

**T.C.  
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**BİREYSEL DEĞERLERİN KARIYER DEĞERLERİ  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KADIN ÜNİVERSİTE  
ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA**

**Neriman Kara**

**Zonguldak 2015**

**T.C.  
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**BİREYSEL DEĞERLERİN KARIYER DEĞERLERİ  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KADIN ÜNİVERSİTE  
ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA**

**Hazırlayan  
Neriman Kara**

**Tez Danışmanı  
Doç. Dr. Halil Yıldırım**

**Zonguldak 2015**

T.C.  
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TEZ ONAYI**

Enstitümüzün İşletme Anabilim Dalında 2010528201020 numaralı Neriman Kara'nın hazırladığı "Bireysel Değerlerin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: Kadın Üniversite Öğrencileri Üzerine bir Çalışma" konulu yüksek lisans tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 15.06.2015 günü saat 16:00'te yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezinin onayına oybirliğiyle karar verilmiştir.

Başkan \_\_\_\_\_

Doç. Dr. Abdullah KARAKAYA

Üye \_\_\_\_\_

Doç. Dr. Halil YILDIRIM (Danışman)

Üye \_\_\_\_\_

Yrd. Doç. Dr. Öznur YAVAN

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

10.07/2015

Doç. Dr. Yasemin KÖSE

Enstitü Müdürü

## ÖZET

Kurum	: BEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
Tez Başlığı	: Bireysel Değerlerin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: Kadın Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma
Tez Yazarı	: Neriman Kara
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. Halil Yıldırım
Tez Türü, Yılı	: Yüksek Lisans Tezi, 2015
Sayfa Adedi	: 92

Bu çalışmanın amacı, bireysel değerlerin kariyer değerleri üzerindeki etkisinin kadın üniversite öğrencileri üzerinde incelenmesidir.

Çalışmada kolayda örneklem yöntemiyle yedi üniversiteden yüzer öğrenci seçilerek yedi yüz kadın öğrenciye anket uygulanmıştır. Araştırmada üç tür genelleyci istatistiksel yöntemden yararlanılmıştır. Bireysel Değerler Ölçeği (BDÖ) ve Kariyer Değerler Ölçeği (KDÖ) puanlarının demografik özelliklere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA), BDÖ ve KDÖ puanları arasındaki ilişkinin kuvvetini ve yönünü tespit etmek amacıyla Korelasyon Analizi uygulanmıştır. BDÖ ve KDÖ'nün demografik özellikler arasındaki neden-sonuç ilişkisini tespit etmek amacıyla Basit Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır.

Çalışmanın sonuçlarına göre, bireysel değerlerin alt boyuları ile kariyer değerlerinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Kariyer planlaması yaparken, bireysel değerlerin dikkate alınarak yol çizilmesi öğrencilere, ailelere ve eğitimcilere önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer, Kariyer Değerleri, Bireysel Değerler, Kadın Üniversite Öğrencileri

## ABSTRACT

Institution : BEÜ Institute of Social Sciences, Department of Management  
Title : Effects of Individual Values on Career Values: A Study on Female University Students  
Author : Neriman Kara  
Adviser : Assoc. Prof. Dr. Halil Yıldırım  
Type of Thesis, Year : MSc. Thesis, 2015  
Number of pages : 92

The aim of this study is to investigate the effect of individual values on career values on female university students.

In the study, surveys were applied on one hundred female students chosen from each of the seven universities by easy access sampling which makes seven hundred students in total. In the study, three inferential statistics methods were employed. One-way ANOVA was conducted in order to determine whether the scores of Individual Values Scale (IVS) and Career Values Scale (CVS) differ significantly according to demographic qualities. Correlation Analysis was conducted in order to find out the strength and direction of the relationship between IVS and CVS scores. Simple Linear Regression was conducted to discover the cause-effect relationship between IVS and CVS scores and demographic qualities.

The results of the study indicate that there is a statistically significant relationship between the sub-dimensions of Individual Values and the sub-dimensions of Career Values. Students, families and education specialists can be recommended to take individual values into consideration during the process of career planning.

**Keywords:** Career, Career Values, Individual Values, Female University Students

## **ÖNSÖZ**

Hayatımda olup; bana sevgisini bilgisini, güvenini, desteğini cömertçe sunan aileme, hocalarıma, öğrencilerime ve dostlarıma yürekten teşekkürler...

# İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
<b>ÖZET</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>ÖNSÖZ</b> .....	v
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	vi
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	ix
<b>KISALTMALAR LİSTESİ</b> .....	xi
<b>GİRİŞ</b> .....	1
<b>1. KARIYER KAVRAMININ KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ</b> .....	3
1.1. Kariyer Kavramının Tanımı.....	3
1.2. Kariyer Kavramının Ortaya Çıkışı .....	3
1.3. Kariyer Özellikleri.....	5
1.4. Kariyer Aşamaları .....	5
1.4.1. Oluşum ve Keşif Aşaması.....	6
1.4.2. Gelişme Aşaması .....	7
1.4.3. Sürdürme Aşaması (Kariyer Ortası).....	8
1.4.4. Kariyer Sonu .....	9
1.5. Kariyer Aşamalarıyla İlgili Kavramlar .....	9
1.5.1. Kariyer Platosu .....	9
1.5.2. Kariyer Haritası .....	10
1.5.3. Kariyer Patikası .....	10
1.6. Kariyer Değerleri .....	11
1.7. Kariyer Seçimi .....	12
1.7.1. Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Faktörler.....	12
1.7.1.1. Aile İlişkileri.....	12
1.7.1.2. Eğitim Kurumlarının Etkisi .....	14
1.7.1.3. Yasal Faktörler .....	14
1.7.2. Kariyer Seçimini Etkileyen Bireysel Faktörler .....	14

1.7.2.1. Psikoloji.....	15
1.7.2.2. Yetenek .....	16
1.7.2.3. Yetkinlik Beklentisi .....	18
1.7.2.4. Cinsiyet .....	18
1.7.2.5. Yaş .....	18
1.8. Kariyer Yaklaşımları .....	18
1.8.1. Çok Yönlü (Protean) Kariyer Yaklaşımı .....	19
1.8.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı.....	20
1.8.3. Portföy Kariyer Yaklaşımı .....	21
1.8.4. Örgütsel (Çift Basamaklı) Kariyer Yaklaşımı.....	21
1.8.5. Ağ Tipi Kariyer Yaklaşımı .....	21
1.8.6. Super'in Rol Kuramı .....	22
1.8.7. Ginzberg'in Gelişim Kuramı .....	22
1.8.8. Kariyer Seçiminde Kişilik Temelli Kuram-Holland'ın Tipoloji Kuramı .	22
1.8.9. Kariyer Seçiminde Karar Kuramı - Tiedeman ve Ohara'nın Kariyer Kararı Verme Kuramı .....	23
1.8.10. Özellik-Faktör Kuramı.....	23
1.8.11. Schein'in Kariyer Değerleri Kuramı .....	24
<b>2. BİREYSEL DEĞERLERİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ .....</b>	<b>27</b>
2.1. Değer Kavramı ve Değerin Tanımı .....	27
2.1.1. Hofstede'e Göre Değerler .....	30
2.1.2. Maslow'a Göre Değerler .....	31
2.1.3. Schwartz'a Göre Değerler.....	33
2.1.4. Rokeach'a Göre Değerler .....	36
2.2. Değerin Sınıflandırılması ve Özellikleri .....	39
2.3. Değerlerin Oluşumu .....	40
2.4. Bireyin Değerleri ve Kariyer Değeri Üzerine Yapılan Çalışmalar .....	41
<b>3. BİREYSEL DEĞERLERİN KARIYER DEĞERLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KADIN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ÇALIŞMASI.....</b>	<b>45</b>
3.1. Araştırmanın Metodolojisi.....	45
3.1.1. Araştırma Soruları ve Hipotezleri .....	45



3.1.2. Araştırma Evreni ve Örneklem .....	46
3.1.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi.....	47
3.1.4. Verilerin Analizi.....	49
3.2. Araştırmanın Bulguları.....	50
3.2.1. Demografik Özellikler .....	50
3.2.1.1. Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Yaşları .....	50
3.2.1.2. Çalışmaya Katılan Öğrencilerin GNO' ları.....	51
3.2.1.3. Ankete Katılan Öğrencilerin Aylık Ortalama Harcamaları .....	51
3.2.1.4. Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Okudukları Alanlar .....	52
3.2.1.5. Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Anne ve Baba Eğitim Durumları ...	52
3.2.2. BDÖ'ne Ait Betimsel İstatistikler .....	53
3.2.3. KDÖ' ye Ait Betimsel İstatistikler .....	54
3.2.4. BDÖ ile Demografik Özellikler Arasındaki Farklılık .....	54
3.2.5. KDÖ ile Demografik Özellikler Arasındaki Farklılık .....	60
3.2.6. Kariyer Değerlerinin Alt Boyutları ile Bireysel Değerlerin Alt Boyutları Korelasyon Analizi .....	69
3.2.7. KDÖ'nün Alt Boyutları ile BDÖ Alt Boyutları Regresyon Analizi .....	70
<b>SONUÇ</b> .....	80
<b>KAYNAKÇA</b> .....	85
<b>EKLER</b> .....	91

## TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 3.1: Ankette Yer Alan Maddelerin KDÖ ye Göre Dağılımı.....	48
Tablo 3.2: Ankette Yer Alan Maddelerin BDÖ ye Göre Dağılımı.....	49
Tablo 3.3: Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Yaşları.....	50
Tablo 3.4: Çalışmaya Katılan Öğrencilerin GNO' ları .....	51
Tablo 3.5: Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Aylık Ortalama Harcamaları.....	51
Tablo 3.6: Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Okudukları Alanlar .....	52
Tablo 3.7: Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Anne ve Baba Eğitim Durumları.....	52
Tablo 3.8: BDÖ'nün Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler .....	53
Tablo 3.9: KDÖ' ye Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler.....	54
Tablo 3.10: Farklı üniversitelerden Katılımcıların BDÖ Puanlarına Göre ANOVA Sonuçları .....	55
Tablo 3.11: BDÖ Puanlarının GNO'ya Göre ANOVA Sonuçları.....	56
Tablo 3.12: BDÖ Aylık Ortalama Harcamaya Göre ANOVA Sonuçları .....	57
Tablo 3.13: BDÖ Alanlara Göre ANOVA Sonuçları .....	58
Tablo 3.14: BDÖ'nün Anne Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları.....	59
Tablo 3.15: BDÖ'nün Baba Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları.....	60
Tablo 3.16: KDÖ'nün Üniversiteye Göre ANOVA Sonuçları.....	61
Tablo 3.17: KDÖ'nün GNO'ya Göre ANOVA Sonuçları.....	63
Tablo 3.18: KDÖ'nün Aylık Ortalama Harcamaya Göre ANOVA Sonuçları.....	64
Tablo 3.19: KDÖ'nün Alana Göre ANOVA Sonuçları .....	65
Tablo 3.20: KDÖ'nün Anne Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları.....	67
Tablo 3.21: KDÖ'nün Baba Eğitim Durumlarına Göre ANOVA Sonuçları .....	68
Tablo 3.22: Kariyer Değerlerinin Alt Boyutları ile Bireysel Değerlerin Alt Boyutları Korelasyon Tablosu .....	69
Tablo 3.23: BDÖ Alt Boyutlarının KDÖ'nün Girişimcilik Boyutu Üzerine Etkisi Regresyon Tablosu .....	70
Tablo 3.24: BDÖ Alt Boyutları Puanları ve KDÖ'nün Girişimcilik Boyutu Puanlarına ait çoklu regresyon analizi Sonuçları .....	71

Tablo 3.25: BDÖ Alt Boyutlarının KDÖ'nün Bağımsızlık Boyutu Üzerine Etkisi Regresyon Tablosu .....	72
Tablo 3.26: BDÖ Alt Boyutları ve KDÖ'nün Bağımsızlık Boyutuna ait çoklu regresyon analizi Sonuçları.....	72
Tablo 3.27: BDÖ Alt Boyutlarının KDÖ'nün Yönetimsel Boyutu Üzerine Etkisi Regresyon Tablosu .....	73
Tablo 3.28: BDÖ Alt Boyutlarının ve KDÖ'nün Yönetimsel Boyutu Puanlarına ait çoklu regresyon analizi Sonuçları.....	73
Tablo 3.29: BDÖ Alt Boyutlarının KDÖ'nün Teknik/Fonksiyonel Boyutu Üzerine Etkisi Regresyon Tablosu .....	74
Tablo 3.30: BDÖ Alt Boyutları Puanları ve KDÖ'nün Teknik/Fonksiyonel Boyutu Puanlarına ait çoklu regresyon analizi Sonuçları.....	74
Tablo 3.31: BDÖ Alt Boyutlarının KDÖ'nün Güvenlik/İstikrar Boyutu Üzerine Etkisi Regresyon Tablosu .....	75
Tablo 3.32: BDÖ Alt Boyutları Puanları ve KDÖ'nün Güvenlik / İstikrar Boyutu Puanlarına ait çoklu regresyon analizi Sonuçları.....	75
Tablo 3.33: BDÖ Alt Boyutlarının KDÖ'nün Özel Yaşam Boyutu Üzerine Etkisi Regresyon Tablosu .....	76
Tablo 3.34: BDÖ Alt Boyutları Puanları ve KDÖ'nün Özel Yaşam Boyutu Puanlarına ait çoklu regresyon analizi Sonuçları .....	76
Tablo 3.35: BDÖ Alt Boyutlarının KDÖ'nün Rekabetçilik Boyutu Üzerine Etkisi Regresyon Tablosu .....	77
Tablo 3.36: BDÖ Alt Boyutları Puanları ve KDÖ'nün Rekabetçilik Boyutu Puanlarına ait çoklu regresyon analizi Sonuçları.....	77
Tablo 3.37: BDÖ Alt Boyutlarının KDÖ'nün Saygınlık Boyutu Üzerine Etkisi Regresyon Tablosu .....	78
Tablo 3.38: BDÖ Alt Boyutları Puanları ve KDÖ'nün Saygınlık Boyutu Puanlarına ait çoklu regresyon analizi Sonuçları.....	78

## **KISALTMALAR LİSTESİ**

ANOVA	:	Tek-Yönlü Varyans Analizi (One-Way Analysis of Variance)
BDÖ	:	Bireysel Değerler Ölçeği
KDÖ	:	Kariyer Değerleri Ölçeği
GNO	:	Genel Not Ortalaması
SPSS	:	Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı
TDK	:	Türk Dil Kurumu

## GİRİŞ

Kariyer kavramını iyi algılamış ve kendi kariyer süreci ile paralellik kurabilmiş olan bireyin, sistem içerisinde kendi sürecinin yolunu açacak fırsatları değerlendirmesi daha mümkün hale gelmektedir. Bu nedenle kariyer, henüz eğitim sürecinde iken ele alınması ve değerlendirmeye tabi tutulması gereken bir kavramdır. İş hayatı sürecinde de işin kazanılması ve devamlılığının sağlanması açısından kariyer hedeflerinin ve kariyer odaklı donanımın iyi değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bireyin kariyerinde başarısını etkileyen en önemli faktörlerden biri kariyer planlamasıdır. Bireyin kendi kariyerini doğru şekillendirebilmesi ve kariyer planını yapabilmesi için öncelik; bireyin kendi kariyerinin sorumluluğunu taşıyor olmasıdır. Bireyin kariyer planlama sürecinde, bileşenleri bir araya getirme zorunluluğu nedeniyle, kariyer tercih süreci çok sayıda faktörden etkilenir hale gelmiştir. Bu süreçte en önemli nokta; birey henüz eğitim döneminde iken, bireyin gelecek odaklı düşünmeye yöneltmesidir. Bireyin geleceğine olumlu yönde etki edebilecek etmenleri tespit etmesi ve bu doğrultuda hareket etmesi oldukça önemli bir faktördür.

Bireyin geleceğine yönelik istekleri ve bu isteklere ulaşabilmek adına gerçekleştirmesi gereken hareket planı ve bu planında ihtiyaç duyacağı donanımların en iyi şekilde saptanması gerekmektedir. Bireyin bu süreç esnasında, birçok anlamda farkındalığını tamamlayıcı olması gerekmektedir.

Kariyer açısından eğiliminin hangi yönde olması gerektiği, yeteneklerinin, sınırlarının, donanımının, bireysel değerlerinin bilincinde olması doğru karar vermesi açısından önem arz eden faktörlerdir. Kariyer kriterleri, ancak bu farkındalıklar sağlıklı bir biçimde gerçekleşirse kariyer çabasına dönüşebilir. Üniversite öğrencilerinin de tercihlerine karar verirken bireysel farkındalıkları doğrultusunda şahsi yetenek, donanım ve karakterleri ile sahip oldukları kriterlerini en iyi şekilde değerlendirmeleri gerekir. Bu doğrultuda bu çalışmanın temel amacı bireysel değerlerin ve demografik faktörlerin kariyer değerleri üzerindeki etkisini kadın üniversite öğrencileri arasında araştırmaktır.

Araştırmanın üç temel alt amacı bulunmaktadır. Bu amaçlar, Öğrencilerin bireysel değerleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak; Öğrencilerin, kariyer değerleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkinin tesbiti; Son olarakta öğrencilerin, bireysel değerleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkinin analiz edilmesidir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları mevcuttur. Bu çalışma üniversite öğrencileri üzerinde yapılmış olup sonuçlar bu öğrenci grupları ile sınırlıdır. Çalışmada kantitatif analiz yöntemi kullanıldığından sonuçlar kantitatif yöntemle elde edilmiş olan bulgularla sınırlıdır.

Bu çalışma giriş ve sonuç dahil olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümü giriş olup çalışmanın amacı, önemi, kapsamı kısıtları ve yönteminden oluşmaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde literatür taraması ile kavramsal çerçevesi yapılmıştır. Üçüncü bölümde çalışmanın yöntemi, amacı ,araştırma soruları, hipotezleri, araştırma evreni ve örnekleme ile verilerin analizine dair bilgilere yer verilmiştir. Dördüncü bölümde ise bireysel değerler, demografik faktörler, kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bulgulara yer verilmiştir. Bu bölümde araştırma soruları ve hipotezler ile ilgili istatistiksel analiz sonuçları tablolarla sunulmuştur. Çalışmanın beşinci bölümünde ise elde edilen sonuçlar önerilerle birlikte sunulmuştur.

