

**T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN BOŞ ZAMAN DEĞERLENDİRME
ŞEKİLLERİ İLE KARIYER SEÇİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: MUĞLA
SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EBRU KAZANCI

DOÇ. DR. HATİCE ÖZKOÇ

OCAK, 2018

MUĞLA

**T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN BOŞ ZAMAN DEĞERLENDİRME
ŞEKİLLERİ İLE KARIYER SEÇİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: MUĞLA
SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EBRU KAZANCI

DOÇ. DR. HATİCE ÖZKOÇ

OCAK, 2018

MUĞLA

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ANABİLİM DALI

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN BOŞ ZAMAN DEĞERLENDİRME ŞEKİLLERİ
İLE KARIYER SEÇİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: MUĞLA SITKI KOÇMAN
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

EBRU KAZANCI

Sosyal Bilimler Enstitüsünce Tezli Yüksek Lisans Diploması Verilmesi İçin
Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih 25.01/2018
Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 23/ 01/ 2018

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Hatice ÖZKOÇ *Hatice Ozkoc*
Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Evrim MAYATÜRK AKYOL *E. Mayatürk*
Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Şeyma Gün EROĞLU *Şeyma Gün Eroğlu*

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ

OCAK, 2018
MUĞLA

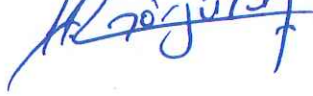
TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 20/12/2017 tarih ve 817/3 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24/6 maddesine göre, İşletme Anabilim Dalı **Tezli Yüksek Lisans Programı** öğrencisi Ebru KAZANCI'nın "Üniversite Öğrencilerinin Boş Zaman Değerlendirme Şekilleri ile Kariyer Seçimleri Arasındaki İlişki: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği" adlı tezini incelemiş ve aday 23/01/2018 tarihinde saat 13:00 'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra **60**... dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin **kabul** edildiğine oy birliği ile karar verildi.

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Hatice ÖZKOÇ



Üye

Yrd. Doç. Dr. Evrim MAYATÜRK AKYOL



Üye

Yrd. Doç. Dr. Şeyma Gün EROĞLU



YEMİN

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**Üniversite Öğrencilerinin Boş Zaman Değerlendirme Şekilleri ile Kariyer Seçimleri Arasındaki İlişki: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği**” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’ da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

25/01/2018

EBRU KAZANCI

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

YAZARIN

Soyadı : KAZANCI

Adı : EBRU

Referans No: 10178873

TEZİN ADI

Türkçe :Üniversite Öğrencilerinin Boş Zaman Değerlendirme Şekilleri ve Kariyer Seçimleri Arasındaki İlişki: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Örneği

Y. Dil :Relationship Between Behaviors Of University Students During The Leisure and Career Choices: Mugla Sitki Kocman University Sample

TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans

Doktora

Sanatta Yeterlilik

X

O

O

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ

Üniversite : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Fakülte : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Diğer Kuruluşlar :

Tarih :

TEZ YAYINLANMIŞSA

Yayımlayan :

Basım Yeri :

Basım Tarihi :

ISBN :

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı : ÖZKOÇ, Hatice

Ünvanı : Doç. Dr.

TEZİN YAZILDIĞI DİL : Türkçe**TEZİN SAYFA SAYISI: 89****TEZİN KONUSU (KONULARI) :**

1. Katılımcıların Kariyer Tercih Türlerinin Belirlenmesi
2. Katılımcıların Boş Zamana Yükledikleri Anlam İfadelerinin Belirlenmesi
3. Öğrencilerin Boş Zaman Değerlendirme Şekilleri İle Kariyer Seçimleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER:

1. kariyer
2. kariyer seçimi
3. boş zaman değerlendirme
4. boş zaman

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER:

1. career
2. career choice
3. using leisure effectively
4. leisure

- 1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum
- 2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir
- 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir

Yazarın İmzası :



Tarih : 25/01/2018

ÖZET

Kariyer seçimi karmaşık bir süreç olup, bireyin yaşamındaki en önemli kararlardan biridir. Etkin ve verimli geçirmesi gereken bir süreç olan kariyer tercihi sürecinde birey, birçok farklı faktörden etkilenmektedir. Boş zaman değerlendirmesi ise, bireyler için gereksinim duyulan fakat verimli ve etkili olarak değerlendirmesi gereken bir süreçtir. Bu nedenle, boş zaman değerlendirme şekillerinin bilinçli ve doğru bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Bu durum göze alınarak üniversite öğrencilerinin kariyer tercihleri ile boş zamanlarını değerlendirme şekilleri arasındaki ilişkinin incelenmesinin iki açıdan önemli olduğu düşünülmektedir. Öncelikle üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerini, boş zaman değerlendirme şekilleri ile ilişkilendirerek kariyer tercih süreçlerinde öğrencilere yardımcı olacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan kariyer tercihi ile boş zaman değerlendirme şekilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi mevcut akademik yazını da genişletecektir.

Bu çalışmanın temel amacı, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören mezun durumuna gelmiş üniversite öğrencilerinin boş zaman değerlendirme şekilleri ve kariyer seçimleri arasındaki ilişkisinin araştırılmasıdır. Çalışmanın evrenini, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören mezun durumuna gelmiş 980 öğrenci, örneklemini ise tesadüfi yolla seçilen 320 gönüllü öğrenci oluşturmaktadır.

SPSS paket programı ile gerçekleştirilen analizler sonucunda öğrencilerin, kariyer tercihleri ile boş zamanlarını değerlendirme şekilleri arasındaki ilişkiye dair farkındalığa sahip oldukları, fakat boş zamanlarını, tercih etmek istedikleri kariyerlerine yönelik kullanıp kullanamadıkları konusunda yeterli bir bilince sahip olmadıkları sonucuna varılmıştır.

Anahtar kelimeler: kariyer, kariyer seçimi, boş zaman değerlendirmesi

ABSTRACT

Choosing your career is a complicated process and an important stage for the person. This stage, the person has to use the time efficiently because his/her can affect many different factors around his/her. Using leisure is also important for the person that can use efficiently to build a good career or future for that reason use leisure has to spend consciously and truly spend.

Based on the situation, using leisure and career choice of the university students' times can be researched from two sides. Firstly, university students' career choices mixed with leisure efficiently use will help students to make a better choice. On the other hand, the relationship between both subjects can contribute to this academic writing as well.

The main purpose of this research, Mugla Sıtkı Kocman University Faculty of Economics and Administrative Sciences students whose level is graduate can make more efficient time for the leisure to invest their futures. 320 students out of 980 were examined during the research on Mugla Sıtkı Kocman University Faculty of Economics and Administrative Sciences.

Based on the SPSS package program analysis showing that students are aware of an effective relationship between using leisure effectively and career choice but during their leisure instead of focusing on career choice fully, they do not have 100% awareness of it.

Keywords: career, career choice, using leisure effectively

ÖNSÖZ

Bu çalışma, üniversite öğrencilerinin boş zaman değerlendirme şekilleri ile kariyer seçimleri arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören mezun durumuna gelmiş öğrenciler üzerinde anket çalışması uygulanmıştır ve gerçekleştirilen analizler sonucunda bulgular elde edilmiştir.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında yardım ve desteklerini esirgemeyen, bilgi ve birikimleri ile bana daima yol gösteren ve çalışmanın her anında desteklerini sunan saygıdeğer hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Hatice ÖZKOÇ'a sonsuz teşekkürlerimi sunmayı borç bilirim. Veri oluşturma aşamasında desteklerini esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Okan SARIGÖZ'e ve Prof. Dr. Hakan ARSLAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Özellikle her anımda yanımda olan ve bana yol gösteren en büyük destekçim sevgili eşim Mehmet Koray KAZANCI'ya ve varlığıyla destek olan oğlum Arda Berk'ime sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Son olarak tüm hayatım boyunca desteklerini gördüğüm ve parçası olmaktan gurur duyduğum canımdan çok sevdiğim aileme, arkadaşlarıma ve bana destek olan herkese yanımda oldukları için sonsuz sevgi ve saygılarımı sunarım.

Muğla, 2018

Ebru KAZANCI

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	ii
ŞEKİLLER LİSTESİ	iiiv
TABLolar LİSTESİ.....	v
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vii
EKLER.....	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER VE KARİYER SEÇİMİ

1.1. Kariyer Kavramının Tanımı ve Önemi	3
1.2. Kariyerle İlgili Kavramlar.....	4
1.3.Kariyer Aşamaları	10
1.4. Kariyer Kalıpları	12
1.5. Yaşam Dönemleri.....	13
1.6. Kariyer Seçimi Kavramının Tanımı ve Önemi	15
1.7. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler	16
1.7.1. Kişisel özellikler ve yetenekler	16
1.7.2. Cinsiyet.....	17
1.7.3. Aile ve sosyal çevre.....	18
1.7.4. Yaş.....	20
1.7.5. Yasal faktörler	21
1.7.6. Ekonomik faktörler.....	22
1.7.7. Eğitim kurumları	22
1.7.8. Mesleki değer	23
1.7.9. Psikolojik ihtiyaçlar.....	24
1.8. Kariyer Seçme Teorileri.....	24
1.8.1. Özellik-faktör kuramı	25
1.8.2. Super'in gelişimsel benlik kuramı.....	25
1.8.3. Ginzberg'in gelişim kuramı.....	26

1.8.4. Holland'ın mesleki tercih modeli	27
1.8.5. Roe'un ihtiyaç kuramı	31
1.8.6. Tiedeman ve O'Hara'nın kariyer kararı verme kuramı	31
1.8.7. Gottfredson'un daraltma ve uzlaşma modeli.....	32

İKİNCİ BÖLÜM

BOŞ ZAMAN KAVRAMI

2.1. Zaman Kavramı.....	34
2.2. Boş Zaman	35
2.3. Boş Zaman Kavramı ile İlgili Diğer Kavramlar.....	38
2.4.Boş Zaman Değerlendirmesi.....	39
2.5. Boş Zaman Davranışını Etkileyen Faktörler.....	41
2.5.1. Aile etkisi	41
2.5.2. Referans grupları	42
2.5.3. Önceki fikirler	42
2.5.4. Kişilik	42
2.5.5. Kültür.....	42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN BOŞ ZAMAN DEĞERLENDİRME ŞEKİLLERİ İLE KARIYER SEÇİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

4.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi	43
4.2. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları	44
4.3. Araştırmanın Yöntemi.....	45
4.4. Araştırmanın Bulguları.....	47
4.5. Sonuç ve Öneriler.....	67
KAYNAKÇA.....	74
EKLER.....	84
Ek 1:Anket Formu.....	84
Ek 2:Etik Kurul Kararı.....	87
Ek 3: Fakülte İzin Kararı.....	88
Ek 4: Özgeçmiş.....	89

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Holland'ın Kişilik Tipleri ve Aralarındaki İlişkiler.....30



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Kariyer Seçimi Açısından Holland'ın Altı Kişilik Tipi.....	29
Tablo 2: Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	48
Tablo 3: Öğrencilerin Boş Zaman İfadesi Tanımlama Sırası.....	50
Tablo 4: Katılımcıların Günlük Ortalama Boş Saatleri	51
Tablo 5: Katılımcıların Boş Zaman Faaliyetlerine Katılabilme Durumları	51
Tablo 6: Boş Zaman Faaliyetlerine Katılmayan Katılımcıların Katılmama Nedenleri	52
Tablo 7: Katılımcıların Boş Zamanlarını Olumlu Kullanıp Kullanmadıkları Düşüncesi.....	53
Tablo 8: Katılımcıların Kariyer Seçimleri İle Boş Zaman Değerlendirme Şekilleri Arasındaki İlişki Düşünceleri.....	53
Tablo 9: Katılımcıların Kariyer Seçimlerinin Boş Zaman Değerlendirme Şekline Etkisi Düşüncesi.....	54
Tablo 10: Katılımcıların Boş Zamanlarını Değerlendirme Şekillerinin Kariyer Seçimlerine Etkisi Düşüncesi.....	54
Tablo 11: Katılımcıların Kariyer Tercih Türleri.....	55
Tablo 12: Katılımcıların Kariyer Tercihleri İle Boş Zamana Yükledikleri Anlam Arasındaki İlişki.....	57
Tablo 13: Katılımcıların Cinsiyetleri İle Boş Zamana Yükledikleri Anlam Arasındaki İlişki.....	58
Tablo 14: Bölüm İle Boş Zamana Yükledikleri Anlam Arasındaki İlişki.....	60

Tablo 15: Katılımcılar Kariyer Tercihleri İle Boş Zamanlarını Olumlu Kullanıp Kullanmadıkları Düşüncesi Arasındaki İlişki.....	61
Tablo 16: Katılımcıların Boş Zaman Faaliyetlerine Yeterince Katılıp Katılmamaları İle Gelir Oranları Arasındaki İlişki.....	62
Tablo 17: Katılımcıların Cinsiyeti İle Boş Zaman Faaliyetlerine Yeterince Katılıp Katılmama Arasındaki İlişki	63
Tablo 18: Katılımcıların Bölümü İle Boş Zaman Faaliyetlerine Yeterince Katılıp Katılmama Arasındaki İlişki.....	64
Tablo 19: Katılımcıların Kariyer Seçimi İle Boş Zaman Değerlendirilme Şekli Arasındaki İlişki Düşüncesi İle Cinsiyetleri Arasındaki İlişki.....	65
Tablo 20: Katılımcıların Kariyer Seçimi İle Boş Zaman Değerlendirilme Şekli Arasındaki İlişki Düşüncesi İle Bölümler Arasındaki İlişki.....	66
Tablo 21: Araştırma Hipotezleri Sonuçları.....	66

KISALTMALAR LİSTESİ

Kısaltmalar	Açıklama
TL	Türk Lirası
ÇEKO	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
SİBUL	Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü
UTF	Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü
KAMU	Kamu Yönetimi Bölümü



GİRİŞ

Kariyer, kişinin çalışma yaşamı süresince herhangi bir iş alanında ilerlemesi, beceri ve tecrübe kazanmasıdır. Diğer bir deyişle kariyer, eğitim yaşantımızdan başlayarak, iş hayatımız boyunca kişisel ve mesleki anlamda kendimizi geliştirme ve gerçekleştirme sürecidir. Kariyer hayat boyu devam eden dinamik bir süreç olup, bir meslek seçmekle veya bir mesleğe girmekle tamamlanmamaktadır. Çünkü kariyer kavramı meslek öncesi, meslek sonrası görevleri, boş zaman faaliyetlerini, toplumda üstlenilen diğer rolleri ve bütün bu görevlerdeki gelişimi içeren bir kavramdır.

Kişinin kariyer seçimi, bireyin yaşam kalitesi ve yaşam standartlarını etkileyen ve geleceklerini şekillendirmelerinde ön plana çıkan bir süreç olmakla birlikte, kariyerle ilgili seçimler insanların hayatları boyunca verdikleri en önemli kararlar arasındadır. Kariyer seçimi sürecinde birey, çeşitli muhtemel meslekler arasında kendisine en uygun olana yönelerek bir meslek seçmektedir. Bu seçimlerin, kişinin toplum refah ve kalkınmasına yaptığı faydanın yanı sıra, bireyin duygusal refahı, ekonomik ve sosyal statüleri için de uzun dönemli olarak önemli katkıları mevcuttur.

Bireyin çalışmak ve karşılığı olarak gelir elde etmek istemelerinin temelinde sosyal ve ekonomik unsurlar yatmaktadır. Bunun yanı sıra psikolojik ve politik içeriklere sahip faktörlerden de etkilenen kariyer seçimi sürecinde, bireyler kişilik yapılarını ele alarak, seçmeyi düşündükleri mesleğin gerekliliklerini araştırmalı ve çeşitli faktörleri değerlendirdikten sonra mesleklerine yönelmeleri gerekmektedir. Kariyer seçimlerini etkileyen faktörlerin mümkün olduğunca çeşitlilik içerisinde ve kişinin özgür iradesiyle değerlendirilmesi gerekmektedir.

Boş zaman olgusu ise eski çağlardan günümüze insanoğlunun hayatında var olan bir süreç olmuştur. İnsanlar sanayi devrimiyle başlayan ve günden güne gelişen teknolojiyle birlikte daha fazla boş zaman elde etmeye başlamıştır. Bu gelişmenin bir sonucu olarak, kent nüfusunda artış, harcanabilir gelir artışı, eğitim seviyesindeki gelişmeler, çalışma hayatının kurallara bağlanması gibi olumlu ilerlemeler elde edilmiştir. Ancak, bu olumlu gelişmelerin yanında 21. yüzyılda yaşanan yoğun rekabet ortamı, çevre sorunları, gün içinde yaşamın hızlı akışı, sorumlulukların artışı gibi unsurlar, bu çağın insanı üzerinde yoğun bir baskı ve stres yaratmaktadır. Bireyi, yaşadığı bu olumsuz etkilerden uzaklaştırmak ve bireyin yenilenmesini sağlamak

amacıyla boş zaman endüstrisi önem kazanmıştır. Boş zamanlarında mümkün olduğunca en fazla yararı elde etmek isteyen boş zaman tüketicileri, herhangi bir boş zaman faaliyetini seçerken çeşitli faktörleri göz önünde bulundurmaktadırlar. Günlük yaşam içerisinde ise zamanlarının büyük bir kısmını birlikte geçiren gençler ve üniversite öğrencileri, aynı toplumun bireyleri olmalarına rağmen, içinde yaşadıkları fiziki çevre özelliklerine, aldıkları eğitime, üretime katılıp katılmayışlarına, ailelerinin sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik yapılarına göre farklı alt kültür donanımlarına sahiptir. Dolayısıyla bu farklılık, gençler ve üniversite öğrencilerinin boş zaman değerlendirme ile ilgili davranışlarına yansımaktadır.

Günümüzde önemli sorunlardan biri olarak görünen işsizlik sorunu ve çalışma koşulları gibi nedenler henüz eğitim hayatında olan gençleri bile karamsarlığa düşürebilmektedir. Özellikle son sınıfa gelen öğrencilerde geleceğe yönelik bir kaygı hali gözlemlenmekte, kariyerlerine ne şekilde yön vereceklerini düşünmektedirler. Bu çalışmanın amacı, lisans eğitim hayatının son aşamasında olan, mezun durumuna gelmiş son sınıf derslerine kayıtlı Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin boş zaman değerlendirme şekillerini belirlemek ve bununla birlikte bu değerlendirme şekilleri ile kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçlar doğrultusunda ortaya konan bu çalışmanın birinci bölümünde kariyer kavramı ele alınmıştır. Hemen ardından kariyerle ilgili diğer kavramlar, kariyer aşamaları, kalıpları ve kariyer dönemleri incelenmeye çalışılmıştır. Daha sonra ise kariyer seçimi konusu ele alınmıştır. Kariyer seçimini etkileyen faktörler ve kariyer seçme teorileri incelenmeye çalışılmıştır. İkinci bölümde ise, zaman ve boş zaman kavramı ele alınmıştır. Boş zaman değerlendirilmesi konusu incelenerek, boş zaman davranışını etkileyen faktörler incelenmiştir. Bu doğrultuda uygulanan anket çalışması ile veriler elde edilen veriler analiz edilerek, bu analiz sonucunda ortaya çıkan bilgiler değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER VE KARİYER SEÇİMİ

1.1. Kariyer Kavramının Tanımı ve Önemi

Son yıllarda yaşanan gelişme ve değişimler, bireyleri ve örgütleri değişime zorlamaktadır. Örgüt yapılarının özellikle insan kaynakları alanında gerçekleşen bu değişiklikler ve iş tanımlarında meydana gelen farklılıklar, gün geçtikçe kariyer konusunun önemini daha da arttırmıştır (Şimşek, Çelik, Akgemci & Soysal, 2004: 5). İş dünyasının değişime odaklanması ile rekabet koşullarının artması sonucu çalışanlar için bireyselliğin önemi de artmıştır. Bu durum geçmişteki sadık ve devamlı iş anlayışı düşüncesi yerine, her koşulda yükselme veya yaşam standartlarının yükseltme düşüncesi ile örgüt değişikliği, iş değişikliği veya farklı mesleklere geçebilme gibi durumları oluşturmuştur (Dessler, 2003: 274; Mc donald & Hite, 2008: 63).

İlk kez 1970’li yıllarda kullanılmaya başlanan kariyer kavramı, son zamanlarda çok sık kullanılmaktadır. Kariyer, günlük konuşmalarda ilerlemek, başarı, iş hayatı, meslek ve kişinin iş hayatı boyu üstlendiği rolleriyle alakalı tecrübeleri anlamlarında kullanılmaktadır (Bayram, 2008: 19). Sabuncuoğlu (2009: 168)’ na göre ise, günlük konuşmalarda işin süslenmiş bir şekli olarak algılanan kariyer kavramının esas anlamı, bireyin yaşamı süresince edindiği işle ilgili deneyimlerdir.

Kariyer kavramı Latince “carrus” (at arabası) ve “carrera” (yol), Fransızca “carriere” (yarış yolu), İngilizce “career” (meslek) kelimelerinden gelmektedir. Türkçe’ye Fransızca “carriere” sözcüğünden gelen kariyer kelimesinin sözlük anlamı “arena”, genel anlamı ise “yaşam, iş ve meslek”tir (Aytaç, 2005: 5).

Kariyer, kişinin iş yaşamında bulunduğu pozisyonlar ve bu pozisyonlarla alakalı olan davranış ve tutumlarıyla yaptığı işleri içermektedir. Yani hem bireyin işle alakalı eylemlerini hem de bu eylemelere yönelik davranış ve tutumlarını içermektedir (Erdoğan, 2003: 11). Bazı yazarlar (Gürüz &Yaylacı, 2009: 184; Şimşek & Çelik, 2015: 216) ise kariyeri, para, sorumluluk, saygınlık, prestij, başarıma arzusu, bireyin önüne çıkan fırsatlar, ödüller, terfiler ve yaşam boyu gelişim şeklinde tanımlamıştır. Anlam itibariyle iş yaşamıyla ilişkilendirilen kariyer kavramı, bir anne, baba, toplum

lideri gibi kişiler için de kullanılır ve zaman içerisinde kazandıkları deneyim, bilgi, ustalık ve eğitim anlamında kariyerlerinde gelişme gösterirler.

Kariyer kavramı geçmişte, işgal edilen makamdaki pozisyon olarak veya yükselme durumu çerçevesinde ifade edilirdi. Yani kariyer, çalışanın karakteristiği olarak belirtilirdi. Geliştirilen yeni anlayış üzerine ise kariyer, çok yönlü kariyer tanımı çerçevesinde açıklanmaktadır. Çok yönlü kariyer, iki faktöre göre değişmektedir. Birinci faktör, kişinin yetenekleri ve ilgilerindeki değişimler, diğeri ise iş yaşamındaki değişimler ve değerlendirmelerdir. Çok yönlü kariyer kavramına göre çalışan, kendi kariyerini kendi yönetmek konusunda esas sorumluluğu almaktadır (Noe, 1999: 331). Ayrıca Savickas ve arkadaşları (2009: 240), insan davranışının sadece bireyin değil çevrenin de bir fonksiyonu olduğunu ve bireysel karakteristikler ne kadar istikrarlı olursa olsun, çevrenin hızlı değişiminin bireyin uyarlanabilir, esnek ve ömür boyu öğrenme gerekliliğini ortaya çıkardığını belirtmişlerdir. Bu bağlamda Noe (1999: 334), bazı organizasyonları, hatta farklı işleri bile kapsayan bir kavram olabilen kariyer kavramını, sınırsız olarak kabul etmenin en uygun bakış olduğunu belirtmiştir.

Kariyer, sadece üst düzey statüdekilerle veya hızlı ilerleme imkânı bulunan işlerle alakalı değildir. Bir organizasyondaki yöneticilerin kariyeri olabileceği gibi, bir garsonun veya işçinin de kariyeri olabilmektedir. Çalışan, örgüt içinde hiyerarşik ilerlemenin yanı sıra yatay olarak da kariyerine yön verebilir. İşinden olan memnuniyeti veya yükselmek istememesi buna örnek verilebilir. Ayrıca kariyer, bir organizasyonda işe alma veya alınma anlamlarına gelmemektedir. Burada söz konusu birden fazla organizasyon ve birden fazla faaliyet olabilmektedir. Hem örgütün kişi üzerindeki etkileri, hem de kişinin iş hayatı ve planlamasında söz sahibi olması anlamına gelen kariyer kavramı, aynı zamanda farklı yaşlarda olan işgörenler için -ihtiyaçlarının farklılığından dolayı- farklı anlamlar da taşıyabilmektedir (Şimşek vd., 2004: 14).

1.2. Kariyerle İlgili Kavramlar

Bireyin kendisinin yanında, örgütlerin de kişinin kariyerinde etkisi olması nedeniyle, kariyer seçimi büyük ölçüde kişi tarafından yapılmasına rağmen örgütler ve diğer dış faktörler de kariyer kararlarını etkilemektedir (Erdoğan, 2003: 11). Bu bağlamda,

kariyer ile ilgili kavramlardan kariyer çapası, kariyer değerleri, kariyer platosu, kariyer hayat döngüsü, kariyer haritası, kariyer patikası, kariyer yolu, kariyer planlaması, kariyer yönetimi ve kariyer geliştirme ifadeleri aşağıda açıklanmıştır.

Kariyer Çapası: Schein, “*kişinin sahip olduğu durağan kariyer kimliğini*”, kariyer çapası (career anchor) olarak adlandırmıştır (Schein, 1996: 80). İş hayatında deneyim kazanan işgören, çalışma hayatının başlamasından itibaren 5 ile 10 yıl arasında kendini geliştirmeye başlamaktadır (Vuuren & Fourie, 2000: 16). Schein (1996: 80-81) ’e göre kişinin öz benliği, oluşumuyla birlikte durağan bir hale yani bir “çapa” haline gelmektedir ve çoğu kişi kariyer çapasının ne olduğunu ancak, terfi, işten çıkarma veya coğrafi hareketlilik gibi çalışma hayatları boyunca karşılaşılan durumlar sayesinde öğrenebilmektedir.

Kariyer Değerleri: Kişinin neyin doğru neyin yanlış olduğuna yönelik tavırları, hayatındaki inanç ve düşünceleri kariyer değeri olarak tanımlanmaktadır. Kişi kendi davranışlarının yanı sıra başkalarının davranışlarını da nasıl değerlendireceğine, değerlerinin rehberliğinde karar verir. Aynı zamanda kişinin alternatifler arasında nasıl seçim yapacağı ya da neyi seçeceği, temel değerlerine bağlı olarak şekillenecektir (Almeida & Pinto, 2004: 28).

Kariyer Platosu: Kariyer düzleşmesi olarak da bilinen kariyer platosu, günümüzde bireylerin genellikle orta yaş dönemlerinde karşılaştıkları bir sorundur. Kariyer platosu, terfi imkânlarının azaldığı ya da hiç kalmadığı durumları ifade etmektedir (Gümüştekin & Gültekin, 2009: 148).

