

ÖĞRENCİLERİN KARIYER DEĞERLERİNİ ETKİLEYEN UNSURLARIN TESPİTİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: BİREYSEL DEĞERLER

Oğuz BAŞOL¹ Erkan BİLGE² Şerife KUZGUN³

ÖZET

Meslek Yüksekokulları ilgili alanda eğitim verdikleri sektörlere ara eleman yetiştirme amacını üstlenmiş eğitim kurumları olarak tanımlanmaktadır. Bu amaç ile yetişmiş olan öğrencilerin işlerini özümserenek yapılabilmesi için; mesleğin gereği olan kişilik tipi ile öğrencilerin sahip olduğu kariyer değerleri arasındaki benzerlik ve farklılıklar incelenmesi önemli konuların başındadır. Kariyer değerleri aşamasında birey, ancak kişisel özellikleri, ilgileri, beklentileri, yetenekleri, kurumun fiziki koşullarından tatmin olma gibi faktörleri göz önünde bulundurarak seçim yaptığı zaman işi ile ilgili tatmine ulaşabilmektedir. Bu araştırma Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz Meslek Yüksek Okulu'nda sosyal ve teknik programlarda öğrenim gören öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen, bireysel değerler, kurumun fiziki durumu ve öğrencilerin yaşam tatminleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemektedir.

A RESEARCH FOR DETERMINING OF CAREER VALUES OF STUDENTS: PERSONAL VALUES

ABSTRACT

Vocational colleges are defined as educational institutions which undertake the purpose of training intermediate staff (qualified workers) for sectors in which areas they provide training. Similarities and differences between job qualifications and students' career values is the main research topic for the students who trained with these purposes to work assimilating. It's only possible for an individual at the stage of career values to satisfy by taking personal characteristics, interests, skills and physical conditions of institute into consideration while making a choice. This research has been analyzing the relations between personal values, physical condition of the institute, life satisfaction and demographic characteristics of the students who get training in Lüleburgaz Vocational College, Kırklareli University.

1. Giriş

Günümüzde Türkiye'nin ve özellikle Avrupa Bölgesi'nin önemli sosyal sorunlar yaşadığı bilinmekte ve bu sosyal sorunların başında işsizlik gelmektedir. Ülkeler işsizlikle mücadele etmek için aktif ve pasif istihdam politikaları tasarlamakta, teşviklere başvurmakta ve eğitimin kalitesini artırıcı önlemler almaktadırlar. Sosyal politika yazınında da sıkça değinildiği üzere işsizlikle mücadelenin temel ayaklarından biri de nitelikli işgücü yetiştirilmesi olmaktadır. ILO'nun verilerine göre dünya üzerinde yaklaşık olarak bir milyar genç yaşamakta, bunların % 89'u gelişmekte olan ülkelerin nüfusları içinde yer almaktadır. Bu gençlerin yaklaşık olarak 657 milyonu işgücünde yer alırken; 85 milyonu işsiz kalmaktadır (%13 dolayında). Çalışanların 300 milyona yakın kısmı ise; yoksulluk sınırının üzerinde yaşamaktadır. Bir başka ifade ile çalışan gençlerin % 55'i çalışan yoksul olarak nitelenmektedir (www.ilo.org/youth).

Türkiye için durum incelendiğinde: ülke nüfusunun yaklaşık %50'si 30 yaş altı kişilerden oluşmaktadır. Diğer yandan hâlihazırda yükseköğretimde öğretim gören öğrenci sayısı 3,7 milyon olarak rapor edilmekte ve yükseköğrenime kayıtlı aktif öğrenci sayısı nüfusun %5'lik kısmına denk düşmektedir (Serbest, 2011: 67).

¹ Öğretim Görevlisi, Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz Meslek Yüksek Okulu, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, oguzbasol@kirkclareli.edu.tr

² Öğretim Görevlisi, Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz Meslek Yüksek Okulu, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, erkanbilge@kirkclareli.edu.tr

³ Öğretim Görevlisi, Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz Meslek Yüksek Okulu, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, serife.erdun@kirkclareli.edu.tr

Tablo 1. Türkiye ve Diğer Bazı Ülkeler İçin Genel ve Genç İşsizlik Oranları

	Türkiye		ABD		İngiltere		Almanya	
	Genel	Genç	Genel	Genç	Genel	Genç	Genel	Genç
2004	11.1	20.6	5.6	11.8	4.7	10.9	10.4	12.6
2005	10.9	19.9	5.1	11.3	4.7	12.2	11.3	15.2
2006	10.5	19.1	4.7	10.5	5.4	13.9	10.4	13.6
2007	11.2	20.0	5.8	10.5	5.4	14.4	7.6	11.7
2008	11.2	20.5	5.8	12.8	5.4	14.1	7.6	10.4
2009	14.3	25.3	9.4	17.6	7.8	18.9	7.8	11.
2010	11.9	21.7	9.6	18.4	7.9	19.3	7.2	9.7
2011	10.5	18.4	9.1	17.3	8.0	20.0	6.0	8.5
	İspanya		İtalya		İrlanda		İsviçre	
	Genel	Genç	Genel	Genç	Genel	Genç	Genel	Genç
2004	11.0	22.0	8.1	23.5	4.6	9.3	6.6	16.6
2005	9.2	19.7	7.8	24.0	4.8	9.7	4.5	8.8
2006	8.6	17.9	6.9	21.6	4.7	9.8	4.1	7.7
2007	11.4	18.2	6.8	20.3	5.8	10.0	3.4	7.1
2008	11.4	24.6	6.8	21.3	5.8	12.5	3.4	7.0
2009	18.1	37.9	7.9	25.4	12.2	25.9	4.2	8.4
2010	20.2	41.6	8.5	27.9	13.9	28.7	8.5	7.8
2011	21.8	46.4	8.5	29.1	14.6	30.3	7.6	7.7

Kaynak: OECD İşsizlik Göstergeleri

Tablo 1'deki sonuçlar genç işsizliğin küresel bir problem olduğunu vurgular niteliktedir. Türkiye son 6 yılda genç işsizlik oranını bir nebze düşürmüş de olsa, hala dünya ortalamasını yakalayabilmiş durumda değildir. Diğer yandan Almanya ve İsviçre gibi ülkeler geliştirdikleri politikalar ile genç işsizliğinin önüne geçmeyi başaramıştır. Ancak Güney Avrupa ülkeleri (İtalya, İspanya ve Yunanistan) başta olmak üzere ABD ve İngiltere gibi ülkelerde dahi genç işsizliği önemli problemlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 2a. Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Okur-Yazar Olmayanlar	4,3	4,9	4,8	5,2	6,3	8,0	6,0	4,6
Lise Altı Eğitimliler	9,7	10,1	9,8	9,8	10,7	13,9	11,6	9,3
Lise	14,7	13,9	14,0	13,9	14,1	18,0	15,9	12,6
Mesleki veya Teknik Lise	16,0	13,6	11,8	12,0	11,7	15,6	13,2	11,0
Yükseköğretim	12,2	10,0	9,6	9,7	10,3	12,1	11,0	10,4