# 1. KARIYER KAVRAMININ KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

## 1.1. Kariyer Kavramının Tanımı

Kariyer, Gutteridge ve Hutcheson (1984) tarafından kişilerin üstlenmiş oldukları işleri en başından yapılandırmak suretiyle psikolojik tatmin sağladıkları bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca kariyerin, bireylerin yaşamları süresince işte kazanmış oldukları tecrübe ve faaliyetlerle ilgili algılanan tutum ve davranışlar dizisi olarak da tanımlandığı görülmektedir (Akt. Can, 1997).

Kariyer, iş görenlerin işlerinde deneyim kazanmalarının yanında, söz konusu iş için eğitim alarak mesleki anlamda ve kendilerinde gerçekleştirdikleri gelişimleri ortaya koydukları bir olgu olarak ifade edilmiştir (Applebaum ve Batt, 1994:16).

Bunun yanında kariyer, personel tarafından iş yaşamı boyunca devamlı olarak elde edilen ve bununla birlikte kendi gelişimlerini de sağlamış oldukları iş tecrübesi olarak da tanımlanmaktadır (Mannix ve Karen, 2003:11). Takip edilen bölümlerde yeri geldikçe farklı kariyer tanımlarına değinileceğinden temel tanımlara yer verilmiştir.

## 1.2. Kariyer Kavramının Ortaya Çıkışı

Amerikalı sosyolog Hughes'in 1930'lardakariyeri objektif ve subjektif anlamda tanımlamasıyla birlikte, kariyer kavramı literatürde ilk olarak yerini almıştır. Özellikle 2. Dünya Savaşı'nın ertesinde, Anna Roe 1950'lerde; Donal E. Süper, Wilensky, Goffnan, Tiedeman, O'Hara, Miller, From, Borows ve John Holland da 1960'larda kariyer yönetiminde öne çıkan ilk isimlerdir (Redman ve Wilkinson, 2001).

Kariyer kavramı ile ilgili çalışmalar 2. Dünya Savaşı'ndan sonraki dönemde daha çok şekillenmiştir. Amerika ve diğer sanayileşmiş ülkelerin ekonomileri savaş sonrasında beklenmedik bir şekilde gelişmeye başlamıştır. Mevcut örgütler bu ekonomik gelişmeye paralel olarak büyümüş ayrıca ekonomik büyüme sayesinde bu örgütlere yenileri eklenmiştir. Böyle bir durumda, yeni kurulan ve büyüyen örgütler

daha çok insan sermayesine ihtiyaç duymaya başlamışlardır. Bu da bireylerin kariyerlerinin bir tek örgütün elinde olduğu örgütsel bir kariyer kavramının oluşmasını beraberinde getirmiştir. Kariyer bu bağlamda, bireyin yaşamı boyunca aynı örgüt içinde elde ettiği iş deneyimleri olarak ifade edilmiştir (Türk, 2006:4).

Globalleşme, 1990'lı yılların ardından baskın bir hale gelerek, örgüt yapılanmalarında ve bireylerin davranışlarında farklılaşmalara sebebiyet vermiştir. Firmalar çalışanları etkin olarak kullanabilecekleri, çalışanlar ise gereksinimlerini karşılayacak örgütler arama ihtiyacını duymuşlardır. Bu yüzden geçmişin sadık çalışma politikası yerine, yükselme, fırsatçılık ve refah içinde yaşama anlayışı benimsenmeye başlanmıştır (Atay, 2006:5). Geleneksel kariyer anlayışının terk edilmesi sonucunda çalışanlar ve işletmeler arasında iş akitleri ortaya çıkmıştır. Bu anlamda hem çalışan hem de örgütler kısa vadeli, performansa yönelik, kolay iptal edilebilir sözleşmeleri tercih etmeye başlamışlardır.

Bununla birlikte örgütün sınırlarını aşan, bireyin bir tek işe bağlanması zorunluluğunun olmadığı yepyeni bir kariyer anlayışı meydana gelmiştir. Sadece mesleki statü ve üstün başarıyla kariyer başarısının mümkün olmayacağı düşüncesi benimsenmeye başlanmıştır ve kariyer başarısının sosyal etkinliklere vakit ayırmak suretiyle iş hayatı dışındaki ilişkilerin de sürdürülmesiyle sağlanabileceği görüşü kabul görmüştür. Böylece, örgüt odaklı olan kariyer birey odaklı kariyer haline dönüşmüştür (Şimşek ve Çelik, 2004).

Bu nedenle kariyer geliştirme, bireysel bir süreci ifade eden kariyer planlamasıyla örgütsel bir süreç olan kariyer yönetiminin birleşmesinden meydana gelmektedir. Kariyerin geliştirilmesinde üç ana kişisel yaklaşım söz konusudur. Bu yaklaşımları; “kariyer seçimi, kariyer kararı verme ve kariyer gelişim kuramları” olarak sıralamak mümkündür (Sağdıç ve Demirkaya, 2009:234).

Bireylerin yaşamları süresince kariyerlerinde yapmış oldukları geçişler çalışma yaşamının artan hızıyla doğru orantılı olarak artmaktadır. Bu geçişler boyunca verilen kariyer kararlarının kalitesinin birey ve toplum açısından önemi büyüktür. Kariyer kararı verme süreci karmaşık bir süreçtir ve bu nedenle



bireylerden bazıları için bu kararı vermek kolay olmasına karşın bazıları bu süreçte güçlüklerle karşılaştıklarından profesyonel yardım almayı tercih etmektedir.

### **1.3. Kariyer Özellikleri**

Kariyer kavramının, bireylerin iş yaşamları süresince belirli bir alanda ilerlemeleri, deneyimlerini ve yeteneklerini geliştirmeleriyle ilgili olduğunu söylemek mümkündür. Kariyer bireylerin profesyonel yaşamında ulaştıkları mertebeyi ve bununla ilgili tutum, davranış ve görülen işleri kapsamaktadır (Sağdıç ve Demirkaya, 2009:234). Kariyerle ilgili en çok kabul görmüş kavramlaştırmalardan biri de kariyerin bireysel ve örgütsel amaçlarla doğrudan bağlantıda olduğu, bireyin yaşamı boyunca edineceği ve nispeten kontrolünde olan çalışma deneyimi ve etkinliğiyle ilgili bir süreç olmasıdır (Vergiliel Tüz, 2003). Diğer bir deyişle, kariyer gelişimi ancak bireyin ve örgütün bir arada olmasıyla mümkün olabilmektedir.

Kariyer kararlarının özelliklerini sıralarken; karar vermek zorunda olan bir birey, kariyer alternatiflerini karşılaştırmak ve değerlendirmek için üzerinde durulması gereken birçok özellikten bahsetmek mümkündür. Bunlarla birlikte, kariyer kararının kendisine özgü bazı özellikleri de mevcuttur. Meslek sayısının, okulların, derslerin ya da potansiyel çalışanların çokluğu bu özelliklerden ilki olmaktadır. Alternatiflerden her biriyle ilişkili olarak ortaya çıkabilecek geniş içerikli enformasyon kümesinin var olması ikinci özelliği ifade etmektedir. Diğer bir özellik ise, belirsizliktir, yani bireyin şu andaki ve gelecekteki tercihlerinin yanında ilerleyen zamanlarda ortaya çıkan kariyer alternatiflerinin doğası açısından da önem arz etmektedir (Gati vd., 1996:511).

### **1.4. Kariyer Aşamaları**

İnsan hayatında çocukluk, gençlik, yetişkinlik ve yaşlılık olmak üzere çeşitli devreler mevcuttur. Bireylerin içinde buldukları toplum ve kültür yapısı, yaşadıkları çevrenin sosyal yapısı ve biyolojik özellikleri bu dönemler içinde onların kişilik yapılarını etkilemek suretiyle biçimlendirmektedir. Bireylerin kariyerlerinin çeşitli unsurların etkisiyle şekillendiğini ve geliştiğini söylemek mümkündür. Dört kariyer aşaması mevcuttur. Bunlar; “oluşum ve keşif; gelişme, sürdürme ve kariyer

ortası ve kariyer sonu, azalma ve çekilme diğer bir deyişle emeklilik”tir (Aldemir vd., 2001:165).

#### **1.4.1. Oluşum ve Keşif Aşaması**

Bu aşama kariyer keşif dönemi olup, bireyin kendini ispatlama çabasında olduğu kariyeriyle ilgili alternatifleri değerlendirdiği ve bireysel gözlemleriyle mesleğini seçtiği bir aşamadır (Robbins, 1994:63). Bu dönem bireylerin değişik mesleklerle ilgili gerçek bilgiler edinmeye başladıkları bir aşama olmasının yanı sıra bireyler mesleklerinde kendilerini ispat etmek, mesleki bir kimliğe sahip olmak ve toplumda statü elde etme arzusu ile mesleki ilgilerini belirginleştirmektedirler (Özden, 2001:31).

