

KARIYER DEĞERLERİNİN KARIYER KARAR YETKİNLİĞİNE ETKİSİ ULUSAL KÜLTÜRÜN ARACI ROLÜ

Gül GÜN¹

ÖZET

Kariyer değerleri, kişilerin yeteneğini, ihtiyaçlarını ve değer yargılarını algılamasına bağlı olarak kariyerle ilgili bütün kararları etkilemektedir. Kişilerin değer yargılarını etkileyen faktörlerin başında kültürel öğelerin geldiği düşünülürse kariyer kavramının içinde kültürün önemi oldukça açıktır. Kariyer kararları, temel olarak değerlere dayalı olarak alınan kararlardır. Bazı değerler, gelecek senaryolarında ağırlıklı olarak yer alırken; diğerleri geride kalacak veya ikinci dereceye atılacaktır. Kariyer kararı verme yetkinliği, bireylerin kariyer ile ilgili konularda gerekli olan davranışlar ile ilgili yeteneklerine olan inançlarını ifade etmektedir. Kişilerin değer yargılarının kariyer kararını etkileyen önemli faktör olabileceği ve ulusal kültür boyutlarının bireylerin kariyer karar yetkinliğini etkileyebileceği söylenebilir. Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer değerlerinin kariyer karar yetkinliklerine etkisi bunda ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma ve bireycilik boyutlarının aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Analiz sonuçlarına göre “ulusal kültürün bireycilik boyutunun kariyer değerleri-kariyer karar yetkinliği ilişkisinde aracı değişken olduğu” yönündeki temel hipotezi destekleyici bulgular elde edilmiştir. “Ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma boyutunun kariyer değerleri-kariyer karar yetkinliği ilişkisinde aracılık etkisinin olmadığı” analiz sonucunda tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Kariyer değerleri, Kariyer karar yetkinliği, Belirsizlikten kaçınma, Bireycilik, Üniversite öğrencileri

Jel Kodları: I20, I23

¹Dr. Öğr. Üyesi., Munzur Üniversitesi, gulgun@munzur.edu.tr

EFFECT OF CAREER VALUES ON CAREER ASSESSMENT COMPETENCE - THE INTERMEDIARY ROLE OF NATIONAL CULTURE

ABSTRACT

Career values provide the employee to decide his/her career based on his/her perception of his/her ability, needs, and personal values and affect all decisions related to career. When the cultural factors are thought to be the most important factors affecting the value judgments of people, the importance of the culture is obviously seen in the concept of career. Career decisions are basically the decisions made based on values. While some values are predominant in people's future scenarios, others will be left behind or regarded as the secondary values. Competence in career decision-making refers to the beliefs about individuals' abilities related to the behaviors necessary for career-related issues. Value judgments of people are considered as a significant factor affecting their career decisions and it can be said that the national culture extents may affect individuals' career assessment competence. This study is aimed determination the mediating role of avoidance of ambiguity and individualism dimensions of national culture on the relation between career values and career assessment competencies. According to the results of this analysis, the findings supporting the basic hypothesis obtained are "the level of individualism from national cultural is intermediary variable in relation to career values and career assessment competence" "the level of avoid the ambiguity from national cultural is not intermediary variable in relation to career values and career assessment competence, result of analysis is detected

Keywords: Career Values, Career Assessment Competence, Avoidance of Ambiguity, Individualism, University Students.

JEL Codes: I20, I23

GİRİŞ

Çalışma yaşamı hakkındaki kararlar, çalışmanın diğer yaşam rolleri ve sorumluluklarıyla iç içe olduğu dikkate alındığında kariyer kararı vermenin karmaşık ve sıklıkla stres dolu olan süreci daha anlaşılır hale gelir. Çalışma yaşamı ile ilgili karar vermek, yüzeyde görece basit biçimde verilen bir karar gibi görünse de çoklu yaşam rolleri ile ilgili bağlar, finansal sınırlılıklar, sınırlı meslek olanakları, aile beklentileri gibi önemli faktörler dikkate alındığında karmaşık, engelleyici ve yıldırıcı olabilir (Niles ve Harris -Bowlsbey, 2013: 4). Kariyer seçimi aynı zamanda bireylerin tüm geleceğini şekillendirmesinde etkilidir (Starica, 2012: 168). Kariyer değerleri, kişinin kariyer seçiminde en önemli belirleyicilerden birisidir. Kariyer değerleri kişilerin algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri, istek ve ihtiyaçlarından oluşan içsel bir kavramdır (Erdoğan, 2003: 17; Beck ve Lopa: 2001: 15). Kariyer değerleri kişilerin birden fazla ihtiyacından oluşan vazgeçemediği değerlerdir. Kişiler, terfi, işten çıkarılma ve iş değiştirme sırasında kariyer değerlerinin farkına varırlar (Erdoğan, 2003: 17). Schein'in sekiz kariyer değerinin (Erdoğan, 2003: 17; Hardin vd.,2001; 120; Coetzee vd., 2015: 440) ele alındığı bu çalışmada kariyer değerlerinden; özerklik/otonomi değerinin baskın olduğu kişiler, örgütsel sınırlamalar altında çalışmayı istemez ve bağımlılık yerine özerkliği tercih ederler. Güvenlik/istikrar değerine sahip kişiler için iş ve istihdam güvenliği kariyer seçiminde belirleyici bir etkiye sahiptir; bu kişiler kariyerini koruma ve düzenli yaşamı sürdürmeyi istemektedirler. Teknik/fonksiyonel yetkinlik değerinin baskın olduğu kişiler iş ve görev odaklıdır. Bu değer önüne çıktığı kişilerde uzmanlık alanlarında büyüme örgütteki hiyerarşik basamakları çıkmaktan daha önemlidir; bu değer daha çok finansal ve mühendislik alanlarında geçerlidir; genel yönetsel yetkinliğe sahip kişiler için organizasyonun yönetilmesi ve tüm sonuçlardan sorumlu olmaları isteği bu değer özellikleridir. Girişimci yaratıcılık değerine sahip kişilerin yeni ürün veya hizmet üretmek istemesi bilgi ve becerilerini bu amaç için kullanması bu kariyer değerinin önemli özellikleridir; hizmet veya bir olaya kendini adanma özelliğine sahip kişilerin bireysel ve sosyal değerlere saygıları başkalarına yardım isteği, başarıyı hedefleme ve iş yaşamındaki problemleri çözme isteği bu kariyer değerinin özellikleridir. Saf meydan okuma isteğine sahip kişilerin rekabette ve kazanmaktan hoşlanma isteği bu değer önemli özellikleridir. Yaşam tarzı değerine sahip olan kişiler kariyeri yaşam sisteminin bir parçası olarak görmekte ve iş -aile yaşam tarzı arasında denge kurma isteği bu kişilerde daha baskın görülmektedir. Bu kişiler evdeki iş fırsatlarını tercih etmektedirler. Karar verme genel olarak değerlerden ve inançlardan etkilenmektedir. Bu değer ve inançların temelinde kültürel birikim vardır (Dapic vd., 2015: 275). Fan (2016: 66) kariyer karar yetkinliğini; kişilerin kariyer seçimlerindeki performanslarına olan inançları olarak tanımlamışlardır.

Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer değerlerinin kariyer karar yetkinliklerine etkisi bunda ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma ve bireycilik boyutlarının aracılık etkisinin olup olmadığı araştırmanın temel konusunu oluşturmaktadır. Araştırma hipotezimiz; “kariyer değerlerinin kariyer karar yetkinliğine etkisinde ulusal kültür boyutlarından bireycilik boyutunun aracılık etkisi vardır” ve “kariyer değerlerinin kariyer karar yetkinliğine etkisinde ulusal kültür boyutlarından belirsizlikten kaçınma boyutunun aracılık etkisi vardır” şeklindedir.