Kaynak: TÜİK (2012b) Eğitim durumuna göre işsizlik oranları (%)

Tablo 2b. 2011 Yılında Türkiye'de İstihdam Edilenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

2011 Yılı	Kent (Bin)	Kır (Bin)	Toplam (Bin)
Okuma yazma bilmeyen	270	877	1147
Lise altı eğitimliler	7968	6257	14224
Lise ve dengi meslek okulu	3740	990	4730
Yüksek öğretim	3530	479	4009
Toplam	15508	8603	24110

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2011

Tablo 2a, Türkiye'de eğitim durumuna göre işsizlik oranlarını göstermekte, tablo 2b ise 2011 yılında istihdam edilenlerin eğitim durumuna göre dağılımını göstermektedir. Bu iki tablo birlikte yorumlanırsa anlam kazanmaktadır. Tarihsel perspektif ile Türkiye'nin işgücü analizine bakıldığında istihdam edilenlerin eğitiminde bir artış görülecektir ve bu artışın en çok gerçekleştiği alan yükseköğretim mezunlarında oluşmaktadır. Nitekim okuma yazma bilmeyenlerde çok düşük görülen işsizlik oranı, okuma yazma bilmeyen sayısının azalması ve ancak kırdaki çalışan ücretiz aile işçisi olma statüsüyle bu denli az

olarak hesaplanmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde sağlıklı bir ekonominin devam edebilmesi adına nitelikli personelin yetiştirilmesi hayati önem taşımaktadır. Bu bağlamda Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı'nda Türkiye'nin avantajlı ülkeler konumunda sınıflandırılması tesadüf değildir (İŞKUR, 2012: 24). Buna bağlı olarak sanayi ya da hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin ara eleman ihtiyacının tüm personel ihtiyacı içinde önemli bir payı olduğu bilinmektedir. Nitelikli ara eleman yetiştiren kurumlar ise meslek yüksekokullarıdır. Dolayısıyla bu erek doğrultusunda yetiştirilecek ara elemanların kariyer değerlerinin bireysel değerleriyle örtüşmesi oldukça önemlidir. Diğer önemli unsurlar ise; öğrencilerin yaşam beklentileri, kurumun fiziki durumunun yeterliliği olmaktadır. Bu bağlamda kariyer değerlerinin, bireysel değerlerin, ergonomi algısının ve öğrencinin beklentilerinin kuramsal olarak incelenmesi ve aralarındaki ilişkinin ortaya çıkarılması önem taşımaktadır.

2. Kariyer Kavramı ve Kariyer Değerleri

Kariyer kavramı incelendiğinde; yükselme olanakları, ücret ve iş tatmini gibi konuları içinde barındıran çok boyutlu bir yapıdadır. Yapılan araştırmalar bireyin kariyer değerlerinin, bireysel değerler ile şekillendiğini ortaya koymaktadır (İmamoğlu vd, 2004: 170). Son yıllarda kariyer kavramı içinde ortaya atılan yeni düşünceler de vardır ve bunların en yaygın olarak kullanılanı: "Edgar Schein" tarafından geliştirilen "Kariyer değerleri (career anchors)" kavramıdır. Schein bu kuramı, Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde 1961 yılında başlatılan bir araştırma sonucunda oluşturmuştur. 12 yıl süren bu çalışmalarda, 44 yüksek lisans programı mezunu öğrenci ile derinlemesine mülakatlar yürütülmüş ve bireylerin kariyer tercihlerinin altında yatan nedenler araştırılmıştır (Yarnall, 1998: 57). Günümüz kariyer değerleri kavramı ise, kariyerlerinin farklı aşamalarında bulunan yüzlerce kişi ile yapılan mülakatlar sonucu oluşmuştur (Evans, 1996: 609).

Schein'a göre, kariyer değerleri, bir bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri, güdü ve ihtiyaçlarından oluşan bir benlik kavramıdır. Kişiyi özgü özelliklerden oluşan bu birleşim, bireyin kariyer seçiminde etkili olmaktadır (Schein, 1980: 78). Kariyer değerlerini işinde kullanabilen kişi işini mutlu bir şekilde severek gerçekleştirmekte ve böylece şirket bağlılığı yüksek olmaktadır (Pinnington ve Edwards, 2000: 96). Schein, özellikle kariyer seçimi ile kariyer değerleri uyumlu olan bireylerin, iş tatmini, terfi, işte istikrar, verimlilik ve psikolojik olarak kendini iyi hissetme gibi pozitif sonuçlar alacağı üzerinde durmaktadır (Feldman, Bolino, 1996: 91). Schein'in geliştirdiği kariyer değerleri aşağıdaki gibidir.

- a. **Teknik/Fonksiyonel:** Bu değer in öne çıktığı kişilerde uzmanlık alanında derinleşme ve büyüme, örgütte yükselmekten daha önemlidir.
- b. **Yönetimsel:** Diğer kişilerin ve grupların organizasyonu ve yönetilmesi, ortak amaçlara ulaşma yolunda analiz, problem çözme, zor durumlarda hızlı ve çabuk karar alma yeteneklerinin baskın olduğu kariyer değeridir.
- c. **Güvenlik ve İstikrar:** Örgütte kalma ve istikrar konularında güven arayışı, bu değere sahip kişilerin önemsendiği konulardır. İş ve istihdam güvenliği kariyer seçiminde belirleyici bir etkiye sahiptir. Kamu sektörü daha caziptir.
- d. **Bağımsızlık:** Özgür hareket edebilmek ve bağımsız çalışmak önemlidir. Bu kişiler örgütlerde uzun süre çalışmadıkları gibi, kendi firmalarını kurmak veya danışmanlık yapmak için işten ayrılırlar.
- e. **Girişimcilik:** Yeni ürün ve hizmet üretmek, bilgi ve becerilerini bu amaç için kullanmak ya da yeni işletmeler kurmak ve yeni projeler geliştirmek, bu kariyer değerinin önemli özellikleridir. Bu kişilik kendi kendini karakterize eder.
- f. **Saygınlık (Hizmet ve Bir Amaca Kendini Adama):** Bireysel ve sosyal değerlerini geliştirmeye yönelik faaliyetlere yönelme, başkalarına yardım bu değeri yansıtan özelliklerdir.
- g. **Rekabet (Saf Meydan Okuma):** Çözülemeyen problemleri çözmek, önemli rakip ya da düşman karşısında kazanmak gibi büyük engellerin üstesinden gelmek, rekabetten hoşlanmak bu değer in önemli özellikleridir.
- h. **Özel Yaşam (Yaşam Tarzı):** Bu değere sahip bireyler, iş ve aile yaşantısı arasında denge kuracak bir kariyeri tercih ederler. Aile yaşamı ve değerlerine saygı gösteren bir örgütte çalışmak isterler, kariyeri yaşamın bir parçası olarak görürler (Erdoğan, 2003: 18).