Söz konusu dönem içinde çalışanlar işleriyle ilgili terfi edebilir, yeni görevler üstlenebilir ve sorumluluk alabilirler. Bireylerin güvende olma ihtiyacının öneminin arttığı bir dönemdir. Bu nedenle bireylerin en büyük çabası yerlerini sağlamlaştırmaktır. Bu dönem içinde çalışanların karşılaşılabilecekleri en önemli sorun, “gerçek şoku” olarak adlandırılan bireylerin beklentilerinin yeni başlanan iş ve örgütün gerçekleriyle örtüşmemesi yani farklı olmasıdır. Böyle durumlarda birey, hayal kırıklığı yaşayarak işten ayrılma ya da düzeni kabul etme arasında bocalamaktadır. Birçok meslekte işe yeni başlayanlara çırak muamelesinin yapılmasından dolayı işverenler açısından oryantasyon ve sosyal aktiviteler oldukça önem taşımaktadır. Bu çalışmalar sayesinde işe yeni başlamış olan bireylerin yeni mesleklerine ve çalışma arkadaşlarına alışması kolaylaştırılırken, bunun yanı sıra işverenler çok daha kısa sürede kariyerleri hakkında karar verebilmektedirler (Noe, 1999:336).

Genelde kariyer gelişiminin en hızlı gerçekleştiği dönem okuldan mezun olup 30-35 yaşına kadar olan keşif dönemidir. Ayrıca bu dönem üretkenlik açısından çalışanların en verimli oldukları dönemdir. Aytaç’a (1997:64) göre, söz konusu aşamanın en önemli boyutunu; bireylerin istedikleri hedef doğrultusunda çaba göstermesinin yanında işlerinde gösterdikleri performansı ve yaptığı işleri sürekli

gözlememesi ve kariyerleriyle ilgili beklentilerini karşılama düzeylerini de doğru bir biçimde analiz etmeleridir.

#### **1.4.2. Gelişme Aşaması**

Gelişme aşaması bireylerin buldukları kurumda bir iş veya görevden başka bir iş veya göreve ya da başka bir kuruma geçtikleri bir aşamadır. Çalışanların üstlendikleri görev ve sorumlulukları yerine getirmek suretiyle mesleklerinde ilerledikleri ve yönetim basamaklarında yükseldikleri bir aşamadır. Bu süreçte kurum içinde çalışanlar tarafından gösterilen performans ve verimlilik izlenebilmektedir. Kurum adına pozitif yönlü performansa sahip olan çalışanlar kurum içindeki yerlerini koruyarak kariyerlerini ileriye götürme şansına sahip olurken negatif yönlü performansa sahip olan çalışanlar ise başka iş ya da göreve atanırlar ya da başka bir kurumda çalışma hayatına devam ederler. Bunun yanında bu dönemi yeniden değerlendirme olarak ifade etmekte mümkündür. Çalışanlar bu dönemde kariyer hedeflerini tekrar gözden geçirebilmektedirler (Şimşek ve Çelik, 2004:18). Gelişme dönemi; deneme, yerleşim ve başarıma aşaması olmak üzere iki aşamada incelenmektedir:

Deneme aşamasını, çalışanların kendilerini kabul ettirme aşaması olarak ifade etmek mümkündür. Kurum içinde yeni işe başlayan kişiler, söz konusu aşamada kurumun kendisinden beklentisi hakkında fikir sahibi olmakta ve üstüne aldığı iş ve görevlere karşı nasıl uyum sağlayacağını göz önünde bulundurabilmektedir. Bir diğer ifadeyle, bu aşamada bireyler seçmiş oldukları mesleğe uygunluklarını test etme şansına sahip olmaktadır. Bu bağlamda da kendilerine uygun bir alan bulana kadar iş değiştirmeleri mümkün olmaktadır (Aytaç, 1998:3).

Yerleşim ve Başarıma aşamasını ise, başarının elde edildiği bir aşama olarak ifade etmek mümkündür. Bir diğer ifadeyle, kurumlar çalışanlarının başarısı ve gelişimi için onları motive etme noktasında terfi, eğitim, uzmanlaşma gibi katkılar yapmayı amaçlamaktadırlar. Söz konusu aşama çalışanların seçimlerine yönelik başarıya ulaşmak adına çaba gösterdikleri ve ilerlemenin yollarını aradıkları bir

aşamadır. Başka bir ifadeyle, çalışanlar daha fazla sorumluluk ve otorite elde edebilme noktasında mükemmel olmayı hedeflemektedirler (Bingöl, 2003:256).

### **1.4.3. Sürdürme Aşaması (Kariyer Ortası)**

Bu aşama genel olarak çalışanların olgunluk dönemine denk gelmektedir. Çalışanlar yapmış oldukları iş ve görevlerde ustalaşmış ve kurum içindeki yerlerini daha da sağlamlaştırarak korumaktadır. Ayrıca bu aşamada çalışanların hiyerarşik anlamda yükselmiş olmaları da söz konusudur. Çalışanlar değişen iç ve dış çevre koşullarına adapte olmaya çabalarken gelişme sürecinin içine girerler (Barutçugil, 2004:328).

Söz konusu dönemde çalışanlar hem mesleklerinde ilerleyerek uzmanlaşırlar, hem de yönetim basamaklarında yukarıya doğru tırmanırlar. Bu döneme ilişkin başka bir özellik ise; çalışanların sorumluluklarının artmasıyla diğerlerine önderlik etme gibi görevler almış olmalarıdır. Çalışanların gelişim sınırlarına ulaşmalarıyla işlerine yoğunlaşmaları sonucunda işlerinde uzmanlaştıkları görülmektedir.

Bu dönem çalışanların 50-55 yaş civarına geldikleri ve bundan dolayı maddi ve manevi anlamda ihtiyaçlarını tatmin etmiş oldukları bir dönemdir. Bu dönemde artık çalışanlar için saygınlık duygusu ön plana çıkmaktadır. Çalışanların daha ilerleyememeleri ve karşılıklarına yeni imkanların, pozisyonların çıkmaması ve bu nedenle yeni tatminler sağlayamaması gibi durumlar onlarda hem fizyolojik hem de psikolojik rahatsızlıklara yol açmaktadır (Varol, 200:27). Çalışanların arzusu yönetim basamaklarına doğru ilerlerken sorumluluk almak ve inisiyatif kullanabilecekleri görevler üstlenmektir (Can vd., 200:160). Artık işin beraberinde gelen görevler önemli bir hale gelmiştir. Başarılı olan çalışanların ödül ya da daha çok sorumluluk aldıkları, hata yapanların ise cezasız kalmadığı bir dönemdir. Çalışanların başarısız oldukları durumlarda kendilerini ve kariyer planlarını yeniden gözden geçirdikleri, düzenlemeler yaptıkları ya da yeni işler aramaya başladıkları gözlenmektedir (Bayraktaroğlu, 200:131).

Bu dönemde çalışanların karşı karşıya kaldıkları en önemli sorun, orta yaş krizi olmaktadır. Çalışanlar bu dönem içinde yaşam muhasebesine girerler ve bunun

yanında yaşam biçimleri de değişebilmektedir. Tüm bu nedenlerden dolayı, bu aşamada çalışanların çalışma hayatının dışında kalan ilgi alanları değişmekte ve/veya ikincil bir kariyer planı geliştirmeleri söz konusu olmaktadır (Özden, 200:35-36). Ayrıca, bunun neticesinde çalışanlar kurumun onlara verdiği değer azaldığını düşünerek kuruma olan katkılarının olumsuz anlamda etkilenmesine yol açar. Bu durum beraberinde işten çıkarılmayı ya da işten ayrılmak zorunluluğunu getirir (Barutçugil, 2004:329).

#### **1.4.4. Kariyer Sonu**

Bu aşamayı bireylerin kariyerlerindeki en son aşama olarak ifade edilmektedir. Bireyler kariyer fırsatlarını doğru bir şekilde değerlendirdiklerinden çalışma hayatlarında en üst düzeye gelmeyi başarmışlardır. Bundan böyle bu aşamada çalışanlar 50-65 yaş aralığında olduklarından onlar için önemli olan sağlıkları olabilir. Bununla birlikte bireyler iş yaşamında elde ettikleri saygınlıklarını korumak isteyebilirler. Söz konusu aşama çalışanların örgütleriyle değil, daha çok kendileriyle ilgili hususlara önem vermeye başladıkları bir aşamadır (Aytaç, 1998:9). Bu, bireylerin önemli bir karar aşamasına geldiklerinin ifadesidir.

Bireyler, kariyerlerine başka pozisyonlarda devam edebilecekleri gibi emekli olmayı da tercih edebilirler. Edinmiş oldukları tecrübe ve birikimleri isterlerse kendi çalıştıkları kurumda ya da başka bir kuruma geçmek suretiyle danışmanlık görevini üstlenebilir ve bu şekilde çalışma hayatlarını sürdürebilirler (Cenzo ve Robbins, 1996:275). Bireylerin bugüne kadar elde etmiş oldukları deneyimlerini paylaşmaları çevrelerine karşı saygınlığını arttırmaktadır. Bundan sonra bireylerin çabası yaşamlarına yeni bir yön vermek olmaktadır (Cenzo ve Robbins, 1996:275).