Aytaç (2005: 12)’a göre, kişinin kariyer hayatında meydana gelen duraklamaları ifade eden kariyer platosu, bireyin kariyeri ile ilgili veya kişisel sorunlarından kaynaklanabilmektedir. Durağanlık dönemlerinin fazla uzamadığı takdirde, yararlı yönleri de vardır. Örneğin, bireyin kendini geliştirmesi, iş ve aile ilişkilerini düzene koyması ve gelecekteki çalışmaları için psikolojik ve fiziksel enerji depolaması gibi. Gereğinden fazla uzaması durumunda ise, birey ve örgüt gerekliliklerini yerine getiremez duruma gelebilmektedir.

Kariyer Hayat Döngüsü: Büyüme çağında başlayıp yaşlılık dönemine kadar geçen bir dönemi kapsamaktadır. Kariyer yaşam döngüsünün ortasında, insanların doğal

yeteneklerinin ve çevre ile karşılıklı etkileşim içinde gerçekleşen olgunlaşma dönemlerinin önemli bir yeri vardır.

Kariyer Haritası: Bütün pozisyonları içeren ve bu pozisyonlar arasındaki geçiş yollarını belirlemek üzere kullanılan örgüt şemasıdır. Bu örgüt şemasında pozisyonlar arası geçiş seçenekleri ve bu geçişler için gerekli tecrübe ve yetkinlikler belirtilir (Şimşek & Çelik, 2015: 23).

Kariyer Patikası: Hedeflenen kariyer amacını gerçekleştirme sürecindeki ulaşılma biçimini belirten iş pozisyonlarını tanımlayan kariyer patikasında (Şimşek vd., 2004: 23), örgütler kariyer patikası çizebilmek için iş analizleri yaparlar. Örgüt içi pozisyonların fonksiyonel özelliklerini belirleyen örgüt, farklı işlerin benzer ve değişik özelliklerini belirlemektedir. Böylelikle benzer özellik taşıyan, aynı ortak paydada bulunan iş aileleri ortaya çıkmış olmaktadır ve birey mevcut işleriyle alakalı üst pozisyonları, bu pozisyon için hangi niteliklerin kazanılması gerektiğini daha net bir şekilde görebilmektedir. Kariyer planlama uzmanları ise, bu işlemler ile kariyer planlarını kariyer patikaları çizerek bütünleştirmeye çalışmaktadırlar (Özdemir, 2005: 25).

Kariyer Yolu: Aytaç (2005: 11)' a göre kariyer yolu, çalışmakta olan bireyin kariyerini oluşturan görevlerin sırasıyla dizisidir. Bazı kaynaklarda kariyer kalıpları yerine de kullanılan kariyer yolları, çalışanların yaptıkları işlerin analizi sonucunda belirlenen, istihdam edilebilecekleri görevlerin sıralamasıdır. Göktepe (2016: 77)'e göre ise kariyer kalıpları, bireyin kariyeri ve işiyle ilgili davranışlarıdır.

Kariyer Planlaması: Kariyer planlaması, bireyin yaptığı işi, daha iyi bir şekilde yapabilmesi için, yeteneklerini geliştirmesi ve gelecekteki pozisyonları için yeterlilik kazanmasıdır. Alternatif seçimlerin en uygun olanını değerlendirmek üzere geliştirilmiş olan kariyer planlaması, bireyin yeni bir işe atanması, terfi veya transferi gibi kariyer seçimlerini kapsamaktadır (Bayram, 2008: 70). Erdoğan (2003: 15)' a göre ise kariyer planlama, kişinin ilgi, beceri ve değerlerini dikkate alan uygun amaçları belirlemesi ve bu amaçları gerçekleştirebilmesi için yaptıkları planlama sürecidir.

İşletmenin hedefleri ve bireyin hedefleri arasında koordinasyon sağlayarak, bireyin ilerideki pozisyon için gerekli yeterliliklerle donatılması olarak da ifade edilen

kariyer planlamasında, hem birey hem de örgüt sorumludur (Şimşek vd., 2004: 90-91). Chen (2009: 2)' e göre örgüt, örgütsel ihtiyaçları doğrultusunda bireylerin beklentilerini karşılama mevzusunda işgörene yardımcı olursa hem işveren hem de çalışan için belirlenen hedefler daha iyi karşılanabilir. Çalışanın ihtiyacı ve örgütün beklentileri arasındaki dengenin oluşturularak her ikisinin de ihtiyaçları karşılanması gerekmektedir.

Kariyer planlaması tanımlamalarından anlaşıldığı üzere kariyer planlama, bireyin mevcut durumunu görmesini sağlayarak, gelecekte nerede olması gerektiği sorusuna cevap niteliği taşımaktadır. Bireyin ilerideki yaşamı için önemli olan kariyer seçiminin etkin yapılabilmesi, kişinin mutluluğu ve mesleğinden memnuniyeti açısından önemlidir. Meslek yaşamına dair belirli bir beklenti içinde olan birey, geleceğe yönelik eylem planlaması yapmaya odaklanmaktadır. Bu doğrultuda birey kişisel zayıf ve güçlü yönlerini görerek, kendisine en uygun kariyer seçimini yapacaktır.

Kariyer planlamanın en temel amaçlarından birisi, bireylerin bilgi birikimleri ile geleceklerini kontrol edebilme yeteneklerini geliştirmesidir. Bu noktada kişi, karşısına çıkabilecek alternatifleri ve fırsatları nasıl değerlendirebileceklerini ve nasıl etkili kararlar alabileceklerini öğrenirler. Birey, kariyer planlaması ile kariyer yaşam planı çerçevesinde kişisel ihtiyaçlarını nasıl karşılayabileceğini görmektedir. Ayrıca bireyin daha etkin ve geleceği güvence altına alan kararlar verilebilmesi için kariyer planlamanın önemi büyüktür (Sabuncuoğlu, 2009: 169; Tüz, 2003: 172).

Bireyler kariyerlerinde başarı ve gelişim sağlayabilmek için kariyer planlamalarını bireysel, davranışsal ve yapısal boyutlarını ele alarak yapmalıdırlar. *Bireysel boyutta*; çalışan kariyer başarısını sağlayabilmesi için kariyer planlama sürecindeki faaliyetleri yapabilmelidir. Örnek olarak bireyin kariyerinde hızlanabilmek, istihdam edilebilirliğini arttırabilmek için sertifika programlarına, yüksek lisans veya doktora programlarına katılması verilebilir. *Davranışsal boyutta*; birey zayıf yönlerini belirleyerek kariyerlerini geliştirmekte, özellikle kendilerinin bizzat rol almalarının bilincinde olarak o sorumluluğu hissetmeleri ele alınmaktadır. Örnek olarak, bireyin kişisel analiz kitapları okuyarak güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmesi, üstlerinin kendileri hakkında görüşlerini alması verilebilir. *Yapısal boyutta* ise örgütlerin

işgörenlerinin kariyer ilerlemelerine yardımcı olabilmek için olanaklar sağlaması değerlendirilmektedir. Örneğin, örgütün kariyer danışmanlığı hizmeti sunması gibi (Anafarta, 2001: 2).

Bireysel kariyer planlama, bireye birçok önemli fayda sağlamaktadır. Organizasyon içinde terfi etme imkânı sağlayan kariyer planlama, çalışanlara yükselme imkânı da sağlamaktadır. Ayrıca bireyin motivasyonunu arttıran ve kişisel gelişimini destekleyen bireysel kariyer planlama kişiye, daha iyi bir iş, artan sorumluluk ve verimlilik artırma becerisi sağlamaktadır. Farklı eğitimi ve geçmişi olan bireylerin, kariyer planlama desteği ile örgütle bütünleşmesi sağlanır. Bunun yanında çalışanların spesifik kariyer hedeflerini belirleyerek, potansiyel becerilerini harekete geçirmelerini sağlayan bireysel kariyer planlama süreci, çalışanların saygınlık, tanınma, kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçlarının tatminini kolaylaştırmaktadır (Aytaç, 2005: 145-146).

Kariyer planlaması, doğru meslek tercihi ile başlamaktadır ve doğru bir kariyer tercihi yapabilmek için izlenmesi gereken basamaklar şöyledir:

- Kariyer için karar verme ihtiyacının farkında olunması,
- Bireyin kendisi ile kariyer tercihleri hakkında bilgi edinmesi,
- Edinilen bilginin değerlendirilmesi,
- Bir kariyer tercihinin yapılması,
- Yapılan seçimin uygulamaya konulması,
- Seçimin değerlendirilmesi.

Kariyer tercihi sonucundan tatmin sağlayan birey seçtiği kariyerde devam edecek, aksi takdirde bu süreç tekrar başlayacaktır (Polat, 2015: 55).

Kariyer Yönetimi: Kariyer yönetimi, kişilerin iş ve meslek yaşamlarına yönelik planlama yapmalarıdır (Şimşek ve Öge, 2014: 282). Noe (1999: 327) ise kariyer yönetimini, çalışanın değerlerinin, ilgi alanlarının, zayıf-güçlü yönlerinin belirlendiği, organizasyon içinde iş fırsatlarıyla ilgili bilgi edinildiği ve kariyer hedeflerinin belirlenip bu hedefler için faaliyet planları oluşturulduğu bir süreç olarak tanımlamıştır.

Kariyer kavramı son zamanlarda, iş ve eğitim ile eş anlamlı olarak kullanılıyor olmakla birlikte, günümüzde istihdam edilebilirlik, hayat boyu öğrenme, hareketlilik, esneklik ve sosyal hayat anlamlarında kullanılmaktadır. Bu nedenle kariyer yönetimi sadece eğitim ve çalışma için hazırlık yapmayı değil, tüm hayatı kapsamaktadır. Kariyer yönetimi ile ilgili anlayıştaki bu değişim için, bir kariyerin örgütten ziyade artık kişinin yönlendirdiği ve herkesin kariyer yönetiminde rol oynamaya başladığı söylenebilmektedir (Bengtsson, 2016: 16).

Kariyer planlaması bireysel bir süreç olmasına rağmen, kariyer yönetimi örgüt tarafından yapılan faaliyetlere daha çok yoğunlaşmaktadır (Bayram, 2008: 217). Kariyer yönetimi, bireyin kariyer planlamasında örgüt tarafından desteklenmesidir. Bir başka ifadeyle danışmanlık, potansiyel değerlendirme, eğitim, işe yerleştirme gibi insan kaynakları faaliyetlerini de içeren, bu faaliyetlerle bireyin ilgi ve yeteneklerinin örgüte faydalı sonuçların alınması için tasarlanan faaliyetlerdir (Erdoğan, 2003: 15).

Kariyer yönetiminin amaçları ise, genel ve özel amaçları başlıkları altında incelenmektedir. *Genel amaçlar*; kavrama yeteneği olan bireylere herhangi bir sorumlulukla ilgili eğitim vermek, ilgi ve yetenekleriyle örgütte kariyer yapmak isteyenlere gerekli rehberliği yapmak ve yönetimin başarısı için örgüt içi gereksinimleri gerçekleştirmektir. *Özel amaçlar* ise, o anki ve gelecekteki işlerinde çalışana gerek duyulan nitelik ve becerileri tanımlamak için desteklemek, bireysel amaçlarla örgütsel amaçları uyumlaştırmak, kariyer platosuna giren çalışana motive etmek, çalışana kendini geliştirmesi için fırsat vermek, bireysel ve örgüt faydalarını bütünleştirerek karşılıklı yarar sağlamaktır (Aytaç, 2005: 117-118).

Moore, Gunz ve Hall (2007: 42-43)' e göre kariyer yönetimi bireysel, örgütsel ve toplumsal olmak üzere üç farklı düzeyde ele alınmıştır. Bireysel kariyer yönetiminde, birey ve bireyin iş geçmişi değerlendirilirken, toplumsal düzeyde kültür ve nesiller arası hareketlilik araştırma alanı olarak ele alınmıştır. İnsan kaynakları yönetiminin parçası olan örgütsel kariyer yönetiminde ise, kariyer sistemlerine odaklanılmıştır.

Hazırlık, uygulama ve kontrol süreçlerinden oluşan ve sürekli olarak tasarlanan bir süreç olan kariyer yönetimi, örgüt yönetiminin kariyer sistemi ile çalışan kişi ile bireysel kariyer planları arasında uyum sağlamaya çalışır. Örneğin, bireyin örgütten

bağımsız bir şekilde kariyer planlaması yapması veya örgütün de bireyin ilgi ve yeteneklerini dikkate almaksızın terfi gerçekleştirmesi gibi durumlarla karşılaşmamak için, kariyer yönetimi sürecinde birey ve örgüt uyumu önemlidir. Kişisel planların örgütün sistemiyle uyumu ve örgüt sisteminin de kişinin ilgi, yetenek ve değerleri dikkate alınmalıdır (Erdoğmuş, 2003: 15-16).

Kariyer Geliştirme: Kariyer gelişimine olan ilgi 20. yüzyılın başlarında başlamış fakat son yirmi yılda kariyer gelişiminin örgüt için ciddi bir endişe konusu haline geldiği görülmektedir. Ekonomik ve teknolojik gelişmeler, değişen iş olanakları gibi nedenler bireyin çalışma hayatını öngörememesi durumunu ortaya koymaktadır. Kariyer gelişimi, istihdam edebilirlik konusunda, örgütlerin sınırlarının dışına geçtiği gözlenmektedir ve esas kariyer ise, çalışanın kariyerine yönelik aldığı eğitim, kendisine yaptığı yatırımdır (Kuijpers & Scheerens, 2006: 303-304).

Şimşek ve Öge (2014: 293) kariyer gelişimini, bireyin kariyer hedeflerine ulaşabilmek amacı ile kariyeri boyunca uygulanan programlar ve faaliyetler olarak tanımlamışlardır. Erdoğmuş (2003: 14)'a göre ise kariyer planlama ile kariyer yönetiminin bütünleştirilmesi olan kariyer gelişimi bireysel ve örgütsel olarak ele alınmaktadır. Kariyer planlama bireysel, kariyer yönetimi ise örgütsel bir süreçtir.

Bireysel kariyer geliştirme, bireyin eğitim olanaklarından yararlanarak daha fazla gelişim göstermesi ve iş tecrübesi ile kariyerinin planlanması ile kariyerine yönelik yaptığı planların gerçekleşmesinin sağlanmasıdır. Bireyler, en büyük hedeflerini belirler ve bu hedeflere yönelik yapmaları gerekeni belirlerler. Kariyer geliştirme, her bir kişinin meslekteki kariyerini, örgüt dışı yaşamını ve yaşam şeklini de kapsamaktadır (Aytaç, 2005: 196).

1.3.Kariyer Aşamaları

Kariyeri analiz edebilmek ve tartışabilmek için, kariyeri aşamalar halinde incelemek gerekmektedir. Kariyerin şekillenmesi ve gelişmesinde aile, okul, zihni özellikler, deneyimler, fiziksel ve temel girdiler, yaş, cinsiyet, meraklar, iş tecrübeleri gibi birçok yardımcı etkenler vardır. Özsaygı ihtiyacına bağlı olarak kişi, belirli bir plan içerisinde kariyerini geliştirir ve bir yol çizerek amaç ve isteklerini belirlemektedir.

Kariyer aşamalarının oluşum süreci, bireyin yaşam dönemlerine paralel olarak gelişir ve her basamakta beklenti ve ihtiyaçlar kişiden kişiye değişmektedir. Kariyer,

çocukluk döneminde farklı kariyer alanlarında oynanan oyunlar ve hayaller ile karakterize olurken, adölesan çağında kariyer düşüncesi kişinin benliğinde oluşmaya başlamaktadır. Yetişkinlik döneminde, kariyer kararı öğretim ile oluşmakta ve işe başlaması, kariyer platosu (durgunluğu) evresi ve emeklilikle gelişim göstermektedir. Emeklilik, bazıları için ise iş gücünden uzaklaşma, bazıları için ise yeni kariyer döneminin başlaması anlamına gelmektedir. Ayrıca bazı insanların kariyer gelişimini ertelemek veya belirli bir süreliğine durdurmak zorunda kaldıkları görülmektedir. Buna örnek olarak kadınların, çocuk yetiştirme ve aile sorumlulukları gibi nedenlerden dolayı mesleki ilerlemelerini kesmek zorunda kalmaları verilebilir. Böyle dönemlerde ise, kişinin kariyerleri ile yaşamsal gelişim dönemleri arasında hiçbir bağlantı olmamaktadır (Aytaç, 2005: 60-61). İtka (2011: 232)' ya göre ise kişinin ulaşmak istediği eğitim düzeyine veya fırsatlara bağlı olarak bazı durumlarda bireyler, istenen şeyden ziyade mevcut kariyer fırsatının ne olabileceğini takip ederek kariyerini daha sonraki aşamalarda değiştirebilmektedirler.

İnsan ömrü çeşitli evrelerden oluşmaktadır ve bu evreler bireylerin kariyer gelişim süreçlerini yakından etkilemektedir. Aşağıda belirtilen bu farklı evrelerde bireyler, ailevi sorumluluklar, gelişim ve kariyer tercih süreçleri ile ilgili konularda kararlar almaktadırlar (Parlak, 2016: 12-13).

Keşif (25 yaş ve altı): Bireyin kendini ispatlama dönemidir. Kariyer seçim alternatiflerinin değerlendirildiği, yani bireysel gözlemleri sonucu genç yetişkinin mesleğini seçtiği dönemdir. Emniyet, güvenlik ve fizyolojik ihtiyaçların ön planda olduğu bu dönemde, anne babanın finansal kaynakları ve çevrenin istekleri kişiyi yönlendirmektedir (Bayram, 2008: 58-59).

Kişinin kariyerinde durgun olmayan, üretici olduğu bireyin kariyeri hakkında beklentileri bu dönemde ortaya çıkmaktadır. Kişinin tutum, yetenek ve kişiliği kariyer seçimini etkilemektedir. Örnek olarak, sayısal yeteneği iyi olan bireyin mühendisliğe yönelecek olması verilebilmektedir. Kısaca bu dönemde bireyler, sevebilecekleri, başarılı olabilecekleri ve kendilerini iyi hissedecekleri meslekleri arayış içerisindedirler (Aytaç, 2005: 64-65).

Kariyer Kurulma (26-44 yaş): Bu aşama ile birey artık iş hayatına geçiş yapmaktadır. İlk aşamada kariyer amacını belirleyen birey, hedefine ulaşmak için çabalamakta ve eylem planı oluşturmaktadır (Sabuncuoğlu, 2005: 171).

Kariyer Ortası (45-64 yaş): Bu aşamada birey, kariyerinde belirli bir noktaya gelmiş bulunmaktadır ve kişi konusunda uzman olmuştur. Görev tanımı ve sorumlulukları artan birey kariyerinde en üretken olduğu bu dönemde mesleki kazanımlarını korumayı amaçlar (Parlak, 2016: 13).

Kariyer Sonu ve Çekilme (65 ve üstü yaş): Azalma olarak da nitelenen bu aşamada birey, kariyer yaşamının sonuna gelmiştir. Kişi, meslek hayatında sağladığı yeri korumaya çalışmaktadır. Yani, bireyin kendini geliştirme ve saygınlık ihtiyaçları devam etmektedir. Birey, mevcut işlerine kilitlenip kaldığını ve performanslarının azaldığını fark eder. Bazı bireyler ise bu dönemde çalışma hayatına, kariyerinde uzman olduğu alanda danışmanlık yaparak örgütte kalmaya devam edebilmektedirler. Bazıları ise bu dönemde çalışırken yapamadıkları ancak zevk aldıkları aktivitelere yönelebilmektedirler (Şimşek vd., 2004: 20).

1.4. Kariyer Kalıpları

Bayram (2008: 135), kariyer kalıplarını, bireyin çalışma hayatı boyunca iş ve kariyer davranışları olarak tanımlamıştır. Bireyler yaşamları boyunca aldıkları kararlarda, emekliliğe kadar aynı işte ve meslekte çalışma, kısa sürede mevki sahibi olma, meslek ve iş değiştirme, kısa süreli işlerde yer alma gibi farklı kararlar alabilmektedirler. Bu çerçevede bireylerin çalışma hayatları süresince beklenti, beceri ve ilgileri sürekli farklılaşmış ve dört farklı kariyer kalıbı ortaya çıkmıştır (Şimşek vd., 2004: 21).

Kararlı Kariyer Kalıbı: Bu kariyer tipinde kişi, kariyer tercihini bir kez yapar ve kariyer yolu boyunca uzmanlık alanı dışına çıkmadan bilgi ve becerisini geliştirir. Sabit kariyer kalıbı da denilen bu kariyer tipinde, bireyin esas beklentisi güvenlik ve istikrardır. Kişinin uzmanlık alanında bilgi ve becerisini geliştirmesi, kariyer yolunda ilerlemesi anlamı taşımaktadır (Brousseau vd., 1996: 57).

Geleneksel Kariyer Kalıbı: Part-time işler ve stajlar ile ilk iş dönemine başlayan birey, devamında “ilk tam zamanlı” olan işler ile devam eder ve daha sonra ise birey

kararlı istihdam dönemine geçer. Burada kişinin pozisyonunda yükselme olanağı sınırlıdır ve süreç genelde emekliliğe kadar sürer.

Kararsız Kariyer Kalıbı: Bu kariyer kalıbında kariyer gelişimi, kişinin kariyerinin birden fazla meslek ve o mesleklerde tecrübe ve beceriler kazanmasıyla gerçekleşmektedir. Birey kendini geliştirdiği alanda sıkılmaya başlar yeni bir alan keşfeder ve o alanda beceri kazanır, yeniden sıkılır ve süreç yeni bir alan bulma şeklinde bir döngü halinde devam eder (Erdoğan, 2003: 22).

Çoklu Kariyer Kalıbı: Geçiş tipi kariyer anlayışına sahip çoklu kariyer kalıbına sahip olan bireyler, karar verme gücüyle çekerek çok sık iş değişikliği yaparlar. Genellikle eğitim düzeyi ve beceri eksikliği olan kişilerde görülmektedir (Aytaç, 2005: 195).

1.5. Yaşam Dönemleri

Bireyler iş hayatlarında karşılaştıkları sorunları tanımlamak ve onlarla başa çıkmak zorundadırlar. Bireylerin doğal yetenekleri ve çevre ile etkileşimli olarak erişkinliğe doğru olgunlaşmaları sonucunda gelişme gerçekleşmektedir. Çok yönlü ve karmaşık bir süreç olan gelişim dönemi, bireyin yaşamında farklı safhalarda görülmektedir (Bayram, 2010: 55).

Bu gelişim safhaları, bireyin kariyer tercihlerinde çok önemli bir role sahiptir. Bu dönemleri çocukluk, yetişkinlik ve olgunluk dönemleri olarak üç grupta belirtebiliriz.

Çocukluk Dönemi: Doğumla birlikte başlayarak onlu yaşların başında sona eren dönem olan çocukluk dönemi, oral duyum evresi (0-1 yaş) , anal-kasal devre (2- 3 yaş), fallik- lokomotor devre (4-5 yaş) ve latans devre (6-12 yaş) olarak 4 grupta sınıflandırılmaktadır.

Yetişkinlik Dönemi: Yetişkinlik dönemi, onlu yaşların başlarından kırklı yaşlara kadar olan dönemdir. Ericson'un yaşam aşamaları kuramına göre kendi içinde üç safhaya ayrılmaktadır. Puberte ve Adolesan devresi 13 ve 18 yaş arası evredir. Kişinin kimlik kazanmaya başladığı bu dönemde birey, kendindeki fizyolojik değişimleri kontrol ederek çevresindekilerin düşüncelerini merak eder. Cinsel mesleki benlik özdeşimleri gerçekleşen bu dönemde birey yeni değerler aramaya başlar. Bireyin, kişilik özellikleri ve çevrenin etkisiyle gerçek kimliğine kavuştuğu dönemdir. İlk yetişkinlik evresi 19 ve 25 yaş arasını kapsayan evredir. Bireyin çevresiyle olan ilişkisini geliştirdiği safhadır. Kariyer aşamalarının ihtiyaçları

çevreyle ilişkisinde bazı dengesizlik doğuruyorsa, kariyer ve yaşam değerleri arasında çatışmalara sebebiyet verebilmektedir (Bayram, 2008: 56-57; aktaran Özen, 2011: 85).

Levinson' un yaşam safhaları ve kariyer gelişim modeline göre ise, eğitimin devam ettiği ve yeni bir hayatın temellerinin atıldığı devre 17 ile 22 yaş arasındaki devredir. Ekonomik ve sosyal yönlerden kişinin ailesine kısmi bağımlılığı büyük oranda devam eder. Ayrıca meslek seçimine ilişkin fikirler bu dönemde başlamaktadır (aktaran Özen, 2011: 86).

Yetişkinlik evresi, 26 ve 40 yaşları arası döneme denilmektedir. Kişinin üretken olduğu ve geleceğe yönelik faydalı faaliyet ve amaçlara yöneldiği süreçtir. Ayrıca bu evrede kişi tecrübelerini, becerilerini ve yeteneklerini üretken ve yaratıcı bir biçimde kullanmayı amaçlamaktadır. Birey, tercih ettiği meslek ve kariyerde ilerleme gayreti içindedir (Aytaç, 2005: 56).

Olgunluk Dönemi: Ego bütünlüğünün kazanılmış olması, olgunluk döneminin başarı ile tamamlanması sonucunda gerçekleşir. Diğer bir deyişle olgunluk dönemi, bireyin kişisel tatmini için yaratıcılığının ve üretkenliğinin son noktaya ulaşması demektir. Kişi yaşamı süresince başarı ve başarısızlıklarını, yaptığı davranışlarının sorumluluğunu almış olmaktadır (Aytaç, 2005: 58).

Yaşamın son aşaması olarak kabul edilen olgunluk evresinde kişiliği bütünlük kazanan bireyin, herhangi bir isteğinin gerçekleşmemesi halinde karşısına çıkacak baskılara kendi gücüyle karşı gelebilmektedir. Fakat kişiliğinde bazı dağınılıkları söz konusuysa, birey yıkılacak ve hayatın boş, anlamsız ve kısa olduğunu düşünerek sürekli olarak hayatından şikâyet edecek ve çevreyi değiştirmek için hiçbir gayret göstermeyecektir (Ertürk, 2011: 210).

1.6. Kariyer Seçimi Kavramının Tanımı ve Önemi

Kariyer seçimi, uzun süredir bireyin çalışmayı istediği iş alanını ya da mesleği tercih etmesi olarak tanımlanır (Anderson, Ones, Sinangil & Viswesvaran, 2001: 122). Aytekin (2005: 68) ise kariyer seçimini, bireylerin kendilerine uygun olan meslekleri, farklı yönleriyle değerlendirerek, daha çok gereksinim duydukları bireysel ihtiyaçlarını daha az gereksinim duyduklarına tercih etmesi şeklinde tanımlamıştır. Bireylerin gelecekte mutlu ve başarılı bir şekilde bireysel gelişimlerini sağlayan önemli bir etmen olan kariyer seçim süreci, kişinin sahip olduğu değer, tutum ve alabileceği sosyal destek unsurlarının etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır (Genç, Kaya & Genç, 2007: 51).