Teknik/fonksiyonel, yönetimsel ve girişimcilik kariyer değerleri bireyin mesleki yeteneklerine dayanmaktadır ve işin tipi ile ilgili değerlerdir. Özel yaşam, bağımsızlık, güvenlik ve istikrar değerleri bireyin güdüleri ve ihtiyaçlarına dayanmaktadır. Bu değerler, bireysel arzular ve kişisel hayat ile tutarlı bir iş

ortamını gerektirmektedir. Rekabet ve saygınlık değerleri ise bireyin değer yargıları ile ilgilidir. Bu kariyer değerleri, örgüt kültürü ve meslek ile tutarlı bir kişilik üzerine odaklanmaktadır (Feldman, Bolino, 1996: 96).

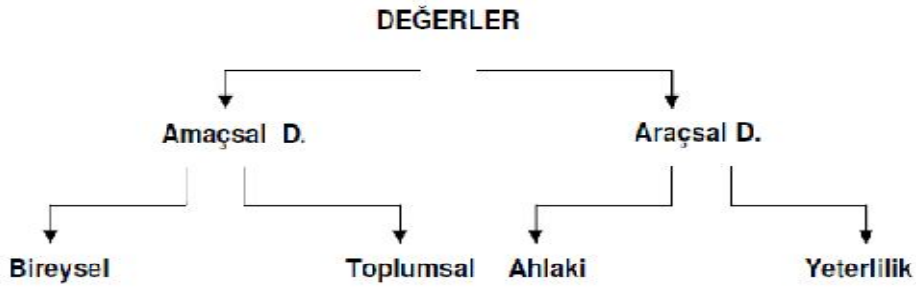
3. Bireysel Değerler

Bireysel değerler bireylerin sahip olduğu, hayatta önemli olarak saydığı ideallerini gerçekleştirmek için yaptığı seçimleri ifade etmektedir. Değerin soyut bir kavram olması, bilim insanlarının değeri farklı şekillerde açıklaması ve sınıflandırması ile sonuçlanmıştır (Koca, 2009: 68). Bu çalışmada ise Rokeach'ın değerler ayrımından söz edilecektir

Her insan bir değer ve değerler sistemine sahiptir diyen Rokeach, değerler sisteminin de kendi içerisinde hiyerarşik bir yapıya sahip olduğunu, bireysel ve toplumsal değişmeler sonucu ancak yeni değerlerin hiyerarşik yapıya giriş yapabileceğini ve bu durumların çok fazla sıklıkla gerçekleşmeyeceğini savunmaktadır. Bu nedenle kültürel yapı içerisinde oluşmuş olan değerlerin, toplum ve bireylerin karakteristik özelliklerini yansıttığını belirten Rokeach değeri, bireysel veya sosyal bakımdan belirli bir davranış biçiminin veya var olma amacının, buna ters bir davranış biçimi ya da yaşam amacına nispeten tercih edildiği, değişmesi zor olan kalıcı bir inanç olarak değerlendirmektedir. Varoluş amacını yansıtan *amaçsal değerler* arasında: konforlu bir hayat, başarı duygusu, gerçek dostluk, güzellikler içinde bir dünya, özgürlük, sosyal kabul görmürlük ve akıl gibi kavramlar bulunmaktadır. Amaca ulaşmak için araç olarak kullanılan herhangi bir davranış biçimini yansıtan *araçsal değerler* arasında ise; bağımsız, sevecen, yaratıcı, itaatkâr, tertipli, hırslı ve cesur olmak gibi davranışlar vardır. Rokeach değer üzerine yapmış olduğu çalışma da Amerikan gençlerinin değerlerindeki farklılıkların sebeplerini, demografik etkenlere bağlamıştır. Ayrıca yapmış olduğu diğer araştırmalarda da kültürün değerler üzerinde çok etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır (Kuvan, 2007: 117-119).

Rokeach'a göre bir çocuk olgunlaştığı zaman, bir değer diğer değerlerle rekabet ettiği sosyal ortamlarda bulunmaktadır. Örneğin " başarı için gayretli olmak mı, dürüst kalmak mı, bağımsızlık mı, itaatkâr olmak mı, kendine öz saygı için çaba harcamak mı, sosyal çevrede kabul görmek mi iyidir?" gibi sorunlar ya da sorular karşısında seçim yapmak durumunda kalmaktadır. Yaptığı seçimler sonucunda elde ettiği tecrübeler doğrultusunda yetişkinliğe doğru ilerlemekte ve kendi bireysel değerlerini öncelik ya da önem sırasına göre sıralamaktadır (Rokeach, 1973, 6).

Tablo 4. Rokeach Değerler Sistemi



Tablo 4, Rokeach'ın değerler sistemi ayrımı hakkında bilgiler vermektedir. Bu araştırma için Rokeach (1973) tarafından geliştirilen değerler ölçeğinin amaçsal kısmı kullanılmış ve buradaki ayrım Feather'in (1991) yapmış olduğu sınıflandırma doğrultusunda değerlendirilmiştir. Buna göre amaçsal değerlerin bireysel kısmında 5 ana boyut vardır. Bu boyutlar; başarıma, bireysellik (hazcılık), evrensellik, sükûnet ve olumlu olma değerleridir.

- a. **Başarıma:** Toplumsal standartları temel alan başarı yönelimini, başarılı, yetkin, hırslı ve sözü geçen biri olma isteğini temsil etmektedir.
- b. **Bireysellik (Hazcılık):** Toplumsal standartların ötesinde bireysel hazzı ve zevki ilke olarak edinmeyi ve hayattan tat almayı temsil etmektedir.
- c. **Evrensellik:** Anlayışlı, hoşgörülü olma, tüm insanların ve doğanın iyiliğini gözetme değeridir. Bu değer; açık fikirli, erdemli olmayı ve toplumsal adaleti temsil etmektedir.
- d. **Sükûnet:** Toplumda var olan ilişkilerin ve kişinin kendi huzurunun sürekliliğini temsil eden değerdir.

e. **Olumlu olma:** Bireyin yakın olduğu kişilerin ve içinde yaşadığı toplumun iyiliğini gözetme ve geliştirmeye çalışmasını temsil etmektedir (Koca, 2009: 74-75).

Rokeach'ın ileri sürdüğü bu değerler her bir bireyde ayrı önem sırasına göre şekillenecektir. Kimi için olumlu olma en önemli bireysel değer olurken kimileri için bireysellik vazgeçilmez nitelikte olabilecektir.

4. Yaşam Tatmini

Bireylerin yaşam kalitesi bir bütün olarak değerlendirildiğinde bireyin elde ettiği pozitif değer yaşam tatmini olarak adlandırılmaktadır. Başka bir ifadeyle yaşam tatmini bireyin devam ettirdiği yaşamı ne kadar sevdiği ile ilgilidir (Keser, 2005: 55; Saris vd., 1996:202). Hem bir tepki hem de bir tutum olarak değerlendirilen yaşam tatmini, bireyin iş dışı yaşamı hakkındaki genel duygusal tepkisi olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda yaşam tatmini bireyin hayata karşı tutumudur (Özdevecioğlu, 2003: 697; Özdevecioğlu, 2004: 213-214). Günlük yaşamdan mutluluk duymak, yaşamı anlamlı bulmak, amaçlara ulaşma konusunda uyum, olumlu bireysel kimlik, bedensel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi, ekonomik güvenlik ve olumlu sosyal ilişkiler kurmak bireylerin yaşam tatminini etkileyen etmenler olarak sıralanmaktadır (Schmitter, 2003; Dağdelen, 2008, 12; Otacıoğlu, 2008). Bu bağlamda yaşam tatmini ile ilgili unsurların bireylerin kariyer değerleri ile ilişkili olduğu görülmektedir.