### **1.5. Kariyer Aşamalarıyla İlgili Kavramlar**

#### **1.5.1. Kariyer Platosu**

Kişilerin kariyerlerinin bir dönemi mesleki durgunluk yani durağanlığa geçilen dönem kariyer platosu olarak ifade edilmektedir. Bireylerin kariyerlerine olan ilgileri kendi ihtiyaç ve değerleriyle çevresel faktörlerle arasındaki dengeyi

kaybetmeleriyle azalmaya başlar ve bu da durgunluk dönemine girebilme riskini ortaya çıkarmaktadır. Bu durum genellikle orta yaş kriziyle birlikte ortaya çıkar (Berberoğlu, 1991:135).

Kariyer platosunu, kişilerin yükselme şanslarının az olduğu dönemler olarak tanımlamak mümkündür. Örgüt içindeki terfi fırsatlarının düşük olması, rekabetin artması, reel olmayan hedeflerle performansların değerlendiriliyor olması ve bunların yanında örgüt içindeki ilişkilerde çatışmaların varlığı benzeri sebep-sonuç ilişkisinin birebir örtüştüğü bir durum olarak bu durumun mesleki durgunluğa hem neden hem de mesleki durgunluğun sonucu olarak görmek mümkündür (Uzunbacak, 2006:32).

### **1.5.2. Kariyer Haritası**

Bir örgütte görevler ya/ya da işler arasında ilerlemenin yolunu gösteren, örgüt içinde var olan bütün pozisyonları ve bu pozisyonlar arasındaki geçiş noktalarını açık bir biçimde gösteren teknik şemaları kariyer haritaları olarak tanımlamak mümkündür (Özden, 2001:21). Kariyer haritaları bütün örgüte ve gruba yönelik olup fonksiyonel anlamda ele alınıp hazırlanmaktadır.

Ayrıca kariyer haritalarında örgüt içindeki mevkilerin tanımı, istenen nitelikler, bu mevkiye örgüt içindeki hangi kademelerden geldiğini içeren bilgiler bulunmaktadır (Özden, 2001:21). Örgüt içinde bir görev kademesine ulaşmak için izlenen yollar kariyer yollarıdır (Aytaç, 1997:199). Örgüt içindeki kariyer yollarının bir şekilde neler ve nasıl olduğunu göstermek adına kariyer haritaları önemlidir.

### **1.5.3. Kariyer Patikası**

Kişilerin bireysel eğitim ve gelişimlerini tasarlama süreci kariyer patikasını oluşturur. Bunun nedeni de bireyin gelecekteki iş sorumluluklarını ve atamaları karşılamaktır. Başka bir ifadeyle, kişinin bireysel amaçlarını gerçekleştirmek adına bir iş alanında yükselme ya da bir örgütte yükselen basamakları ya da istikametleri gösterir. Örgüt için ise iş atamaları dizisini belirleme süreci olup, iş görenlerin örgüt içinde bir mevkiden bir başkasına geçtiğini ifade eder. Ayrıca bireylerin belirledikleri

kariyer amacını gerçekleştirmek noktasında iş kademelerinde nasıl ilerleyeceğinin anlaşılmasına yardımcı olur (Şimşek ve Çelik, 2004:23).

### **1.6. Kariyer Değerleri**

Kariyer değerleri bireyin kariyeri için vazgeçemediği unsurlardır. Bu değerler bireyin kariyeri ile ilgili nelere sahip olması veya neler yapması gerektiği ile ilgili düşüncelerdir. Bireylerin yetenekleri, ihtiyaçları ve algılamalarına göre kariyeriyle ilgili kararlar aldığını ve kariyerlerini buna göre yönlendirdiğini görülür (Mignonac ve Herrbach, 2003:210). Erdoğan (2004:155) çalışanın gelecekteki kariyeri ile ilgili tüm etkinliklerinin kariyer değerleri ile belirlendiğini söyler. Alanyazında Schein'e (1978) atfen tanımlanmış olan sekiz kariyer değeri vardır. Bunlar; otonomi, istikrar, teknik yetkinlik, yönetsel yetkinlik, girişimci yaratıcılık, hizmete adanmışlık, yaşam tarzı ve meydan okuma değerleridir (Mignonac ve Herrbach, 2003; Erdoğan, 2004).

Otonomi; çalışanın işyerinde serbest hareket edebildiği, işinde bağımsız ve kendi kararlarıyla hareket edebildiği iş deneyimlerini uygulama serbestliğidir. Bir diğer ifade ile özerklik olarak da tanımlanabilir. İstikrar değeri; çalışanın uzun süre aynı işyerinde çalışmasını, iş garantisini ifade eder. Teknik yetkinlik; çalışanın kendi uzmanlık alanına önem vermesini ifade eder. Kendi uzmanlık alanı dışında teklif edilebilecek her türlü mevki ve kazanç olanağına rağmen işine devam eder. Yönetsel yetkinlik; çalışanın şartlar ne olursa olsun yönetim kademesinde çalışmaya odaklı, karar verici pozisyonda bir kariyer hedefinin olmasıdır. Girişimci yaratıcılık; girişimcilik özelliği ön plana çıkar. Yeniliklere duyulan yüksek ilgi önemlidir. Hizmete adanmışlık; insanlara faydalı ve yardımcı olma planlanan kariyer hedefinde öncelik taşımaktadır. Hizmet üretimi öncelikli düşünce tarzıdır. Yaşam tarzı; çalışanın mesleki kariyeri ve yaşamı arasında bir denge kurma güdüsüdür. Meydan okuma ise; çalışanın rekabet ve zorluklarla mücadele gücü, azmi ve başarıya hırsını ifade eder (Mignonac ve Herrbach, 2003; Erdoğan, 2004).

## **1.7. Kariyer Seçimi**

Bireyin kariyerini seçme aşaması bireysel kariyer planlamasının ilk aşamasıdır. Bir bireyin hayatındaki en önemli seçimlerden biri de kariyer seçimi olmaktadır. İdeal olan kişilerin yapmak istedikleri veya yapabilecekleri meslekleri seçmesi olsa da, bireyler günümüz şartlarında kendilerini rahat ettirecek imkanları sunan meslekleri tercih etmektedirler. Bireylerin kariyer seçiminde etkili olan faktörler sosyolojik ve psikolojik faktörler şeklinde iki grupta toplanabilir.

### **1.7.1. Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Faktörler**

Bireyin kariyer seçimi etkileyen sosyal faktörler;

- Aile ilişkileri,
- Eğitim kurumlarının etkisi,
- Yasal faktörlerdir.

Genel olarak kişilerin mesleklere olan yaklaşımı toplumdan topluma farklılık arz etmektedir. Bir toplum içerisinde bazı meslekler saygınlık göstergesi olurken başka bir toplum için sıradan olabilmektedir. Bu nedendir ki; bireyler çoğunlukla içinde buldukları toplum tarafından değerli olan ve kabul edilmiş meslekleri tercih etme eğilimi göstermektedirler. Aile yapısı ise meslek seçiminde başka bir önemli faktör olarak değerlendirilmektedir.

#### **1.7.1.1. Aile İlişkileri**

Bireylerin kariyer seçimlerinde genellikle aile ve okulun etkili olduğu görülmektedir. Aile faktörünün kariyer planlama üzerindeki etkilerinin araştırılması üzerine birçok çalışma yapılmıştır (Brown, 2002). İlk başlarda ailenin demografik özelliklerinin (ailenin gelir düzeyi, sosyo-ekonomik seviyesi, ebeveynlerin eğitimi ve meslekleri gibi) kariyer seçimi üzerindeki etkilerini belirlemek adına yapılan çalışmalar, 80'li yıllardan itibaren bu özelliklerin etkilerini belirlemekten çok, sistematik yaklaşımlarla aile bireyleri arasındaki ilişkiler ve etkileşimler üzerinde yoğunlaşmıştır. Çünkü ailenin etkilerini niceliksel anlamda ölçebilmenin güç olması



sebebiyle; demografik özelliklerin bazılarının kariyer seçimi üzerinde anlamlı etkisi olduğu ortaya çıkarken, birtakım araştırmalar ise tam tersi sonuçlara ulaşmışlardır (Sav, 2008). Adler ve Roe'ya ait modeller, bu alanda önem arz eden teorik modellerden ikisidir (Akt. Yatangaç, 2010).

Adler'e göre aşağıdaki unsurlar bireylerin gerçekleştirmek zorunda oldukları 5 yaşam görevidir.

- Meslek, çalışma
- Toplumsal görev, insan ilişkileri
- Sevgi, yakınlık ve aile
- Spiritüelite, üst varlıklar veya evrenle ilişki kurma
- Benliktir.

Adler modelinde kişinin “içsel hedefi”nin yaşamını ve davranışlarını belirlediğini savunmaktadır. Birey bu hedefe ulaşabilmek için kendine bir yaşam planı çizer ve bu plan doğrultusunda bir yaşam biçimi belirler. Adler'in modelini takip eden araştırmacılar, kariyer gelişimine doğum sırası, yaşam biçimi, erken yaş deneyimleri gibi faktörlerin etkileri üzerinde yoğunlaşmışlardır. Roe'nin yaptığı araştırmaların birçoğunun temelinde, çocuğun meslek seçim kararında ailenin etkisi ve çocuğun kendi yaşamış olduğu deneyimlerinin çeşitli ihtiyaçları azaltan veya pekiştiren etkileri ile şekillenen kariyer gelişimi yer almaktadır (Yatangaç, 2010).