Kariyer seçimi birçok faktörden etkilenen karmaşık bir süreçtir ve bireyin yaşamındaki en önemli kararlardan biridir. Bireyler maaş, ödenek ve tatiller de dahil olmak üzere daha yüksek fayda ihtimali sunan mesleklerden etkilenmektedir. Bu süreçte bir dizi değer yargılarından da etkilenen bireyi cinsiyet, yaş, kişilik özellikleri, benlik algısı gibi birçok faktör etkilemektedir. Mesleğe duyulan ilgi, sahip olduğu inançlar ve mesleğe yönelik akılcı olmayan düşünceler de bireyin kariyer seçiminde etkili olmaktadır. Diğer yandan yaşadığı yer, sosyo-ekonomik durum, aile yapısı, anne babanın eğitim düzeyi, din, dil ve ırk gibi etmenler de ülkeler arası farklılıklar göstererek kariyer seçimi için önemlilik arz etmektedir (Nyamwange, 2016: 96; Polat, 2015: 63).

Kariyer seçimi sürecinin belirsiz olmasının nedeni, taşıdığı potansiyel sonuçlardır. Bu belirsizliği azaltacağı umuduyla birey, muhtemel senaryolar kurar, geleceğe yönelik planlar yapar ve hatta gelecekte bütün bu belirsizliklerin ortadan kalktığını düşleyebilmektedir. Diğer yandan bu süreci karmaşıklaştıran ise, bireyin son kararını vermeden önce dikkate alması gereken meslekten elde edeceği gelir, tatmin düzeyi, istikrar ve güvenlik durumu, başarı durumu gibi çok sayıda faktörün olmasıdır. Karar süreci yaşayan birey tüm bu faktörlerin varlığının ve bunları nasıl analiz etmesi gerektiğinin farkında olabilir veya olmayabilir. Ayrıca son karar verme aşamasında bu faktörleri eleme veya aralarında denge kurabilme yeteneğine de sahip olmayabilir. Bu durum ise kariyer seçiminin ne kadar karmaşık ve öğrenilmesi gereken bir süreç olduğunu göstermektedir (Athanasou, 2003: 207).

1.7. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Kariyer seçimi, bir bireyin hayatta karşılaşılabileceği en önemli karar problemlerinden biridir. Örneğin ülkemizde üniversite mezunlarının önünde, en genel yaklaşımla devlette çalışmak için kariyer sınavlarına girmek, özel sektördeki şirketlere başvurmak ya da akademik kariyer olanaklarını araştırmak gibi seçenekler bulunmaktadır. İlerleyen yıllarda bu tercihler arası geçişler olabilse de genellikle bu kararın etkileri uzun yıllar sürmektedir. Gerçekte kariyerin belirlenmesinde bazı dışsal faktörlerin rolü olsa da (işverenin tercihi, ailenin etkisi vb.), bireyden öncelikle bazı değerlendirme faktörleriyle kendi seçimini yapması beklenir. Bu faktörler, seçilen alternatifin bireye sağlaması beklenen sosyal, finansal, sağlık güvencesi gibi olanaklar ve kişisel gelişime katkıda bulunma gibi faydalar olabilmektedir. Bireyin seçimini yaparken bu türden soyut ve belirsiz faktörleri ve bunlar arasındaki ilişkileri değerlendirmesi gerekmektedir. Ayrıca bireylerin farklı özelliklerinin de (cinsiyet, yaş vb.) tercihleri etkilemesi olasıdır (Çınar, 2013: 159).

1.7.1. Kişisel özellikler ve yetenekler

Bireyleri diğerlerinden ayıran en temel özellik olan kişilik, bireyin benliği ve sosyal dış dünyası arasındaki karşılıklı ilişki sonucu oluşmaktadır. Kişiliğin oluşum sürecinde etkili olan duygu, düşünce, psikolojik güç ve başarı gibi faktörler kariyer tercihi sürecinde de etkili olmaktadır (Aytaç, 2005: 95-96). Ayrıca Bayram (2008: 79)'a göre birey, kariyer olarak kendi ilgi alanına girdiğine inandığı alanları seçmektedir.

Fiziksel özelliklerin farklılığı gibi kişilik özellikleri de birbirinden farklıdır. Farklı anne babalardan gelen farklı genler ile farklı sosyal ortamlarda yaşamının sonucunda, kişiliği oluşturan unsurlar ortaya çıkmaktadır. Kişilik tiplerinin zayıf ve güçlü yönleri vardır ve ayrıca bazı kişilik tiplerine bazı meslekler uygun olabilirken bazıları ise uygun olmamaktadır. Mesleklerin gerektirdiği kişilik yapıları farklılığından dolayı dışa dönük, içe dönük veya empatik kişilik tipleri kendilerine uygun kariyer seçimi yapmaları gerekmektedir. Kişilik yapılarına uygun kariyer seçimi yapan birey, mutlu ve iş performansı yüksek bir birey olacaktır.

Bu doğrultuda Holland (1985), bireyin kariyer seçimini kişilik tipi doğrultusunda yapmakta olduğunu öne sürmüştür. Gelecekte kariyer değişikliği olasılığını

düşürmek için birey, kişilik türü ile iyi uyum sağlayan bir kariyer tercihi yapması gerekmektedir. Örneğin, girişimci bir kişilik yapısına sahip olan bireyin organizasyonun yönetim alanına girmesi ve burada uzun zaman çalışabilmesi olasılığı çok yüksektir (aktaran Can, Akgün & Kavuncubaşı, 1995: 116). Ayrıca mesleğin farklılığı, saygınlığı, başarıma, yönetme ve yükselme arzusu, meslek için alınması gereken eğitimin zorluğu, bireyin önyargıları ve kişisel inançları da bireyin özellikleri ve yetenekleri konusunda kariyer tercihinde etkili olmaktadır (Adıgüzel, 2008: 74-75).

1.7.2. Cinsiyet

Kültürlere göre, cinsiyetlere atfedilen anlam değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin, Hindistan kültürünün hâkim olduğu yerlerde (Nijerya gibi) erkekler kariyer tercihi konusunda desteklenirken, kızlar ise yalnızca evliliğe hazırlanması gereken kişiler olarak görülmektedirler (Ottu & Idowu, 2014: 4). Kuzgun (2003: 43)'a göre ise, kültürlere göre bazı faaliyetler öncelik olarak erkeklere, bazıları ise kadınlara özgü şeklinde belirtilmiştir. Toplum, doğuştan itibaren kız ve erkeklerden beklediği davranışları farklılaştırmıştır. Erkekler bilim, teknik ve yönetim ile alakalı işlerle, kadınlar ise müzik, sanat, el işleri, sosyal hizmet ve büro işleri gibi alanlarla ilgilenmeleri konusunda teşvik edilmişlerdir.

Çalışma hayatındaki bir kadın, başlangıçta yüksek motivasyon ve ailesinin çalışması yönündeki desteğine rağmen, aile içindeki rolü ve sorumlulukları nedeniyle hissettiği baskı, kariyerinde standart bir performans azalmasına sebep olabilmektedir. 31 profesör bayan akademisyenin kariyer geçmişleri üzerine yapılan bir araştırma sonucunda, kendilerinin daha genç yaşlarda aileleri tarafından desteklenen ve sosyalleşmelerine imkân sağlanan bireyler oldukları görülmektedir. Yani aile, kız çocuklarının baskı yerine destek gösterdikleri takdirde onların kariyerleri için ne denli önemli sonuçlar doğurduğu görülmektedir (İsmail , Mohd Rasdi & Wahiza Abdul Wahat, 2005: 121).

Kadının iş hayatına katılmasıyla, işgücünün demografik yapısında ve niteliğinde değişimler görülmüştür. Toplumun ekonomik, teknolojik ve yasal oluşumlarında ve yönetimin tutumlarında da 15-20 yıl öncesine göre bir takım değişimler yaratmıştır. Böylelikle, son yıllarda bireysel iş değerleri ve kariyer tutumlarındaki değişimler

sonucunda bugün daha çok kadının, kariyer amacıyla iş hayatına katılımı çabası hız kazanmıştır (Adıgüzel, 2008: 71). Buna karşın birçok örgüt bayan işgörenlerin tepe yönetimlere gelmesini uygun görmemektedir. Bu düşünce geçmiş dönemlerde örgütlerde daha yaygınken, günümüzde ise kadınların eğitim düzeylerindeki ilerleme ile, gerek Avrupa ülkelerinde ve Amerika’da, gerekse Türkiye’de kadın yöneticileri sayısını eskiye oranla artmıştır (Aytaç, 2005: 262).

1.7.3. Aile ve sosyal çevre

Birey ilk eğitimini, kariyer seçiminde şüphesiz büyük etkisi olan aile içerisinde alır. Sosyal çevreyle ilk tanıştığı ve uzun yıllar bu ortamda kaldığından dolayı en çok etkilendiği yer ailesidir. Bu nedenle kişinin mesleki ve eğitsel planlarını etkileyen en önemli bireyler anne babalardır (Levine & Hoffner, 2006: 649).

Ailenin yaşadığı yer, geçmişi, coğrafi konumu, ailenin bulunduğu sosyal statü, ebeveyn-çocuk ilişkisi, ailenin ekonomik düzeyi, eğitim düzeyleri ve meslekleri, ailenin mesleğe bakış açısı ve genetik özellikleri kariyer seçimini etkileyen temel faktörlerdendir. Ayrıca kariyer seçimi aşamasında, kişinin aileden aldığı yaşayış tarzı ve sosyo-ekonomik çevresi de oldukça etkili olmaktadır. Bunun yanında, anne babalar çoğunlukla çocuklarının kişisel istekleri doğrultusunda bir hayat yaşamalarını, hatta kendilerinin isteyip yapamadıkları hayallerinin çocukları tarafından başarılmasını isteyebilmektedirler(Aydın, 2007: 23).

Kuzgun (2003: 61-62)’ a göre yetişkin bir kişi bireysel özelliklerini, anne babasından gelen kalıtsal kapasitenin çevreyle etkileşimi sonucunda elde etmektedir. Birey için çok önemli olan aile ortamında kişi, doğduğu andan itibaren korunma, beslenme gibi fiziksel ihtiyaçları ile güvence, sevilme gibi psikolojik ihtiyaçlarının karşılanma derecesiyle kişilik gelişimini gerçekleştirmektedir. Böylece kişilik gelişimi, mesleki kararlar verme sürecinde bireyin yaşamında alacağı kararlarda etkili bir unsur olmaktadır. Bu konuda Dietrich ve Kracke (2009) ebeveynlerin, gençlerin kariyer seçimlerine yardımcı olabilecek önemli ortaklar olduğu temel düşüncesiyle bir çalışma yapmışlar ve bu doğrultuda gençlerin ve annelerinin kariyer odaklı davranışlarını her iki taraf açısından da incelenmişlerdir. 38 Alman gencinin ve onların annelerinin kişisel hedefleri ve kariyer odaklı aktiviteleri not edilmiştir.

Sonuçta; aile bireylerinin bu konudaki bakış açılarının genelde benzerlik taşıdığı ve gencin davranışlarının kendi çocukluğuyla ilgili olmadığı görülmüştür.

Bireyin sosyal çevresi, kariyer tercihinde etkili bir diğer unsurdur. Bireyler sahip olmak istedikleri kariyerle alakalı bazı düşüncelerini geliştirirken, doğup büyüdüğü, kültürünü aldığı sosyal çevre tarafından da etkilenmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bu sırada farklı kariyer imkânları hakkında değer yargıları oluşabilmekte ve bu kişisel değer yargılarının gelişmesinde anne babanın, arkadaş çevresinin, akrabaların ve öğretmenlerinin yönlendirmesi ile kişinin bakış açısı değişebilmektedir. Tüm bunları göz önüne alarak birey, kariyer seçimini gerçekleştirebilecektir (Aytaç, 2005: 93). Bu bağlamda Brown (2003) kültürel değerlerin, özellikle kişilerarası ilişkileri düzenleyen değerlerin, kariyer geliştirme sürecinde önemli etkiye sahip olduğunu savunmaktadır. Bireycilik-toplulukçuluk, kariyer planlama ve kariyer seçimi üzerinde etkili olan bir değişken olarak görülmektedir. Kariyer yönelimleri araştırmalarında, iş yaşamının sadece terfi, pozisyon, mesleki kariyer yapılandırılmaları gibi unsurlarına odaklanılmamıştır. Aynı zamanda bireylerin bu unsurları nasıl algıladıkları ve çevreleriyle nasıl etkileşimde buldukları da incelenmiştir. Bireyin bulunduğu kültüre bağlı olarak başkalarıyla ilişkileri, kendi düşüncelerinden daha etkili olabilmektedir.

Toplulukçu kültürlerde aile, kariyer yönelimi tercihi konusundaki önemli bir etken olarak görülmektedir. Yani toplulukçu kültürlerde birey, bağlı olduğu iç gruba uygun davranmaktadır. Bireyci kültürlerde ise kişisel tutumlar, kariyer seçimleri ve planları daha fazla vurgulanmaktadır. Bireysel kültürlerde kişiler, özerklik, kişisel avantaj ve bireysel finansal güvence aramaktadırlar. Kısacası bireyci kültürler bireysel başarıya, sorumluluğa ve özsaygıya önem vermektedirler. Bireyci kültürleri toplulukçu kültürlerden ayıran temel farklardan biri de, bireyci kültür yeteneğe önem verip çabayı ikinci plana atmaktadırlar. Toplulukçu kültürde bunun tam tersi söz konusudur. Sonuç olarak, kültürel değerler ve iş değerleri, kariyer seçim sürecinde tercih edilen kariyer ve kariyerde elde edilen başarı ile doyumunu etkileyen en önemli unsurlardan olduğu söylenebilmektedir (Seçer & Çınar, 2011: 53).

Bu konuda Hughes (2011: 200), bireyci ve toplulukçu kültürler ile mesleki olgunluk arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir ve bireyci kültüre

sahip olan Avustralya ile toplulukçu bir kültüre sahip olan Tayland'ı kıyaslamıştır. Sonuç olarak bireyci kültürün mesleki olgunluk ile pozitif bir ilişkisi olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Lee (2001: 51-53) ise, mesleki olgunluk ve kültür arasındaki ilişkiye yönelik yaptığı çalışmada, Amerikalı ve Koreli öğrencilerin mesleki olgunluk düzeyleriyle ilgili bir kıyaslama yapmıştır. Kariyer tutumu konusunda Amerikalı öğrencilerin Koreli öğrencilere göre daha yüksek bir olgunlukta olduğu sonucuna varmıştır. Yani Koreli öğrenciler kariyer seçimi konusunda aile ve sosyal çevre tarafından daha yoğun baskıya maruz kaldıkları, topluluğun isteklerinin kişisel isteklerin önüne geçtiği görülmektedir. Dolayısıyla toplumda birey için önemli kararlar, kişi tarafından değil de ailesi veya sosyal çevresi tarafından alınıyorsa kişisel kararlılık, bağımsızlık ve özgüven gibi boyutların gelişimi mümkün olmayabilmektedir.

Sonuç olarak kişilerin kariyer seçimlerini yaparken bağlı oldukları sosyal sınıfın değerlerinden etkilendikleri söylenebilmektedir. Ailenin sosyo-ekonomik düzeyi, kültür, değerler, bireyin yetiştiği çevre gibi kişinin ait olduğu sosyal çevreye ait özellikler, kişinin kariyer seçimini şekillendiren önemli faktörlerdir.

1.7.4. Yaş

Birçok birey, eğitimine başlamadan önceki yıllardan itibaren ileride yapacağı kariyer seçimi konusunda düşün(dürül)mekte ve geleceği hakkında bazı planlar yap(tırıl)maktadır. Genellikle başlangıçta hayallerle süslenen ve duygusal olarak başlanan bu tutum, yaş ilerledikçe daha realist bir duruma dönüşmektedir. Kişilerin bu yaşam dönemleri boyunca kariyer planları farklılık göstermektedir. Bu dönemler genel olarak çocukluk, ergenlik, yetişkinlik ve yaşlılık olarak sınıflandırılmaktadır (İbiş, 2011: 22).

Kariyer tercihini belirleme aşamasında etkili olan demografik faktörlerden bireyin içinde bulunduğu yaş, kariyerinin şekillenmesinde ve kariyer planlamasında etkili bir faktördür. Gelecek beklentileri her yaş için farklılıklar gösterebildiği gibi, kariyer beklentileri de birey için yaşa bağlı olarak değişebilmektedir. Paralel olarak kariyer seçimi de bu durumdan etkilenmektedir. Ayrıca bazı mesleklerde alt üst yaş sınırlarının getirilmiş olması ile her meslek her yaş için uygun olamamaktadır.

Örneğin, devlet memurluğunda kademelere göre yaş sınırlamalarının olması gibi (Adıgüzel, 2008: 70; Sav, 2008: 58).

Üniversiteye yeni başlayan öğrencilerin meslek seçimlerini etkileyen faktörlerin incelenmesi amacıyla yapılan araştırma sonucunda (Sarıkaya ve Khorshid, 2009), 17-19 yaş grubundaki öğrencilerin başkalarının önerisi üzerine ve çaresizlik duyguları yaşadığı için meslek seçimi yapma oranı, 20-22 yaş grubundaki öğrencilerden daha yüksek bulunmuştur. Mesleğin veya okulun avantajlarını ön planda tuttuğu için bu mesleği seçen öğrenci oranı, 17-19 yaş grubunda daha yüksek bulunmuştur. Bu bağlamda yaşı büyük olan öğrencilerin meslekle ilgili olumlu görüşlerinin daha yüksek olmasının sebebi, daha mantıklı düşünmek, ailesinin ve çevresinin etkisi altında kalmamalarına ve daha fazla olgunlaştıkları için; meslek seçimi yaparken istedikleri meslekleri özgürce seçmesine bağlanabilmektedir.

Çalışan hemşirelerle yapılan başka bir çalışmada, ön lisans ve lisans mezunu hemşirelerin % 24,6'sının mesleği kendi tercihleri ile Sağlık Meslek Lisesi mezunu hemşirelerin ise %36,2'sinin mesleklerini ailelerinin etkisi ile seçtiklerini bulmuşlardır. Bu da meslek seçme yaşı yükseldikçe bilinçli karar verme düzeyinin arttığını göstermektedir (Kaya, Şimşek, & Kabalcıoğlu, 2004). Benzeri bir sonuç yine Mashankhan (2013)'ın, yabancı uyruklu öğrencilerin kariyer seçimlerini etkileyen faktörler üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında ortaya çıkmıştır. 17 ile 19 yaş aralığındaki yabancı uyruklu öğrencilerin kariyer seçimlerinde, 23 yaş ve daha büyük yaştaki yabancı uyruklu öğrencilere göre yakın çevreden daha fazla etkilendikleri sonucuna ulaşmıştır.

1.7.5. Yasal faktörler

Birey geleceğe yönelik kariyer tercihi yaparken, seçmek istediği mesleki alanla alakalı yasal mevzuatlar hakkında bilgi sahibi olması önem arz etmektedir. Örneğin askerlik konusu, kariyer planlamasında ve gelişiminde birçok erkek için etkilidir. Aynı şekilde askeriyede çalışmak isteyenler için, ailede hiç kimsenin sabıka kaydının bulunmaması, devlet memurluğunun bazı kademelerinde ise hükümlü olmamak gibi kriterler gerekmektedir (Sav, 2008: 61).

1.7.6. Ekonomik faktörler

Tercih edilecek olan mesleğin ekonomik getirisi birçok birey için önemliyken, henüz eğitim hayatında olan birey için ekonomik durum kariyer eğiliminde etkili olmaktadır. Örneğin ailesinin ekonomik düzeyi iyi olan bir birey, paralı üniversite olanaklarını değerlendirebilecek ve istediği iş ve mesleklere yönelmesi kolaylaşabilecektir (Aytaç, 2000: 88). Ayrıca, Sav (2008, 62)'a göre kariyer seçiminde, tercih edilecek mesleğin sunduğu ekonomik faaliyetler içerisinde; mesleğin ekonomik getirisinin yüksek olmasının yanı sıra, sigorta hizmetlerinin kapsamının geniş olması, sağladığı sosyal güvence ve devlet memurluğu gibi alınacak ücretin devlet tarafından güvence altında olması gerekmektedir.

Kariyer seçimi yapmak isteyen birey, ülke ekonomik yapısı ve o ülkenin gelecekteki durumunu dikkate alarak seçimini gerçekleştirmelidir. Ayrıca rasyonel bir seçim yapabilmek için mevcut ekonomik yapı bilinmeli, birey çevresinde bulunan meslekler hakkında bilgi sahibi olmalıdır (Çetinkaya, 1995: 10). Bu bağlamda Sav (2008: 94) çalışmasında, ekonomik faktörleri oluşturan maddelerin, göreceli etki derecelerini incelemiştir ve mesleğin güvenli bir geleceğinin olmasının en fazla etkiye sahip olan madde olduğunu belirtmiştir. Bu maddeyi sırasıyla mesleğin yüksek getirisinin olması, iş bulma olasılığının yüksek olması ve mesleğin sunduğu özel sağlık hizmetleri ve sosyal imkânlar faktörleri izlemiştir.

1.7.7. Eğitim kurumları

Bireysel başarının en büyük kaynağı, bireyin çalışma hayatına atılmadan önce almış olduğu eğitimidir. Temel eğitim sürecinden itibaren başlayan bu eğitim, tercih edeceği kariyer alanına yönelik almış olduğu tüm eğitimleri kapsamakta olup birbirlerinin devamı niteliğindedir. Eğitim seviyesi, iş yaşamına bakış ve beklentilerini etkileyen önemli faktörlerden biridir. Eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin çalışan tatmininin, daha az olan kişilere oranla daha iyi olduğu söylenebilmektedir (Keser, 2006: 111).

Sav (2008: 63) çalışmasında, Türkiye de bulunan İktisadi ve İdari bilimler Fakültesi İşletme Bölümü öğrencilerinin, eğitim gördükleri üniversitelerinde staj olanakları ve düzenlenen kariyer günleri ile bilgilendirilmekte ve yönlendirilmekte olduğunu belirtmiştir. Ayrıca özel ve kamu sektörlerinde ya da serbest girişimci olarak

kariyerlerini sürdürmeleri konusunda teşvik edilmektedirler. Kariyer hayatına başladığından itibaren ise birey, eğitim kurumlarında yetişmekte ve bu kurumların etkisi altında kalmaktadır. Diğer faktörlerin yanında, eğitim kurumlarının sağladığı olanaklarla birey, kariyer yaşamını şekillendirmektedir.

Ülkemizdeki İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri, mezun olduktan sonra devlet tarafından düzenlenen kamu personeli seçme sınavına girebilir ve belirlenen puanı aşmak şartıyla bölümlerine uygun olan kadroları tercih edebilmektedirler. Özel sektörde ise ödemeler daha doyurucu ve tanınan sosyal haklar daha fazla olabilmektedir. Bu nedenle mezun olduktan sonra kariyerlerine özel sektörde devam etmek isteyenlerin, bir çok konuda iş bulma imkanları bulunmaktadır. Ayrıca ülkemizde endüstrinin gelişmesiyle işletmeciyeye duyulan ihtiyaç artmış ve kendi serbest girişimlerini kurarak kariyerlerini sürdürmek isteyen bireyler için yine bir çok girişim faaliyeti bulunmaktadır. Kariyerlerine akademisyenlik yolunda devam etmek isteyen bireyler ise lisans mezuniyetleri sonrası akademik personel ve lisansüstü eğitimi giriş sınavı ve yabancı dil bilgisi seviye tespit sınavı ile devlet veya özel üniversitelerde iş imkanı sağlayabilmektedir (Sav, 2008: 63-35).

1.7.8. Mesleki değer

Mesleki değer, bir mesleğin gerektirdiği işleri gerçekleştirme sürecinde veya o iş bittiğinde, mesleğin kişiye sağladığı doyumdur. Mesleki değerler, ün kazanma, para kazanma, yeteneklerini geliştirme, rekabet etme, bağımsız olma, sıradan olmayan bir hayat yaşama, rekabet etme, yaratıcılığını geliştirme gibi nitelikler olabilmektedir (Akbaba, 2004: 142).

Değerlerin kaynağı kişisel gereksinimler olsa da ikisi aynı şey değildir. Değerler, bazı gereksinimlerin doyumunu sağlarken, bazı gereksinimleri ise bastıran tercihler çerçevesidir. İlgi ise, kişinin kapasitesini kullanma gereksiniminin bir yansımasıdır. Bu noktada ilgi ve değer arasında fark olup olmadığı konusu gündeme gelmektedir. Super'e göre (1996) değerler, kişiyi istediği sonuçlara götüren araçlardır. Kişileri belli bir hedefe yönlendiren değer, içsel bir uyarıcıdır. İlgiler ise bunu ifade etme yoludur. Sonuç olarak değerler ulaşılmaya çalışılan hedefler olarak, ilgiler ise o hedeflere götüren etkinlik ya da nesne olarak tanımlanabilmektedir (aktaran Kuzgun, 2003: 48).

Kariyer seçimini etkileyen değerler incelendiğinde ise iki farklı değer yargılarının olduğu görülmektedir. 6 genel değer, 21 tane de işe ilişkin değer söz konusudur. Genel değerler; estetik, sosyal, ekonomik, dini, siyasi ve kuramsal değerlerdir. İşe ilişkin değerler ise; özerklik, ekonomik ödül, yetenek kullanımı, başarı, başkalarına yardım, otorite, ilerleme, yaratıcılık, yaşam stili, risk, sosyal etkileşim, kişisel gelişim, itibar, fiziksel yapı, ekonomik güvence, iş şartları, değişiklik, kültürel yapı, değişiklik, sosyal ilişkiler ve fiziksel etkinlik değerlerinden oluşmaktadır (Koca, 2009: 55-56).

1.7.9. Psikolojik ihtiyaçlar

Psikolojik ihtiyaçlar, kişinin davranışlarının şiddetini ve yönünü belirleyen etmenler olup kariyer seçimi kararında rol oynamaktadırlar. Temel gereksinimler ile meslek faaliyetleri arasında ilişki olduğunu düşünen Hoppock (1935)'a göre kişiler, önemli ihtiyaçlarını öncelikli olarak giderme yoluna gideceklerdir. Örneğin, aç olan birey öncelikli olarak bir iş bularak bu temel gereksinimini karşılamaya çalışacaktır. Bu ihtiyacını karşıladıktan sonra ise, daha üst seviyedeki ihtiyaçlarını sağlamak için araştırma yapmaya başlayacaktır. Tercih edilen mesleğin ilgi çekici olup olmaması, bireyin gereksinimlerini karşılayıp karşılayamaması ile alakalıdır. Bireyin gereksinimleri ile bu gereksinimleri karşılayacağını düşündüğü meslekler arasında tutarlılık sağlanması, meslekte doyum sağlayacaktır (aktaran Kuzgun, 2003: 55).