5. Yöntem

Katılımcılar rassal seçim tekniklerine göre belirlenmiştir. Buna göre meslek yüksekokulu bünyesindeki bölümler; bölümdeki öğrenci sayıları ve cinsiyete göre dağılımlarının tam listesi alınmıştır. Oluşturulan örneklem çekme işleminde 3098 öğrenci numara sırasına göre dizilmiş ve bölümler bağlamında rassal örneklem seçim tekniğine göre ve bölüm içindeki kız erkek öğrenci dağılımına göre oluşturulmuş toplamda 356 öğrencinin katılımı ile tamamlanmıştır.

Öğrencilerin kariyer yönelimlerini ölçmek adına Schein'in geliştirmiş olduğu ve Aktaş (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan kariyer boyutları ölçeğinin bir bölümü kullanılmıştır. Bu ölçeğin orijinal halinde 27 soru bulunmaktadır ancak bu çalışmada her bir kariyer boyutunu temsilen 2 soru seçilmiş ve 16 soruya ilişkin değerlendirme yapılmıştır. 16 soruya ilişkin içsel tutarlılık oranı 0,76 olarak gerçekleşmektedir. Ölçekte yer alan sorular 5'li likert tipi değerlendirme ile ölçülmüştür (1- kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3- kararsızım, 4- katılıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum). Her bir faktöre ait hesaplama ise faktöre ilişkin değerlerin toplamı alınarak yapılmıştır.

Bireysel değerler ile ilgili anket maddeleri Rokeach (1973) tarafından geliştirilen değerler anketinden alınmıştır. Değerler anketinin 18 maddelik amaçsal değerler bölümü çalışma içinde yorumlanmış ve Feather (1991) tarafından yapılan sınıflandırma ile 5 boyutta incelenmiştir. Bunlar sükûnet, evrensellik, başarıma, olumlu olma ve bireysellik (hazcılık) değerleridir. 18 değere ilişkin içsel tutarlılık oranı 0,82 olarak hesaplanmaktadır. Ölçekte yer alan sorular 5'li likert tipi değerlendirme ile ölçülmüştür (1- kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3- kararsızım, 4- katılıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum). Her bir faktöre ait hesaplama ise faktöre ilişkin değerlerin ortalaması alınarak yapılmıştır.

Ergonomi algısına yönelik değerlendirmeler 5'li likert tipi değerlendirme ile ölçülmüş (1- kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3- kararsızım, 4- katılıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum) ve ölçeğe ilişkin içsel tutarlılık oranı 0,869 olarak hesaplanmıştır. Faktöre ait hesaplama için tüm soruların (10 soru) ortalaması alınmıştır.

Yaşam tatminine yönelik değerlendirmeler Diener, Emmans, Lørsen ve Giffin (1985) tarafından geliştirilen, 5 maddeden oluşan 7'li likert tipinde ölçülen (1-hiç katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3- biraz katılmıyorum, 4- kararsızım, 5- biraz katılıyorum, 6- katılıyorum, 7- tamamen katılıyorum) öznel iyilik durumunu ölçen bir skala ile değerlendirilmiştir. Ölçeğin içsel tutarlılık oranı 0,785 olarak hesaplanmaktadır. Faktöre ait hesaplama için 5 sorunun ortalaması alınmıştır.

6. Bulgular

Tablo 5. Kimlik Sorularına İlişkin Bulguları Sunmaktadır

Tablo 5. Kimlik Sorularına İlişkin Bulgular

Değer	Frekans	Yüzde (%)		
Cinsiyet			Anne Eğitim Durumu	
Kadın	133	37,4	İlköğretim	273 76,7
Erkek	223	62,6	Lise	58 16,3
Bölüm			Ön Lisans	11 3,1
Büro Yönetimi	34	9,6	Lisans	9 2,5
Pazarlama	22	6,2	Yüksek Lisans ve	5 1,4
Muhasebe	39	11,0	Üstü	
Grafik	30	8,4	Baba Eğitim Durumu	
Kimya	45	12,6	İlköğretim	215 60,4
Otomotiv	35	9,8	Lise	112 31,5
Elektrik	77	21,6	Ön Lisans	8 2,2
Tekstil	35	9,8	Lisans	15 4,2
Bilgisayar	39	11,0	Yüksek Lisans ve	6 1,7
Program Bazında Bölüm			Üstü	
Sosyal Programlar	95	26,7	Toplam	
Teknik Programlar	261	73,3	356	%100
Sınıf				
1.Sınıf	185	52,0		
2.Sınıf	171	48,0		

Buna göre: katılımcıların %37,4'ü kız; %62,6'sı erkektir. Anketi tamamlayan öğrencilerin; %21,6'sı elektrik; %12,6'sı kimya; %11'i bilgisayar ve %11'i de muhasebe bölümü öğrencisidir. Öğrencilerin %26,7'si sosyal bölümlere; %73,3'ü de teknik bölümlerde eğitim görmektedir. Katılımcıların anne ve babalarının eğitim durumlarına ilişkin bulgular ise; anne (%76,7 İlköğretim; %16,3 Lise) ve babaların (%60,4 İlköğretim; %31,5 Lise) yoğun olarak ilköğretim ve lise düzeyinde eğitim sahibi olduklarını göstermektedir. Katılımcıların yaşlarının ortalaması: 20±1,81 (17 ile 32 arasında değişmektedir) ve aylık harcama tutarı ortalaması ise (70 ile 2.000 TL arasında değişmektedir) 495±248 TL olarak gerçekleşmektedir.

Tablo 6, öğrencilerin kariyer değerlerine ilişkin bulguları göstermektedir. Buna göre en yüksek kariyer değerleri "özel yaşam" ve "güvenlik-istikrar" olurken; en düşük kariyer değerleri "saygınlık" ve "teknik - fonksiyonel" olarak sonuçlanmaktadır.

Tablo 6. Kariyer Değerlerine İlişkin Ortalamalar

Kariyer Değerleri	Ortalama	Standart Sapma
Özel Yaşam	9,01	1,38
Güvenlik – İstikrar	8,67	1,74
Yönetimsel	8,43	1,67
Girişimcilik	8,34	1,75
Bağımsızlık	8,31	1,62
Rekabet	8,2	1,88
Saygınlık	8,03	1,86
Teknik – Fonksiyonel	7,34	2
Cronbach Alpha	16 Madde	0,764

Kariyer değerlerine ilişkin yapılan analizler sonrasında tüm değişkenlerin normal dağılmadığı saptanmıştır. Buna göre yapılacak analizlerde parametrik olmayan analiz yöntemleri kullanılacaktır.