Roe kişilik gelişimi modelini, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini ve meslek seçiminin ihtiyaçlarla olan ilişkisini temel alarak oluşturmuştur. Roe mesleğin piramidin tüm düzeylerindeki ihtiyaçları karşılayabilme özelliği olduğunu ve başka hiçbir olgunun meslek kadar etkili olmayacağını savunmaktadır.

1980 yıllarından sonra sistematik yaklaşımlarla oluşturulan araştırmalar sonucunda, kariyer gelişimiyle anne-baba tutum ve davranışları arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Destekleyici ebeveyn davranışlarının, bireyin ergenlikte daha sağlıklı karar almasına, yetişkinlikte de planlı kariyer gelişimine katkıda bulunduğu açıklanmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda, ebeveynlerin kendi kariyerleri ile

çocukların istedikleri kariyer hedefleri arasında da güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür (Sav, 2008).

Ergenlik dönemi kariyer belirlemedeki, bireyin en fazla etki altında kaldığı dönemdir (Skorikov ve Patton, 2007). Bu dönemin, çocuk için meslekleri araştırma dönemi olduğu ve ailelerin ise çocukları ile birlikte kariyer planlaması sürecine dahil olma çabaları olduğu ifade edilmektedir. Ergenlerin mesleki hedef ve istekleri, ailelerinin çocukları için istedikleri hedefler ile doğru orantılıdır ve büyük ölçüde birbirleri ile benzerlik göstermektedir.

#### **1.7.1.2. Eğitim Kurumlarının Etkisi**

Bireylerin öğrenim gördükleri eğitim kurumlarının sağladığı olanaklar kariyer planlamalarında etkili olmaktadır. Birey kariyer planlamasını eğitim gördüğü kurumdan edindiği bilgi ve bu kurumda çeşitli staj olanakları, öğrenci değişim programları, katıldıkları seminerler gibi farklı yöntemlerle edindikleri kazanımlar üzerine oluşturmaktadırlar (Sav, 2008). Bu anlamda eğitim kurumları da bireyin kariyer planlaması konusunda önem taşımaktadır.

#### **1.7.1.3. Yasal Faktörler**

Yasal faktörler bireyin kariyer planlamasında etkili olan önemli faktörlerden biridir. Devlet memurluğu ya da askerlik gibi kamu sektöründe kariyer yapmayı planlayan bireylerin öncelikle bu alanlarda düzenlenmiş olan yasal mevzuata uygun özelliklere sahip olmaları gerekmektedir (Sav, 2008). Kariyer planlamasında bu gibi işler yapmak isteyen kişiler, siyasi yasaklı, hükümlü veya başta kendisi diğer aile üyelerinin de sabıkalı olmamaları gibi koşullara uygun olmak şartıyla memuriyet yapabilmektedirler.

#### **1.7.2. Kariyer Seçimini Etkileyen Bireysel Faktörler**

Bireyin kariyer seçimini etkileyen bireysel faktörler;

- Psikoloji
- Yetenek
- Yetkinlik beklentisi

- Cinsiyet
- Yaştır.

### 1.7.2.1. Psikoloji

Bireylerin kariyer seçimlerini etkileyen psikolojik faktörleri dört ana başlık altında toplamak mümkündür. Bu faktörler:

- Bireylerin değerleri, inanç ve tutumları,
- Bireylerin beklentileri,
- Bireyin kişiliği,
- Bireyin işin geleceği hakkındaki görüşleri (Aytaç, 1997).

Bireylerin değerleri, inanç ve tutumları, bireyin kariyer seçiminde, içinde yaşadıkları toplumdan, ailesinden ve mezun oldukları okullardan elde edilmiş inançlar önemli bir yere sahiptir. Bireyler genel anlamda, sahibi oldukları değerleri değiştirme noktasında büyük bir direnç örneği sergilemektedirler.

Bireylerin beklentileri, kariyer seçimine etki eden bir diğer etmen olmakla beraber maddi veya manevi bir niteliğe sahip olabilmektedir. Bu beklentiler zaman ve kuşak değişimiyle şekillenmektedirler. İçinde bulunduğumuz zamanda kariyer seçimleri daha çok para, güç ve şöhret benzeri maddi beklentiler doğrultusunda yapılmaktadır. Bu nedenle de, hızlı yükselme imkânına sahip olunabilecek meslekler kariyer seçimlerinde önem kazanmıştır.

Bireyin kişiliği de kariyer seçiminde önemli bir etmen olmaktadır. Aytaç (1997:90), kariyer seçimiyle kariyer yöneliminin aralarındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda bireylerin kendi kişilikleri ve yönelimleriyle uyum gösteren işleri tercih ettikleri ortaya konulmaktadır demektedir.

John Holland tarafından geliştirilen ‘Tipolojik Kişilik Kuramı’ konuyla ilgili yapılmış olan önde gelen bir araştırmadır. Söz konusu kuram, altı değişik kişilik yapısından bahseder ve bireylerin kendi kişilik yapılarıyla uyumlu mesleklere yöneldiğini belirtir. Holland, kişilik yöneliminin kariyer seçiminde sadece en iyi

belirleyici değil aynı zamanda kariyer ve kişilik arasında iyi bir uyumun da varlığıyla çalışanların kariyerlerini değiştirme eğilimlerinin düşük bir ihtimal olduğunu belirtmektedir (Arnold, 1988:391).

Bireyin işin geleceği hakkındaki görüşleri: Bu faktör de bireylerin iş seçimini büyük ölçüde etkilemektedir. İlerleyen yıllarda bireyin kariyer yapmak adına seçtiği mesleğin geçerli bir meslek haline gelmesi birey için çok önemli olmaktadır.

### 1.7.2.2. Yetenek

Bireysel kariyer planlamasında kişilik özellikleri ve yetenekler önemli bir rol oynar. Kişisel değerlerin oluşmasında bireyin aileden ve öğretmenlerinden edindiği davranışsal özelliklerin yanı sıra toplumsal etkileşimler de etkili olmaktadır. Bireyin kişilik yönelimleri kariyer seçimlerinde önemli bir etkidir. Bireylerin kendi kişilik yönelimlerine uygun işlerde çalışma eğilimlerine dair yapılan en önemli çalışma John Holland'ın araştırmasıdır (Can, 1997).

Holland söz konusu çalışmada kişinin ilgi, istek, tutum ve yetenek farklarına göre 6 mesleki eğilim tanımlaması yapmıştır. Bunlar; “*Gerçekçi* mesleki eğilim, *Araştırmacı* mesleki eğilim, *Artistik* mesleki eğilim, *Sosyal* mesleki eğilim, *Girişimci* mesleki eğilim ve *Geleneksel* mesleki eğilim” başlıkları altında incelenmiştir (Can, 1997 ve Sav, 2008).

Gerçekçi (realistik) meslek eğilime sahip bireylerin mekanik yetenekleri yüksektir. El becerisi ve fiziksel olarak çalışmayı gerektiren mesleklere yönelmektedirler. Makine ve el aletleriyle çalışmaktan hoşlanırlar. Kapalı alanlarda, ofis ortamında çalışmak yerine dışarıda ve hatta doğada çalışmayı tercih ederler. Diğer insanlarla basit bir şekilde iletişim kurarlar, ilişkilerinde mesafelidirler. Sosyal ortamlarda bulunmaktan hoşlanmadıkları için bireysel aktivitelere yönelirler. Makine ve araçların yanı sıra bitki ve hayvanlarla ilgili işlerde çalışmayı tercih eder ve bundan zevk alırlar.

Araştırmacı (investigative) eğilime sahip kişiler eleştirel bir düşünce yapısında olan ve muhakeme yetenekleri yüksek kişilerdir. Bu kişiler araştırma,

gözlem, inceleme ve analiz yapmaktan hoşlanırlar. Monoton işlerle uğraşmak istemezler. Bilimsel çalışmalar, araştırmalar özellikle ilgi alanları olan konulardır. Arkadaşlık gibi değerler hayatlarında birinci öncelik değildir. Bilgi edinme, problem çözme gibi analitik olmalarını gerektiren faaliyetleri tercih ettiklerinden bu tarz iş ortamlarında çalışmalarını kendileri için daha uygundur.

Artistik (artistic) meslek eğilimine sahip kişilerin sanatsal yönleri ağırlıkta olup, bu kişiler kendilerini ifade etmeyi severler ve bu özellikleri en çok değer verdikleri olgudur. Farklı bakış açılarına sahiptirler. Toplumsal kurallara uymaktan hoşlanmadıkları gibi özgün ve idealist yapıda kişilerdir. Topluma aykırı düşünce ve davranışlarda bulunma eğilimleri yüksektir. Çevreleriyle duygusal bir çerçeve içinde ilişki kurarlar. Yalnız çalışmaktan ve özgür, belirsiz çalışma ortamlarından hoşlanmaktadır.

Sosyal (social) mesleki eğilime sahip kişiler, uyumlu, arkadaş canlısı, yardımsever özelliklere sahip olup, sosyal mesleklere eğilim göstermektedirler. İnsanların sorunlarını çözmeye çalışmaktan, yardım etmekten, eğitmekten hoşlanır ve bu durumu özveriyle karşılık beklemeden yaparlar. İnsanlarla iletişim kurmakta zorluk çekmezler, samimidirler, sevecen ve sabırlıdır. Uyum ve işbirliğine çok açık özelliklerinin olması grup çalışmasına yatkınlıkları sonucunu beraberinde getirmektedir. İdealist yaklaşımları ile fazla resmi olmayan kendilerini daha rahat ifade edebilecekleri ve çalışabilecekleri ortamları tercih ederler.