1. KARIYER DEĞERLERİNİN KARIYER KARAR YETKİNLİĞİNE ETKİSİ ULUSAL KÜLTÜRÜN ARACI ROLÜ

Karar verme süreci kişilerin bireysel ya da toplu olarak sorunları algılaması, bilgi ve verilerin toplanması, değerlendirilmesi, çözüm alternatifleri geliştirilmesi ve bu alternatifler arasından seçim işidir (Koçel, 2010: 136). Bir anlamda karar; insanların ilgi alanları ve değerlerine yol gösteren eylemlerin bütünüdür (Yates ve de Oliveira, 2016: 106). Kariyer kararı, bireyin çeşitli muhtemel meslekler arasında kendisine en uygun olana yönelerek bir meslek seçmesidir (Doğan, 2010: 17). Crites (1961) kariyer kararı verme yetkinliği kavramını, bireylerin mesleki bilgi toplama, amaç seçimi, gelecek için kariyer planları yapma, problem çözme ve kişisel değerlendirme gibi beş yönü ile tanımlamışlardır (Fan, 2016: 63). Kariyer kararı verme yetkinliği, bireylerin kariyer ile ilgili konularda gerekli olan davranışlar ile ilgili yeteneklerine olan inançları ifade etmektedir (Ulaş, 2016: 22). Kariyer kararları, temel olarak değerlere dayalı olarak alınan kararlardır. Bazı değerler, gelecek senaryolarında ağırlıklı olarak yer alırken; diğerleri geride kalacak, ikinci dereceye atılacak veya belki de kariyer gelişimlerinde saptırılacaktır. Gerçekten, kariyer kararları neyin feda edilip neyin korunması gerektiğini belirlemeyi gerektirmektedir. Kazanmak için verilen sözler ve kaybetmek riski olmasa karar vermeye de gerek yoktur. Bireyler büyük olasılıkla tamamen olacağını düşündükleri mükemmel olasılığı takip edebilirler. Ancak sıradan bir kararda kişi karar vermek için değerlendirme yapmak durumundadır. Bu değerlendirmeler temel olarak değerlere dayalı oldukları ve bireyin değerlendirmesinin bireyin ne olduğunun ve nasıl yaşayacağını göstergesi olduğu savunulabilir. Kimliğimiz, bu temel değerlendirmelerle tanımlanır (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013: 31). Kariyer değerleri kavramını ele aldığımızda; kariyer değerleri bir bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri, güdü ve ihtiyaçlarından oluşan bir benlik kavramıdır. Schein kariyer değerleri kavramını kişilerin algılanan yetenek ve kabiliyetler, temel değerlerden oluştuğunu ve bu değerlerin kişilerin iş ve yaşam deneyimlerinin artmasına bağlı olarak evrildiğini belirtmekte ve mesleki kimlik olarak tanımlamaktadır (Erdoğan, 2003: 17).

Kariyer seçimimiz, kişiliğimiz ve içinde bulunduğumuz çevrenin etkisindedir. İçinde bulunulan toplum, ekonomik koşullar ve teknolojik gelişmeler de bu seçimde önemli bir role sahiptir (Erdoğan, 2003: 60). Öğrenciler ve danışanlar değişen içsel değer ve öz yetkinlikleri hakkında farklı inanç düzeylerine ve karar verme stillerine sahiptirler. Bazı kültürlerde kişiler ailelerinin veya içinde buldukları grubun refahını ön plana alıp bireysel hedef ve çıkarlarını ikinci plana atabilmektedirler (Niles ve Harris-Bowlsbey, 2013: 203). Kolektivist toplumlarda gruba bireylerin kaderi iç içe geçmiş ve bireysel kararlardan önce grubun isteği ön plana çıkmıştır (Willner, Gati, ve Guan, 2015: 14). Örneğin; Beyon ve arkadaşlarının (1998) yaptığı çalışmada, Çinli öğrencilerin kariyer seçerken, tercih edilen kariyerin aileye onur getiren bir kariyer olup olmadığına özel önem verdikleri tespit edilmiştir (Gürbüz ve Sığır, 2012: 1). Çin toplulukçu bir kültürdür. Kişiler karar verirken içinde buldukları gruplara veya kurumlara bağlı kalıp gruba sadâkati çok önemsemektedirler. Bireyci bir toplum olan ABD’de ise kişiler ne yapacaklarına karar verirken başkalarının görüşlerine başvurmazlar (Birsell, İslamoğlu ve Börü, 2009: 249). Bir bağlamda ulusal kültürün bireycilik boyutunun kişilerin kariyer karar yetkinliğini etkileyen faktör olabileceği söylenebilir. Belirsizlikten kaçınan toplumlar genellikle kural odaklı olarak karakterize edilir ve genel olarak bu toplumlar gelecekle için planlamaya, yaşamsal kaynaklara yatırım yaparlar (Gunkel, 2013: 47). Belirsizliğe toleransı yüksek olan bireylerin bilgiye önem verme ve bu bilgiyi iletme eğilimlerinin yüksek olduğu görülmektedir (Terzi, 2000: 67) ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma boyutunun karar verme sürecinin planlama ve bilgi toplama safhasında etkili bir faktör olabileceği ve bir bağlamda kişilerin kariyer karar yetkinliğini etkileyebileceği söylenebilir.

Yukarıda açıklanan kavramsal çerçeveden hareketle; kariyer değerlerinin kariyer karar yetkinliğini etkileyebileceği ve bu etkide kültürel boyutlardan bireycilik ve belirsizlikten kaçınmanın aracılık rolü üstleneceği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

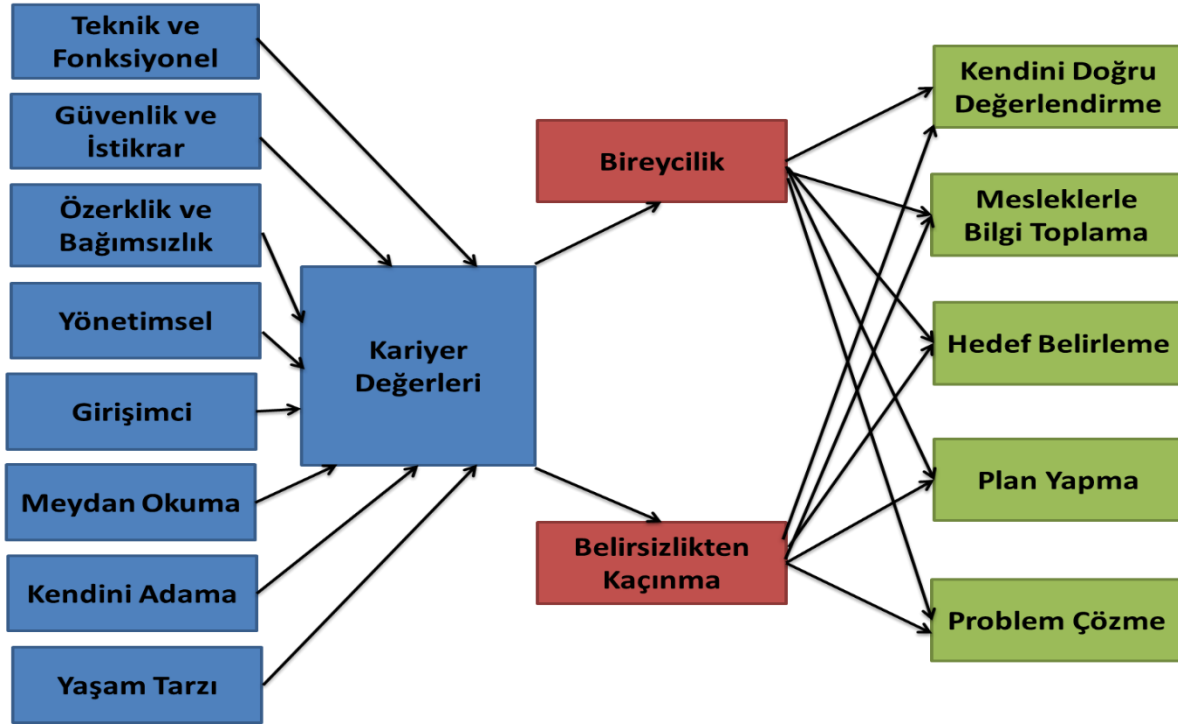
H1: Kariyer değerlerinin kariyer karar yetkinliğine etkisinde ulusal kültür boyutlarından belirsizlikten kaçınma boyutunun aracılık etkisi vardır.