Tablo 7. Kariyer Değerlerinin Cinsiyete Göre Analizi

Boyutlar	Kız	Erkek	Test Tipi	Test Değeri	P Değeri
Girişimcilik	8,30±1,80	8,35±1,73	MW-U	14650	0,844
Bağımsızlık	8,00±1,73	8,49±1,57	MW-U	12097	0,003*
Yönetimsel	8,42±1,71	8,43±1,66	MW-U	14776	0,953
Teknik - Fonksiyonel	7,26±2,04	7,38±1,98	MW-U	14275	0,550
Güvenlik - İstikrar	8,87±1,68	8,54±1,77	MW-U	13145	0,055
Özel Yaşam	9,00±1,51	9,01±1,29	MW-U	14413	0,631
Saygınlık	8,00±2,00	8,04±1,77	MW-U	14601	0,804
Rekabet	8,20±1,83	8,19±1,92	MW-U	14609	0,877

MW-U: Mann Whitney U testi

Tablo 7, kariyer değerlerinin cinsiyete göre bir farklılaşma oluşturup oluşturmadığına ilişkin analiz sonuçlarını göstermektedir. Buna göre; kariyer değerleri ile cinsiyet arasındaki farklılaşmayı tespit etmek için “independent sample t test”in parametrik olmayan versiyonu “Mann Whitney U” testi kullanılmıştır. Buna göre yalnızca bağımsız iş yapma kariyer değeri cinsiyet bağlamında farklılaşma göstermektedir. Buna göre erkek öğrencilerin bağımsız iş yapma kariyer değeri ortalaması, kız öğrencilerin bağımsız iş yapma kariyer değeri ortalamasından yüksektir.

Öğrencilerin eğitim aldığı programlar teknik programlar (grafik, kimya, otomotiv, elektrik, tekstil, bilgisayar) ve sosyal programlar (büro yönetimi ve yönetici asistanlığı, pazarlama, muhasebe) olarak iki ana dalda toplanmıştır. Yapılan analiz sonrasında (MW-U) hiçbir kariyer değerinde öğrencinin eğitim aldığı program bir farklılaşma nedeni olarak görülmemiştir. Diğer bir analiz de öğrencinin kaçınıcı sınıf öğrencisi olduğuyla ilgilidir. Öğrencinin bulunduğu sınıf (1. Sınıf ya da 2. sınıf) ile kariyer değerleri arasında bir farklılaşma olup olmadığına ilişkin yapılan analizde (MW-U) hiçbir farklılaşma bulgusuna rastlanmamıştır.

Bireysel değerlere ilişkin yapılan analizler sonrasında tüm değişkenlerin normal dağılmadığı saptanmıştır. Buna göre yapılacak analizlerde parametrik olmayan analiz yöntemleri kullanılacaktır.

Tablo 8. Bireysel Değerlere İlişkin Ortalamalar

Bireysel Değerler	Ortalama	Standart Sapma
Evrensellik	4,57	0,64
Başarma	4,47	0,60
Bireysellik	4,34	0,67
Sükûnet	4,12	0,63
Olumlu Olma	4,08	0,79
Cronbach Alpha	18 Madde	0,869

Tablo 8, bireysel değerlerin cinsiyete göre farklılaşmaya sahip olup olmadıklarını ilişkin analiz sonuçlarını göstermektedir. Buna göre; bireysel değerler ile cinsiyet arasındaki farklılaşmayı tespit etmek için “independent sample t test”in parametrik olmayan versiyonu “Mann Whitney U” testi kullanılmıştır. Buna göre öğrencilerin en kuvvetli bireysel değeri evrensel olmaları şeklinde gerçekleşmektedir. Diğerleri ise sırayla; başarma, bireysellik, olurken en düşük rapor edilen bireysel değer olumlu olma şeklinde gerçekleşmektedir.

Tablo 9. Bireysel Değerlerin Cinsiyete Göre Analizi

Boyutlar	Kız	Erkek	Test Tipi	Test Değeri	P Değeri
Sükûnet	4,05±0,66	4,16±0,61	MW-U	13516	0,161
Bireysellik	4,32±0,66	4,36±0,69	MW-U	13919	0,393
Başarma	4,50±0,57	4,46±0,62	MW-U	14673	0,865
Evrensellik	4,65±0,61	4,51±0,65	MW-U	12540	0,008**
Olumlu Olma	3,85±0,71	4,21±0,81	MW-U	10434	0,000**

MW-U: Mann Whitney U testi

** p<0,01

Tablo 9, bireysel değerlerin cinsiyete göre farklılaşmasının sonuçlarını göstermektedir. Buna göre sükûnet, bireysellik ve başarıma değerlerinde cinsiyet faktörü istatistikî olarak anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Evrensellik ve olumlu olma değerleri ise cinsiyete göre farklılaşan değerler olarak karşımıza çıkmaktadır. Evrensellik değeri incelendiğinde katılan kız öğrencilerin, erkek öğrencilere kıyasla daha evrensel bir değer yapısı sistemine sahip olduğunu söylemek mümkündür. Böylece kız öğrencilerin erkek öğrencilerden daha anlayışlı, hoşgörülü ve toplumsal adaleti savunan değerlere sahip olduğu söylemek mümkün olacaktır. Olumlu olma değeri incelendiğinde ise erkek öğrencilerin kız öğrencilere kıyasla daha olumlu görüşlere sahip olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre erkek öğrenciler arkadaş çevrelerinin ve genel olarak toplumun iyiliğini gözeten değerlere kız öğrencilerden daha çok önem göstermektedir.

Tablo 10. Yaş, GNO ve Harcama Değişkenleri ile Kariyer Değerleri Arasındaki Korelasyonlar

<i>Kariyer Değerleri</i>	<i>Yaş</i>	<i>GNO</i>	<i>Harcama</i>
<i>Girişimcilik</i>	0.108*	0,058	0,010
<i>Bağımsızlık</i>	-0,008	-0,099	0,092
<i>Yönetimsel</i>	0,048	0,000	0,076
<i>Teknik – Fonksiyonel</i>	0,088	-0,006	-0,007
<i>Güvenlik – İstikrar</i>	-0,049	0,010	-0,066
<i>Özel yaşam</i>	0,065	0,042	0,050
<i>Saygınlık</i>	0,063	0,029	0,074
<i>Rekabet</i>	0,041	-0,098	-0,030

Tablo 10, yaş, GNO (Genel Not Ortalaması) ve aylık harcama değişkenleri ile kariyer değerleri arasındaki korelasyonu göstermek üzere tasarlanmıştır. Buna göre yalnızca girişimcilik ile yaş arasında pozitif yönlü düşük anlamlı bir ilişki vardır. Diğer değişkenler istatistikî olarak bir ilişki içinde değildir.