Girişimci (enterprising) mesleki eğilimine sahip kişiler, dışa dönük agresif, özgüveni yüksek, cesaretli, konuşma ve liderlik vasıflarına sahiptirler ve bu özellikleriyle ekonomik başarıyı sağlamak amacıyla örgüt yönetiminden hoşlanırlar. Enerjik yapıları sayesinde başarı ve hedefe odaklanmışlardır. Hız bu kişiler için çok önemlidir. Enerjik ortamlarda çalışmayı tercih ederler.

Geleneksel (conventional) mesleki eğilime sahip kişiler, hesap yapma yetenekleri yüksek, planlı, detaylara önem veren, kuralları olan ve kayıtlar ve veriler üzerinden çalışmaktan hoşlanır, aynı zamanda sistemin işleyişi ile ilgili denetim ve kontrol ihtiyacına da önem vermektedirler. Yeni fikirlere açık olmayan yapıları ile

sistemli ve rutin bir çalışma ortamında genellikle yalnız çalışmayı tercih ederler (Can, 1997 ve Sav, 2008).

### **1.7.2.3. Yetkinlik Beklentisi**

Yapılmak istenen mesleğin ekonomik getirileri yanında eğitim hayatındaki ekonomik faktörler de kişilerin kariyer planlamasını etkileyen konulardır. Bu bağlamda özel üniversitelerin artmasıyla bazı kişilerin yapmak istedikleri iş ve mesleklere ailelerinin ekonomik koşulları nedeniyle kolayca ulaştıkları da bir gerçektir. Ayrıca ekonomik getirinin yanı sıra sosyal güvence ve sigorta hizmetleri de kariyer planlamasında ekonomik faktörlerle birlikte değerlendirilen konulardır.

### **1.7.2.4. Cinsiyet**

Kariyer planlamadaki etkin bir diğer faktör ise cinsiyettir. Kariyer yapmak istenilen meslek dalını seçerken, bireyin cinsiyeti belirleyici faktör olabilmektedir. Toplumda bazı meslekler kadın işi olarak tanımlandırılırken (örneğin hemşirelik), bazı meslek dalları ise erkek işi olarak tanımlanmaktadır (örneğin elektrikçi) (Sav, 2008).

### **1.7.2.5. Yaş**

Yaş, kariyer planlamanın belirlenmesinde rol oynayan bir diğer demografik faktördür. Bireyin yaşı büyükse, kendine her meslek için bir kariyer planlaması oluşturamamaktadır. Bazı meslekler için belirli bir yaş sınırı bulunmakta veya örneğin özel sektördeki bazı iş alımlarında yaş sınırı konulabilmektedir. Bu anlamda bireyin yaşı, yapacağı kariyer planlamasında çok önemli bir yere sahiptir (Sav, 2008).

## **1.8. Kariyer Yaklaşımları**

Alanyazında kariyer değerlerini açıklamaya yönelik araştırmalar mevcuttur. Kariyer değerlerini farklı şekillerde açıklamaya çalışan araştırmacılar çeşitli yaklaşım ve kuramlar geliştirmiştir. Kariyer kavramıyla ilgili belli başlı yaklaşımlar;

- Çok Yönlü (Protean) Kariyer Yaklaşımı
- Sınırsız Kariyer Yaklaşımı
- Portföy Kariyer Yaklaşımı
- Örgütsel (Çift Basamaklı) Kariyer Yaklaşımı
- Ağ Tipi Kariyer Yaklaşımı
- Super'in Rol Yaklaşımı
- Ginzberg'in Gelişim Yaklaşımı
- Kariyer Seçiminde Kişilik Temelli Yaklaşımı - Holland'ın Tipoloji Yaklaşımı
- Kariyer Seçiminde Karar Yaklaşımı - Tiedeman ve Ohara'nın Kariyer Kararı Verme Yaklaşımı
- Özellik-Faktör Yaklaşımı
- Schein'in Kariyer Değerleri Yaklaşımıdır

### **1.8.1. Çok Yönlü (Protean) Kariyer Yaklaşımı**

Bireyin kariyerini yönlendirmesi ve değerleri üzerine odaklanmış olan yaklaşım çok yönlü kariyer yaklaşımıdır (Hall, 2004:6). Bu yaklaşıma göre, kişilerin kendi kariyerlerinin, gelişimlerinin ve mesleki yazgılarının mimarı olmaları söz konusudur. Bununla birlikte, özgürlük ve değişen şartlara uyum sağlama gibi unsurlar bu yaklaşım kapsamında ele alınmaktadır. Bu yaklaşım aynı zamanda bireyler kendi kariyerlerini yönetme noktasında içsel davrandığını ve kendi kendisini yönettiğini savunmaktadır (Hall, 2002:4-6; Hall, 2004:6). Bireyin eğitim ve öğretimle elde ettiği bilgiler ve değişik iş veya kurumlardaki deneyimleri bireyin kariyerini meydana getirir. Bu da bireysel kariyer seçimini ve kendini geliştirme çabasını içerir (Hall, 1996:9; Hall ve Moss, 1998:25).

Çok yönlü kariyer, bireylerin kurumlarıyla yaptıkları bir anlaşma olmaktan çok bireyin kendisiyle yapmış olduğu bir akti ifade eder. Birey kariyer ve yaşam başarısını tanımlar ve şekillendirir (Baruch, 2006:129). Bundan dolayı, başarı kriteri dışsal olmayıp, içseldir; yani bireyi yönlendiren ücret, kıdem ve güç gibi objektif başarılar değil psikolojik başarılardır (Hall ve Moss, 1998:25; Briscoe ve Hall, 2006:

6). Çok yönlü kariyer yaklaşımı sadece iş değiştirme gibi belli bir tutumu içermez, aksine derin anlamlar taşıyan bireyin amacının farkındalığını ve kariyer ile alakalı düşünce yapısını içinde barındırır (Briscoe ve Hall, 2006:6). Başka bir ifadeyle çok yönlü kariyer eğiliminin kapsamında daha fazla hareketlilik, sürekli gelişim ve bireyin genel anlamda hayata bakış açısı mevcuttur (Hall, 1996:9). Mesleki bağlılık, anlamlı iş arayışı ve keşfetme isteği sonucunda oluşan özgürlük, psikolojik başarı hedefi çok yönlü olmanın temelini oluşturmaktadır (Hall, 2004:6; Hall ve Chandler, 2005:158).

### **1.8.2. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı**

Küresel kariyer anlayışının ilk adımı sınırsız kariyer yaklaşımı tarafından oluşturulmaktadır (Bayraktaroğlu, 2008). Bu yaklaşımın bir örgütle sınırlı olması ve işle alakalı faaliyetlerde açık sınırlarla tanımlanması mümkün olamaz. Bu yaklaşımda çalışanların birkaç örgüt arasında hareketi söz konusudur. Genel anlamda örgütsel kariyer ve sınırlı kariyer anlayışlarına zıt bir manayı ifade eder (Erdoğan ve Koçer, 2009).

Bu kariyer anlayışı örgüt içindeki hiyerarşik kariyer yoluna bağımlı değildir ve kurumlar üstü bilgiye ve ilişkiye gereksinim duyar. Özgür yaratılışlı çalışanlar açısından çok daha uygun bir yaklaşımdır çünkü bu özelliklere sahip olan çalışanlar örgütün yapısal sınırlamalarından sıkılırlar. Söz konusu kariyer yaklaşımı örgüt tarafından sınırlanmış kariyeri değil, profesyonellik ve mesleğe bağlılığı vurgular. Örgüt içinde değişim, yenilik ve bütünleşik olma hususundaki yetenek; büyüklük, uzmanlık, kontrol, açık rollerden çok daha önemli bir konuma sahiptir (Günel, 2009).

Bu kariyer anlayışı eleştirel bir yaklaşımla incelendiğinde çalışanların sağlık ve sosyal güvenlik konularında yalnız olduğu görülür. Bireylerin belli bir örgüte bağlı olmamalarından dolayı, iş hayatında sosyal ortama sahip olamayan bireyler açısından bu dezavantajlı bir durumdur (Günel, 2009).



### **1.8.3. Portföy Kariyer Yaklaşımı**

Handy (1994), işgörenlerin birden fazla müşteri ile çalışmak suretiyle birden fazla iş yaptıklarını ifade etmiştir. Bununla birlikte Handy (1994)'e göre iş müşteriye karşılık gelmekte, çalışanlar ise tam zamanlı ve ücretli kişiler olmaktan çok yaptıkları işin karşılığını alan bağımsız kişiler olmaktadır.

Portföy kariyer anlayışında bireyler, tam zamanlı olarak bir kuruma bağlı çalışan olmanın ötesinde, bir kuruma bağlı olmadan sadece yaptığı işe karşılık parasını alan bireyler olarak düşünülür. Bu anlayışta çalışanların işgücü piyasasındaki aranma oranlarının yüksek olmasının nedeni bu yaklaşım tarafından öngörülen esnek çalışma olgusundan dolayı çalışanların birçoğunun birden fazla beceriye sahip olmasıdır (Whymark ve Ellis, 1999:117). Pozisyon merkezliğinden portföy merkezliğine geçilmesi bu yaklaşımın bir unsurudur (Günel, 2009).