1.8. Kariyer Seçme Teorileri

Araştırma kaynakları incelendiğinde (Kuzgun, 2003; Erdoğan, 2003; Carr, 2008; Kniveton, 2004; Brown, 2002) kariyer seçimini açıklamak için birçok araştırmacının çalışmalarında bulunarak kuramlar oluşturduğu görülmektedir. Araştırmacılar kariyer seçimlerini farklı açılarda ele alarak açıklama yoluna gitmişlerdir. Sadece bir kuramın kariyer davranışını açıklamaya yeterli olmamasından dolayı farklı kariyer kuramları da beraberinde incelenmiştir. Kuramlar, karmaşık bir yapıya sahip olan kariyer davranışını farklı yönleriyle ele alarak birbirini tamamlamaktadır. Aşağıda sözü geçen kariyer kararı verme kuramları yer almaktadır.

1.8.1. Özellik-faktör kuramı

Özellik-faktör kuramı, meslekler ve bireysel özellikler üzerine yapılan çalışmalarla başlamıştır. İnsanların kişilik özelliklerine uygun işler aradıklarını iddia eden bu kuram, bireylerle mesleklerin eşleştirilmesini bilimsel bir şekilde ele almaktadır. Person ile başlayan kuram, Williamson ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir (Kuzgun, 2003: 71; Erdoğan, 2003: 42).

Özellik-faktör kuramı'na göre araştırmalarda bazı varsayımlar elde etmişlerdir. Bunlar (Erdoğan, 2003: 42);

- Her bir bireyin sahip olduğu kendine özgü özellikleri vardır.
- Her mesleğin kendine özgü nitelikleri vardır ve meslek üyeleri bu özellikleri taşırlar.
- Meslek seçimi yalın bir süreçtir ve bu süreçte kişiler ile meslekleri eşleştirmek olasıdır.
- Sahip olduğu nitelikler ile tercih ettiği mesleğin gerektirdiği nitelikleri ne kadar uyumlu ise birey o kadar başarılı olacaktır.

Bu yaklaşım ile geliştirilen birçok ölçme aracı ve mesleki bilgi kaynakları olmasına rağmen bu kuramın eleştirilen yönleri de bulunmaktadır. Kişisel özelliklerin gelişmesi konusunda çevresel koşulları göz ardı etmesi, meslek tercih sürecini bir gelişim süreci çerçevesinde ele almaması, meslek seçiminde dış kaynaklı başarı ölçümlerine, test puanlarına, eğitiminin kanıları gibi değerlendirme verilerine gereğinden fazla önem vermesi kuramın eleştirilmesine yol açmıştır (Kuzgun, 2003: 72).

1.8.2. Super'in gelişimsel benlik kuramı

Super (1990), benlik kavramının kariyer seçimi ve gelişimindeki önemini vurgulayarak, bir kimsenin meslek seçmek ile o ana kadar geliştirmiş olduğu öz kavramını, yani kendini algılama biçimini uygulamaya koymuş olduğu görüşünü savunmuştur. Benlik kavramı, onun kariyer gelişim modelinin temel taşıdır. Bu kavram toplum güçleri ve nitelikleri (genetik, kişilik vb.) ile bağlantılıdır. Super'e göre meslek gelişim süreci aslında, benlik kavramının uygulanması ve gelişimidir. Super (1963) işi, mekanik olarak kişinin kendi benlik

yapısına uygun bir biçimde oynadığı bir rol olarak tanımlamıştır (aktaran Carr, 2008: 50-51).

Aytaç (2005: 87-88), meslek seçimiyle ilgili olgunlaşmanın ilk olarak çocukluk döneminde hayal kurmayla başlamakta olduğunu belirtmiştir. Çocuklar heyecanlı ve aktif işleri seçmeyi istemektedirler. Daha sonra ise, gençlerin ön ergenlik döneminde, ilgileri ortaya çıkmakta ve ilgisini çeken işler yapmaya, kendi yeteneklerinin ne ölçüde uygun olduğunu araştırmaya başlamaktadırlar. Böylelikle ilgilendikleri meslekleri kendi değer sistemleriyle bütünleştirirler. 17-18 yaşlarında ise genç, gerçekçi seçimler yapmaya başlamaktadır ve bu dönem bireyin 25 yaş civarında kariyer ve iş konusunda belli bir ölçüde kararlığa ulaşmasıyla sona erer.

Bütün bu süreç boyunca birey bilgilendirilmez ve yönlendirilmez ise hatalı tercihler yapmaları kaçınılmazdır. Sevilerek ve ilgi duyularak yapılan bir işte, o işi öğrenme ve o alanda gelişme imkanı artacaktır. Meslek seçimi ile alakalı olgunlaşma dönemi üç dönemde gerçekleşmekte iken, kariyer seçimi, bireyin tüm yaşamı boyunca devam etmektedir. Bireyin işini ve mesleğini seçmesi yeterli değildir. Çünkü kariyer sadece kişinin sahip olduğu işler değil, kendisine organizasyon içerisinde verilen iş rolüne bağlı amaç, beklenti, arzu ve duygularını gerçekleştirebilmek için eğitilebilmesi ve böylelikle sahip olduğu beceri, bilgi ve çalışma arzusu ile o organizasyonda ilerleyebilmesidir.

1.8.3. Ginzberg'in gelişim kuramı

Ginzberg ve arkadaşları (1951) meslek seçimini, bireyin geç çocukluk döneminden iş yaşamına girdiği ilk yetişkinlik dönemine kadar süren gelişimsel bir süreç olarak tanımlamışlar ve kariyer gelişim aşamalarını üç boyutta sınıflandırmışlardır. Bunlardan ilki, büyüme arzusunun çocuğun seçimlerini şekillendirdiği fantezi dönem, diğeri gencin seçimlerinin ilgiler, yetenekler ve değerlere dayandığı geçici dönem ve bireyin farkındalık düzeyinin artarak, kariyer seçeneklerinden sadece bir tanesini seçerek uygulayana kadar alternatifleri daralttığı gerçekçi dönemdir. Hayal dönemi olarak da adlandırılan fantezi dönemi 7-12 yaş arasını, deneme dönemi olarak da adlandırılan geçici dönem 12-18 yaşları arasını ve gerçekçi dönem 18-22 yaş arası bireyleri kapsamaktadır (aktaran Kuzgun, 2003: 100).

Gerçekçi dönem kendi arasında 3 basamakta incelenmektedir. *Araştırma* basamağında, kişi ilgi ve becerilerini belirlemekte ve mesleklerin sağlayacağı olanakları daha yakından tanıma çalışmaktadır. Üniversiteye ilk girdiği dönem ile hedeflerinin daralması arasındaki süreçtir. Bu dönemde henüz temel eğitimleri görmekte olduğu için kesin bir karara varmamış olması mümkün olmaktadır. *Billurlaşma* basamağı, bireyin kararlarının kesinlik kazanmaya başladığı ve net bir şekilde meslek seçimini gerçekleştirdiği dönemdir. *Belirleme* basamağı ise, kişinin iş ile ilgili kararlarını tam anlamıyla netleştirdiği ve pekiştirdiği gelişim dönemidir (Crites, 1973: 2).

Özetle Ginzberg, meslek seçim sürecinin gelişimsel bir yapıda olduğundan bahsetmiş ve büyük ölçüde geri dönülemez doğası gereği bireyin, ne istediği ve gerçekte neye sahip olabileceği arasındaki uyuşmayı sağlaması gerektiğini savunmuştur.

1.8.4. Holland'ın mesleki tercih modeli

Kariyer seçimine ilişkin bir diğer teori ise, Holland'ın mesleki kişilik kuramıdır. Holland (1985)'a göre kişisel ilgi ve yeteneklerini bilen bireyler, kendilerine uygun kariyeri aktif bir şekilde arayacaklardır (aktaran Kniveton, 2004: 48). Bu mesleki kişilik kuramı, bireyin kişilik dinamiği ile mesleklerin yer aldığı çevre ya da bu mesleklerin gerektirdiği faaliyetler ile ilişkiye dayanmaktadır. Kişinin herhangi bir mesleğe olan ilgisinin, kişiliğinin bir yansıması olduğunu ifade eden Holland, belirli kişilik özellikleri olan bireylerin, belirli nitelikte olan işlere ilgi duyduklarını ve bu işler için uygun olduklarını belirtmektedir (Dursun, Yılmaz, Pektaş & Altay, 2012: 12).

Holland'ın mesleki kişilik kuramının merkezinde önemli dört varsayım bulunmaktadır. Kişilik tiplerinin ve çevresel modellerin niteliklerini, nasıl şekillendiğini ve teorilerinin açıklanmaya çalışıldığı sosyal, mesleki ve eğitimsel olguların etkileşimlerinin nasıl gerçekleştiğini içeren bu varsayımlar şu şekildedir (Holland, 1997: 2-4):

1. Her birey, araştırmacı, gerçekçi, sosyal, sanatçı, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı kişilik tipinden birisine dahil olabilir. Kişilik tiplerinin tanımlanması, hem belirli kişilik tiplerine sahip olan bireyler hakkında bilgi, hem de bu bilgileri anlamaya yönelik özel bir yolu içerir. Kişilik tipleri, teorik veya ideal bir kişilik

tipidir. Bu kişilik tipleri anne-babayı, sosyal sınıfı, arkadaşları, biyolojik kalıtımı, fiziksel çevreyi ve kültürü içeren çeşitli kültürel, biyolojik ve kişisel güçler arasındaki bir etkileşimin ürünüdür. Birey, bu etkileşimler ile deneyimler sonucu, bazı etkinlikleri tercih etmeyi öğrenmektedir. Bu tercih edilen etkinlikler zaman içerisinde güçlü ilgilere dönüşür ve bu ilgiler de özel bir takım yetkinliklerin gelişimini sağlar. Sonuç olarak, bu ilgiler ve yetkinlikler ile birey özel şekillerde algılamaya, düşünmeye ve davranmaya götüren bir kişilik tipi üretir.

2. Kişilik tipleri gibi araştırmacı, gerçekçi, sosyal, sanatçı, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı model çerçeve vardır. Her çerçevede baskın olan belirli kişilik tipleri bulunmaktadır ve her çevre belirli fırsatlar veya sorunlardan oluşan koşullar içerir. Kişilik tipleri farklı olan bireylerin ilgileri, kişisel tarzları ve yetkinlikleri de farklı olacağı için bu bireyler, kendi tarzlarıyla, yetkinlikleriyle ve ilgileriyle uyumlu kişileri ve materyalleri seçerler ve bunlarla ilgilenirler. Böylelikle, bireyler, buldukları çevrelerde, en çok benzedikleri kişilik tipini yansıtan bir çevre oluştururlar.

3. Bireyler, kendi yetenek ve becerilerini kullanabilecekleri, kendi değerlerini ve tutumlarını ifade edebilecekleri, kendileriyle uyumlu konularla ilgilenebilecekleri ve kendileriyle uyumlu rolleri alabilecekleri uygun çevreler ararlar. Her bir çevre, işe alım uygulamaları veya sosyal bağlar aracılığıyla belirli kişilik tipindeki bireyleri arar ve bulur. Bireyin çevre arayışı, farklı yollarla, farklı bilinç düzeylerinde, uzun zamanlara yayılmış bir şekilde gerçekleşir.

4. Davranış, kişilik ve çevre arasındaki etkileşim sonucu belirlenir. Bireyin kişilik profili ve bulunduğu çevre profili bilindiği takdirde, meslek seçimi, iş değişimleri, mesleki başarı düzeyi, kişisel yetkinlikleri, sosyal ve eğitimsel davranışları ile ilgili tahminler yapılabilmektedir.

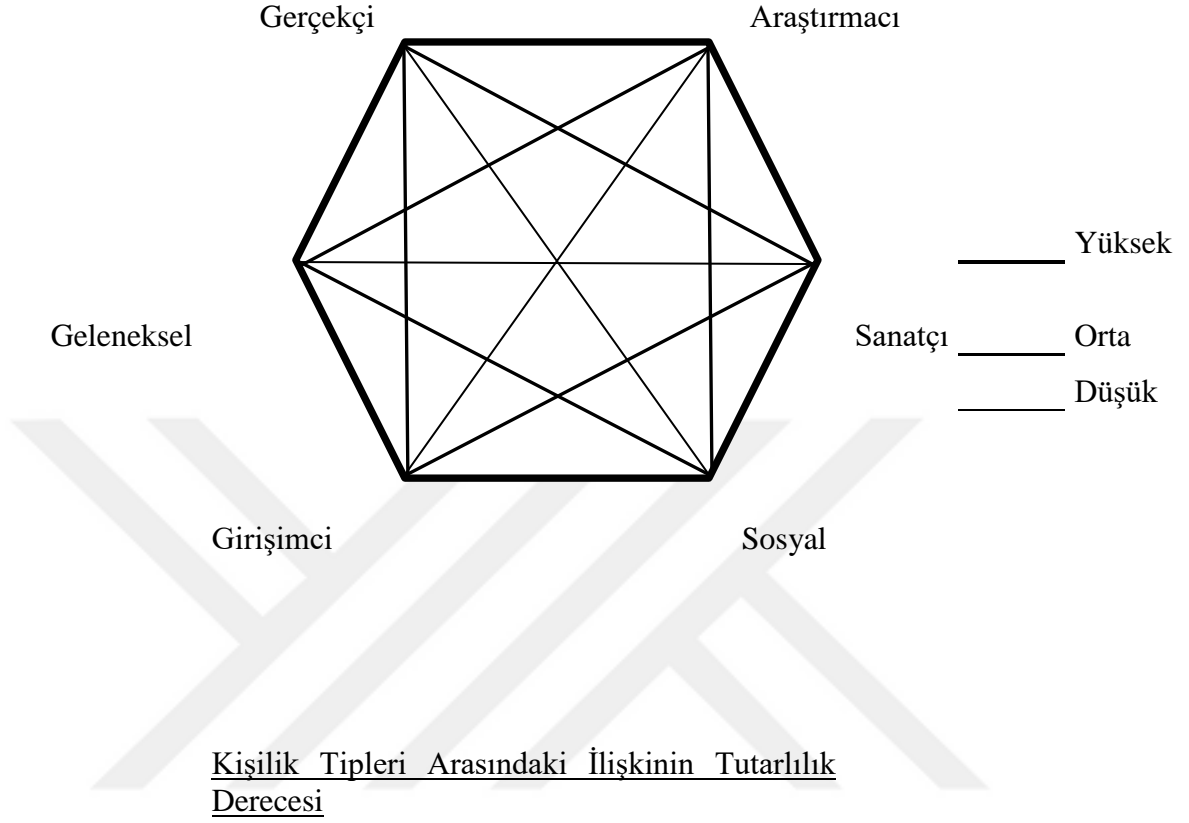
Yukarıdaki varsayımlarda da belirtildiği gibi, Holland'a göre; meslekler yürütüldükleri çevre bakımından altı grup olup, bu meslekleri yapacak olan kişilik tipleri de altı adettir. Holland'ın altı tür kişilik çerçevesinden her birine uygun meslek çeşitleri ise şu şekildedir:

Tablo1 : Kariyer Seçimi Açısından Holland'ın Altı Kişilik Tipi

Kişilik Tipi	Özellikler	Uygun Meslekler
Gerçekçi Tip	Bu kişilerin özellikleri arasında; atılganlık ve bedensel aktivitelerde etkinlik, pratiklik, sağlamlık ve bedensel yönden güçlü olmak sayılabilir. Gerçekçi bireyler, güce ve sonuçlara önem verirler. İnsanlar içinde olmak ve sözel etkileşimde bulunmak bu insanları sıkır ve sosyal beceri gerektiren durumlarda başarısızlık gösterirler.	Çiftçi, marangoz, atlet, elektrikçi, mühendis.
Araştırmacı Tip	Bu kişiler, duygusal faaliyetlerden çok düşünmeyi; beden güçleri yerine zihinsel güçlerini kullanmayı yeğlerler. Araştırmacı tipler, uysal, alçakgönüllü, başarı motivasyonu yüksek, esnek düşünceli, bağımsız, sabırlı, meraklı ve analitik düşünme becerisine sahip bireylerdir. Çevrelerini doğru ve ayrıntılı bir biçimde algılama isteği ve kapasitesine sahiptirler.	Antropolog, matematikçi, doktor, kimyager, biyolog, bilgisayar programcısı.
Sanatçı Tip	Bu kişiler, kendini ifade etmeyi ve sanatsal yaratıcılığı seven, duygusal, bağımsız, esnek ve estetik faaliyetlere ilgi duyan kişilerdir. Sanatçı tipin karakteristiğinin hayal güçlerinin ve sezgi yeteneklerinin yüksekliği olduğu söylenebilir.	Modelist, dramaturg, yazar, müzisyen, mimar, kompozitör.
Sosyal Tip	Bu kişiler, diğer insanlarla birlikte olmaktan hoşlanan, yardımsever, empati kurabilen bireylerdir. Diğer insanları ve onların duygularını anlamaya gayret gösterirler. Sosyal tipteki bireyler, grup kurmada etkin, neşeli, dışa dönük ve anlayışlı kişilerdir. Sosyal bireyler, bireylerarası ilişkilere değer verirler ve karakteristikleri gereği mekanik ve bilimsel becerilerden yoksundurlar.	Meslek danışmanı, klinik psikolog, öğretmen, eğitimci.
Girişimci Tip	Bu kişiler, diğer kişileri etkileyebilen, sözel faaliyetlerde başarılı, nitelikli cümleler kurabilen, enerjik, dışa dönük, cesaretli, hırslı ve ikna gücü yüksek kişilerdir. Girişimci tipteki bireyler güç ve statüye kavuşmak için gayret gösterirler. Ekonomik ve politik alanlarda başarıyı hedeflerler; ve diğer yandan bilimsel yetenekler bakımından zayıftırlar.	Politikacı, ekonomist, satış sorumlusu, pazarlamacı, televizyon yapımcısı
Geleneksel Tip	Bu kişilerin temel özellikleri arasında nesnelere üzerine odaklanma, kurallara bağlılık, tertip ve düzen ile sıkı kontrole sahip olma sayılabilir. Bu tipteki kişiler büyük işletmelerde çalışmaktan hoşnutluk duyarlar. Duygulardan çok nesnelere anlamaya önem verirler. Organizasyon ile başarıya değer verirler; ve sanatsal becerileri güçlü değildir.	Yönetici sekreteri, istatistikçi, finansal analist, vergi uzmanı.

Kaynak: Holland, 1997: 21-28

Şekil 1: Holland'ın Kişilik Tipleri ve Aralarındaki İlişkiler



Kaynak: Erdoğan, 2003: 47

Şekil 1'de Holland'ın belirttiği altı kişilik tipi ve bunlar arasındaki ilişkiler belirtilmiştir. Şekil 1'de görülen altıgen çevresindeki tipler birbirlerine ne kadar yakın olurlarsa, tutarlılıkları o kadar fazla olacaktır. Bitişik kategoriler tamamen benzeşmekte, zıt köşeler ise birbirleri ile hiç benzeşmemektedir. Örneğin, sanatçı tip ile sosyal tip birbiri ile uyumlu özelliklere sahip olurken, sanatçı ile geleneksel tipler birbirlerine tamamen zıt özellikler taşırlar (Holland, 1997: 35).

Holland'a göre; kişilik ve meslek uyumlu olduğunda, iş tatmini yüksektir ve birey daha başarılı olmaktadır. Bu nedenden dolayı birey kendini değerlendirme süreci içinde değerlerini, ilgilerini, yeteneklerini, bir başka ifade ile kişiliğini tanıdığı ölçüde, seçeceği kariyere ile ilgili kararını da sağlıklı vermiş olacaktır. Kariyer

kararının verilmesinde kişinin özel yetenekleri; mekanik, sayısal, el becerisi, akıl ve anlayış önemli rol oynamaktadır (Holland, 1997: 37).

1.8.5. Roe'un ihtiyaç kuramı

1956'da Anne Roe dönüm noktası niteliğinde bir kitap yayınlamıştır. Meslek Psikolojisi adlı kitap kişilik teorisi ve Maslow'un ihtiyaçlar teorisi etkisinde şekillenen bir kariyer gelişim teorisidir (Brown, 2002: 5). Roe bu kuramını iki düzeyde ele almış ve birinci düzeyde kişinin genetik yapısının meslek seçiminde önemli bir rolü olduğunu ileri sürmüştür. Diğer düzeyde ise, kişinin erken çağlarda yaşadıklarını ve anne-baba tutumlarını birlikte ele alarak açıklamaya çalışmıştır. Kişinin genetik yapısı yaşadıkları sonucunda şekillenir ve anlamlı bir hale gelmektedir. Kişinin ihtiyaç düzeyleri çocukluk döneminde ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmamasıyla alakalı olabilmektedir (Koca, 2009: 34)

Meslek seçiminde anne- baba etkisi üzerinde duran Roe, ebeveynlerin üç farklı tutum sergilediklerinden bahsetmiştir. Bunlar demokratik, aşırı koruyucu ve reddeden anne-baba tutumlarıdır. Demokratik anne-babaların çocuklarının yaptığı seçimler mesleki anlamda en sağlıklı seçimlerdir. Diğer yandan reddeden anne-babanın çocukları olan sevgi ve güven ihtiyacı yoksunu olarak büyüyen çocukların seçimleri ise mesleki anlamda en sağlıksız olması beklenen seçimlerdir (Yeşilyaprak, 1995: 44-45). Bu bağlamda Ologun (2002: 146) ise, çocuğun ileriki yaşlardaki meslek seçiminin ev ortamının bir yansıması olduğunu savunan Anne Roe (1957)'nun meslek gelişim teorisine göre, özellikle çocuğun ebeveyni tarafından kabul görüp görmesinin veya reddedilmesinin en etkili faktör olduğunu belirtmiştir.

1.8.6. Tiedeman ve O'Hara'nın kariyer kararı verme kuramı

Tiedeman ve O'Hara, kişilik ve bireysel sorumluluk kavramlarının yardımıyla, bireyi kariyer ile ilişkilendirmek için kariyer kararı verme kuramını geliştirmiştir (Erdoğan, 2003: 51). Kurama göre meslek gelişimi, kimlik gelişimi ile neredeyse aynı anlama gelmektedir. Benlik, kişinin kendisini anlamasından ziyade zaman içerisinde kendini değerlendirmesi anlamına gelmektedir. Yaşam boyu devam eden bu süreçte birey, iş hayatındaki sorunlarla mücadele ederken, diğer yandan benlik ve mesleki kimlik birbirini etkilemeye devam etmekte ve bireyin kariyerindeki değişiklik, yani pozisyon değişikliği benliğini de etkilemektedir (Pilavcı, 2007: 42).

Tiedeman ve O'Hara, kariyer kararı verme sürecini sezinleme ve ayarlama dönemleri olarak iki dönemde incelemektedir. Bunlardan sezinleme dönemi; araştırma, billurlaştırma, seçim ve aydınlatma olmak üzere dört evrede ele alınmıştır.

1. *Araştırma* evresinde birey, kendisine uygun olabilecek kariyer tercihlerini araştırır (Koca, 2009: 38-39).
2. *Billurlaştırma* süreci bireylerin kendileri ve iş dünyası hakkındaki bilgileri düzenleme, değerlendirme ve sentezleme girişimi olarak ortaya çıkar. Bu aşamada düşünceler sabit hale gelmeye başlar ve alternatifler arası ayrımlar ortaya çıkar.
3. *Seçim* evresinde birey seçenekleri berraklık ve karmaşıklık durumuna göre değerlendirerek karar verir ve içlerinden birini seçer.
4. *Aydınlatma* evresinde ise, kişi yapmış olduğu seçimi gerçekleştirmek için bir plan oluşturmaya başlar (aktaran Bernes, 2000: 22).

Tiedeman'ın karar verme modeli, bilgisayar destekli kariyer danışmanlığı programı için bir kaynak olmuştur. Ancak sistemin anlaşılması zor ve karmaşık olmasından dolayı geniş çapta kabul görmemiştir. Bu kuram daha çok kariyer kararı vermede , kendini tanımanın önemini vurgulama yönünde kabul görmektedir (aktaran Pilavcı, 2007: 44).

1.8.7. Gottfredson'un daraltma ve uzlaşma modeli

Gottfredson, çalışmalarında zeka, cinsiyet, ekonomik statü ve ırk etmenlerinin kariyer tercihinin etkisini araştırmıştır. Geleneksel kuramların bu etmenlerden yalnızca birine odaklanarak diğerlerini göz ardı ettiğini düşünen Gottfredson (1981), kariyer seçimi ve sürecinin bir bütün olarak ele alınması gerektiğini savunmuştur (aktaran Erdoğan, 2003: 58).

Gottfredson, kariyer seçiminde kadınlar ile erkekler arasında farklılıklar olduğunu vurgulamaktadır. Kadınların erkeklere göre daha sınırlı alanda kariyer seçimi yaptıklarını ve daha çok iş ile aile arasında denge sağlayacak bir kariyeri tercih ettiklerini belirtmiştir (Brown, 2003: 40). Ayrıca farklı etnik grup ve sosyal sınıfa ait olan kadın ve erkeklerin, farklı tercihlerinin çocukluğun ilk dönemlerinden itibaren oluşmaya başlaması ve bazen ilgilerinden farklı bir bölümde varlık göstermesi gibi

unsurları dikkate alarak meslek seçiminde sosyal faktörlerin etkisini incelemiştir (Kuzgun, 2003: 98).

Gottfredson (2005: 77) aşağıda belirtilen sınırlandırmanın aşamalarının tüm çocuklarda aynı şekilde seyrettiğini belirtmiş fakat bazı çocukların kendi bilişsel yeteneklerine bağlı olarak diğerlerinden daha yavaş ya da daha hızlı olabileceğini ifade etmiştir. Yaş ve sınıf seviyeleriyle ilişkili olarak bu aşamalar şu şekildedir:

- Büyüklük ve güce alışma evresi (3-5 yaş): Okul öncesi dönemde çocuklar sezgisel düşünceye ve obje konumuna erişirler. Örneğin, insanların dış görünüşlerini değiştirerek cinsiyetlerini değiştiremeyecekleri gibi. Ayrıca insanları büyük, küçük gibi sınıflandırmaya başlarlar.
- Cinsiyet rolüne alışma evresi (6-8 yaş): Bu yaştaki çocuklar somut terimlerle düşünebilirler ve basit ayrımlar yapabilirler.
- Sosyal değerlere alışma evresi (9-13 yaş): Bu yaşlardaki çocuklar bazı faaliyetleri kavramsallaştırarak daha fazla meslek tanımaya başlarlar ancak meslekleri doğrudan göremezler. Örneğin masa başında duran (sekreter), telefona cevap veren (müdür) ve bilgisayarda bir şeyler yazan (gazeteci) şeklinde kavramsallaştırırlar. 13 yaşına doğru ise meslekleri tıpkı yetişkinlerin yaptığı gibi saygınlıklarına göre sıralarlar.
- İçsel benliğe alışma evresi (14 yaş ve üstü): Bu evrede bilinçli bir farkındalık içinde mesleki gelişim ortaya çıkmaktadır. Ergenler bu dönemde artık, hangi mesleklerin onların kişisel özellikleri ve psikolojik yapılarıyla daha uyumlu olduğunu düşünmeye başlamaktadırlar.