Tablo 11. Yaş, GNO ve Harcama Değişkenleri ile Bireysel Değerler Arasındaki Korelasyonlar

<i>Bireysel Değerler</i>	<i>Yaş</i>	<i>GNO</i>	<i>Aylık Harcama</i>
<i>Sükûnet</i>	0,062	-0,006	0,038
<i>Bireysellik</i>	0,008	-0,015	0,019
<i>Başarıma</i>	0,105(*)	0,052	0,022
<i>Evrensellik</i>	0,094	0,122(*)	-0,069
<i>Olumlu Olma</i>	-0,020	-0,132(*)	-0,001

Tablo 11, bireysel değerler ile yaş, genel not ortalaması (GNO) ve aylık harcama değişkenleri arasındaki korelasyonları göstermektedir. Buna göre 3 anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İlki yaş ile başarıma güdüsü arasındadır. Bu iki değişken arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki vardır. Öğrencilerin yaşları arttıkça başarıya atfettikleri anlam da artmaktadır. Diğer bir ilişki evrensellik değeri ile genel not ortalaması değişkenleri arasındadır. Buna göre bu iki değişken arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki vardır. Diğer bir ifade ile genel not ortalaması daha yüksek olan öğrencilerin evrensel değerleri daha yüksek olmaktadır. Son anlamlı ilişki ise genel not ortalaması ile olumlu olma değeri arasında gerçekleşmektedir. Bu iki değişken arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki vardır. Öğrencilerin genel not ortalaması arttıkça, olumlu olma değerine verilen önem azalmaktadır.

Tablo 12. Tahmin Edilen Modellerdeki Bağımlı Değişkenler

<i>Model</i>	<i>Bağımsız Değişken</i>
Model 1	Girişimcilik
Model 2	Bağımsızlık
Model 3	Yöneticilik
Model 4	Teknik - Fonksiyonel
Model 5	Güvenlik - İstikrar
Model 6	Özel Yaşam
Model 7	Saygınlık
Model 8	Rekabet

Tablo 12, tahmin edilen regresyon modellerindeki bağımlı değişkenleri göstermektedir. Buna göre her bir modeldeki bağımlı değişken bir kariyer değeri seçilmiş ve ergonomi, sükûnet, bireysellik, başarıma, evrensellik, olumlu olma ve yaşam tatmini bağımsız değişkenleriyle tahmin edilmeye çalışılmıştır. Tablo 13'de buna ilişkin sonuçları göstermektedir.

Tablo 13. Regresyon Modellerine İlişkin Sonuçlar

Model	Değişkenler	B	SH _B	β	t	p	R ²	A-R ²	F	p
1	Sabit	1,056	0,766		1,379	0,169	0,246	0,230	16,188	0,00
	Ergonomi	0,162	0,088	0,087	1,847	0,066				
	Sükûnet	0,438	0,176	0,158	2,483	0,013				
	Bireysellik	0,394	0,156	0,152	2,524	0,012				
	Başarma	0,787	0,189	0,271	4,156	0,000				
	Evrensellik	0,168	0,159	0,061	1,054	0,292				
	Olumlu olma	-0,209	0,119	-0,095	-1,752	0,081				
	Yaşam tatmini	-0,018	0,06	-0,015	-0,3	0,764				
2	Sabit	2,301	0,735		3,132	0,002	0,189	0,173	11,570	0,00
	Ergonomi	-0,038	0,084	-0,022	-0,45	0,653				
	Sükûnet	0,307	0,169	0,12	1,818	0,07				
	Bireysellik	0,314	0,15	0,131	2,098	0,037				
	Başarma	0,512	0,182	0,191	2,819	0,005				
	Evrensellik	0,198	0,153	0,078	1,296	0,196				
	Olumlu olma	0,1	0,115	0,049	0,876	0,382				
	Yaşam tatmini	-0,029	0,058	-0,025	-0,507	0,612				
3	Sabit	2,056	0,74		2,777	0,006	0,232	0,216	15,007	0,00
	Ergonomi	-0,013	0,085	-0,007	-0,154	0,877				
	Sükûnet	0,207	0,17	0,078	1,215	0,225				
	Bireysellik	0,691	0,151	0,278	4,577	0,000				
	Başarma	0,66	0,183	0,237	3,604	0,000				
	Evrensellik	0,013	0,154	0,005	0,086	0,932				
	Olumlu olma	-0,083	0,115	-0,039	-0,719	0,473				
	Yaşam tatmini	-0,026	0,058	-0,022	-0,442	0,659				
4	Sabit	3,665	0,971		3,774	0,000	0,068	0,050	3,651	0,001
	Ergonomi	-0,025	0,111	-0,012	-0,221	0,825				
	Sükûnet	0,464	0,224	0,146	2,077	0,039				
	Bireysellik	0,104	0,198	0,035	0,525	0,6				
	Başarma	0,437	0,24	0,132	1,819	0,07				
	Evrensellik	-0,229	0,202	-0,074	-1,135	0,257				
	Olumlu olma	-0,004	0,151	-0,001	-0,025	0,98				
	Yaşam tatmini	0,111	0,076	0,078	1,456	0,146				
5	Sabit	4,04	0,819		4,935	0,000	0,132	0,115	7,582	0,00
	Ergonomi	-0,18	0,094	-0,098	-1,924	0,055				
	Sükûnet	0	0,188	0	-0,002	0,999				
	Bireysellik	0,465	0,167	0,18	2,785	0,006				
	Başarma	0,39	0,202	0,135	1,927	0,055				
	Evrensellik	0,354	0,17	0,13	2,078	0,038				
	Olumlu olma	-0,003	0,128	-0,001	-0,02	0,984				
	Yaşam tatmini	-0,063	0,064	-0,051	-0,986	0,325				
6	Sabit	3,087	0,596		5,178	0,000	0,265	0,250	17,903	0,00
	Ergonomi	0,106	0,068	0,072	1,552	0,122				
	Sükûnet	-0,116	0,137	-0,053	-0,842	0,4				
	Bireysellik	0,435	0,122	0,212	3,577	0,000				
	Başarma	0,853	0,147	0,372	5,782	0,000				
	Evrensellik	0,119	0,124	0,055	0,959	0,338				
	Olumlu olma	-0,038	0,093	-0,022	-0,406	0,685				
	Yaşam tatmini	0,009	0,047	0,009	0,19	0,85				
7	Sabit	4,097	0,868		4,723	0,000	0,142	0,125	8,223	0,00
	Ergonomi	-0,307	0,099	-0,156	-3,094	0,002				
	Sükûnet	0,206	0,2	0,07	1,031	0,303				
	Bireysellik	0,5	0,177	0,181	2,827	0,005				

	<i>Başarma</i>	0,647	0,215	0,21	3,013	0,003				
	Evrensellik	-0,242	0,18	-0,083	-1,341	0,181				
	Olumlu olma	-0,151	0,135	-0,064	-1,119	0,264				
	Yaşam tatmini	0,121	0,068	0,092	1,781	0,076				
8	Sabit	1,482	0,844		1,756	0,08	0,211	0,195	13,272	0,00
	Ergonomi	0,176	0,097	0,088	1,827	0,069				
	Sükûnet	0,164	0,194	0,055	0,845	0,399				
	Bireysellik	0,745	0,172	0,266	4,327	0,000				
	<i>Başarma</i>	0,646	0,209	0,207	3,098	0,002				
	Evrensellik	0,174	0,175	0,059	0,991	0,323				
	<i>Olumlu olma</i>	-0,39	0,132	-0,164	-2,963	0,003				
	Yaşam tatmini	0,061	0,066	0,045	0,916	0,36				

Kurulan birinci model istatistiki açıdan anlamlıdır (F: 16,188 $p < 0,001$) ve modelin açıklayıcılık gücü %23'dür. İlk modeldeki bağımlı değişken girişimcilik kariyer değeridir. Tahmin edilmiş modelde sükunet, bireysellik ve başarıma değerleri girişimciliği anlamlı biçimde açıklamaktadır. Bu üç değişken girişimciliği pozitif yönde etkilemekte ve en kuvvetli bağımsız değişken başarıma değeri olarak gözükmektedir. Buradan hareketle girişimci olmak isteyen öğrencilerin toplumsal adalet, bireysel tatmin elde etme ve toplumsal normlar eşliğinde başarılı olarak bilinen bir değerler yapısına sahip olması gerektiğidir.