H2: Kariyer değerlerinin kariyer karar yetkinliğine etkisinde ulusal kültür boyutlarından bireycilik boyutunun aracılık etkisi vardır.

2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Çalışmada, üniversite öğrencilerinin algıladıkları kariyer değerlerinin kariyer karar yetkinliğine etkisi bu etkide ulusal kültür boyutlarından belirsizlikten kaçınma ve bireycilik boyutunun aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada öncelikle örneklem, veri toplama süreci ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra, Şekil 1’de yer alan modele ilişkin hipotezler test edilmiştir. Bu çerçevede, doğrulayıcı faktör analizi her bir değişkene yapılmış, daha sonra değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiş, hiyerarşik regresyon analizi ile aracılık etkileri test edilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

2.2.Örneklemin Belirlenmesi

Araştırmanın evrenini, Munzur Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi; İşletme, Kamu Yönetimi ve İktisat öğrencileri oluşturmaktadır. 520 anketin 480 adedi kullanılabilir olarak geri dönmüştür.

2.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenirlik çalışmalarına ilişkin sonuçlar, her ölçekle ilgili olarak aşağıda sunulmuştur.

2.3.1.Kariyer Karar Yetkinlik Beklentisi Ölçeği

Betz vd. (1996) tarafından geliştirilen KKYBÖ (Altınay, 2015) Hiç Güvenmiyorum (1) ifadesinden Çok Güveniyorum (5) ifadesine uzanan 5'li likert tipi skalaya göre dizayn edilmiştir. Puanların yüksekliği kariyer kararı verme yetkinliğinin yüksekliğine işaret etmektedir. KKYBÖ' nin iç tutarlık güvenirliği cronbach alpha katsayısı ile hesaplanmıştır. Kendini doğru bir şekilde değerlendirme faktörü. 74, Mesleklerle ilgili bilgi toplama. 72, Hedef belirleme. 79, Plan yapma. 75, Problem çözme. 73 ve ölçeğin tamamı için .94 olarak bulunmuştur. Faktör yüklerinin, 66 ile .78 arasında değiştiği ve faktörün toplam varyansı açıklama oranı %76,129'dir. Ölçeğin Keiser-Myer-Olkin analiz sonucu 0,82 ve Bartlett testi

anlamli ($p=.000$) olarak hesaplanmiştir. Kariyer Karar Yetkinlik beklentisi ölçeği uyum iyiliği değerleri Tablo 1’de sunulmuştur.

2.3.2. Ulusal Kültür Ölçeği

Hofstede’ in kültürel boyutlarını belirlemeye yönelik olarak kullandığı ölçeğin Wu, 2006 tarafından geçerlilik ve güvenilirliği test edilen versiyonu kullanılmıştır (Yüksel, 2013) Ölçek, güç mesafesi, kolektivizm, erillik ve belirsizlikten kaçınma olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu ölçek, “(1) Hiç Katılmıyorum”, “(2) Az Katılıyorum”, “(3) Orta Derecede Katılıyorum”, “(4) Katılıyorum”, “(5) Tamamen Katılıyorum” şeklinde 5’li likert tipi skalaya göre derecelendirilmiştir (Yüksel, 2013) Bu çalışmada sadece 2 boyut (bireycilik, belirsizlikten kaçınma) ele alınmıştır. Bireycilik boyutu faktör yükleri 0,62 ile 0,83 arasında değişen 4 maddeden oluşmaktadır. Faktörün toplam varyansı açıklama oranı %78,146 ve güvenilirlik katsayısı 0,798’dir. Ölçeğin Keiser-Myer-Olkin analiz sonucu 0,85 ve Bartlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak hesaplanmıştır.

Belirsizlikten kaçınma boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,782’dir. Ulusal kültürün belirsizlikten kaçınma boyutu faktör yüklerinin 0,73 ile 0,94 arasında değiştii ve faktörün toplam varyansı açıklama oranı %71,156’dir. Ölçeğin Keiser-Myer-Olkin analiz sonucu 0,80 ve Bartlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 1’de yer almaktadır.

2.3.3.Kariyer Değerleri Ölçeği

Aktaş (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan 5’li likert tipinde olan kariyer değerleri ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek “kesinlikle katılmıyorum” ile “tamamen katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekte; teknik/fonksiyonel, güvenlik/istikrar, özerklik/bağımsızlık, yönetsel yetkinlik, girişimcilik/yaratıcılık, meydan okuyucu, kendini adama ve hayat tarzı olmak üzere sekiz farklı kariyer değeri yer almaktadır. Kariyer değerlerinden; teknik/fonksiyonel kariyer değerinin güvenilirlik katsayısı .91, güvenlik/istikrar .73, özerklik/bağımsızlık .87, yönetsel yetkinlik .83, girişimci/yaratıcılık .75, meydan okuyucu .74, kendini adama .73, ve hayat tarzı .77 ve ölçeğin tamamı için .87 olarak bulunmuştur. Faktör yüklerinin. 65 ile .88 arasında değiştii ve faktörün toplam varyansı açıklama oranı % 74,209’dir. Ölçeğin Keiser-Myer-Olkin analiz sonucu 0,89 ve Bartlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak hesaplanmıştır. Kariyer değerleri ölçeğinin uyum iyiliği değerleri Tablo 1’de sunulmuştur.