Gottfredson'un kariyer seçiminde etkili olan faktörleri belirttiği teorisi, bu alanda çok sayıda araştırmanın yapılmasına teşvik etmiştir. Bunun dışında prestij, cinsiyet gibi faktörlerin kariyer seçiminde sınırlayıcı durumunu ortaya atmış ve bunların etkilerini azaltacak programların oluşturulmasına katkıda bulunmuştur (Brown, 2003: 41)

İKİNCİ BÖLÜM

BOŞ ZAMAN KAVRAMI

2.1. Genel Olarak Zaman Kavramı

İnsanların mesleki başarısında ve gelişmesinde, zaman anlayışı büyük öneme sahiptir. Bu bakımdan diğer toplumlara kıyasla gelişmiş toplumlar sosyal ilişkilerini, iş hayatını, eğlence ve dinlenme alışkanlıklarını bu anlayış doğrultusunda düzenlemişlerdir. Bu nedenle gelişmiş ülkelerin zamanı kullanma konusunda bilinçlenmiş topluluklar olduğu söylenebilmektedir (Köktaş, 2004: 15).

İnsanoğlu için zaman, geçmişten günümüze gelen ve geleceğe ulaştıracak olan önemli bir vasıtaadır. Devamlı olan ve geri dönmeyen zamanı tanımlamak için çok sayıda tarif yapılmıştır (Eren, 1991: 95). Zaman, Türk Dil Kurumu sözlüğünde “Bir işin, bir oluşun içinde geçtiği, geçeceği veya geçmekte olduğu süre, vakit” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>,2017). Demirel ve Ramazanoğlu (2005: 30) 'na göre ise zaman, insanların duyu organları aracılığıyla anlamlandıramadığı fiziksel, psikolojik, felsefi ve sosyolojik boyutları olan bir olgudur. Hayatın kendisi olarak da ifade edebileceğimiz zamanı boşa geçirmek, bir bakıma hayatı boşa yaşamak demektir. Aynı mantıkla yaşamımızdaki olayları kontrol edebilme insiyatifini ele alabilmek, zamanı kontrollü kullanmaktan geçmektedir.

Çağımızda en çok rahatsızlık duyulan konuların başında, para ve zaman gelmektedir. Para her ne kadar bulunabilse de zamanı geri döndürebilmek mümkün olamamaktadır. Bu nedenden dolayı zamanı etkin ve verimli şekilde kullanmak gerekmektedir. Bir başka deyişle, zamandan zaman kazanılması gerekmektedir. Çünkü zamanın büyük bir bölümü bireyin kendisi tarafından boş geçirilmektedir (Özgen &Doğan, 1997: 136). Köktaş (2004: 15)'a göre ise zamanın verimsiz ve yanlış kullanılmasından dolayı gerçekleşen olumsuzluklar, bireyi ve toplumu etkileyebilmektedir. Bireyin kendisi, çalışma hayatı, toplumsal yaşamı, fizyolojik ve biyolojik ihtiyaçlarına ayırdığı zaman arasındaki denge olması gerekmektedir. Ancak bunu sağlayan birey, zamanı iyi kullanabiliyor demektir.

Zamanın insan hayatındaki çeşitli faaliyetlere göre dağılımı gruplandırılmıştır. Bunlar (aktaran Bedir, 2016: s.15);

Brightbill ve Meyer'in gruplandırmaları;

- Var olmakla alakalı zaman; çalışma zamanı.
- Boş zaman; dinlenme, oyun, boş zaman değerlendirme.

Grazia 'nın zamanı gruplandırması;

- Çalışma zamanı,
- Hayatı sürdürmeye yönelik faaliyetlere ayrılan zaman,
- Boş zaman.

Megyeri ise zamanı şu şekilde gruplandırmıştır;

- Temel ihtiyaçlara ayrılan zaman (yemek yeme, uyku, giyinme, temizlik),
- İş ve işle alakalı faaliyetlere ayrılan zaman (iş, öğrenimle geçen zaman, yolculuk).
- Etkinlikler için ayrılan zaman (eğlence, spor, dinlenme vb.),
- Diğer etkinliklere ayrılan zaman.

Bu gruplandırmalar doğrultusunda görülüyor ki, insanlar gündelik hayatlarında, zorunlu ihtiyaçlarına otomatik olarak zaten zaman ayırmaktadırlar. Ancak pek çoğumuz özellikle gelişmekte olan ve henüz gelişmemiş ülkelerdeki insanlar boş zamanın yaşamlarındaki yeri veya öneminin farkına değildirler. Bu nedenle toplumdaki her bir birey için, boş zamanın öneminin farkındalığının sağlanması ve bu yönde çalışmaların yapılması fayda sağlayacaktır.

2.2. Boş Zaman

Boş zaman kavramı, İngilizce karşılığı olan "leisure" sözcüğü "fırsat tanıma" veya "serbest olmak" anlamlarına gelen "loisir", "salahiyet vermek" anlamına gelen "licence" ve "izin" anlamına gelen "liberty" ile "licere" kelimelerinden gelmektedir (Torkildsen, 1999: 73; Hacıoğlu, Gökdeniz & Dinç, 2003: 17).

Boş zaman, bireyin çalışmadığı, yaşam zorunlulukları ve biçimsel görevleri dışında kalan ve bireyin kendi isteği doğrultusunda özgürce harcayabileceği zamandır (Tezcan, 1982: 10; O'Sullivan, 2006: 8). Bir başka tanıma göre ise boş zaman, seçimlerimizi yapmak veya dinlenmek için özgür olduğumuz veya yaşam için ihtiyaç duyulan biyolojik gereksinimler ve yapılması gerekenlerden geriye kalan zamandır (Veal, 1992: 44). Arğan (2013: 37-39)' a göre ise boş zaman, bireyin ailesel,

mesleksel ve toplumsal ödevlerini ve yaşamını devamı için zorunlu olan faaliyetleri gerçekleştirdikten sonra, özgür iradesiyle yapabileceği eğlenme, dinlenme, toplumsal yaşama gönüllü olarak katılma, bilgi ve becerilerini geliştirme gibi unsurları gerçekleştirebileceği zaman dilimidir.

Boş zamanı, bireyin çalışma günü sonunda, hafta sonunda, yıllık izninde ve emeklilik evresinde, iş dışında kalan zamanı olarak tanımlayan Carr (2002: 973)' a göre, boş zaman faaliyetleri içerik açısından çok çeşitlidir. Bunlar; sanat, zihinsel (kitap okuma, inceleme yapma, araştırma yapma), toplumsal (dost-akraba ziyaretleri), pratik işler (hayvan yetiştirme, bahçe bakımı) ve truzmdir.

Boş zamanı değerlendirmek için birçok organizatör tarafından boş zaman hizmetleri sunulmaktadır. Bu hizmetlere seyahat etmek, evden uzakta kalmak, dışarıda yemek yemek, spor aktivitelerine katılmak veya boş zaman etkinliği olarak alışveriş yapmak sayılabilir. Bu etkinlikler küresel ekonominin en önemli yönüdür. Bu nedenle boş zaman, önemi gün geçtikçe artan ekonomik bir faaliyet haline gelmiştir (Lashley & Lee-Ross, 2003: 16). Parr ve Lashua (2004: 17) ise boş zamanın, bir aktivite veya fırsat olarak görülmesinin yanında, kendini geliştirme, ailevi ve kültürel istikrar sağlama ile iletişim özelliklerinin de olduğunu vurgulayarak boş zamanı bir kaçış, heyecan ve yenilik olarak tasvir etmişlerdir.

Boş zaman olgusu, eski çağlardan günümüze insanoğlunun hayatında var olan bir süreç olmuştur. Yaradılışından dolayı insanoğlu, hayatta kalma, çalışma, avlanma veya bir uğraşa sahip olma isteklerinin yanında, kendine zaman ayırma, tembellik etme, çalışmama isteği de taşımaktadır. Bu bağlamda tembellik etmenin gerekliliği konusunu ilk kez araştıran Antik Yunanda aristokratlar, fazla çalışmanın, aslında insanı aşağılayıcı bir durum olduğunu savunmaktadırlar. Bu doğrultuda boş zaman olgusu, insanoğlunun var olduğu günden bugüne sahip olmaya çabaladığı ve yokluğunda ise acı hissettikleri bir gereksinim olarak ortaya çıkmaktadır (Yaylı, 2014: 1). Bu bağlamda Torkildsen (2005: 46) ise boş zamanın açıklanırken, çoğunlukla iş ile zıt anlamlı olarak ifade edildiğini belirtmiştir. Ancak bir birey için iş olan bir etkinlik bir diğeri için boş zaman etkinliği olabilir ve pek çok etkinlik iş ve boş zaman niteliklerini bir arada barındırabilmektedir.

Genellikle zaman faktörü ile birlikte açıklanan boş zaman kavramı, bazıları için geniş

bir ifade ile para kazanmak için yapılan işler dışında kalan zaman olarak ifade edilmektedir. Fakat boş zamanı sadece iş dışındaki zaman şeklinde tanımlamak bazı yanlışlıklara sebebiyet verebilmektedir. Boş zaman, yine zaman kavramı ile açıklanmalı fakat yalnızca para kazanmak için değil diğer zaruri işler için ayrılan zamanı da bu tanıma ekleyerek ifade etmek daha doğru olacaktır (Karaküçük & Gürbüz, 2007: 23).

Cotte (1998: 9) boş zaman tanımında, objektif ve sübjektif değerlendirmeler yapılabileceğini öne sürmüştür. Objektif açıdan ele alınırsa, boş zamanı sadece zaman, aktivite ve yer olarak; sübjektif açıdan ele alınırsa katılımcının psikolojik deneyimi olarak tanımlamak mümkündür. Eğer boş zaman objektif olarak değerlendirilirse, örneğin operaya gitmek bir boş zaman olarak kabul edilebilir. Sübjektif açıdan değerlendirme yapılacak olunursa, eğer katılımcı sosyal baskı altında kalarak, eğlenmeksizin veya hiçbir deneyim elde etmeksizin katılım göstermiş ise operaya gitmek için ayırdığı zaman boş zaman olarak değerlendirilmemelidir. Sübjektif açıdan boş zaman diyebilmek için, bireyin ruh haliyle bağlantılı olarak psikolojik deneyim kazanması, mutlu olması, rahatlaması gibi psikolojik sonuçlara gereksinim duyulmaktadır.

Beard ve Ragheb'e göre ise boş zaman, aktivitelere katılan kişilere etki eden memnuniyet derecesine göre gruplara ayrılmaktadır. Bu etkiler, boş zaman aracılığıyla insan ihtiyaçlarında görülmektedir. Bu kategoriler şu şekilde sıralanmaktadır (aktaran Köybaşı, 2006: 64):

1. *Psikolojik aktiviteler*; eğlence, özgürlük, katılımcılık ve entelektüel değişim ruhu sağlayan psikolojik faydalardır.
2. *Eğitim aktiviteleri*; entelektüel teşvik sağlar ve bireylerin, kendileri ve çevreleri hakkındakileri öğrenmelerini sağlamaktadır.
3. *Sosyal aktiviteler*; bireylerin diğer bireylerle ilişkiler kurma ödülünü sağlar.
4. *Dinlendirici aktiviteler*; yaşamın gerginlik ve stresinden kurtulmayı sağlamaktadır.
5. *Fiziksel aktiviteler*; fiziksel olarak daha iyi görünmeyi, kiloyu kontrol etmeyi, zinde ve sağlıklı kalmayı sağlar.
6. *Estetik aktiviteler*; İlginç, memnun ve güzel görünmeyle bağlantılıdır.

Boş zaman aktivitelerine yönelik genel bir sınıflandırma yapan Robert Stebbins (1992) ise, boş zaman aktivitelerini “ciddi boş zaman” ve “kayıtsız boş zaman” olarak ikiye ayırmıştır. Bu sınıflandırmanın, aktif/pasif, açık/kapalı, zihinsel/fiziksel gibi daha önceden yapılan tüm sınıflamaları içine alabilecek kadar kapsamlı olduğu ifade edilmektedir. Ciddi boş zaman, özel bilgi, beceri ve deneyim gerektiren, oldukça önemli, ilginç ve tatmin edici olan; amatör, hobi ya da gönüllü faaliyetler ile ilgili kariyer elde etmek amacıyla, seçilen etkinliğe sistematik bir şekilde katılım göstererek takip etmek için harcanan zaman dilimidir. Kayıtsız boş zaman ise, anında ve içsel faydalar sağlayan, etkinlikten keyif almak için özel bir çalışma gerektirmeyen ya da çok az gerektiren ve nispeten daha kısa süreli hoşnutluk sağlayan aktivitelere dahil olunarak geçirilen zaman dilimidir (aktaran Gould, 2005: 48).

2.3. Boş Zaman Kavramı ile İlgili Diğer Kavramlar

Boş zaman, serbest zaman ya da çalışma dışı zaman da denilen ve birbirleri yerine kullanılabilen bu kavramlar birbirleriyle karıştırılabilmektedir. Çalışma dışı zaman, bireyin yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan işine harcadığı zaman dışında kalan süredir. Çalışma dışı zamanı, bireyin biyolojik olarak yaşaması için kişisel ihtiyaçlarının karşılanması, yemek, uyumak, çocuk bakımı, işe gidiş-geliş süreleri ile zorunluluk duygusunun en az olduğu ve kişinin kendi seçim ve yargılarına göre, isteğe bağlı kullandığı boş zamanı kapsamaktadır. Serbest zaman ve boş zaman kavramları her ne kadar karıştırılsa da serbest zaman, bir yönsüzlük yansıtmakta iken, boş zaman yönlendirmeye açık bir potansiyel içermektedir. Bir hak etme değeri taşıması gereken boş zaman olgusunun, pozitif değerinden söz edilebilmektedir. Serbest zaman ise seçerek gerçekleşmez. Örneğin, şartlar gereği işsiz olan birey, serbest zamanını nasıl kullanacağını değil, bunu nasıl ortadan kaldırması gerektiğiyle ilgilenir. Serbest zaman bu anlamda negatif değer taşımaktadır (Karaküçük, 1999: 30).

Boş zaman alanında önemli eserlerden biri olan “Of Time, Work and Leisure” adlı kitabıyla Sebastian De Grazia (1964), birçok araştırmacı ve öğrencinin boş zaman çalışmalarına öncülük eden isimlerden biridir. De Grazia’ya göre boş zaman, bireylerin kendi iyilikleri için yaptıkları faaliyetleri kapsamaktadır. Örneğin alışveriş

hem hobi olarak hem de gereklilikten dolayı yapılabilir ve kişiye haz vermektedir. Fakat alışveriş gereklilikten dolayı ortaya çıkıyorsa serbest zamanda yapılan bir iştir ve boş zaman olarak değer kazanmamaktadır. Serbest zamanı çalışma zamanının zıttı şeklinde tanımlayan Grazia'ya göre, herkes serbest zamana sahip olabilir ancak boş zamana sahip olamaz (aktaran Metin, 2013: 13).

Karaküçük (1999: 31)'e göre, iş yoğunlukla boş zaman veya zorunlu ihtiyaçların karşılanmasına ayrılan zaman arasında çatışma yaşanmaktadır. Örneğin, evdeki çalışmalardan dikiş, tamirat ve bahçe işleri gibi faaliyetler, yarı zaruri olarak değerlendirilmekte ve bunlar için ayrılan süreyi yarı boş zaman olarak adlandırılmaktadır. Yarı boş zamanlar daha çok bir oyalanma ve eğlence gözüyle bakılan ve bireyin kendini yapmakla yükümlü hissetmediği üretici bir uğraş olarak da tanımlanabilmektedir.

2.4. Boş Zaman Değerlendirmesi

Çalışma dışı zamanların giderek artması ile boş zamanların değerlendirilmesi konusu daha fazla gündeme gelmiştir. Yani bireylerin boş zamanlarını değerlendirme şekilleri ile istedikleri faydayı sağlayıp sağlamamaları, beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığını ve katıldıkları etkinliklerden mutlu olup olmadıklarını değerlendirmeleri önemli hale gelmiştir. Çünkü boş zamanlar ölü süreçler değildir, aksine toplum hayatının dinamik bir alanıdır. Boş zamanın gerektiği gibi olumlu, etkili ve üretken bir şekilde değerlendirilmesi, toplum hayatında sürekliliği sağlamaktadır. Bununla birlikte yoğun, karmaşık ve sıkıcı iş ilişkilerinin yabancılaştırıcı etkisine karşılık, kişinin özgüvenini kazanmasına ve toplumsallığı realize etmesine de yardımcı olmaktadır (Karlı, Polat, Yılmaz & Koçak, 2008: 82; Lewis, 2003: 343).

Teknolojinin gelişmesiyle beraber birey ya da grupların çalışma saatlerinde önemli ölçüde azalma görülmüştür. Bu durum insanların işten geriye kalan zamanlarını değerlendirme gereksinimini doğurmuştur. Özellikle kent yaşamı yaşamakta olan bireyler için önemli bir ihtiyaç haline gelen boş zaman değerlendirme konusu, kişilerin günlük zaman bütçesinde önemli yer tutan fizyolojik gereksinimler içerisinde yükselen bir eğilim halini almıştır.

Boş zaman değerlendirme bireyler için gereksinim duyulan bir olaydır. Fakat

önemli olan boş zamanları verimli ve etkili olarak değerlendirebilmeyi bilmektir. Boş zaman, değeri bilinerek yerinde kullanılabilirdiğinde, bireye kişisel özgürlüğünü yaşama ve kendini bulma olanağı tanımaktadır. Bireylerin etkinliklere katılma sebeplerine ise, boş zamanı zevk olarak değerlendirmek, zaman geçirmek, yeni deneyimler yaşamak, işten ve monotonluktan uzaklaşmak, yeni arkadaşlarla tanışmak, yaratıcılık duygusunu tatmak, sosyalleşmek, bir şeyler başarma duygusunu yaşamak ve kendini değerli hissetmek örnek verilebilir. Boş zamanın iyi değerlendirilmesi, bireyin kendini ifade etmesine, yeni deneyimler kazanmasına, yaratıcılığını geliştirmesine, toplumsal çevresini geliştirmesine ve üretkenliğini artırmasına da imkân sunmaktadır (Kılbaş, 2001: 28). Ayrıca boş zamanın pozitif kullanımının artmasıyla, bireylerin kendini gerçekleştirme ve ruhen daha sağlıklı olmaları konusunda fayda sağlamaktadır (Passmore & French, 2001: 67).

Özer, Gelen ve Öcal (2009: 238)'e göre ise boş zaman değerlendirmesi kavramı, modern toplumlarda geleneksel toplumlardakine kıyasla farklı anlamlar taşımaktadır. Modern toplumlarda yaşamın bir bölümünü oluşturması ve kurumsallaşmasıyla söz konusu hale gelen boş zaman değerlendirme, dinlenme, oyun oynama, spor yapma, resim yapma, tiyatro ve sinema faaliyetlerinde bulunma gibi birçok faaliyetleri içinde barındıran bir kavramdır. Ayrıca, zevk alma ve eğlenme gibi insanlık için ayrı bir anlamı olan ve bireylerin kültür yaşamının önemli bir bölümünü içine alan kapsamlı bir kavramdır. Boş zamanı değerlendirme, bireyin aile, toplum ve meslek görevlerini yaptıktan sonra eğlenmek, dinlenmek, meslek dışı öğrenimini geliştirmek, toplumla ilişkilerini artırmak veya topluma kişisel isteğiyle katılmak amacı ile kendi seçtiği işler ve meşguliyetlerdir.

Boş zaman, kişiler için olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Bu nedenle boş zaman seçimlerinin mantıklı ve doğru yapılması gerekmektedir. Boş zaman etkinliklerinde boşa geçmiş zaman, değersiz uğraşı sonuçlarını doğurmamalı ve kötüye kullanılmamalıdır. Bu nedenle boş zaman değerlendirme dikkatli ve temkinli bir şekilde yapılmalıdır. Boş zaman faaliyetleri bireylerin fiziksel, zihinsel-ruhsal, bilişsel ve yaşam kalitesini arttırırken, toplumsal yönden de birçok katkı sağladığı için değerlendirme ona göre yapılmalıdır (Sivan & Ruskin, 2000: 13-18). Karaküçük (1999: 53)'e göre ise boş zaman, iki tarafı keskin kılıca benzemektedir.

Boş zamanlar olumlu kullanılırsa kişisel ve toplumsal gelişim sağlanabileceken, olumsuz kullanılır ise başıbozukluk, bunalım gibi problemler doğurabilmektedir. Yani bahsedilen sorunlar sadece bireysel olarak algılanmamalıdır. Bireyin gelişmemesi ya da atalet içerisinde bulunması durumu toplumsal gelişim sürecinde belirgin bir eksiklik yaratabilmektedir.

2.5. Boş Zaman Davranışını Etkileyen Faktörler

Bireyin boş zamanlarını değerlendirme şekli, birçok faktörden kaynaklanabilmektedir. Boş zaman davranışını etkileyen faktörler aile etkisi, referans grupları, önceki fikirleri, kişilik ve kültür olarak gruplandırılabilir.

2.5.1. Aile etkisi

Aile içerisinde bireyin rolü, nitekim onların boş zaman katılımını, kaynak ve fırsatlarını etkiler. Boş zaman kişinin yaşam stili, ailesinin ekonomik kaynakları ile sorumluluk ve görevlerine bağlıdır. Bunun yanında aile kurumu, boş zaman deneyimine imkân tanıyan özgürlüğü, emniyeti ve eşlik etmeyi de sağlamaktadır. Aynı zamanda aile yapısındaki büyük değişiklikler de (boşanmış, evli, bekar ve dul olma) boş zaman davranışını etkilemektedir (Köybaşı, 2006: 73). Bull, Hoose ve Weed (2003: 281)'e göre ise, bu tür durumların en önemli tarafı aile yapısındaki rollerin yer değiştirmesi ve kadınların işgücüne katılımının artmasıdır. Geçmişte çalışma saatleri içerisinde alışverişini yapan kadınlar, işgücüne katılmalarından sonra bu saatleri çalışarak geçirmeye başlamışlardır. Bunun sonucunda ise süpermarketlerin kapanış saatleri uzamış ve hatta pazar günleri de marketler açılmaya başlanmıştır.

2.5.2. Referans grupları

Bireylerin boş zaman alışkanlığının şekillenmesinde ailenin etkisi oldukça büyüktür. Bunun yanı sıra bireyin arkadaş çevresinin boş zaman alışkanlıkları bireyi etkileyen bir başka etmendir. Özellikle toplu olarak gerçekleştirilen faaliyetlerde, bireylerin motivasyonunu daha yüksek olmaktadır (Bedir, 2016: 22). Yakın temas kuranların davranışlarından etkilenenlerin oluşturduğu, öncelikli referans grubunu, aile, arkadaş, akranlar ve komşular oluşturmaktadır. İkincil referans gruplarını ise, daha az temasta bulunan insanlar oluşturmaktadır (Snape, 2004: 144).

2.5.3. Önceki fikirler

Toplumda bireyin bağlı olduğu gruplar içerisinde bulunan fikir liderleri, boş zaman tecrübelerini öncelikle kendileri deneyimlemektedirler. Yeni boş zaman etkinlikleri üreten bu gruplar, deneyimledikleri boş zaman tecrübelerini zaman içerisinde diğerleriyle paylaşmakta ve yeni boş zaman uğraşları üretmektedirler. Üretilen bu yeni fikirler gruplar tarafından incelenip tecrübe edilir. Böylelikle yeni boş zaman aktiviteleri üretilmekte ve bu durum bireyin boş zaman davranışını etkileyebilmektedir (Snape, 2004: 144; Köybaşı, 2006: 71).

2.5.4. Kişilik

Bireylerin kişilikleri dikkate alındığında, kişisel farklılıkların, bireylerin boş zaman değerlendirme şekillerini etkilediği görülmektedir. Bireylerin boş zamanlarında, kendilerini ifade etmede karşılaştığı kısıtlamalar, günün diğer zamanlarında hissettiği kısıtlamalara kıyasla daha düşüktür. Bireyler, boş zaman faaliyetlerini gerçekleştirdikleri süreçte, kendileri olmak konusunda bir sakınca görmezler ve kendi benliklerini ortaya koyabilmektedirler (Aydın, 2016: 39-40).

2.5.5. Kültür

Yaşam içerisindeki farklı kültür gruplarının hayat tarzları, satın alma alışkanlıkları, boş zamanlarındaki ihtiyaç ve istekleri farklıdır. Değişik kültür gruplarının istenilen bir pazar bölümlendirmesi ile pazarlama karması unsurları bu grupları ortaya çıkarmak için kullanılabilir. Ayrıca boş zaman, çevre üzerinde yaptığı kültürel etki ile de davranış şekillerini etkilemektedir (Köybaşı, 2006: 71-72).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN BOŞ ZAMAN DEĞERLENDİRME ŞEKİLLERİ İLE KARIYER SEÇİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

3.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Boş zaman değerlendirme şekilleri üzerine yapılan araştırmalardan Koca (2009), çalışmasını Çukurova Üniversite'nde gerçekleştirmiş ve araştırmada öğrencilerin bireysel değerleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Kariyer seçimi üzerine yapılan bir başka araştırma olan Çankırı Karatekin Üniversitesi Örneği (Arslan, 2014)'nde, lisans ve önlisans düzeyindeki eğitim görmekte olan öğrencilerin boş zamanlarında yaptıkları faaliyetler değerlendirilmiş ve bu faaliyetlerin öğrencilerin demografik özellikleriyle anlamlı bir ilişki içerisinde olup olmadıkları analiz edilmiştir. Aydın (2016)'ın çalışmasında ise, A ve B kişilik tiplerinin hangi güdülerle boş zaman aktivitelerine yöneldiği ve hangi boş zaman aktivitelerini tercih ettiği araştırılmıştır. Bu doğrultuda yapılan tüm araştırmalar sonucunda literatürde boş zaman değerlendirme şekilleri ve kariyer seçimi konularını ayrı ayrı inceleyen akademik çalışmalar bulunmakta, fakat aralarındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik gerçekleştirilmiş bir çalışma bulunmadığı görülmüştür. Çalışmanın amacı, mezun aşamasına gelmiş üniversite öğrencilerinin boş zaman değerlendirme şekillerini belirlemek ve bununla birlikte bu değerlendirme şekilleri ile kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi incelemektir.