İkinci modelin açıklayıcılık gücü ilk modele göre daha düşüktür (%17,3) ancak sosyal bilimlerde bir değişkene bağımlı onlarca kimi zamana yüzlerce başka değişkenlerin olduğu da bilinmektedir. İkinci modeldeki bağımlı değişken bağımsızlık kariyer değeridir. Model incelendiğinde bireysellik ve başarıma değerlerinin burada da anlamlı olduğu görülmektedir. Modelin görece olarak en çok açıklayıcılığa sahip bağımsız değişkeni "başarma" bireysel değeri olarak hesaplanmaktadır. Dolayısıyla kariyerinde bağımsız iş yapmak isteyen öğrencilerin beklendiği gibi bireysel olarak adım atan ve toplumsal başarıya önem veren bireysel değerlere sahip olması gerekmektedir.

Üçüncü modelin açıklayıcılık gücü %21,6'dır. Burada bağımlı değişken olarak kullanılan kariyer değeri ise yöneticiliktir. İkinci modelde olduğu gibi burada da bireysellik ve başarıma değerleri modelin içindeki anlamlı bağımsız değişkenler olarak hesaplanmıştır. Burada ise ağırlığı ile öne çıkan bireysellik değeri olmuştur. Yönetici olmak isteyen öğrenciler bireysel hedeflerinin tatminini ve toplumsal normlar altında başarılı birer birey olarak anılmayı hedeflemektedir.

Dördüncü model, teknik – fonksiyonel kariyer değerini bağımlı değişken olarak almaktadır. Modelin açıklayıcılık gücü oldukça düşüktür (%5). Modeldeki tek anlamlı bağımsız değişken başarıma bireysel değeri olarak gerçekleşmektedir. Teknikerlik, mühendislik gibi teknik bir kariyere sahip olmak isteyen kişilerde "bir işi başarmış olma" güdüsünün oldukça ileri düzeyde çıkması beklenmektedir. Nitekim modeldeki tek anlamlı değişkenin başarıma değeri olması şaşırtıcı olmamaktadır.

Beşinci modelin açıklayıcılık gücü %11,5 olarak gerçekleşmektedir. Bu modelde bağımlı değişken olarak kullanılan kariyer değeri, güvenlik ve istikrardır. Buna göre modeldeki anlamlı değişkenler bireysellik ve evrensellik olmaktadır. Güvenlik ve istikrar kariyer değerine sahip olan bireylerin iş güvencesine önem verdiği bilinmektedir. Doğal olarak da bu kariyer değerine sahip kişilerin yaşadıkları toplumda sosyal adaletin ve sosyal düzenin sağlanmış olmasına önem göstermeleri beklenmektedir. Bireysellik değeri ise modeldeki görece önemi yüksek olan değişken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Altıncı modelin açıklayıcılık gücü %25'dir. Modeldeki bağımlı değişken özel yaşam kariyer değeridir. Bu modelde de bireysellik ve başarıma anlamlı bağımsız değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Görece olarak başarı değerinin daha önemli olduğunu söylemek mümkündür ve her iki değişken de özel yaşam kariyer değerini pozitif olarak etkilemektedir. Böylece bireysellik ve başarı değerindeki bir artış özel yaşam kariyer değerini de arttıracaktır. Özel yaşamı kariyer değeri olarak gören bireyler çalışacakları kurumlarda işe ve aileye ayıracakları zamanları dengelemek isterler. Böylece hem çalışma hayatına hem de özel yaşamlarına devam edebileceklerdir.

Yedinci model, saygınlık kariyer değerini bağımlı değişken olarak kullanmaktadır. Modelin açıklayıcılık gücü %12,5 olarak gerçekleşmektedir. Bu modelde diğerlerinden farklı olarak bireysellik ve başarıma değerine ilaveten ergonomi algısı da anlamlı bir hal almıştır. Nitekim saygınlık kariyer değerine sahip olan kişilerin kar amacı gütmeyen kurumlarda (örneğin Greenpeace) ve topluma faydalı faaliyetlerde çalışma niyeti vardır. Bu modelde bireysellik ve başarıma saygınlık kariyer değerini pozitif yönde etkilerken ergonomi algısı bunu negatif yönde etkilemektedir. Nitekim topluma faydalı işler yapan bireylerin çalıştıkları mekâna ilişkin algıları önemli değildir. Kurumun fiziksel durumlarından bağımsız olarak

çalıştıklarından dolayı bu değer negatif bir etkide bulunabilmektedir. Göreli olarak en etkili bağımsız değişken başarıma bireysel değeri olarak gerçekleşmektedir.

Son model de ise, rekabet (saf meydan okuma) kariyer değeri bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Modelin açıklayıcılığı %19,5 olarak gerçekleşmektedir. Modelde anlamlı bağımsız değişkenler bireysellik, başarıma ve olumlu olmadır. Buna göre başkalarının çözemediği problemleri çözmek, farklı kurumlara karşı rekabet avantajı elde etme niyeti taşıyan bireylerin önce kişisel istekleri doğrultusunda (bireysellik), başarı odaklı olması beklenmektedir. Nitekim bu bireyler teknoloji ya da yöntem değişikliği yaparak toplumsal gelişmişlik de sağlamaya çalıştığından olumlu olma bireysel değerinin anlamlı değişkenler arasında söylenmesi normal olmaktadır.

Sonuç

Araştırmada, henüz aktif kariyerlerine başlamamış öğrencilerde “özel yaşam” ve “güvenlik-istikrar” kariyer değerlerinin daha ağırlıklı olarak ön plana çıktığı görülmektedir. Öğrenciler sürekli çalışmak yerine iş ve aile hayatı arasında bir dengenin olmasını ve özel hayatlarına daha fazla zaman ayırmayı istemektedirler. Bu da ileride esnek çalışmaya olan ilginin artabileceğine işaret etmektedir. Ayrıca “güvenlik-istikrar” kariyer değerinin de yüksek çıkması iş ve istihdam güvenliğini de ön planda tutulduğunu göstermektedir. Ülkemizde ki genç işsizlik oranının %18’lerde olması bu sonucun ne kadar anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Öğrencilerin en kuvvetli bireysel değerinin “evrensellik” olduğu gözlemlenmiştir. Bu da öğrencilerin hoşgörülü, açık fikirli ve erdemli olmaya daha fazla önem verdiklerini ve toplumsal adalete olan inançlarının fazla olduğunu göstermektedir. Ayrıca evrensellik değerinin kız öğrencilerde erkek öğrencilere göre daha fazla karşılık bulduğu gözlemlenmiş, erkek öğrencilerin de kız öğrencilere göre “olumlu olma” değerine daha fazla önem atfettikleri görülmüştür.