2.4. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 1: Ölçeklerin DFA Uyum İndeksleri

Kabul Edilir Uyum İndeksleri	İyi Uyum İndeksleri	KD	UK	KKY
$\chi^2/sd < 5$	$\chi^2/sd < 3$	4,971	1,679	2,456
GFI > 0.90	GFI > 0.95	0,799	0,984	0,900
AGFI > 0.85	AGFI > 0.90	0,726	0,965	0,870
CFI > 0.95	CFI > 0.97	0,765	0,746	0,797
TLI > 0.90	TLI > 0.95	0,745	0,731	0,748
RMSEA < 0.08	RMSEA < 0.05	0,099	0,044	0,064

KD: Kariyer Değerleri, UK: Ulusal Kültür, KY: Kariyer karar Yetkinliği

2.5 . BULGULAR

Tablo 2: Katılımcıların Kişisel Bilgileri

		n	%
Cinsiyet	kadın	287	59,8
	erkek	193	40,2
Yaş	18-25	414	86,2
	25-35	66	13,8
Baba öğrenim durumu	mezun değil	61	12,7
	ilkokul mezunu	129	26,8
	ortaokul -lise mezunu	289	60,2
	yüksekokul mezunu	11	2,3
Anne öğrenim durumu	mezun değil	117	24,4
	ilkokul mezunu	232	48,3
	Ortaokul- lise mezunu	131	27,3

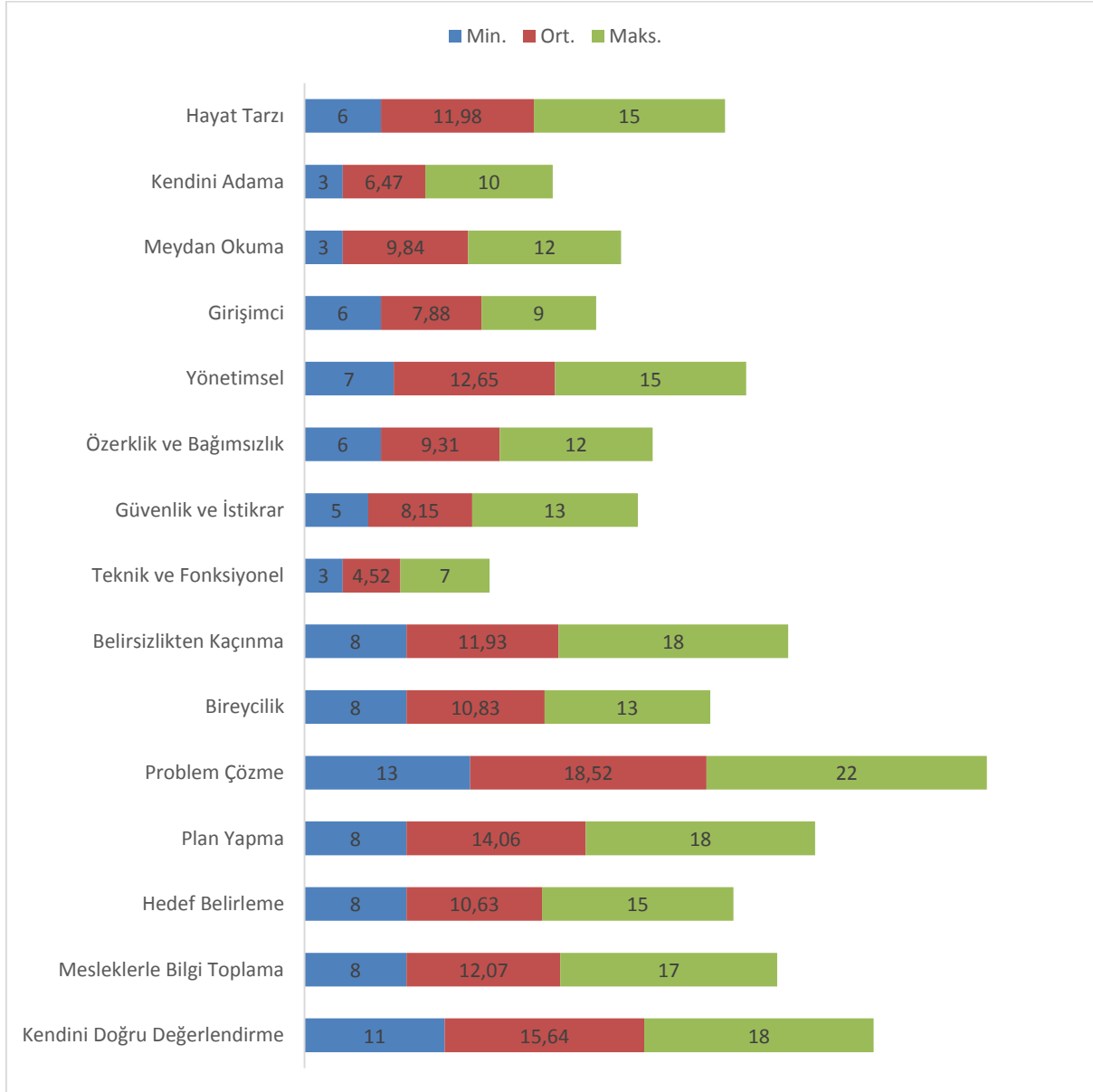
Tabloda katılımcıların kişisel bilgilerinin dağılımı görülmektedir. Öğrencilerin %59,8'i kadın, %86,2'si 18-25 yaşında, % 60,2'sinin babası ortaokul-lise mezunu, %48,3'ünün annesi ilkokul mezunudur.

Tablo 3: Katılımcıların Ölçek Puanlarının Betimleyici İstatistikleri

	Min.	Maks.	Ort.	ss	Çarpıklık	Basıklık
Kendini Doğru Değerlendirme	11	18	15,64	1,64	-1,06	0,62
Mesleklerle Bilgi Toplama	8	17	12,07	1,78	0,47	-0,59
Hedef Belirleme	8	15	10,63	1,54	0,72	0,17
Plan Yapma	8	18	14,06	2,62	-0,47	-0,95
Problem Çözme	13	22	18,52	2,00	-0,47	-0,32
Bireycilik	8	13	10,83	0,98	-0,29	-0,19
Belirsizlikten Kaçınma	8	18	11,93	2,31	0,35	-0,51

Teknik ve Fonksiyonel	3	7	4,52	0,76	1,53	2,25
Güvenlik ve İstikrar	5	13	8,15	1,74	0,55	-0,70
Özerklik ve Bağımsızlık	6	12	9,31	1,54	-0,45	-0,69
Yönetimsel	7	15	12,65	1,66	-0,82	0,47
Girişimci	6	9	7,88	0,61	-0,45	0,96
Meydan Okuma	3	12	9,84	3,31	-1,24	-0,10
Kendini Adama	3	10	6,47	1,64	0,15	-1,21
Hayat Tarzı	6	15	11,98	1,88	-0,67	1,99

Katılımcıların kendini doğru değerlendirme puan ortalaması 15,64, mesleklerle bilgi toplama puan ortalaması 12,07, hedef belirleme puan ortalaması 10,63, plan yapma puan ortalaması 14,06, problem çözme puan ortalaması 18,52'dir. Katılımcıların bireycilik puan ortalaması 10,83, belirsizlikten kaçınma puan ortalaması 11,93'tür. Katılımcıların teknik ve fonksiyonel puan ortalaması 4,52, Güvenlik ve istikrar puan ortalaması 8,15, özerlik ve bağımsızlık puan ortalaması 9,31, yönetimsel puan ortalaması 12,65, girişimci puan ortalaması 7,88, meydan okuma puan ortalaması 9,84, kendini adama puan ortalaması 6,47, hayat tarzı puan ortalaması 11,98'dir.