Kariyer seçimi, eğitiminin son aşamasına gelmiş öğrenciler için, hayatlarını önemli ölçüde etkileyecek bir karardır. Birey, bu kararı verirken bazı bireysel ve çevresel faktörlerin etkisi altındadır. Kariyer seçimi karar sürecini yaşayan birey, demografik özellikler, sosyo-ekonomik özellikler, aile yapısı, din, dil, ırk vb. birçok faktörden etkilenmektedir (Polat, 2015: 63). Boş zaman değerlendirmesi ise bireyler için gereksinim duyulan bir olaydır. Fakat önemli olan boş zamanları verimli ve etkili olarak değerlendirebilmeyi bilmektir (Kılbaş, 2001: 28). Boş zaman etkinliklerinde boşa geçmiş zaman, değersiz uğraşı sonuçlarını doğurmamalı ve kötüye kullanılmamalıdır. Bu nedenle boş zaman değerlendirmesi dikkatli ve temkinli bir şekilde yapılmalıdır. Boş zaman faaliyetleri bireylerin fiziksel, zihinsel-ruhsal, bilişsel ve yaşam kalitesini arttırırken, toplumsal yönden de birçok katkı sağladığı

için değerlendirmesi ona göre yapılmalıdır (Sivan & Ruskin, 2000: 13-18). Böylelikle bu çalışmanın, eğitimin son aşamasına gelmiş öğrencilerin boş zamanlarını değerlendirme şekilleri ile tercih edecekleri kariyer arasındaki ilişki konusunda literatüre katkı sağlama olasılığı önem arz etmektedir.

3.2. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Türkiye'deki tüm üniversitelerin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf derslerine kayıtlı öğrencilerinin tümüne ulaşmak zaman ve maliyet açısından zor olacağı nedeniyle, tez çalışması kapsamında yürütülen bu araştırma, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf derslerine kayıtlı öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu kitlenin seçiliş amacında ise, lisans öğrencilerinin kariyer seçimleri hakkında en net karara varabildikleri dönemin son sınıf dönemleri olduğu düşünülmüştür.

Pilot uygulama, 30 kişiden oluşan bir öğrenci gurubuna anket formu ile sunulmuş ve uygulama sonrası gerekli düzeltmeler yapılarak anket formuna son şekli verilmiştir. Anket, sosyo-demografik özellikler, boş zaman değerlendirmesi ve kariyer seçimlerine ilişkin görüşleri içeren sorulardan oluşturulmuştur. Araştırma kapsamındaki veri toplama formları, 02.11.2017- 15.11.2017 tarihleri arasında toplanmıştır ve yapılan çalışma sonucu 334 adet anket formu elde edilmiştir. Elde edilen bu anket formlarının her biri incelenerek, analize imkân tanımayacak kadar eksik bırakılan veya tutarsız yanıtlar sayesinde gelişigüzel doldurulduğu tespit edilen 14 adet anket formu analizlerden çıkartılmıştır ve 320 katılımcının anket formu analiz kapsamına alınmıştır. Anketlerin bir kısmı öğrencilere tek tek uygulanmış, bir kısmı ise uygulanması gereken sınıfın dersine giren öğretim görevlisinin yardımıyla tüm sınıfa dağıtılmak suretiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin analizi için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 20.0 programı kullanılmıştır.

Araştırma evreni sadece 4. Sınıf derslerine kayıtlı öğrencilerden oluşmaktadır. 1., 2. ve 3. sınıf öğrencileri araştırma dışı tutulmuştur. Küreselleşme ile her alanda olduğu gibi eğitim alanında da değişimler söz konusu olmuştur. Ortak pazar anlayışı ile gerçekleşen bu eğitim pazarının önemli bir ayağını oluşturan yabancı uyruklu öğrenciler, dünyanın her yerinde olduğu gibi Türkiye'de de her geçen gün sayıları

artmaktadır. Özel öğrenciler ve yabancı uyruklu öğrenciler öğrenim gördükleri bölümlere gelme amaçları diğer öğrencilerden çok daha farklı nedenlerden kaynaklanabileceği düşüncesi ile araştırmamızın bir diğer sınırlılığı olarak araştırma dışında tutulmuştur.

Çalışmamızda, “Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurul Kurulu” tarafından uygulanabilirliği konusunda bilimsel araştırmalar etiği açısından bir sakınca görülmemiştir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma kapsamında hazırlanmış olan yapılandırılmış soru formu farklı değişkenlere ait pek çok soruyu içermektedir ve tek bir kavramı ölçmediği için psikometrik bir özelliği yoktur. Bununla beraber çalışma konusunun alanında uzman kimselerle yapılan görüşmeler neticesinde soru formunun araştırma sorusunu ölçtüğüne dair geri dönüşleri alınmış ve böylece görünüşte geçerlik sağlanmıştır (Neuman, 2006: 282). Çalışmanın iç geçerliliğini sağlamak için katılımcılar gruplara yansız bir biçimde atanmışlardır (Gliner, Morgan& Leech, 2015: 106). Dış geçerliliği sağlamak amacıyla araştırma deseni, evren ve örneklem, verilerin toplanması ve analizi süreçleri ayrıntılı olarak anlatılmıştır (Gliner vd., 2015: 130).

Anket yöntemiyle ve amaca dayalı örnekleme yöntemi aracılığıyla tesadüfi olarak toplanan veriler belirtilen amaçlara uygun istatistiksel analizler yardımıyla ele alınacaktır. Burada veri setinin yapısı dikkate alınarak parametrik olmayan istatistiksel yöntemlere başvurulmuştur. Anket yardımıyla elde edilen verilerden hareketle değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri elde edilmiştir. Ardından çalışmanın hipotezlerine uygun bir biçimde ki-kare testi uygulanmıştır.

Araştırmanın evrenini, 2017-2018 eğitim öğretim yılında Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf derslerine kayıtlı 980 öğrenci, örneklemini ise Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf derslerine kayıtlı öğrenim gören ve tesadüfi yolla seçilen 320 gönüllü öğrenciden oluşmuştur. Veri toplama aracı hazırlama aşamalarında sınıf içi pilot uygulamalar ve uzman görüşleri amaca uygun bir formun oluşmasında katkı sağlamıştır.

Gerçekleştirilen pilot çalışma sonucunda boş zamanı olmayanlar %3,3, boş zamanı olanlar ise %96,7 oranında olarak bulunmuştur. Hedef kitledeki birey sayısının bilindiği durumlarda gerekli örneklem sayısının tespiti için aşağıdaki formül yardımıyla örneklem sayısı hesaplanmıştır (Karagöz, 2014: 152).

$$n = \frac{N \cdot Z_{\sigma/2}^2 \cdot p' \cdot q'}{d^2(N-1) + Z_{\sigma/2}^2 \cdot p' \cdot q'}$$

N= Ana kütle birim sayısı

N= Örneklem sayısı

p= Ana kütledeki incelenen olayın gözlenme oranı, incelenen olayın örnekleme gözlenme oranı ise p' (boş zamana sahiplilik oranı), biçiminde gösterilir.

q= 1- p= Ana kütledeki incelenen olayın gözlenmeme oranı, incelenen olayın örnekleme gözlenmeme oranı ise q' (boş zamana sahip olmama oranı)=1- p' biçiminde gösterilir.

Z= Belirli anlamlılık düzeyinde, t tablosundan bulunan teorik değer

d= Tahmin edilecek olan ana kütle oranı ile aynı ana kütlede alınan örneklem oranı arasındaki sapma miktarı ($p' - p$)

Bu formül yardımı ile örneklem sayısı hesaplandığında;

$$n = \frac{908 \cdot (2,58)^2 \cdot 0,967 \cdot 0,033}{(0,05)^2 (908 - 1) + (2,58)^2 \cdot 0,967 \cdot 0,033} = 78$$

Ana kütle büyüklüğü 980 ise, her bölümün son sınıf zorunlu dersine kayıtlı öğrenci sayısından bulunmuştur. Hesaplamalar sonucunda örneklem büyüklüğü 78 çıkmış fakat bu rakam çok düşük bulunduğu için bunun üzerine çıkılabildiği kadar çıkılmış ve toplamda 320 anket toplanmıştır.

Araştırmada uygulanan anket oluşturulurken Arslan (2014) ve Aydın (2016)'dan yararlanılmıştır. Katılımcılara sorulan “Ortalama olarak günde kaç saat boş zamanınız oluyor?”, “Boş zaman faaliyetlerine yeterince katılabiliyor musunuz?”, “Bir önceki soruda cevabınız hayır ise, yeterince katılamamaya ilişkin aşağıdaki nedenlerden size uygun olanı işaretleyiniz.”, “Boş zamanlarınızda aşağıda verilen faaliyetleri ne sıklıkla yaparsınız?” soruları Arslan (2014: 199-200)'den faydalanılarak elde edilmiş ve katılımcılara yöneltilmiştir. Katılımcılara sorulan “Boş

zaman size ne ifade etmektedir?” sorusu ise Aydın (2016: 76) kaynağından yararlanılarak oluşturulmuştur.

3.4. Araştırmanın Bulguları

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin mezun durumuna gelmiş öğrencileri ile yüz yüze gerçekleştirilen anketten elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 20.0 paket programı ile analiz edilerek tablolar haline getirilmiş ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Öncelikle verilerin tanımlayıcı istatistikleri belirtilmiştir. Sonrasında ise istatistiksel analiz sonuçları verilerek anket verileri değerlendirilecektir.

Tablo 2'de katılımcılara ait kişisel özellikler verilmektedir.

Tablo 2: Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken		f	%
Cinsiyet	Erkek	146	45.62
	Kadın	174	54.37
Bölüm	ÇEKO	35	10.93
	İktisat	52	16.25
	İşletme	119	37.18
	Kamu	55	17.18
	SİBUL	21	6.56
	UTF	38	11.87
	Öğrenim Türü	Normal Öğrenim	200
İkinci Öğrenim		120	37.50
Aylık ortalama gelir	0-500 TL	95	29.68
	501-700 TL	45	14.06
	701-900 TL	64	20.00
	901-1200 TL	60	18.75
	1201-1500 TL	31	9.68
	1501-2000 TL	18	5.62
	2001 TL ve üzeri	7	2.18
	Çalışma Durumu	Evet	39
Hayır		281	87.81
Çalışma Türü	Yarı zamanlı	29	74.35
	Tam zamanlı	10	25.64
Anne Mesleği	Emekli	23	7.18
	Ev hanımı	237	74.06
	Kamu görevlisi	10	3.12
	İşçi	6	1.87
	Öğretmen	5	1.56
	Özel sektör çalışanı	17	5.31
	Serbest meslek	13	4.06
	Vefat etti	9	2.81
Baba Mesleği	Emekli	91	28.43
	Serbest meslek	130	40.62
	Kamu görevlisi	19	5.93
	İşçi	22	6.87
	Öğretmen	6	1.87
	Özel sektör çalışanı	41	12.81
	Vefat etti	11	3.43
Yaşanılan Yer	Kırsal (köy, kasaba, küçük ilçe)	122	38.12
	Kentsel (il merkezi, büyük ilçe)	198	61.87
Yaş Ortalaması	22.48		
Toplam		320	100

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyet durumlarına bakıldığında kadın oranının

% 54,4'lük bir dilime sahip olduğu görülmektedir. Tablo 2'de de görüldüğü üzere araştırmaya katılan katılımcılar arasında kadın-erkek oranı, birbirine yakın düzeydedir. Katılımcıların yaş bilgileri açık uçlu sorular sorularak elde edilmiştir. Katılımcıların yaş dağılıma bakıldığında yaş ortalamasının 22,48 olduğu görülmektedir. Bu durumda 22 yaşında olup araştırmaya katılan öğrencilerin oransal olarak daha fazla olduğu söylenebilir. Katılımcılar içerisinde ise 28 yaş ve üzeri 2 kişi bulunmaktadır. Bölüm türlerine göre bakıldığında ise katılımcıların %37,2'lik kısmını İşletme bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Katılımcıların öğrenim türlerine bakıldığında ise araştırma örnekleminin çoğunluğunu (%62,5) normal öğrenim öğrencileri oluşturmaktadır.

Katılımcıların gelir dağılımları açık uçlu bir biçimde sorularak elde edilmiştir. Elde edilen veriler göz önüne alınarak gelir grupları oluşturulmuştur. Araştırmaya katılan katılımcıların gelir ortalamasına bakıldığında 800 TL olduğu görülmektedir ve bu grubun Tablo 2'ye bakıldığında %20'lik bir kısım ile 701-900 TL arası bir gelire sahip olan grup olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların çalışma durumlarına bakıldığında çalışmayanlar % 87,8'lik bir dilimle çoğunluğu oluşturmaktadır. Tablo2'ye bakıldığında ise çalışan katılımcıların çoğunluğunun %74,4'lük bir oranla yarı zamanlı olarak çalıştıkları görülmüştür.

Katılımcıların anne mesleği bilgileri açık uçlu olarak sorulmuş ve elde edilen veriler ışığında Tablo 2'de yer alan meslek grupları oluşturulmuştur. Katılımcıların annelerinin meslek dağılımında annesi ev hanımı olan öğrencilerin %74,1 ile dikkat çeken bir yüzdeye sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların baba mesleği bilgileri de açık uçlu olarak sorulmuştur. Elde edilen veriler göz önüne alındığında emekli olanların %40,6 yüzdeler dilim ile oransal olarak en yüksek yüzdeye sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların büyüdüğü yerlerin frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde %61,9 yüzde ile kentsel (il merkezi, büyük ilçe) bölgede yaşayanların en yüksek yüzdeye sahip olduğu görülmüştür.

Katılımcıların en önemli buldukları ifadeyi birinci sırada olacak şekilde üç ifade işaretleyebildikleri, "boş zaman size ne ifade etmektedir?" sorusuna verilen yanıtlar ışığında aşağıda gösterilen Tablo 3 elde edilmiştir. Katılımcıların %29,68'lik önemli bir kısmının boş zaman ifadesini ilk olarak dinlenme zamanı biçiminde tanımladığı görülmüştür. Ağırlıklı olarak dinlenme zamanı şeklinde ifade edilen boş zaman

kavramına ilişkin verilen yanıtların birinci sırasında %15,31 oranında eğlence zamanı, %10,31 ve %10 oranlarında ise sosyalleşme ve hobi ile uğraşma zamanı olarak devam ettiği görülmektedir. Bunun yanı sıra Tablo 3'deki veriler ışığında katılımcıların boş zamanlarını verimli kullanmalarına yönelik olan ifadelerden kişisel gelişim zamanı ifadesinin %7,81, okuma zamanı %5,93 ve yeteneklerini geliştirme zamanı %2,18 şeklinde oransal olarak düşük yüzdelere sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 3: Öğrencilerin Boş Zaman İfadesi Tanımlama Sırası

Öğrencilerin boş zaman ifadesi tanımlama sırası				
İfadeler	1. Sıra(f) (%)	2. Sıra(f) (%)	3. Sıra(f) (%)	Toplam (%)
Dinlenme zamanı	95 (29.68)	56 (17.50)	38 (11.87)	189 (59.06)
Eğlence zamanı	49 (15.31)	46 (14.37)	42 (13.12)	137 (42.81)
Sosyalleşme zamanı	33 (10.31)	46 (14.37)	43 (13.43)	122 (38.12)
Hobi ile uğraşma zamanı	32 (10.00)	30 (9.37)	35 (10.93)	97 (30.31)
Kişisel gelişim zamanı	25 (7.81)	21 (6.56)	21 (6.56)	67 (20.93)
Rutin hayattan kaçma zamanı	22 (6.87)	26 (8.12)	31 (9.68)	79 (24.68)
Okuma zamanı	19 (5.93)	25 (7.81)	16 (5.00)	60 (18.75)
Hiçbir şey yapılmayan zaman	15 (4.68)	12 (3.75)	33 (10.31)	60 (18.75)
Ek iş yapılan zaman	12 (3.75)	5 (1.56)	8 (2.50)	25 (7.81)
Yeteneklerini geliştirme zamanı	7 (2.18)	17 (5.31)	21 (6.56)	45 (14.06)
Tatile çıkma zamanı	6 (1.87)	20 (6.25)	11 (3.43)	37 (11.56)
Aktivitelere katılma zamanı	5 (1.56)	17 (5.31)	20 (6.25)	42 (13.12)

Tablo 4: Katılımcıların Günlük Ortalama Boş Saatleri

Değişkenler	f	%
Boş zamanım yok	10	3.12
1-2 saat	47	14.68
3-4 saat	108	33.75
5-6 saat	108	33.75
7 saat ve üzeri	47	14.68
Toplam	320	100

Katılımcılara yöneltilen “Ortalama olarak günde kaç saat boş zamanınız oluyor?” sorusuna verilen yanıtların Tablo 4’teki frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde boş zamanlarını günde 3-4 saat ve 5-6 saat arası olarak cevaplayanların her iki aralık için de %33,75 oranında olarak yanıtladığı görülmüştür. Bu sonuçlardan yola çıkılarak katılımcıların çoğunluğunun 3-6 saat arasında boş zamanı olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Boş Zaman Faaliyetlerine Katılabilme Durumları

Değişkenler	f	%
Evet, yeterince katılabiliyorum	107	33.44
Hayır, yeterince katılamıyorum	213	66.56
Toplam	320	100

Tablo 5’deki frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde, katılımcılara yöneltilen “Boş zaman faaliyetlerine yeterince katılabiliyor musunuz?” sorusuna, katılımcıların çoğunluğunun katılamadıkları görülmüştür.

Tablo 6: Boş Zaman Faaliyetlerine Katılmayan Katılımcıların Katılmama Nedenleri

Nedenler	f	%
Ekonomik yetersizliğim engel oluyor	56	26.18
Boş zamanları belirli faaliyetlerle doldurmak gibi bir alışkanlığım yok	54	25.23
Programlar bana uymuyor	32	15.00
Faaliyetlere yönlendirecek arkadaş ve sosyal teşviklere sahip değilim	26	12.14
Etkinliklere katılmamı teşvik edici tesis, araç-gereç yeterli değil	18	8.41
Hangi faaliyeti nasıl ve niçin yapacağıma dair bir bilgiye sahip değilim	13	6.07
Bulduğum çevre bu tür faaliyetlere katılmama engel oluyor	10	4.67
Toplam	214	100

Boş zaman faaliyetlerine yeterince katılmayan katılımcıların, boş zaman faaliyetlerine yeterince katılmamaya ilişkin nedenlerinin frekans dağılımları ve yüzdelik oranları Tablo 6’da verilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların %26,18’i ekonomik yetersizliklerinin bir engel olduğunu ifade etmişlerdir. “Boş zamanlarımı belirli faaliyetlerle doldurmak gibi bir alışkanlığım yok” cevabını veren öğrencilerin ise %25,23 oranında bu soruya yanıt verdikleri görülmektedir. Bu soruya öğrencilerin verdikleri cevaplarının birbirine yakın olduğu görülmüştür. Tablo 6’dan da görüldüğü üzere “bulunulan çevrenin boş zaman faaliyetlerine katılmaya engel olma” oranı diğer nedenlere kıyasla en düşük oranda yanıtlanmıştır. Buradan Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi içerisinde boş zaman faaliyetlerini engelleyecek bir etkenin olmadığını düşünülebilir. Fakat boş zamanları belirli faaliyetlerle doldurmak gibi bir alışkanlığın olmadığını ifade eden öğrencilerin, üniversite sınırları içerisinde veya

Muğla sınırları içerisinde bir engelinin olmamasına rağmen bu alışkanlığı kazanamadıklarını düşünülebilir.

Tablo 7: Katılımcıların Boş Zamanlarını Olumlu Kullanıp Kullanmadıkları Düşüncesi

İfadeler	f	%
Evet	77	24.06
Kararsızım	158	49.37
Hayır	85	26.56
Toplam	320	100

Araştırmaya katılan katılımcıların boş zamanlarını olumlu kullanıp kullanmadıklarına yönelik Tablo 7'deki frekans ve yüzde dağılımları incelendiğinde %49,37'lük bir oranda kararsızım diyen katılımcıların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Tablo 8: Katılımcıların Kariyer Seçimleri İle Boş Zaman Değerlendirme Şekilleri Arasındaki İlişki Düşünceleri

İfadeler	f	%
Evet	280	87.18
Hayır	40	12.82
Toplam	320	100

Katılımcılara yöneltilen kariyer seçimi ile boş zaman değerlendirmesi arasında ilişkinin olup olmadığına yönelik sorusuna verilen yanıtların Tablo 8'deki frekans ve yüzde dağılımlarına bakıldığında ise, %87,18 ile oransal olarak oldukça yüksek yüzde ile ilişkinin olduğu yanıtının verildiği görülmektedir.

Tablo 9: Katılımcıların Kariyer Seçimlerinin Boş Zaman Değerlendirme Şekline Etkisine Dair Düşüncesi

İfadeler	F	%
Hiç etkisi yoktur	17	5.31
Kararsızım	23	7.18
Biraz etkilidir	84	26.25
Oldukça etkilidir	196	61.26
Toplam	320	100

Araştırmaya katılan katılımcılara “Size göre kariyer seçiminizin boş zaman değerlendirme şeklinize etkisi nasıldır?” sorusu sorulmuştur. Ankette yer alan şıklardan “oldukça etkilidir” ve “çok etkilidir” ifadeleri analiz sırasında “oldukça etkilidir” ifadesi altında birleştirilerek Tablo 9 ve Tablo 10 oluşturulmuştur. Her iki soruya da, katılımcıların çoğunluğunun “oldukça etkili” yanıtını verdikleri görülmektedir.

Tablo 10: Katılımcıların Boş Zamanlarını Değerlendirme Şekillerinin Kariyer Seçimlerine Etkisine Dair Düşüncesi

İfadeler	F	%
Hiç etkisi yoktur	21	6.56
Kararsızım	33	10.31
Biraz etkilidir	82	25.62
Oldukça etkilidir	184	57.49
Toplam	320	100

Tablo 10’da da görüldüğü üzere katılımcılara yöneltilen “Size göre boş zaman değerlendirme şeklinizin kariyer seçiminize etkisi nasıldır?” sorusuna verilen yanıtların frekans değerleri ve yüzdelik oranları incelendiğinde, katılımcıların büyük kısmının oldukça etkili olduğunu düşündükleri görülmektedir.

Tablo 11: Katılımcıların Kariyer Tercih Türleri

Tercihler	F	%
Kamu sektörü	119	37.18
Özel sektör	89	27.81
Girişimcilik	73	22.81
Akademisyenlik	39	12.18
Toplam	320	100

Katılımcıların kariyer tercih türlerine ilişkin Tablo 11'deki veriler ışığında katılımcıların kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmak isteyenlerinin %37,18'lik bir yüzdeyle en fazla yüzde dağılımına sahip olduğu görülmüştür.

Kuramsal çerçeve ortaya koyulduğunda, araştırmada boş zaman değerlendirme şekilleri ile kariyer seçimi arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda bu çalışmanın temel hipotezleri şunlardır;

H_{01} : Kariyer tercihi ile boş zamana yüklenen anlam arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{02} : Cinsiyet ile boş zamana yüklenen anlam arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{03} : Bölüm ile boş zamana yüklenen anlam arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{04} : Kariyer tercihleri ile boş zamanın olumlu kullanıp kullanılmaması düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{05} : Boş zaman faaliyetlerine yeterince katılıp katılamama ile gelir oranları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{06} : Cinsiyet ile boş zaman faaliyetlerine yeterince katılıp katılamama arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{07} : Bölüm ile boş zaman faaliyetlerine yeterince katılıp katılamama arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{08} : Kariyer seçimi ile boş zaman değerlendirilme şekli arasındaki ilişki düşüncesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H_{09} : Kariyer seçimi ile boş zaman değerlendirilme şekli arasındaki ilişki düşüncesi ile bölüm arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf derslerine katılan öğrencilerinin kariyer tercihleri ile boş zamana yükledikleri anlam arasında ilişki olmadığını savunan birinci hipotezin test edilmesinde ki-kare analizi kullanılmıştır. Tablo 12, kariyer tercihleri ile boş zamana yüklenen anlam arasındaki ki-kare analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 12: Katılımcıların Kariyer Tercihleri İle Boş Zamana Yükladıkları Anlam Arasındaki İlişki

	Kariyer tercihleri				Toplam
	Kamu sektörü	Özel sektör	Akademisyenlik	Girişimcilik	
Dinlenme zamanı	45	24	6	20	95
	%37.82	%26.97	%15.38	%27.40	%29.69
Eğlence zamanı	16	19	4	10	49
	%13.45	%21.35	%10.26	%13.70	%15.31
Sosyalleşme zamanı	9	12	3	9	33
	%7.56	%13.48	%7.69	%12.33	%10.31
Hobi ile uğraşma zamanı	13	5	6	8	32
	%10.92	%5.62	%15.38	%10.96	%10.00
Kişisel gelişim zamanı	6	4	7	8	25
	%5.04	%4.49	%17.95	%10.96	%7.81
Rutin hayattan kaçma zamanı	8	7	2	6	23
	%6.72	%7.87	%5.13	%8.22	%7.19
Okuma zamanı	10	3	2	4	19
	%8.40	%3.37	%5.13	%5.48	%5.94
Hiçbir şey yapılmayan zaman	5	3	2	5	15
	%4.20	%3.37	%5.13	%6.85	%4.69
Ek iş yapılan zaman	1	5	3	2	11
	%0.84	%5.62	%7.69	%2.74	%3.44
Yeteneklerini geliştirme zamanı	3	2	1	1	7
	%2.52	%2.25	%2.56	%1.37	%2.19
Tatile çıkma zamanı	2	2	2	0	6
	%1.68	%2.25	%5.13	%0.00	%1.88
Aktivitelere katılma zamanı	1	3	1	0	5
	%0.84	%3.37	%2.56	%0.00	%1.56
Toplam	119	89	39	73	320
	%100.00	%100.00	%100.00	%100.00	%100.00

Katılımcıların kariyer tercihleri ile boş zamana yükladıkları anlam arasında istatistiki anlamda ilişki olup olmadığını anlamak için başvurulan ki-kare analizi sonucuna göre katılımcıların kariyer tercihleri ile boş zamana yükladıkları anlam arasında anlamlı

bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır (χ^2): 39,806, p: 0,193>0,05).

Öğrencilerinin cinsiyetleri ile boş zamana yükledikleri anlam arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirten ikinci hipotezin ki-kare analizi sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 13’de görülmektedir.

