (Revised Edition)*, New York: John Wiley & Sons, Inc.

Uslu M. (2006), *Sınıf Öğretmenlerinin Kariyer Değerlerinin Belirlenmesi (Sarıyer İlçesi Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Adana.