Şekil 2: Katılımcıların ölçek puanlarının ortalama sonuçları

2.5.1. Kariyer Değerleri, Kariyer Yetkinliği, Ulusal Kültür İlişisine Yönelik Korelasyon Analizi

Tablo 4: Kariyer Yetkinliği, Kariyer Değerleri Ölçek Puanlarının İlişkisi

r	Kendini Doğru Değerlendirme	Mesleklerle Bilgi Toplama	Hedef Belirleme	Plan Yapma	Problem Çözme
Teknik ve Fonksiyonel	,303*	,267*	-,354**	-,113*	-,059
Güvenlik ve İstikrar	,088	,110*	,036	-,083	,026
Özerklik ve Bağımsızlık	-,137*	-,115*	,212*	-,139*	-,053
Yönetimsel	,210*	,080	-,281*	-,144*	,029
Girişimci	-,020	,093	,052	-,002	-,090
Meydan Okuma	,072	,181*	-,378*	,473*	-,078
Kendini Adama	,164*	-,184*	-,192*	-,122*	,191*
Hayat Tarzı	-,193*	-,110*	,114*	,182*	,065*

*p<0,05 anlamlı bir fark vardır

Tabloda Kariyer Yetkinliği, Kariyer Değerleri ölçek puanlarının ilişki testi sonuçları görülmektedir. Yapılan pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre;

Teknik fonksiyonel puanı ile kendini değerlendirme ($r=0,303$, $p<0,05$), mesleklerle bilgi toplama ($r=0,267$, $p<0,05$) puanları arasında pozitif, hedef belirleme ($r=-0,354$, $p<0,05$) , plan yapma puanı ile arasında negatif yönlü ($r=-0,113$, $p<0,05$) ilişki bulunmaktadır. Problem çözme puanı ile arasında ($r=-,059$, $p>0,05$) arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır.

Güvenlik ve istikrar puanı ile mesleklerle bilgi toplama ($r=0,110$, $p<0,05$) puanı arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Kendini doğru değerlendirme ($r=0,88$, $p>0,05$), hedef belirleme ($r=,036$, $p>0,05$), plan yapma ($r=-0,83$, $p>0,05$), problem çözme ($r=0,26$, $p>0,05$) arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır.

Özerklik ve bağımsızlık puanı ile kendini doğru değerlendirme ($r=-0,137$, $p<0,05$), Mesleklerle bilgi toplama ($r=-0,115$, $p<0,05$), Plan yapma ($r=-0,139$, $p<0,05$) puanları arasında negatif, Hedef belirleme ($r=0,212$, $p<0,05$) puanı ile pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Problem çözme puanı arasında ($r=-0,053$) arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır.

Kendini adama puanı ile kendini doğru değerlendirme ($r=0,164$, $p<0,05$), Problem Çözme ($r=0,191$, $p<0,05$) puanları arasında pozitif, Mesleklerle bilgi toplama ($r=-0,184$, $p>0,05$), Hedef belirleme ($r=-,192$, $p>0,05$), plan yapma ($r=-,122$, $p>0,05$) puanları arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır.

Hayat Tarzı puanı ile Kendini doğru değerlendirme ($r=-0,193$, $p<0,05$), Mesleklerle bilgi toplama ($r=-0,110$, $p<0,05$) puanları arasında negatif, Hedef belirleme ($r=0,114$, $p<0,05$), Plan yapma ($r=0,182$, $p<0,05$) problem çözme ($r=,065$) puanları arasında pozitif ilişki bulunmaktadır.

Meydan okuma puanı ile mesleklerle bilgi toplama ($r=-0,181$, $p<0,05$) puanı arasında negatif, hedef belirleme ($r=-0,378$, $p>0,05$) plan yapma ($r=0,473$, $p>0,05$) problem çözüme ($r=-,078$, $p>0,05$) kendini doğru değerlendirme ($r=,072$, $p>0,05$) puanı arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır. Yönetimsel puanı ile kendini doğru değerlendirme ($r=0,210$, $p<0,05$) puanı arasında pozitif, plan yapma ($r=-0,144$, $p<0,05$) puanı ile negatif, Hedef Belirleme ($r=-0,281$, $p<0,05$) puanı ile negatif ilişki bulunmaktadır. Mesleklerle ilgili bilgi toplama ($r=0,080$, $p>0,05$) ve problem çözüme arasında ($r=,029$, $p>0,05$) arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır.

Girişimci puanı ile Kariyer Değerleri puanları arasında istatistiksel anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 5: Kariyer Değerleri, Ulusal Kültür Ölçek Puanlarının İlişkisi

r	Bireycilik	Belirsizlikten Kaçınma
Teknik ve Fonksiyonel	-,027	-,054
Güvenlik ve İstikrar	,008	-,029
Özerklik ve Bağımsızlık	,043*	,147*
Yönetimsel	,129*	-,175**
Girişimci	,008	,016
Meydan Okuma	,041*	-,139*
Kendini Adama	-,032	-,029
Hayat Tarzı	,005	,053

** $p<0,05$ anlamlı bir fark vardır

Tabloda Kariyer Yetkinliği, Kariyer Değerleri ölçek puanlarının ilişki testi sonuçları görülmektedir. Yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçlarına göre;

Bireycilik, Belirsizlikte kaçınma puanları ile Teknik ve fonksiyonel, Güvenlik ve istikrar, Girişimci, Kendini adama, Hayat tarzı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Özerklik ve bağımsızlık puanı ile Belirsizlikten kaçınma ($r= 0,147$, $p<0,05$) ve bireycilik boyutu arasında ($r=0,43$) pozitif ilişki bulunmaktadır.

Yönetimsel puanı ile bireycilik ($r= 0,129$, $p<0,05$), puanı arasında pozitif, belirsizlikten kaçınma ($r= -0,175$, $p<0,05$) puanı arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır.

Meydan Okuma puanı ile belirsizlikten kaçınma ($r=-0,139$, $p<0,05$) puanı arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır. Bireycilik puanı ile ($r= 0,41$) pozitif ilişki bulunmaktadır.

Tablo 6: Kariyer Yetkinliği, Ulusal Kùltür Ölçek Puanlarının İlişkisi

r	Bireycilik	Belirsizlikten Kaçınma
Kendini Doğru Değerlendirme	-,134	-,104
Mesleklerle Bilgi Toplama	,047*	-,156*
Hedef Belirleme	,048*	,276*
Plan Yapma	,053*	-,186*
Problem Çözme	,000	-,092

* $p < 0,05$ anlamlı bir fark vardır

Tabloda Kariyer Yetkinliği, Ulusal Kùltür ölçek puanlarının ilişki testi sonuçları gör÷lmektedir. Yapılan Pearson Korelasyon analizi sonuçlarına göre;

Bireycilik, belirsizlikten kaçınma puanları ile kendini doğru değerlendirme, problem çözme puanları arasında istatistiksel anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Mesleklerle bilgi toplama puanı ile bireycilik puanları arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r = 0,47$, $p < 0,05$). Belirsizlikten kaçınma puanları arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r = -0,156$).

Hedef Belirleme puanı ile bireycilik puanları arasında pozitif ilişki ($r = 0,048$, $p < 0,05$). Belirsizlikten kaçınma puanları arasında ($r = 0,276$) pozitif ilişki bulunmaktadır.

Plan yapma puanı ile bireycilik puanları arasında pozitif ilişki ($r = 0,053$, $p < 0,05$) Belirsizlikten kaçınma puanı arasında ($r = -0,186$) negatif ilişki bulunmaktadır.