Tablo 13: Katılımcıların Cinsiyetleri İle Boş Zamana Yükledikleri Anlam Arasındaki İlişki

	Cinsiyet		Toplam
	Erkek	Kadın	
Dinlenme zamanı	46 %31.51	49 %28.16	95 %29.69
Eğlence zamanı	23 %15.75	26 %14.94	49 %15.31
Sosyalleşme zamanı	11 %7.53	22 %12.64	33 %10.31
Hobi ile uğraşma zamanı	19 %13.01	13 %7.47	32 %10.00
Kişisel gelişim zamanı	8 %5.48	17 %9.77	25 %7.81
Rutin hayattan kaçma zamanı	11 %7.53	12 %6.90	23 %7.19
Okuma zamanı	8 %5.48	11 %6.32	19 %5.94
Hiçbir şey yapılmayan zaman	9 %6.16	6 %3.45	15 %4.69
Ek iş yapılan zaman	6 %4.11	5 %2.87	11 %3.44
Yeteneklerini geliştirme zamanı	2 %1.37	5 %2.87	7 %2.19
Tatile çıkma zamanı	2 %1.37	4 %2.30	6 %1.88
Aktivitelere katılma zamanı	1 %0.68	4 %2.30	5 %1.56
Toplam	146 %100.00	174 %100.00	320 %100.00

Tabloya göre katılımcıların cinsiyeti ile boş zamana yükledikleri anlam arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır (χ^2): 10,904, p: 0,451>0,05).

Katılımcıların öğrenim gördükleri bölüm ile boş zamana yükledikleri anlam arasında anlamlı bir ilişki olmadığını savunan üçüncü hipotezin test edilmesinde kullanılan ki-kare testi sonuçları Tablo 14’de gösterilmiştir.



Tablo 14: Bölüm İle Boş Zamana Yükledikleri Anlam Arasındaki İlişki

	Bölüm						Toplam
	ÇEKO	İktisat	İşletme	Kamu	SİBUL	UTF	
Dinlenme zamanı	11 %31.43	19 %36.54	33 %27.73	19 %34.55	7 %33.33	6 %15.79	95 %29.69
Eğlence zamanı	3 %8.57	9 %17.31	19 %15.97	7 %12.73	3 %14.29	8 %21.05	49 %15.31
Sosyalleşme zamanı	5 %14.29	6 %11.54	7 %5.88	5 %9.09	2 %9.52	8 %21.05	33 %10.31
Hobi ile uğraşma zamanı	4 %11.43	7 %13.46	15 %12.61	3 %5.45	1 %4.76	2 %5.26	32 %10.00
Kişisel gelişim zamanı	3 %8.57	2 %3.85	10 %8.40	5 %9.09	2 %9.52	3 %7.89	25 %7.81
Rutin hayattan kaçma zamanı	1 %2.86	0 %0.00	10 %8.40	8 %14.55	1 %4.76	3 %7.89	23 %7.19
Okuma zamanı	2 %5.71	2 %3.85	6 %5.04	3 %5.45	1 %4.76	5 %13.16	19 %5.94
Hiçbir şey yapılmayan zaman	3 %8.57	3 %5.77	8 %6.72	0 %0.00	1 %4.76	0 %0.00	15 %4.69
Ek iş yapılan zaman	1 %2.86	2 %3.85	4 %3.36	3 %5.45	0 %0.00	1 %2.63	11 %3.44
Yeteneklerini geliştirme zamanı	1 %2.86	1 %1.92	1 %0.84	1 %1.82	3 %14.29	0 %0.00	7 %2.19
Tatile çıkma zamanı	1 %2.86	1 %1.92	3 %2.52	1 %1.82	0 %0.00	0 %0.00	6 %1.88
Aktivitelere katılma zamanı	0 %0.00	0 %0.00	3 %2.52	0 %0.00	0 %0.00	2 %5.26	5 %1.56
Toplam	35 %100.00	52 %100.00	119 %100.00	55 %100.00	21 %100.00	38 %100.00	320 %100.00

Katılımcıların boş zamana yükledikleri anlam ile öğrenim gördükleri bölüm arasında istatistiki anlamda bir ilişki olup olmadığına yönelik yapılan ki-kare analizi

sonuçlarına göre, katılımcıları boş zamana yükledikleri anlam ile öğrenim gördükleri bölüm arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (χ^2):64,387, p: 0,181>0,05).

Katılımcıların kariyer tercihleri ile boş zamanlarını olumlu kullanıp kullanmadıklarına dair düşüncesi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını savunan dördüncü hipotez sonuçları ki-kare analizi gerçekleştirilerek değerlendirilmiştir. Kamu sektörü, özel sektör, akademisyenlik ve girişimcilik olmak üzere dört kariyer seçimi ile katılımcıların boş zamanlarını olumlu kullanıp kullanmadıkları düşüncesi arasındaki ilişki analizi sonuçları Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15: Katılımcılar Kariyer Tercihleri İle Boş Zamanlarını Olumlu Kullanıp Kullanmadıkları Düşüncesi Arasındaki İlişki

	Katılımcıların boş zamanlarını olumlu kullanıp kullanmama düşünceleri			Toplam
	Evet	Kararsızım	Hayır	
Kamu sektörü	30 %25.21	60 %50.42	29 %24.37	119 %100.00
Özel sektör	14 %15.73	49 %55.06	26 %29.21	89 %100.00
Akademisyenlik	16 %41.03	18 %46.15	5 %12.82	39 %100.00
Girişimcilik	17 %23.29	31 %42.47	25 %34.25	73 %100.00
Toplam	77 %24.06	158 %49.38	85 %26.56	320 %100.00

Katılımcıların kariyer tercihleri ile boş zamanlarını olumlu kullanıp kullanmadıkları düşünceleri arasındaki ilişki Tablo 15’te verilmiştir. Katılımcıların kariyer tercihleri ile boş zamanlarını olumlu kullanıp kullanmadıklarına yönelik ilişkinin ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki bulunmuştur (χ^2):13,557, p: 0,035<0,05). Tablo 15’te verilen çapraz tablodan da anlaşılacağı gibi kariyer tercihleri kamu sektörü olan öğrencilerin %50,42’si, özel sektör olanların %55,06’sı, akademisyenlik olanların % 46,15’i ve girişimcilik olanların %42,47’si boş zamanlarını olumlu

kullanıp kullanmadıkları konusunda kararsız olduklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcıların boş zaman faaliyetlerine yeterince katılıp katılmamaları ile gelir oranları arasında anlamlı ilişki olmadığını savunan beşinci hipotez, ki-kare testi ile analiz edilerek Tablo 16’da gösterilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 16: Katılımcıların Boş Zaman Faaliyetlerine Yeterince Katılıp Katılmamaları İle Gelir Oranları Arasındaki İlişki

	Gelir Oranları							Toplam
	0-500 TL	501-700 TL	701-900 TL	901-1200 TL	1201-1500 TL	1501-2000 TL	2000 TL-üzeri	
Evete yeterince katılabiliyorum	24	19	15	25	12	9	3	107
	%25.26	%42.22	%23.44	%41.67	%38.71	%50.00	%42.86	%33.44
Hayır yeterince katılamıyorum	71	26	49	35	19	9	4	213
	%74.74	%57.78	%76.56	%58.33	%61.29	%50.00	%57.14	%66.56
Toplam	95	45	64	60	31	18	7	320
	%100.0	%100.00	%100.00	%100.00	%100.00	%100.00	%100.00	%100.00

Tablo 16’da katılımcıların boş zaman faaliyetlerine yeterince katılıp katılmama durumları ile aylık gelir oranları arasındaki ilişki sonuçları yer almaktadır. Katılımcıların boş zaman faaliyetlerine yeterince katılıp katılmama durumları ile aylık gelir oranları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (χ^2 :11,998, p: 0,062>0,05).

Katılımcıların cinsiyetleri ile boş zaman faaliyetlerine yeterince katılıp katılmamaları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını savunan altıncı hipotez, ki-kare testi ile değerlendirilmiştir. Testin gerçekleştirilmesi sonucu ortaya çıkan veriler Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17: Katılımcıların Cinsiyeti İle Boş Zaman Faaliyetlerine Yeterince Katılıp Katılamama Arasındaki İlişki

	Boş zaman faaliyetlerine yeterince katılamama durumları		Toplam
	Evet yeterince katılabiliyorum	Hayır yeterince katılamıyorum	
Erkek	52 %35.62	94 %64.38	146 %100.00
Kadın	55 %31.61	119 %68.39	174 %100.00
Toplam	107 %33.44	213 %66.56	320 %100.00

Katılımcıların cinsiyeti ile boş zaman faaliyetlerine yeterince katılıp katılamama arasında istatistiki anlamda bir ilişki olup olmadığına yönelik yapılan analizler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıları cinsiyeti ile boş zaman faaliyetlerine yeterince katılıp katılamama arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir (χ^2 :0,573, p: 0,449>0,05).

Katılımcıların öğrenim gördükleri bölümler ile boş zaman faaliyetlerine yeterince katılıp katılamama arasında anlamlı bir ilişki olmadığını savunan yedinci hipotez sonuçları, ki-kare analizi ile test edilerek değerlendirilmiştir. Bu analizlerin amacı elde edilen verilerden daha kesin yorumlar yapabilmektir. Değerlendirme sonuçları Tablo 18’de belirtilmiştir.

Tablo 18: Katılımcıların Bölümü İle Boş Zaman Faaliyetlerine Yeterince Katılıp Katılamama Arasındaki İlişki

	Bölüm						Toplam
	ÇEKO	İktisat	İşletme	Kamu	SİBUL	UTF	
Evet yeterince katılabiliyorum	14 %40.00	18 %34.62	40 %33.61	13 %23.64	6 %28.57	16 %42.11	107 %33.44
Hayır yeterince katılamıyorum	21 %60.00	34 %65.38	79 %66.39	42 %76.36	15 %71.43	22 %57.89	213 %66.56
Toplam	35 %100.00	52 %100.00	119 %100.00	55 %100.00	21 %100.00	38 %100.00	320 %100.00

Katılımcıların öğrenim gördükleri bölümleri ile boş zaman faaliyetlerine yeterince katılıp katılamama durumları arasındaki ilişki Tablo 18’te verilmiştir. Katılımcıların bölümleri ile boş zaman faaliyetlerine yeterince katılıp katılamama durumları arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirilen ki-kare analizi sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (χ^2 :4,591, p: 0,468>0,05).

Katılımcıların kariyer seçimleri ile boş zaman değerlendirme şekli arasındaki ilişki düşüncesi ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını savunan sekizinci hipotez, ki-kare analizi ile test edilerek Tablo 19’daki veriler elde edilmiştir.

Tablo 19: Katılımcıların Kariyer Seçimi İle Boş Zaman Değerlendirilme Şekli Arasındaki İlişki Düşüncesi İle Cinsiyetleri Arasındaki İlişki

Katılımcıların kariyer seçimi ile boş zamanların değerlendirilmesi arasında bir ilişki düşüncesi			
	Evet	Hayır	Toplam
Erkek	125 %85.62	21 %14.38	146 %100.00
Kadın	155 %89.08	19 %10.92	174 %100.00
Toplam	280 %87.50	40 %12.50	320 %100.00

Katılımcıların kariyer seçimi ile boş zaman değerlendirilme şekilleri arasında ilişki olup olmadığına yönelik düşünceleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişki istatistiki anlamda bir ilişki olup olmadığına yönelik yapılan ki-kare analizi sonuçlarına göre, anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkarılmıştır (χ^2):0,871, p: 0,351>0,05).

Katılımcıların kariyer seçimi ile boş zaman değerlendirilme şekli arasındaki ilişki düşüncesi ile bölümleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını savunan dokuzuncu hipotezin ki-kare analizi sonuçları ise Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20: Katılımcıların Kariyer Seçimi İle Boş Zaman Değerlendirilme Şekli Arasındaki İlişki Düşüncesi İle Bölümler Arasındaki İlişki

	Bölümler						Toplam
	ÇEKO	İktisat	İşletme	Kamu	SİBUL	UTF	
Evet	31	47	106	42	18	36	280
	%88.57	%90.38	%89.08	%76.36	%85.71	%94.74	%87.50
Hayır	4	5	13	13	3	2	40
	%11.43	%9.62	%10.92	%23.64	%14.29	%5.26	%12.50
Toplam	35	52	119	55	21	38	320
	%100.00	%100.00	%100.00	%100.00	%100.00	%100.00	%100.00

Tablo 20’da katılımcıların kariyer tercihleri ile boş zamanlarını değerlendirilme şekilleri arasındaki ilişki olup olmadığına yönelik düşünceleri ile öğrenim gördükleri bölümleri arasındaki ilişki sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (χ^2):8,820, p: 0,116>0,05).

Tablo 21: Araştırma Hipotezleri Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H_{01}	Kabul
H_{02}	Kabul
H_{03}	Kabul
H_{04}	Ret
H_{05}	Kabul
H_{06}	Kabul
H_{07}	Kabul
H_{08}	Kabul
H_{09}	Kabul

3.5. Sonuç ve Öneriler

Bireyin ilerideki yaşamı için önemli olan kariyer seçiminin etkin yapılabilmesi, kişinin mutluluğu ve mesleğinden memnuniyeti açısından önemlidir. Bireylerin iş hayatına geçmeden önceki üniversite eğitim tercihi, kariyer konusunda büyük öneme sahiptir. Bireylerin kariyer değerlerinin oluşumunda, eğitim gördükleri alan, iş ve staj tecrübeleri, içerisinde büyüyüp yetiştikleri sosyokültürel ortam, anne ve babalarının meslekleri, ailenin ekonomik durumu, kendi istek, ihtiyaç ve beklentileri, kişilik özellikleri, yetenekleri gibi birçok etmen sayılabilmektedir. Literatürü incelediğimizde bireylerin kariyer seçimleriyle ilgili süreç, bireyin yaşama başladığı andan başlayıp, en doğru kariyer tercihi seçim aşamasına kadar birçok kariyer kuramları ortaya çıkmış olduğu görülmektedir. Bu kuramlar, bireylerin kariyer tercihlerini yaparken büyük öneme sahiptir.

Kariyer seçimi karar süreci yaşayan birey tüm bu faktörlerin varlığının ve bunları nasıl analiz etmesi gerektiğinin farkında olabilir veya olmayabilir. Ayrıca son karar verme aşamasında bu faktörleri eleme veya aralarında denge kurabilme yeteneğine de sahip olmayabilir. Bu durum ise kariyer seçiminin ne kadar karmaşık ve öğrenilmesi gereken bir süreç olduğunu göstermektedir. Boş zaman değerlendirmesi ise, bireyler için gereksinim duyulan bir olaydır. Fakat önemli olan boş zamanları verimli ve etkili olarak değerlendirebilmeyi bilmektir. Boş zaman, kişiler için olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Bu nedenle boş zaman seçimlerinin mantıklı ve doğru yapılması gerekmektedir. Boş zaman faaliyetleri faydasız uğraşlar olmamalı ve geçen zaman kötüye kullanılmamalıdır. Bu nedenle boş zaman değerlendirmesinin dikkatli ve temkinli bir şekilde yapılması gerekmektedir. Boş zaman faaliyetleri bireylerin fiziksel, zihinsel-ruhsal, bilişsel ve yaşam kalitesini arttırırken, toplumsal yönden de birçok katkı sağladığı için değerlendirmesi ona göre yapılmalıdır. Bu açıdan araştırma, öğrencilerin boş zamanlarını nasıl değerlendirdikleri ve bununla birlikte boş zaman değerlendirme şekilleri ile kariyer tercihleri arasında ilişki olup olmadığını belirleme anlamında önem taşımaktadır.

Y kuşağı son dönemini oluşturan üniversite son sınıf öğrencilerinden bu

dönemlerinde, kariyere yönelme ve kariyer seçim sürecini barındıran kariyer tercihlerine ilişkin bazı tutum ve davranışları göstermeleri beklenmektedir. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören mezun durumuna gelmiş üniversite öğrencilerinin, boş zaman değerlendirme şekilleri ile kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmış olan bu çalışmada ortaya çıkan veriler değerlendirildiğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Yapılan analizler sonucunda boş zaman kavramına yüklenen 12 ifade ile örneklem grubunun kariyer tercihleri arasındaki ilişkisi açıklanmaya çalışılmıştır ve araştırma sonucunda aralarında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Burada öğrencilerin, kariyer seçimleri ile boş zaman değerlendirme şekilleri arasında ilişkinin olduğuna dair düşünceleri oldukça yüksek bir oranda çıkmasına rağmen, öğrencilerin boş zamanlarını çoğunlukla dinlenerek geçirdikleri sonucu çıkmıştır. Akyüz (1998) öğrencilerin boş zamanlarını nasıl değerlendirdiklerine yönelik düşüncelerine baktığı çalışmada da, çalışma sonuçlarımıza paralel olarak, öğrencilerin boş zamanlarını dinlenerek değerlendirdikleri sonucuna varmıştır. Akyüz (1998) bu durumun nedeni olarak, öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun boş zamanlarını pasif bir şekilde geçirmeyi tercih etmesinden kaynaklandığı sonucuna varmıştır. Ayrıca Kır (2007)'in Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'ndeki lisans öğrencileri üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, yüksek öğrenim gençliğinin boş zamanlarını değerlendirme şekillerine yönelik yüksek bir duyarlılık göstermedikleri, pasif faaliyetler içerisinde oldukları ve boş zamanı değerlendirmenin sunulu imkânlar ve koşullarla sınırlı kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Kırtepe (2011) ise, üniversite öğrencilerin boş zamanlarını değerlendirme etkinliklerine katılımlarının ve beklentilerinin tespitine yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Öğrencilerin boş zamanlarında yaptıkları etkinlik çeşitlerini ve katılma sıklıklarını da belirlemeye yönelik gerçekleştirdiği çalışmada Kırtepe (2011), öğrencilerin spor yapma, kitap okuma, müzik dinleme, televizyon izleme, arkadaşlarıyla sohbet etme gibi faaliyetlere daha fazla ilgi gösterdiğini, sosyal ve kültürel faaliyetlere katılma, sinema ve tiyatroya gitme gibi etkinliklere daha az ilgi gösterdiğini belirlemiştir. Bu açıdan çalışma sonuçları alan yazında yer alan diğer çalışmalar ile uyumaktadır.

Katılımcıların boş zamanlarını verimli kullandıklarını belirtmeye yönelik olan

ifadelerden “okuma zamanı”, kişisel gelişim zamanı” ve “yeteneklerini geliştirme zamanı” ifadelerinin yüzdeler oranlarının ise, oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bu bağlamda öğrencilerin boş zamanlarına yükledikleri anlam ile kariyer seçimleri arasındaki bir ilişkinin varlığına yüksek oranda inanmalarına rağmen, bunu hayata geçirmedikleri sonucu çıkmaktadır. Ayrıca katılımcıların kariyer tercihleri ile boş zaman kavramına yükledikleri anlam arasındaki ilişki tablosuna baktığımızda, Holland’ın altı kişilik tipinden birisi olan araştırmacı tip içerisinde yer alan “akademisyenlik” yönünde kariyer tercihi yapmak isteyen öğrencilerin, boş zaman ifadelerinde “okuma zamanı” oranının en yüksek oranda çıkması beklenirken, 12 ifade içerisinde 7. sırada kaldığı görülmektedir.

Cinsiyet açısından –kadınlar ve erkekler arasında- katılımcıların boş zaman kavramına yükledikleri anlam arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmış ve aralarında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Kadın ve erkek oranlarının birbirine yakın düzeyde olduğu bu araştırmanın sonucuna göre, cinsiyet değişkeninin öğrencilerin boş zamana yükledikleri anlamlarla bir ilişkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Demir ve Demir (2006) ise lisans öğrencilerine yönelik, boş zamanlarına katılmalarını etkileyen faktörler ile cinsiyet arasında ilişkiye dayalı bir çalışma gerçekleştirmiş ve cinsiyetin boş zaman faaliyetlerine katılmada az düzeyde de olsa etkisi olduğunu belirtmiştir.

Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm ile boş zamana yüklenen anlam arasındaki ilişki durumunu ortaya koymak amacıyla yapılan ki kare analizi sonucundan elde edilen bulgulara göre, aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Boş zamanı değerlendirme şeklinin, kişinin bireysel gelişiminde, toplumsal kalkınma ve refahının sağlanmasındaki rolü göz önüne alındığında, söz konusu üniversite öğrencilerinin pasif boş zaman değerlendirme alışkanlıklarının, ülke refahının artmasına fayda sağlamaktan ve kişisel gelişimleri üzerinde de pozitif bir etkiden uzak olduğu sonucuna varılabilmektedir.

Yapılan çalışma doğrultusunda, katılımcıların kariyer tercihleri ile boş zamanlarını olumlu kullanıp kullanmadıkları düşüncesine ilişkin analiz sonuçlarına göre ise, aralarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. “Akademisyenlik” yönünde kariyer tercihini gerçekleştirmek isteyen katılımcıların, boş zamanlarını olumlu kullanma

oranı diğer kariyer seçimleri doğrultusunda tercih yapacak öğrencilere göre daha fazla bir orana sahip olduğu görülmüştür. Buradan, akademisyenlik yönünde kariyer tercihlerinin gerçekleştirmek isteyen katılımcıların, diğerlerine kıyasla boş zamanlarını kariyerlerine yönelik daha verimli ve faydalı uğraşlarla geçirdikleri sonucu çıkarılabilmektedir. Bu noktada Tiedman ve O'Hara (1963), kariyer karar verme süreçlerinin son aşaması olan aydınlatma evresinde bu bireylerin, kariyer tercihlerini oluşturmak için belli bir plan yapmaya başladıklarını belirtmiştir. Bu bağlamda araştırma grubu öğrencilerin, aydınlatma evrelerinde olmalarına rağmen, kariyer seçimlerine yönelik belirli bir bilinçle kariyer tercih planları doğrultusunda hareket etmedikleri sonucu çıkmaktadır.

Boş zamanlarını değerlendirme şekillerinin kariyer tercihleri ile ilişkisinin oldukça yüksek bir oranda olduğunu belirten öğrencilerin, boş zamanlarını olumlu kullanma konusunda emin olamadıkları söylenebilmektedir. Buradan Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin kariyer tercihleri ile boş zamanlarını değerlendirme şekilleri arasındaki ilişkiye dair farkındalığa sahip olduklarını, fakat boş zamanlarını yapmak istedikleri kariyer tercihine yönelik kullanıp kullanmadıkları konusunda yeterli bir bilince sahip olmadıkları sonucuna varılmıştır.

Bireyin kendini ispatlama dönemlerinden keşif dönemlerinde olan üniversite son sınıf öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bu araştırma sonucunda, katılımcıların boş zaman faaliyetlerine yeterince katılıp katılamama durumları ile gelir oranları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ekonomik ve sosyal açılardan bireyin ailesine kısmi bağlılığının büyük oranda devam ettiği bu dönemde, öğrencilerin çoğunluğu boş zaman faaliyetlerine yeterince katılamadıklarını ifade etmişlerdir. Çoğunlukla anne babanın finansal desteği ile sahip oldukları aylık bu gelir oranlarının, boş zaman faaliyetlerine yeterince katılıp katılamaya engel bir unsur olmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırma grubunun cinsiyetleri ile boş zaman faaliyetlerine yeterince katılıp katılamama durumlarına ilişkin anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Cinsiyet oranları birbirine yakın oranda bulunan katılımcılar ile çevreleriyle ilişkilerini geliştirdiği bir dönemde bulunmalarına rağmen boş zaman faaliyetlerine yeterince katılamadıklarını ifade eden büyük bir kısım arasında bir bağlantı olmadığı sonuca varılmaktadır.

Kariyer yaşam dönemlerinden ilk yetişkinlik evresinde bulunan bu öğrencilerin, öğrenim gördükleri bölüm ile boş zaman faaliyetlerine yeterince katılıp katılmama durumları arasında gerçekleştirilen analiz sonucunda anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, Holland' ın altı kişilik tiplerinden biri olan geleneksel tipe örnek olarak verilebilecek olan Kamu Yönetimi bölümü öğrencilerinin, diğer bölüm öğrencilerine göre daha düşük oranda boş zaman faaliyetlerine katılım gösterdikleri görülmektedir. Kamu kuruluşlarında ve özel sektörde çalışabilecek nitelikte üst ve orta düzey yöneticiler yetiştiren Kamu Yönetimi bölümü öğrencilerinin boş zaman faaliyetlerine katılma durumu konusunda daha az aktif oldukları düşünülebilmektedir.

Son sınıf üniversite öğrencisinin hayatta karşılaşılabileceği en önemli karar problemlerinden biri olan kariyer tercihleri ile boş zamanlarını değerlendirme şekli arasındaki ilişki düşüncelerinin cinsiyetle ilişkisine bakıldığında ise, katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Buradan, öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun kariyer tercihleri ile boş zamanlarını değerlendirme şekilleri arasındaki ilişkinin, cinsiyet ile bir bağlantısının olmadığı sonucu çıkmaktadır. Üniversite son sınıf öğrencileri, ilerleyen yıllarda kariyer tercihleri arasında geçiş yapabilecek olsalar bile genellikle ilk verilen kararın etkileri uzun sürmektedir. Burada kariyer tercihlerinin önemi tekrar ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak, cinsiyet ile kariyer seçimi ve boş zamanlarını değerlendirme şekilleri arasındaki yüksek oranda ilişki olduğunu belirten öğrenciler arasında bir ilişki olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Son olarak ise araştırma grubunun kariyer tercihleri ile boş zamanlarını değerlendirme şekli arasındaki ilişki düşüncelerinin, öğrenim gördükleri bölüm ile ilişkisine bakıldığında ise, anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Kariyer hayat döngüleri süresince, Uluslararası Ticaret ve Finans bölümü öğrencilerinin neredeyse tamamının boş zamanlarını değerlendirme şekillerinin yapacakları kariyer seçimleri ile ilişkisi olduğunu düşünmekte oldukları göze çarpmaktadır. Bu oranın, Kamu yönetimi Bölümü öğrencilerinde en az oranda olduğu görülmektedir. Kamu Yönetimi Bölümü öğrencilerinin, kariyer tercihleri ile boş zamanlarını değerlendirme şekilleri arasındaki ilişki oranının diğer bölümlere göre daha düşük oranda çıkması, Kamu

Yönetimi Bölümü öğrencilerinin boş zaman faaliyetlerine yeterince katılamama oranlarının diğer bölümlere oranla daha fazla çıkması sonucuyla tutarlı olduğu görülmektedir.