Öğrencilerin yaşları attıkça başarıya atfettikleri değerin de arttığı görülmüştür. Bu durum okul hayatı ilerledikçe öğrenciler de başarı algısının daha fazla arttığı sonucunu ortaya koymaktadır. Ayrıca genel not ortalaması arttıkça öğrencilerde evrensellik değerinin daha yüksek olduğu, buna karşılık olumlu olma değerinin azaldığı gözlemlenmiştir.

Araştırmada sükunet, bireysellik ve özellikle başarıma değerlerinin girişimciliği pozitif yönde etkilediği gözükmektedir. Buradan hareketle girişimci olmak isteyen öğrencilerin toplumsal adalet, bireysel tatmin elde etme ve toplumsal normlar eşliğinde başarılı olarak bilinen bir değerler yapısına sahip olması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Yine “yöneticilik” kariyer değeri ile en fazla etkileşim içinde olan değerlerin bireysellik ve başarı değerleri olduğu görülmüştür. Bu da göstermektedir ki yönetici olmak isteyen öğrenciler bireysel hedeflerinin tatminini ve toplumsal normlar altında başarılı birer birey olarak anılmayı hedeflemektedir.

Son olarak öğrencilerin kariyer değerlerinin birbirleriyle etkileşim içinde olduğu ve keskin çizgilerle birbirlerinden ayrılmayacağı görülmüştür. Bu da öğrencilerin sadece bir kariyer değeriyle sınırlandırılmayacağı, farklı kariyer değerlerine ait özellikleri aynı anda taşıyabileceği gerçeğini ortaya koymaktadır.

Öneriler

Öğrencilerin gerek mesleki tatmin, gerekse yaşam tatmini açısından kendisine ait kariyer değerlerini bilmesi gerekmektedir. Bu bilgi onu gerek doğru mesleği seçmesi ve doğru kariyer hedefleri koyması açısından gerekse bu tercihlerinden dolayı tatmin duygusunun yüksek olması dolayısıyla yaşam tatmini açısından önemlidir. Bu konuda öğrencilere yardımcı olacak en önemli kurum olarak üniversiteler gösterilebilir. Öğrencilere yönelik bu tür araştırmaların sayısının artması konu ile ilgili doğru hedeflerin belirlenmesini kolaylaştıracaktır.

Kısıtlar

Araştırma birkaç yerleşkesi bulunan bir devlet üniversitesinin seçilmiş bir yerleşkesinde gerçekleştirilmiştir ancak genelleştirilmiş sonuçlara ulaşmak için araştırmanın farklı devlet ve vakıf üniversitelerinde de uygulanması gerekmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin “ergonomik yapı” algısı henüz netleşmediğinden dolayı kurumların fiziki durumları hakkında bilgi sahibi öğrencilerin araştırmaya katılımıyla “ergonomi yapı” algısının kariyer değerlerini etkileyen bir değer olup olmadığı araştırılmalıdır. Son olarak da, yaşam tatmini skalası bireyin içinde bulunduğu durumdan anlık etkilenebildiğinden dolayı,

katılımcıların birbirine benzer anlık duruma sahip olan öğrencilerden seçilmesi sonrasında yapılacak araştırmalar için faydalı olacaktır.

Kaynakça

- Aktaş, Hakkı (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, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Dağdelen, M. (2008); Üretim ve Hizmet Sektöründe Çalışan İşçilerde Ruhsal Sağlık Düzeyi, Ruhsal Belirti Dağılımı, Algılanan Sağlık, İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Sosyo Demografik Özelliklerinin Karşılaştırılması. İnönü Üniversitesi, Tıp Fakültesi Uzmanlık Tezi.
- Erdoğan, Nihat (2003); Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Evans Clive (1996); "A Review of Career Anchors in Use", European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (4), sy. 609-615.
- Feldman, Daniel and Bolino, Mark. (1996); Careers within careers: reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences, Human Resource Management Review, Vol. 6 No. 2, pp. 89-112.
- İmamoğlu, Salih Z., Keskin, H., Erat, S. (2004); Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile Tatmini Arasındaki ilişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. C. 11, S.1, sy. 167-176.
- İŞKUR. (2011); "Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı", İŞKUR Yayınları No: 360.
- Keser, Aşkın; (2005); "The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa - Turkey", İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 7 (2), Haziran, ss. 52-63.
- Koca, A. İpek (2009); Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kuvan, Hakan (2007); Türk Girişimcilerinin Yaşam ve Çalışma Değerleri: Malatyalı Girişimciler Üzerine Bir Araştırma. T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Pinnington, Ashly ve Edwards, Tony (2000); Introduction to Human Resource Management, Oxford: Oxford University Press.
- Schein, Edgar H. (1980); Organizational Psychology, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Schein, Edgar H. (1996); "Career Anchors Revised: Implications for Career Development in the 21st Century", The Academy of Management Executive, ABI/INFORM Global, Nov 1996, Vol. 10, Iss. 4.
- Yarnal, Jane (1998); "Career Anchors: results of an organisational study in the UK", Career Development International, Bradford:1998, Vol.3, Iss.2.
- Otacıoğlu, G. S. (2008); "Analysis of Job and Life Satisfaction of Music Teachers". Music Education, The Refereed Scholarly journal of the Muzik Eğitim Yayınları. January, 2008 Year: 1, 1(1), 37-45.
- Özdevecioğlu, Mahmut; (2003), "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini", 11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs, Afyon, ss. 695-710.
- Özdevecioğlu, Mahmut (2004); "Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri'de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri İle Bir Araştırma", Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22 (1), ss. 209-233.
- Rokeach, M. (1973); *The Nature of Human Values*, NewYork: The Free Press.
- Saris, W. E, A.C. Scherpenzeel, R. Veenhoven ve B. Bunting, (eds); "A Comparative Study of Satisfaction with Life in Europe" Eotvos University Press, Budapest, ss. 201-220.
- Schmitter, C. (2003); *Life Satisfaction In Centenarians Residing In Long-Term Care. (21 Şubat, 2003)*. <http://www.mmhc.com/articles/NHM9912/cuttillo.html>, 01/10/2012.
- Serbest, Hamit (2011); Yükseköğretimde Neredeyiz, Nereye Gidiyoruz? Elektrik Mühendisliği, S. 442, Mayıs 2011, sy. 64-74.
- Shikdara, A., Sawaqedb N. (2004); "Ergonomics, and Occupational Health and Safety in the Oil Industry: A Managers' Response", Computers & Industrial Engineering, 223-232.
- www.ilo.org/youth.
- www.tuik.gov.tr.