2.5.2. Kariyer Değerlerinin Kariyer Yetkinliğini Etkilemesinde Ulusal Kültür Boyutlarının Hiyerarşik Regresyon Analizi

Kariyer değerleri-kariyer karar yetkinliği ilişkisinde bireycilik, belirsizlikten kaçınma boyutu algılarının aracılık rolünün bulunup bulunmadığının belirlenmesine yönelik olarak elde edilen sonuçlar Baron ve Kenny (1986) modeline göre değerlendirilmektedir; Bu modele göre, aracılık etkisinin gerçekleşmesi 3 koşula bağlıdır: 1) Bağımsız değişken (kariyer değerleri) aracı değişken (bireycilik, belirsizlikten kaçınma boyutu) üzerinde etkili olmalıdır 2) Bağımsız değişken (kariyer değerleri) bağımlı değişken (kariyer karar yetkinliği)'ni etkilemelidir 3) Aracı değişkenler (belirsizlikten kaçınma ve bireycilik) ikinci adımdaki regresyon analizi ile birlikte değerlendirildiğinde, bağımsız değişkenin (kariyer değerlerinin) bağımlı değişken (kariyer karar yetkinliği) üzerindeki regresyon katsayısı düşerken (kısmi aracılık etkisi), aracı değişkenlerin (bireycilik, belirsizlikten kaçınma)' nında bağımsız değişken (kariyer değerleri) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

Tablo 7: Kariyer Değerlerinin Kariyer Yetkinliğini Etkilemesinde Ulusal Kültür Boyutlarının Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Bağımlı	Bağımsız	B	t	p	F	p	R ²
1	Bireycilik	Sabit	11,728	9,901	0,000	0,851	0,008	0,022
		Teknik ve Fonksiyonel	-0,027	-0,344	0,731			
		Güvenlik ve İstikrar	0,001	0,019	0,985			
		Özerklik ve Bağımsızlık	0,023	0,603	0,547			
		Yönetimsel	0,077	2,164	0,003			
		Girişimci	0,001	0,015	0,988			
		Meydan Okuma	0,019	1,105	0,270			
		Kendini Adama	-0,003	-0,095	0,925			
Hayat Tarzı	-0,017	-0,513	0,608					
2	Belirsizlikten Kaçınma	Sabit	13,902	5,078	0,000	2,339	0,519	0,057
		Teknik ve Fonksiyonel	0,014	0,075	0,941			
		Güvenlik ve İstikrar	-0,033	-0,424	0,672			
		Özerklik ve Bağımsızlık	0,160	1,835	0,067			
		Yönetimsel	-0,206	-2,492	0,413			
		Girişimci	-0,037	-0,175	0,861			
		Meydan Okuma	-0,074	-1,826	0,069			
		Kendini Adama	0,014	0,173	0,862			
Hayat Tarzı	0,023	0,309	0,757					

Model 1 ve 2' de kariyer değerlerinin aracı değişken olan ulusal kültür üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonucuna göre kariyer değerlerinden yönetsel değerlerin ($\beta= 0.077$) bireycilik boyutu üzerinde ($p<0.05$) pozitif etkisi bulunmaktadır.

Model	Bağımlı	Bağımsız	B	t	p	F	p	R ²
3	Kendini Doğru Değerlendirme	Sabit	12,828	6,953	0,000	6,781	0,000	0,150
		Teknik ve Fonksiyonel	0,548	4,408	0,000			
		Güvenlik ve İstikrar	0,031	0,599	0,550			
		Özerklik ve Bağımsızlık	-0,127	-2,167	0,031			
		Yönetsel	0,098	1,764	0,079			
		Girişimci	0,026	0,181	0,857			
		Meydan Okuma	-0,004	-0,138	0,891			
		Kendini Adama	0,109	2,027	0,043			
Hayat Tarzı	-0,071	-1,400	0,163					
4	Mesleklerle Bilgi Toplama	Sabit	9,296	4,688	0,000	7,446	0,000	0,162
		Teknik ve Fonksiyonel	0,541	4,056	0,000			
		Güvenlik ve İstikrar	0,074	1,336	0,183			
		Özerklik ve Bağımsızlık	-0,163	-2,593	0,010			
		Yönetsel	0,031	0,517	0,605			
		Girişimci	0,302	1,953	0,052			
		Meydan Okuma	0,056	1,889	0,060			
		Kendini Adama	-0,235	-4,061	0,000			
Hayat Tarzı	-0,046	-0,851	0,395					
5	Hedef Belirleme	Sabit	14,566	9,286	0,000	16,855	0,000	0,304
		Teknik ve Fonksiyonel	-0,544	-5,150	0,000			
		Güvenlik ve İstikrar	0,075	1,695	0,091			
		Özerklik ve Bağımsızlık	0,127	2,542	0,012			
		Yönetsel	0,133	2,816	0,005			
		Girişimci	0,053	0,437	0,662			
		Meydan Okuma	-0,135	-5,813	0,000			
		Kendini Adama	-0,130	-2,845	0,005			
Hayat Tarzı	0,015	0,345	0,731					
6	Plan Yapma	Sabit	16,555	6,255	0,000	17,409	0,000	0,311
		Teknik ve Fonksiyonel	-0,500	-2,807	0,005			
		Güvenlik ve İstikrar	-0,077	-1,032	0,303			
		Özerklik ve Bağımsızlık	-0,124	-1,478	0,140			

		Yönetimsel	0,256	2,770	0,006			
		Girişimci	0,002	0,008	0,994			
		Meydan Okuma	0,395	10,058	0,000			
		Kendini Adama	-0,133	-1,717	0,087			
		Hayat Tarzı	0,108	1,495	0,136			
		Sabit	18,229	7,713	0,000			
		Teknik ve Fonksiyonel	-0,093	-0,584	0,560			
		Güvenlik ve İstikrar	0,057	0,855	0,393			
		Özerklik ve Bağımsızlık	-0,037	-0,496	0,620			
7	Problem Çözme	Yönetimsel	0,032	0,447	0,656	2,501	0,012	0,061
		Girişimci	-0,259	-1,405	0,161			
		Meydan Okuma	-0,049	-1,393	0,165			
		Kendini Adama	0,227	3,288	0,001			
		Hayat Tarzı	0,104	1,616	0,107			

Model 5’te kariyer karar yetkinlik boyutlarından hedef belirleme ile yönetimsel değerler arasında ($\beta = 0,133$) pozitif ilişki vardır. Model 6 ‘da kariyer karar yetkinlik boyutlarından plan yapma ile yönetimsel değerler arasında ($\beta = 0,256$) pozitif ilişki vardır.

Model	Bağımlı	Bağımsız	B	t	p	F	p	R ²
		Sabit	15,566	7,118	0,000			
		Teknik ve Fonksiyonel	0,543	4,394	0,000			
		Güvenlik ve İstikrar	0,030	0,578	0,564			
		Özerklik ve Bağımsızlık	-0,116	-1,982	0,048			
3'	Kendini Doğru Değerlendirme	Yönetimsel	0,075	1,339	0,182	6,014	0,000	0,164
		Girişimci	0,025	0,173	0,863			
		Meydan Okuma	-0,003	-0,116	0,908			
		Kendini Adama	0,109	2,037	0,042			
		Hayat Tarzı	-0,073	-1,449	0,148			
		Bireycilik	-0,185	-2,097	0,037			
		Belirsizlikten Kaçınma	-0,041	-1,061	0,289			
		Sabit	11,586	4,930	0,000			
4'	Mesleklerle Bilgi Toplama	Teknik ve Fonksiyonel	0,540	4,067	0,000	6,555	0,000	0,176
		Güvenlik ve İstikrar	0,072	1,292	0,197			