Boş zaman faaliyetlerine katılamama nedenlerin bakıldığında, öğrencilerin ekonomik yetersizliklerden dolayı katılamadıklarını belirtme oranları ile boş zamanlarını belirli faaliyetlerle doldurma gibi bir alışkanlıkları olmadığını ifade edenlerin oranı birbirine yakın bir yüzdelik dilimde çıktığı görülmüştür. Boş zaman programlarının kendilerine uygun olmadığını belirten öğrencilerin oranı ise, önemlenebilecek bir yüzdelikle karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda üniversitenin ve Muğla ilinin sunduğu boş zaman değerlendirme imkânları ele alındığında, öğrenciler için bu imkânların yeterli olmaktadır fakat gerçekleştirilen programların onlar için uygun olmadığı sonucuna varılabilmektedir. Sabbağ ve Aksoy (2011) ise araştırmasında, öğrencilerin ve çalışanların boş zaman alışkanlıkları, etkinlikleri, kentteki mevcut ve istenen tesisler hakkında isteklerinin belirlenmesine yönelik çalışmasında, öğrenciler ve çalışanların boş zaman etkinliklerine katılamama sebebi olarak ekonomik yetersizlikler ve tesis eksikliği olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda boş zaman faaliyetlerine katılamama nedenleri olarak ekonomik yetersizliklerin yüksek oranda belirtilmesi, ortak sonuç olarak uyuşmaktadır.

Tüm bu bilgiler ışığında kariyer tercihleri ile boş zamanın değerlendirme şekilleri arasındaki ilişkinin öneminden hareketle, bireylerin boş zamanlarını organize etme adına sorumluluklarının sanılandan çok daha fazla olduğunu görülmektedir. Üniversite son sınıf öğrencileri boş zamanları kendileri için en faydalı olacak şekilde değerlendirmeli, üniversite ise bu bireylerin boş zamanlarını daha iyi bir şekilde organize ederek değerlendirebilmelerine yardımcı olacak şekilde, kişisel rehberlik hizmetleri kapsamında öğrencilerin gelişimlerini destekleyen rehberlik birimleri ile öğrenciye hizmet verilmesi gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca bu birimlerin niteliğine uygun bir şekilde işlev görebilmesi için yeterli donanımına sahip rehberlik uzmanlarının yetiştirilmesi ve istihdam edilmesi önem arz etmektedir. Tezcan (1994: 182-184) boş zamanları değerlendirme liderliğinin, bugün birçok gelişmiş batı toplumunda ve Amerika'da ayrı bir meslek haline gelmiş ve özel bir eğitimi gerektirmekte olduğunu belirtmiştir. Hatta bu liderlerin çeşitli yaş kesimlerine göre

uzmanlaşmış (çocuklar, yaşlılar ve gençler için ayrı ayrı liderler vardır) olduklarını ifade ederek bu konunun ciddiyetine değinmiştir. Bunun yanı sıra üniversite öğrencilerinin geleceklerini şekillendiren en etkili olgulardan biri olan kariyer seçimlerine yönelik olarak, boş zamanlarını nasıl daha verimli kullanabileceklerine yönelik rehberlik dersi seçmeli olarak verilebilir. Ayrıca akademisyenlerin, özellikle son sınıf üniversite öğrencilerinin kariyer tercihlerine yönelik olarak boş zamanlarını nasıl daha etkin ve verimli kullanabilmeleri yönünde, gönüllü olarak yönlendirici olmalarına yönelik çalışmaların yapılması gerektiği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra son sınıf öğrencilerinin bu konudaki beklenti ve istemlerini belirleyecek çalışmalar yapılmalı ve niteliksel ya da niceliksel açıdan çıkan sonuçlar doğrultusunda hizmet götürülmeye çalışılmalıdır.

Öğrenciler için bu yönde hazırlanacak programlar yalnız eğlence amaçlı değil, aynı zamanda fiziksel ve düşünsel kapasitelerini geliştirecek, onlara beceriler kazandıracak şekilde planlanmalıdır. Ancak bu amaçları içeren boş zamanı değerlendirme programlarıyla gençlere sorumluluk alma, birbirlerine karşı anlayışlı olma, küçük gruplar içinde iş yapma, üretken olma, kurallara uyma, bilgilerini genişletme, rasyonel düşünme olanakları sağlanabilir. Yani boş zaman faaliyetlerine dinlendirme ve eğlendirme fonksiyonlarının yanı sıra, eğitim boyutu da getirildiği takdirde işlevsel bir anlam kazanacak ve böylelikle öğrencilerin de kariyer tercihlerinde daha bilinçli hareket edebilecekleri düşünülmektedir.

Gelecekte bu alanda yapılacak çalışmalarda daha fazla sayıda üniversitenin ve katılımcısının olduğu örneklemelerin araştırmaya dahil edilmesi genellenebilirliği arttıracaktır. Daha genellenebilir sonuçlara ulaşmak için ulusal ve uluslararası ortamlardaki daha geniş örneklem grubunda araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

Adıgüzel, O. (2008) Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kütahya, s. 70-75.

Akbaba, S. (2004). *Psikolojik Sağlığı Koruyucu Rehberlik ve Psikolojik Danışma*. Ankara: Pegem A.

Almeida, L. ve Pinto, H. R. (2004). Life Values Inventory (LVI): Portuguese Adaptation Studies. *Canadian Journal Of Career Counselling*, 3(1), 28-34.

Anafarta, N. (2001, Kasım). Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif. *Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2),1-17.

Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K. ve Viswesvaran, C. (2001). *Handbook Of Industrial, Work & Organizational Psychology: Volume 2: Personnel psychology*. London: Sage.

Argan, M. (Ed.) (2013). *Rekreasyon Yönetimi*. Eskişehir: Web-Ofset

Athanasou, J.A. (2003). Factors Influencing Job Choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 205-221.

Aydın, C. (2016) A ve B Kişilik Tiplerinin Boş Zaman Davranışlarının Kıyaslanması, Yüksek Lisans Tezi, *Anadolu Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Eskişehir, s. 76.

Aytaç, S. (2000). İşgücü Verimliliği Açısından İşletmelerde Kariyer Geliştirme Sistemi *Verimlilik Dergisi*, 3

Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*. Bursa: Ezgi.

Aytekin, A., (2005) Meslek Seçimini Etkileyen Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Faktörler: Isparta Örneği, Yüksek Lisans Tezi, *Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Isparta, s. 68.

- Bayram, C. (2008). *Kariyer Planlama ve Yönetimi*. İstanbul: Kumsaati.
- Bedir, F., (2016) Boş Zaman (Rekreasyonel) Aktivitelerinin Stresin Üstesinden Gelebilmeye Rolünün İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, *Atatürk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Erzurum, s. 15.
- Bengtsson, A., (2016) Governance Of Career Guidance: An Enquiry Into European Policy, Doctoral Dissertation, *Stockholm University. Department of Education*, Swedish, s. 16.
- Bernes, K. B. (2000). *A Synergistic Model of Organizational Career Development: Bridging the Gap Between Employees*. Canada: Life-Role Development Group Limited.
- Brousseau, K. R., Driver, M. J., Eneroth, K. ve Larson, R. (1996). Career pandemonium: Realigning organizations and individuals *The Academy of Management Executive*, 52-66.
- Brown, D. (2002). *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Brown, D. (2003). *Career Information, Career Counseling and Career Development*. USA: Allyn and Bacon.
- Bull, C., Hoose, J. ve Weed, M. (2003). *An introduction to leisure studies*. London: Pearson Education.
- Can, H., Akgün A. ve Kavuncubaşı Ş. (1995). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*. Ankara: Siyasal.
- Carr, D. L., (2008) Relationships Among Overt and Covert Narcissism and Vocational Interests with Respect to Gender, Doctor of Education, *Florida State University, Collage of Education*, United States., s. 50-51.
- Carr, N. (2002). The Tourism–Leisure Behavioural Continuum. *Annals Of Tourism Research*. 29(4), 972-986.
- Chen, Y., “Career Success of Knowledge Employees: The Effects of Individual and Organizational Career Management”, China, Zhejiang, *Management and Service Science International Conference on (978-1-4244-4638-4)*, 1-5, March, 2009.

Cotte, J. S., (1998) Deciding What To Do: A Behavioral Framework For Leisure Consumption Decisions, Doctoral Dissertations, *University of Connecticut*, United States, s. 9.

Crites, J. O., “*Career Maturity*. NCME Measurement in Education”, 4(2). *Office of Evaluation Services Michigan State University East Lansing*, Michigan, United States, s. 2, 1973.

Çetinkaya, B., (1995) Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Yetenek ve İlgilerine Uygun Mesleki Tercihleri Yapmalarında Mesleki Rehberlik Uygulamalarının Etkinliğinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Trabzon Karadeniz Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon, s. 10.

Çınar, Y. (2013). Kariyer Tercihi Probleminin Yapısal Bir Modeli ve Riske Karşı Tutumlar: Olasılıklı Demantel Yöntemi Temelli Bütünleşik Bir Yaklaşım. *Sosyoekonomi*,19(19), 157-186.

Demir, C., ve Demir, N. (2006). Bireylerin Bos Zaman Faaliyetlerine Katılmalarını Etkileyen Faktorler ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Lisans Öğrencilerine Yonelik Bir Uygulama. *Ege Academic Review*, 6(1), 36-48.

Demirel, E. T. ve Ramazanoğlu, F. (2005). Yöneticiler Açısından Etkin Zaman Yönetimi Tekniklerinin Değerlendirilmesi. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 29-31

Dessler, G. (2003). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.

Dietrich J. ve Kracke B. (2009). Cross Informant Ratings of Self and Other Regulation at Career Transitions in Adolescenc. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol.:75, No:2, 109-119.

Dursun, B., Yılmaz, İ. A., Pektaş, K. ve Altay, A. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği *Electronic Journal of Vocational Colleges*. 9-21.

Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer geliştirme kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel.

Eren, E. (1991). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: İşletme Fakültesi.

Ertürk, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta.

Genç, G., Kaya, A. & Genç, M. (2007). İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkiyen Faktörler *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 49–63.

Gliner, J. A., Morgan, G.A. ve Leech, N. L. (2015). *Uygulamada Araştırma Yöntemleri* (S. Turan Çev.) Ankara.: Nobel.

Gottfredson, L. S. (2005). Using Gottfredson's Theory Of Circumscription and Compromise İn Career Guidance And Counseling. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research To Work University Of Delaware*, 71-100.

Gould, J. M., (2005) The Development Of A Serious Leisure Inventory and Measure, Doktora Tezi, *Clemson University*. Recreation and Tourism Management, USA, s. 48.

Göktepe, E. A. Yeni Kariyer Tutumları, Algılanan Yönetici Desteği ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki: Bir Araştırma, Doktora Tezi, *İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul, s. 77.

Gümüştekin, G. E. ve Gültekin, F. (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 147-158.

Gürüz, D. ve Yaylacı G. Ö. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi: İletişimci Gözüyle*. İstanbul: MediaCat.

Hacıoğlu, N., Gökdeniz, A., ve Dinç, Y. (2003). *Boş zaman & Rekreasyon Yönetimi:(Örnek Animasyon Uygulamaları)*. Ankara: Detay.

Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory Of Vocational Personalities and Work Environments*. Odessa: Psychological Assessment.

Hughes, C. (2011). The İnfluence of Self-Concept, Parenting Style and İndividualism–Collectivism on Career Maturity in Australia and Thailand. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(3), 197-210.

İbiş, E., (2011) Öğrencilerin Üniversite Bölüm Tercihleri ile Kariyer Yönelimleri Arasındaki İlişkiye Dair Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi. *İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul, s.22.

- Ismail, M., Mohd Rasdi, R. ve Wahiza Abdul Wahat, N. (2005). High-Flyer Women Academicians: Factors Contributing To Success *Women in Management Review*, 20(2), 117-132
- Itika, J. (2011). *Fundamentals Of Human Resource Management: Emerging Experiences From Africa*. Netherlands: African Studies Centre.
- Karagöz, Y. (2014). *SPSS 21.1 Uygulamalı Biyoistatistik*. Ankara: Nobel.
- Karaküçük, S. (1999). *Rekreasyon-Bos Zamanları Değerlendirme*. Ankara: Bağırhan.
- Karaküçük, S. ve Gürbüz B. (2007). *Rekreasyon ve Kent (li) leşme*. Ankara: Gazi.
- Karlı, Ü., Polat, E., Yılmaz, B. ve Koçak, S. (2008). Serbest Zaman Tatmin Ölçeğinin (Sztö-Uzun Versiyon) Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması *Hacettepe Spor Bilimleri Dergisi*, 19(2), 80-91
- Kaya, O., Şimşek, Z. ve Kabcıoğlu, F. (2004). Hemşirelerin mesleki imajlarını ve mesleği algılama durumlarını etkileyen faktörler *Hemşirelik Forumu*, 7(1), 1-6.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Bursa: Alfa.
- Kılbaş, Ş. (2001). Varoluşçu Eğitim Felsefesi Açısından Eğitsel Etkinlikler *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2(19), 28.
- Kır, İ. (2007). Yüksek Öğretim Gençliğinin Boş Zaman Etkinlikleri: KSÜ Örneği *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 17(2), 324.
- Kırtepe, A. (2011). Fırat Havzasında Bulunan Bazı Üniversitelerde Öğrenim Görmekte Olan Öğrencilerin Boş Zamanlarını Değerlendirme Etkinliklerine Katılımlarının ve Beklentilerinin Tespiti, Yüksek Lisans Tezi, *Elazığ Fırat Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Elazığ, s. 1-5.
- Kniveton, B. H. (2004). Theinfluencesandmotivations On Whichstudentsbasestheirchoice Of Career. *Research in Education*, 72, 47-57.
- Koca, A. İ., (2009) Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi. *Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Adana, s. 34-56.

- Köktaş, Ş. K. (2004). *Rekreasyon Boş Zamanı Değerlendirme*. Ankara: Nobel.
- Köybaşı, N. (2006). Boş Zaman Sosyolojisi ve Boş Zamanları Değerlendirme Aracı Olarak Dinlence Turizmi ve Kültür Turizmine Katılan Yerli Turistlerin Karşılaştırmalı Sosyolojik Analizi, Yüksek Lisans Tezi, *Anadolu Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Eskişehir, s. 64-73.
- Kuijpers, M. A. C. T., ve Scheerens, J. (2006). Career Competencies For The Modern Career *Journal Of Career Development*, 303-319.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel.
- Lashley, C. ve Lee-Ross, D. (2003). *Organization Behaviour For Leisure Services*. United Kingdom: Routledge.
- Lee, K. H. (2001). A cross-cultural study of the career maturity of Korean and United States high school students *Journal of career development*, 28(1), 43-57.
- Levine, K. J. ve Hoffner, C. A. (2006). Adolescents' Conceptions of Work: What is Learned from Different Sources During Anticipatory Socialization? *Journal of Adolescent Research*, 647-669.
- Lewis, S., (2003). The İntegration Of Paid Work And The Rest Of Life. Is Post-İndustrial Work The New Leisure? *Leisure studies*, 22(4),343-345.
- Mashankhan, A. Yabancı Uyruklu Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, *Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Isparta, s. 80-84
- McDonald, K. S. ve Hite, L. M. (2008). Creating a career culture: Connection and collaboration. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 22(2), 63-68.
- Metin, T. C., (2013) Boş Zaman Literatürünün Dünyadaki Gelişimi: Leisure Science Dergisinde Yayımlanan Makaleler Üzerine Bir İnceleme, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, s. 13.

Moore, C., Gunz, H. ve Hall, D. T. (2007). Tracing The Historical Roots Of Career Theory In Management And Organization Studies. *Handbook of career studies*, 13-38.

Neuman, W. L. (2006). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri* (Özge, S. Çev.) Ankara: Yayın Odası.

Noe, A. R. (1999). *İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi* (Çetin, C. Çev.) İstanbul: Beta.

Nyamwange, J. (2016). Influence of Student's Interest on Career Choice among First Year University Students in Public and Private Universities in Kisii County Kenya. *Journal of Education and Practice*, 7(4), 96-102.

O'Sullivan E. L. (2006). *An Introduction to Recreation and Leisure*. NewYork.: Human Kinetics.

Ologun, S. F. (2002). Parent-Child Relationship and Vocational Choice of Fresh Undergraduates of University of Ilorin; a Test of Roe' s Hypothesis. *Ilorin Journal of Education*, 21, 145-155.

Ottu, I. F. A. ve Idowu, O. O. (2014). Openness to Experience, Conscientiousness and Gender as Personality Indicators of Career Maturity of in School Adolescents in Ibadan, Nigeria. *European Journal of Educational Studies*. 6(1), 1-12.

Özdemir, Y. (2005). Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İİBF Örneği, Yüksek Lisans Tezi, *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Sakarya, s. 25.

Özen, Y. (2011). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler *Journal of Education and Humanities: Theory and Practice*, 81-96.

Özer, B., Gelen, İ. ve Öcal, S. (2009). İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıklarının Günlük Problem Çözme Becerilerine Etkisinin İncelenmesi *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 238.

Özgen, H. ve Doğan, S.(1997). Zaman Yönetiminde Yeni Yönetim ve Organizasyon Yaklaşımları. *Standart Dergisi*, 425, 136-145.

Parlak, Z.M. (2016). Kariyer Tercihlerini Etkileyen Çeşitliliğinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, *Okan Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul, s. 12-13.

Parr, M. G. ve Lashua, B. D. (2004). What İs Leisure? The Perceptions Of Recreation Practitioners And Others. *Leisure Sciences*, 26(1), 1-17.

Passmore, A. ve French, D. (2001). Development And Administration Of A Measure To Assess Adolescents' Participation İn Leisure Activities. *Adolescence*, 36(141), 67.

Pilavcı, D., (2007) Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı Ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi. *Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Adana, s. 42-44.

Polat, F. B., (2015) Kariyer Tercihini Etkileyen Faktörlerin Mesleki Olgunluk Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Lise Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, *Sakarya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Sakarya, s. 55-63.

Sabbağ, Ç. ve Aksoy, E. (2011). Üniversite öğrencileri ve çalışanların boş zaman etkinlikleri: Adıyaman örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(4), 10-23.

Sabuncuoğlu, Z. (2009). *Uygulama Örnekleriyle İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta.

Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393- 423.

Sav, D., (2008) Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, *Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Isparta, s. 58-94.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... ve Van Vianen, A. E. (2009). Life Designing: A Paradigm For Career Construction İn The 21st Century. *Journal Of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.

Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 80-88.

Seçer, B. ve Çınar, E. (2011). Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 49-62.

Sivan, A. ve Ruskin, H. (2000). *Leisure Education, Community Development and Populations with Special Needs*. New York: CABI.

Snape, R. (2004). The Co-Operative Holidays Association and The Cultural Formation of Sayırside Leisure Practice, *Leisure Studies*, 23(2), s.144.

Şimşek, M. Ş. ve Çelik, A. (2015). *Meslek Yüksekokulları İçin Yönetim Ve Organizasyon*. Konya: Eğitim.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Soysal, A. (2004). *Kariyer yönetimi*. Ankara: Gazi.

Şimşek, M. Ş. ve Öge, H. S. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Konya: Eğitim.

Tezcan M. (1982) *Sosyolojik Açından Bos Zamanların Değerlendirilmesi*. Ankara: A.Ü. Yayını.

Tezcan, M. (1994) *Boş Zamanları Değerlendirme Sosyolojisi*. Ankara: Atilla.

Torkildsen, G. (1999). *Leisure And Recreation Management*. London : Spon Press.

Torkildsen, G. (2005). *Leisure and Recreation Management (5th Edition)*. London: Taylor and Francis Group

Türk Dil Kurumu (2017). 11.08.2017' de Türk Dil Kurumu: http://Www.Tdk.Gov.Tr/Index.Php?Option=Com_Gts&Arama=Gts&Guid=Tdk.Gts.598cda0526c0d3.57829629

Tüz, M. V. (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 169-176.

Veal, A. J. (1992). Definitions Of Leisure And Recreatio *Australian Journal Of Leisure And Recreation*, 2(4), 44-48.

Vuuren, L. J. ve Fourie, C. (2000). Career Anchors And Career Resilience: Supplementary Constructs? *SA Journal of Industrial Psychology*, 26(3),16.

Yaylı, A. (Ed.) (2014). *Rekreasyon Olgusuna Genel Bakış*. Ankara: Detay.

Yeşilyaprak, B. (2016). Mesleki Gelişim Kuramları Üzerine Bir Eleştirel Değerlendirme *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 43-49.



**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN BOŞ ZAMAN DEĞERLENDİRME
ŞEKİLLERİ İLE KARIYER SEÇİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: MUĞLA
SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

“Üniversite Öğrencilerinin Boş Zaman Değerlendirme Şekilleri İle Kariyer Seçimleri Arasındaki İlişki” adlı çalışma Ebru Kazancı tarafından gerçekleştirilecektir. Araştırma öğrencilerin boş zaman değerlendirme şekillerini belirlemek ve bu doğrultuda kariyer seçimleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla planlanmıştır. Bu araştırmaya katılmak gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmamayı tercih edebilir veya anketi doldururken sonlandırabilirsiniz. Anket formunun üzerine adınızı ve soyadınızı yazmayınız. Bu anket ile toplanan bilgiler sadece bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Bu nedenle soruların tümüne doğru ve eksiksiz yanıt vermeniz büyük önem taşımaktadır.

Anket 19 sorudan oluşmaktadır. Anketi tamamlamak yaklaşık 10 dk zamanınızı alacaktır.

Çalışma ile ilgili her hangi bir sorunuz olduğunda aşağıdaki isimle iletişim kurabilirsiniz.

Ebru Kazancı
02522411521

Anketi doldurduğunuz için teşekkür ederiz.

1. Cinsiyetiniz? Erkek () Kadın ()
2. Yaşınız?
3. Bölümünüz?
- 4.Öğrenim türünüz? N.Ö.() İ.Ö.()
5. Aylık ortalama geliriniz?TL
6. Çalışıyor musunuz? ()Evet () Hayır
7. Çalışıyorsanız türü?
()Yarı zamanlı () Tam zamanlı () diğer (.....)
- 8.Annenizin mesleği nedir?
- 9.Babanızın mesleği nedir?

10. Büyüdüğünüz yer?

- Kırsal (köy, kasaba, küçük ilçe) Kentsel (il merkezi, büyük ilçe)

11. Boş zaman size ne ifade etmektedir? Lütfen birden üçe kadar, en önemlisi 1 olacak şekilde sıralayınız.

- Eğlence zamanı
 Ek iş yapılan zaman Aktivitelere katılma zamanı
 Okuma zamanı Sosyalleşme zamanı
 Hobi ile uğraşma zamanı Rutin hayattan kaçma zamanı
 Tatile çıkma zamanı Hiçbir şey yapılmayan zaman
 Dinlenme zamanı Yeteneklerini geliştirme zamanı
 Kişisel gelişim zamanı Diğer

12. Ortalama olarak günde kaç saat boş zamanınız oluyor?

- Boş zamanım yok 1-2 saat 3-4 saat
 5-6 saat 7 saat ve üzeri

13. Boş zaman faaliyetlerine yeterince katılabiliyor musunuz?

- Evet, yeterince katılabiliyorum Hayır, yeterince katılamıyorum

13.1. Bir önceki soruda cevabınız hayır ise, yeterince katılamamaya ilişkin aşağıdaki nedenlerden size en uygun olanı işaretleyiniz

- Ekonomik yetersizliğim engel oluyor
 Hangi faaliyeti nasıl ve niçin yapacağıma dair bir bilgiye sahip değilim
 Faaliyetlere yönlendirecek arkadaş ve sosyal teşviklere sahip değilim
 Boş zamanları belirli faaliyetlerle doldurmak gibi bir alışkanlığım yok
 Bulduğum çevre bu tür faaliyetlere katılmama engel oluyor
 Etkinliklere katılmama teşvik edici tesis, araç-gereç yeterli değil
 Programlar bana uymuyor
 Diğer.....

14. Boş zamanınızı olumlu kullandığınızı düşünüyor musunuz?

- Evet Kararsızım Hayır

15. Sizce kariyer seçimi ile boş zamanların değerlendirilmesi arasında bir ilişki var mıdır?

- Evet Hayır

16. Size göre kariyer seçiminizin boş zamanların değerlendirme şeklinize etkisi nasıldır?

- Hiç etkisi yoktur Biraz etkilidir Kararsızım
 Oldukça etkilidir Çok etkilidir

17. Size göre boş zamanlarınızı değerlendirme şeklinizin kariyer seçiminize etkisi nasıldır?

- Hiç etkisi yoktur Biraz etkilidir Kararsızım
 Oldukça etkilidir Çok etkilidir

18. Kariyer tercihiniz nedir?

- Kamu sektörü Özel sektör Akademisyenlik
 Girişimcilik Diğer(.....)

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARI

Protokol No : 170038

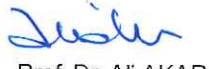
Karar No : 23

Araştırma Yürütücüsü	Yüksek Lisans Öğrencisi EBRU KAZANCI
Kurumu / Birimi	MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ / İŞLETME
Araştırmanın Başlığı	ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN BOŞ ZAMAN DEĞERLENDİRME ŞEKİLLERİ İLE KARIYER SEÇİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ
Başvuru Formunun Etik Kurula Geldiği Tarih	09.10.2017
Başvuru Formunun Etik Kurulda İncelendiği Tarih	İlk İnceleme Tarihi : 12.10.2017 1. Düzeltme Tarihi : 29.10.2017
Karar Tarihi	01.11.2017


KARAR : UYGUNDUR

AÇIKLAMA : Araştırmanın uygulanabilirliği konusunda bilimsel araştırmalar etiği açısından bir sakınca yoktur.



Prof. Dr. Banu BAYAR
Başkan


Prof. Dr. Ali AKAR
Üye

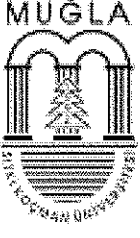

Prof. Dr. Özcan SAYGIN
Üye


Prof. Dr. Umut AVCI
Üye


Prof. Dr. Harun UÇUNCÜ
Üye


Prof. Dr. Nevide DELLAL
Üye


Prof. Dr. Nurcan CENGİZ
Üye



T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı

Sayı: 12562951-302.14.00.00-1551

10/10/2017

Konu: Tez İşleri

Sayın Doç.Dr. Hatice Hicret ÖZKOÇ
İşletme Bölümü Öğretim Üyesi

İlgi: 09.10.2017 tarihli Doç.Dr.Hatice ÖZKOÇ yazısı

Yürütmekte olduğunuz tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanan anket formunun Fakültemizde uygulanması ile ilgili ilgide kayıtlı dilekçeniz Dekanlığımızca incelenmiş olup, Etik Kurul tarafından onaylanması halinde Fakültemiz öğrencilerine uygulanması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.



e-İmzalıdır

Prof.Dr. Bayram COŞKUN
Dekan V.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Ebru KAZANCI

Doğum Yeri: Ceyhan

Doğum Tarihi: 01.07.1987

Medeni Hali: Evli

EĞİTİM BİLGİLERİ

İncirlik Anadolu Lisesi – Fen Bilimleri- 2001-2005

Anadolu Üniversitesi- İşletme Bölümü- 2013-2015

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi- Sosyal Bilimler Enstitüsü- İşletme Anabilim Dalı- 2015-2018

MESLEKİ BİLGİLER

İstanbul Ataşehir Adıgüzel Meslek Yüksek Okulu- Öğretim Görevlisi- 2016-2017