		Özerklik ve Bağımsızlık	-0,147	-2,334	0,020			
		Yönetimsel	0,006	0,095	0,924			
		Girişimci	0,299	1,943	0,053			
		Meydan Okuma	0,051	1,723	0,086			
		Kendini Adama	-0,234	-4,066	0,000			
		Hayat Tarzı	-0,046	-0,845	0,399			
		Bireycilik	-0,091	-0,953	0,341			
		Belirsizlikten Kaçınma	-0,088	-2,150	0,032			
		Sabit	14,084	7,715	0,000			
		Teknik ve Fonksiyonel	-0,548	-5,316	0,000			
		Güvenlik ve İstikrar	0,079	1,829	0,068			
		Özerklik ve Bağımsızlık	0,110	2,239	0,026			
5'	Hedef Belirleme	Yönetimsel	0,116	2,470	0,014	15,829	0,000	0,341
		Girişimci	0,058	0,487	0,627			
		Meydan Okuma	-0,124	-5,431	0,000			
		Kendini Adama	-0,132	-2,958	0,003			
		Hayat Tarzı	0,010	0,245	0,807			
		Bireycilik	0,102	1,389	0,003			
		Belirsizlikten Kaçınma	0,121	3,796	0,000			
		Sabit	18,886	6,070	0,000			
		Teknik ve Fonksiyonel	-0,498	-2,830	0,005			
		Güvenlik ve İstikrar	-0,082	-1,123	0,262			
		Özerklik ve Bağımsızlık	-0,097	-1,156	0,249			
6'	Plan Yapma	Yönetimsel	0,221	-3,198	0,002	15,353	0,000	0,334
		Girişimci	-0,005	-0,024	0,981			
		Meydan Okuma	0,382	9,785	0,000			
		Kendini Adama	-0,130	-1,708	0,089			
		Hayat Tarzı	0,112	1,574	0,117			
		Bireycilik	0,009	0,073	0,000			

		Belirsizlikten Kaçınma	-0,175	-3,223	0,001			
		Sabit	19,233	6,841	0,000			
		Teknik ve Fonksiyonel	-0,091	-0,575	0,566			
		Güvenlik ve İstikrar	0,054	0,814	0,416			
		Özerklik ve Bağımsızlık	-0,024	-0,317	0,751			
7'		Yönetimsel	0,015	0,213	0,831	2,316	0,012	0,070
		Girişimci	-0,262	-1,425	0,155			
	Problem	Meydan Okuma	-0,056	-1,575	0,116			
	Çözme	Kendini Adama	0,228	3,312	0,001			
		Hayat Tarzı	0,107	1,653	0,099			
		Bireycilik	0,016	0,138	0,890			
		Belirsizlikten Kaçınma	-0,086	-1,739	0,083			

Model 5' e göre yönetimsel değerler bireycilik boyutu ile birlikte analiz edilerek kariyer karar alt yetkinlik boyutlarından hedef belirleme üzerine etkisine bakılmış, yönetimsel değerlerin hedef belirleme üzerindeki etkisinin devam ettiği ancak beta katsayısının ($\beta= 0,133$)'den ($\beta= 0,116$)'ya düştüğü görülmektedir. Bununla birlikte bireycilik boyutunun hedef belirleme alt boyutu ($p<0,05$) üzerindeki etkisinin ise devam ettiği görülmektedir. Bu sonuca kariyer değerlerinin kariyer karar yetkinliğine etkisinde ulusal kültürün bireycilik boyutu kısmi aracılık etmektedir (Sobel=3,656; $p<0,05$)

Model 6' ya göre yönetimsel değerler ile bireycilik boyutu ile birlikte analiz edilerek kariyer karar alt yetkinlik boyutlarından plan yapma üzerine etkisine bakılmış, yönetimsel değerlerin planlama üzerindeki etkisinin devam ettiği ancak beta katsayısının ($\beta= 0,256$)'den ($\beta=0,221$)'e düştüğü görülmektedir. Bununla birlikte bireycilik boyutunun plan yapma ($p<0,05$) üzerindeki etkisinin ise devam ettiği görülmektedir. Kariyer değerlerinden yönetimsel değerler için ulusal kültür boyutlarından bireycilik boyutunun aracılığı Sobel testi ile incelenmiş ve sonuç olarak bireycilik boyutunun anlamlı olarak aracılık ettiği belirlenmiştir (Sobel=2,970; $p<0,05$) Buna göre H1: "Kariyer değerlerinin kariyer karar yetkinliğine etkisinde ulusal kültür boyutlarından bireycilik boyutunun aracılık etkisi vardır." "H1" hipotezi kabul edilmiştir. H2: "Kariyer değerlerinin kariyer karar yetkinliğine etkisinde ulusal kültür boyutlarından belirsizlikten kaçınma boyutunun aracılık etkisi vardır. "H2" hipotezi reddedilmiştir.

SONUÇ

Kariyer değerleri bireylerin yetenek ve kabiliyetleri, ihtiyaç ve temel değerlerinden oluşan içsel kimlik kavramıdır. Kariyer kararları, temel olarak değerlere dayalı olarak alınan kararlardır. Bazı değerler, gelecek senaryolarında ağırlıklı olarak yer alırken; diğerleri geride kalacak veya ikinci dereceye atılacaktır. Araştırmada, ulusal kültürün bireycilik boyutunun kariyer değerleri (yönetimsel) kariyer karar yetkinliği (planlama ve hedef belirleme) ilişkisinde aracı değişken olduğu ve lisans öğrencilerinin “yönetimsel” “hayat tarzı” ve “meydan okuma” kariyer değerlerinin ön plana çıktığı tespit edilmiştir. Kariyer değerlerinden hayat tarzı değerlerinin yüksek çıkması kişilerin iş-aile yaşamını korumak istemesi ile birlikte bu değer yargılarını ön plana çıkarmaktadır. Genel olarak belirsizlikten kaçınmanın yüksek olduğu toplumlarda güvenlik kaygıları bu durumu doğrular niteliktedir. Karakaya vd (2013)’nin üniversiteli sporcu öğrenciler üzerine yaptıkları çalışmada güvenlik/istikrar ve teknik/fonksiyonel değerlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Olcay ve Düzgün (2016)’ün çalışmasında öğrenciler için en önemli kariyer çapaları sırasıyla “güvenlik/istikrar, yaşam tarzı, teknik ve fonksiyonel yetkinlik ve girişimcilik” olarak tespit edilmiştir. Gürbüz ve Sığı (2012)’nin çalışmasında Türkiye örneğinde öne çıkan ilk üç kariyer çapası sırasıyla, hizmete adanma, meydan okuma ve teknik/işlevsel yetkinlik iken; ABD’de yaşam tarzı, meydan okuma, teknik/işlevsel yetkinlik olduğu tespit edilmiştir. Anghel Ona (2015)’nin teknik alanda yetenekli öğrencilerin kariyer değerlerinin meydan okuma, yaşam tarzı ve yaratıcılık alanında yoğunlaştığı görülmektedir. Chang vd (2012)’in kariyer değerleri ve devir eğilimi kararlarının rahatsızlığı adlı Tayvan’da bilgi teknolojileri çalışanları üzerine yaptığı bir çalışmada meydan okuma değerlerinin en üst sırada olduğu görülmektedir. Öztürk (2017)’ün çalışmasında meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer değerlerinin güvenlik ve istikrar değerinde yoğunlaşmış olduğu görülmektedir. Türkay ve Eryılmaz (2010)’ın çalışmasında konaklama işletmeleri çalışanlarının öne çıkan kariyer değerlerinin teknik yetkinlik, otonomi ve güvenlik-girişimcilik olduğu tespit edilmiştir. Kariyer değerleri ile ulusal kültür ilişkisinin incelendiği Sakal ve Yıldız (2015)’in çalışmasında öne çıkan kariyer çapaları sırasıyla, hayat tarzı, teknik fonksiyonel yetkinlik, güvenlik-istikrar ve hizmete adanma olduğu görülmektedir. Çalışmada ayrıca kültürün bireycilik- toplulukçuluk boyutlarının kariyer çapaları ve kariyer tatmini üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Kariyer değerleri kariyer karar yetkinliği ilişkisinde kültürün aracı etkisini araştıran çalışmaya literatürde rastlanılmamıştır. Willner vd. (2015)’nin Amerika’nın bireyci toplumunda, Çin’in kolektivist ve her iki topluluğun özelliğini de alan İsrail toplumunda kariyer karar verme durumu ve kariyer kararsızlıklarını incelemiştir. Araştırma sonucunda kariyer karar verme yetkinliği ile kariyer zorlukları arasında negatif ilişki gözlemlenmiştir. Ayrıca, kariyer karar verme uyumları puanlarında ortalama en yüksek puanı Amerikalı öğrenciler almışlardır. İkinci sırada İsraili öğrenci grubu yer almakta en son sırada ise Çinli öğrenci grubunun yer aldığı saptanmıştır. Powell ve

Butterfield'in (2013) çalışmasında özellikle erillik boyutu yüksek kültürlerde kişilerin yönetim seviyelerinde yer almak istediği görülmektedir. "Belirsizlik" altında hem gelecekteki tercihleri hem de kariyer seçeneklerini değerlendirmede karar verme zorunluluğunu hissettiklerinde kişiler kariyer danışmanlarına ihtiyaç duyacaklardır (Lapointe vd., 2018: 18). Üniversitelerde kariyer merkezlerinin kurulması ve aktif şekilde faaliyetlerinin artırılması öğrencilerin kariyer değerlerinin, ilgilerinin ve yeteneklerinin farkında olmasını sağlayarak kariyer karar yetkinliklerini de olumlu şekilde etkileyecektir. Araştırmada kariyer değerleri-kariyer karar yetkinliği ilişkisinde ulusal kültür tiplerinden sadece bireycilik ve belirsizlikten kaçınma boyutlarının aracılık etkisi ele alınmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda farklı ulusal kültür tiplerinin aracılık etkisi farklı örneklerde araştırılabilir.

KAYNAKÇA

Altınay, B. (2015). Lise Öğrencilerinde Psikolojik Doğum Sırası İle Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Aktaş, H. (2004). The Importance Of Career Anchor Notion For An Effective Career Planning And An Example Application At Turkish Air Force Undergraduate And Graduate Schools, Marmara Üniversitesi, SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Beck, J., and La Lopa, J.M. (2001). An exploratory application of Schen's career anchors inventory to hotel executive operating committee members. *Hospitality Management*, Vol:20, 15-28.

Birsel, M., İslamoğlu, G., Börü, D. (2009). Kültürel boyutlar içerisinde şekillenen çatışma tarzları, *İşletme Fakültesi Dergisi*. 10 (2), 245-262.

Chang, C., L.H., James, J., J. J., Klein, G., Chen, H. G. (2012). Career anchors and disturbances in job turnover decisions, – A case study of IT professionals in Taiwan., *Information and Management*, 49(6) , 309–319., DOI:10.1016/j.im.2012.08.002.

Coetzee, M., Mogale, P.M, & Potgieter, I. L.(2015). Moderating role of affectivity in career resilience and career anchors. *Journal of Psychology in Africa*, 25(5), 438–447.

Dabić, M., Tipurić, D., Podrug, N.(2015). Cultural differences affecting decision-making style: a comparative study between four countries. *Journal of Business Economics and Management*, 16 (2), 275–289.

Doğan, H. (2010). *Kariyer karar verme grup rehberliği programının 9.sınıf öğrencilerinin kariyer karar verme güçlük düzeylerine etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Fan, J. (2016). The role of thinking styles in career decision- making self-efficacy among university students. *Thinking Skills and Creativity* ,20, 63-73, Doi: 10.1016/j.tsc.2016.03.001.

Gürbüz, S., & Sığı, Ü. (2012). Kariyer çapalarının, temel benlik değerlendirmesi ve kültürel değerler ile ilişkisi: Türkiye ve ABD karşılaştırması. 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26, İzmir.

Gunkel, M., Schlägel, C., Langella, I. M., Peluchette, J.V, Reshetnyak, E. (2013) , “The influence of national culture on business students career attitudes an analysis of eight countries, *Zeitschrift für Personal forschung*, 27 (1), 47-68.

Hardin, J. R., Stocks, M. H., Graves, O.F., (2001). The effect of match or mismatch between the career anchors and the job settings Of cpas: An empirical analysis. *Advances In accounting*, 18, 119-148, doi.org/10.1016/S0882-6110(01)18008-9.

Karakaya, Y.E., Karataş, Ö., Özdenk, Ç., Karataş, F. (2013). Üniversiteli sporcu öğrencilerin kariyer değeri algıları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1), 86-94.

Koçel, T. (2010). *İşletme yöneticiliği*, Beta Basım Yayım Dağıtım.

Lapointe, F. M., Savardb, R., Corff, Y. L.(2018). Intervention components and working alliance as predictors of individual career counseling effect on career decision-making difficulties, *Journal of Vocational Behavior*, 107, 15–24.

Niles, S. G. ve H.-Bowlsbey, J. (2013). Kariyer Bilgileri ve Kaynakları, Aslı Bugay (Çev.), 21. Yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri, Fidan Korkut Owen (Çev. Ed.), Ankara: Nobel.

Niles, S. G. ve H.-Bowlsbey, J.(2013). Kariyer Gelişimi Müdahalelerine Giriş, Fidan Korkut Owen (Çev.), 21. Yüzyılda kariyer gelişimi müdahaleleri. Fidan Korkut Owen (Çev. Ed.), Ankara: Nobel.

Ona, A. (2015). Career Anchors Of Students With Talent In Technical Domains, *Social and Behavioral Sciences*, 191, 407 – 412.

Olcay, A., Düzgün, M. (2016). Turizm Eğitimi Gören Öğrencilerin Meslek Seçimlerinin Kariyer Çapaları İle Uygunluğunun Değerlendirilmesi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24 , (3)-1127-1148.

Öztürk, C. U. (2017). Kariyerde Kuşak vs Toprak: Kariyer Algısında Doğulan Coğrafi konum ve Kuşağın Etkisi, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Ekim, 5(5)-155-163.

Powell , G. N., Butterfield, D. A.(2013). Sex, gender, and aspirations to top management: Who's opting out? Who's opting in?, *Journal of Vocational Behavior*, 82: 30–36, DOI: 10.1016/j.jvb.2012.11.003.

Starica, E. (2012). Predictors for career indecision in adolescence, *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 33, 168 – 172.

Sakal, Ö., Yıldız S. (2015). Bireycilik ve Toplulukçuluk değerleri, Kariyer çapaları ve kariyer tatmini ilişkisi. *Journal of yasas University*, 10/40:6612-6623.

Terzi, A. R. (2000), *Örgüt Kültürü*, Nobel Yayın Dağıtım.

Türkay, O., Eryılmaz, B. (2010). Kariyer değerleri ve kariyer yolu tercihleri ilişkisi: Türk turizm sektöründen örnekler. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 24.

Ulaş, Ö. (2016). *Kariyer kararı verme öz-yetkinliği: bir model testi*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bilim Dalı, Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Willner, T., Gati, I., Guan, Y.(2015). Career decision-making profiles and career decision-making difficulties: A cross-cultural comparison among US, Israeli, and Chinese samples, *Journal of Vocational Behavior*, 88 , 143–153.

Yates, J. F., & de Oliveira, S. (2016). Culture and decision making, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 1-2. DOI: 10.1016/j.obhdp.2016.05.003.

Yüksel, M. (2013), Örgütsel Politika, Hofstede'in Örgüt Kültürü Boyutları, İş Tutumları ve İş Çıktıları ilişkisi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora tezi.