### **1.8.4. Örgütsel (Çift Basamaklı) Kariyer Yaklaşımı**

Bu yaklaşımda teknik konularda çalışan kişilerin yönetsel anlamda kariyer basamaklarını çok daha kolay çıkmalarının sağlanması amaçlanmaktadır. (Erdoğan, 2003). Bu yaklaşıma örnek olarak; Türkiye’de ve diğer birçok ülkede yönetici pozisyonuna gelebilmek adına işletme alanında yüksek lisans yapan mühendisler, yine kamu yönetimi yüksek lisansı ya da doktora eğitimi alan teknik elemanlar, yükselmek adına Açık Öğretim Fakültesinde okuyan lise mezunu teknik elemanlar gösterilebilir.

### **1.8.5. Ağ Tipi Kariyer Yaklaşımı**

Bu yaklaşımda amaçlanan yaş ve kıdem benzeri kriterlerin dikkate alındığı sınırlayıcı ve doğrusal terfi yapısının ötesinde, her bir noktayı bir pozisyon olarak gören ağı yapılanmayla pozisyonlar arasında birden çok terfi kombinasyonu elde etmektir. Bununla birlikte deneyim, işin ihtiyaç duyduğu şartlar ve yetenek, ne tür görevler için hangi niteliklerin gerektiğini bilen yöneticiler ve çalışanların terfisinde dikkate alınmıştır (Mathis ve Jackson, 1994; akt. Özdemir, 2013).

### **1.8.6. Super'in Rol Kuramı**

Super'in rol yaklaşımına göre benlik kişinin davranışlarını belirler. Bununla beraber, gençlerin meslek seçiminde gösterdikleri davranışları da benlik olgusu tarafından belirlenmektedir. Başka bir deyişle, bireyler mesleklerini seçerken kendi benlikleriyle uyumlu olan mesleklere yönelmektedirler (Yağışan vd., 2007:244). Benlik kavramıyla sosyal ve ekonomik faktörlerin birleşmesi kariyer seçimini ortaya çıkarmaktadır. Kişilerin çalışmış oldukları ve yaşadıkları şartlar zamanla değişse de olgunluk dönemlerinde benlik kavramının durağanlaştığı görülmektedir. Kişinin yaşamındaki evrelerde elde ettiği tecrübeler, onun ilgisini ve kabiliyetlerini olgunlaştırmakta ve bununla birlikte benlik kavramının tanınması da yardımcı olmaktadır (Erdoğan, 2003:55).

### **1.8.7. Ginzberg'in Gelişim Kuramı**

Ginzberg ve arkadaşları (Kozak, 2001:26) meslek seçimini bir gelişim süreci olarak görmektedirler. Onlara göre, bir birikim içerisinde bireylerin elde ettikleri deneyimler meslek seçimini büyük oranda etkilemekte ve bununla beraber bu sürecin kendisi tüm etmenleri birleştirici bir niteliğe sahiptir (Kepçeoğlu, 1990:67). Önceleri Ginzberg ve arkadaşları meslek seçiminin yetişkinlik döneminin başına denk geldiğini savunsalar da, daha sonraları Ginzberg, bu anlayışta yani meslek seçimini belirli bir dönem içinde iç ve dış faktörlerin birleşmesi olarak görülen anlayışta değişikliklere gitmiştir (Erdoğan, 2003:42). Ginzberg ve arkadaşları tarafından meslek seçimleri çeşitli dönemlere ayrılmış olup bu dönemler; 11 yaşa kadar hayali dönem, 11-17 yaş arası geçici dönem ve 17 yaşından sonraki dönem ise gerçekçi dönem olarak adlandırılmıştır (Aytaç, 1997:86).

### **1.8.8. Kariyer Seçiminde Kişilik Temelli Kuram-Holland'ın Tipoloji Kuramı**

Holland'ın mesleki tercihler modeli kariyer seçiminde yol göstermede en fazla kullanılan yaklaşımlardan biri olma özelliğine sahiptir (Cenzo ve Robbins, 1996:266). Kişilerin kariyer tercihleri kendi kişiliklerine uygun ve iç uyumlarıyla bağdaşan meslekler yönünde olmaktadır. Bireylerin kararları mesleklerin kalıplaşmış belli özelliklerinden etkilenmektedir (Kepçeoğlu, 1990:68). Holland, iş hayatındaki

değişik meslek kollarının sahip oldukları etkinlikler açısından altı tür yapısı olduğunu belirtmektedir. Bireyin çevreye uyumu bu kişilik özellikleri sayesinde belirlenir.

Kişilik yöneliminin sadece meslek tercihinin en iyi belirleyicisi olmasının ötesinde kişilik tipiyle mesleklerin aralarında iyi bir uyumun bulunduğu durumlarda insanların mesleklerini değiştirme eğilimlerinin çok düşüktür (Demir, 2000:782).

### **1.8.9. Kariyer Seçiminde Karar Kuramı - Tiedeman ve Ohara'nın Kariyer Kararı Verme Kuramı**

Bu kuram, 1959 yılında Tiedeman ve O'Hara tarafından geliştirilmiş olup, benliğin kişinin kendisini algılamasından öte kendini değerlendirilmesidir savını ortaya koymaktadır. İnsanlar hem eğitimi süresince hem de iş hayatında değişik problemlerle karşı karşıya gelmektedirler. Bu sorunlar karşısında oluşturdukları benlik mesleki kimlikleri üzerinde etkili olmaktadır. Bireylerin pozisyon değiştirme süreçlerinde benlikleri de değişime uğrar. Kariyer tercihi sürecinde benlik mesleki kimliğin merkezinde olmakta ve süreci mesleki kimliğin gelişme süreci olarak adlandırmak mümkündür (Kozak, 2001: 27-28). Tiedeman ve O'Hara tarafından kişilik özellikleriyle mesleki gelişimin aralarındaki ilişkiye dikkat çekilmektedir (Kepçeoğlu, 1990:69).

### **1.8.10. Özellik-Faktör Kuramı**

Özellik-Faktör kuramı 1950'li yıllara kadar kabul görmüş olup, Minnesota Üniversitesi öğretim üyelerinden Williamson, Paterson ve Darley tarafından geliştirilmiştir (Kozak, 2001:25). Bu kurama göre, bireyler kendi kişilik özelliklerine uygun işler aramaktadırlar. Ayrıca Özellik-Faktör Kuramı insanlarla meslekleri eşleştirmede bilimsel yöntemler kullanarak bu alanda önemli katkıları olmuştur. Söz konusu kuramla ilgili çalışmalarda bu kuramın varsayımları şu şekilde ortaya konmuştur:

- Her insanın güvenilir ve geçerli bir şekilde kontrol edilebilen kişiye özgü özellikler kümesi mevcuttur.
- İş görenlerin ve mesleklerin başarılı olabilmeleri adına belli özellikleri olmalıdır.
- Kariyer tercihi basit bir süreç olup bu süreç içerisinde kişilerle meslekleri eşleştirmek mümkün olmaktadır.
- Başarı kişisel özelliklerin işin gerekleriyle eşleşmenin yakınlığı oranda artmaktadır (Erdoğan, 2003:42).

### **1.8.11. Schein'in Kariyer Değerleri Kuramı**

Kariyer Schein tarafından bireyin hayatı boyunca geçirdiği deneyim ve maceralar dizisi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımın içeriğinde ilerleme söz konusudur (Anafarta, 2001:3). Edgar Schein'e göre, bireysel değerler kümelerinin iş tarafından doldurulabileceği gibi engellenebilmesi de mümkündür (Cenzo ve Robbins, 1996:268).

Schein, kariyer değerlerinin mesleki deneyimler ve hayat tecrübeleriyle gelişeceğini ifade etmektedir. Bireylerin meslek seçimlerinde bu değerler en önemli unsurlardır (Erdoğan, 2003:883). Bireyin benliğine ait değiştiremeyeceği ve vazgeçemeyeceği önemli unsurlar kariyer değerlerini meydana getirir. Schein'e göre, bireylerin meslek tercihleriyle kariyer değerlerinin uyumlu olması halinde; bireyler işlerinde istikrar, verimlilik, işten tatmin ve psikolojik anlamda kendini iyi hissetme gibi olumlu sonuçlarla karşılaşacaklardır (Pilavcı, 2007:47).

Bundan dolayı insanların hayatları boyunca meslek tercihlerini ve iş değiştirme kararlarını etkilemek hususunda kariyer değerleri (Career Anchors) oldukça önemli bir kavramdır (Çetin ve Aktaş, 2004:419).

Kariyer değerleri kuramı (career anchor), Massachusetts Teknoloji Enstitüsü bünyesinde Edgar Schein tarafından geliştirilmiştir. Schein, işletme yüksek lisansını tamamlamış 44 kişi üzerinde yürüttüğü mülakatlar ve 10-12 yıl süren boylamsal çalışmalarla bireylerin kariyer seçimlerinin arka planındaki nedenlerin ne olduğu sorusuna yanıt aramıştır.

Schein, kişinin temel değerleri, ihtiyaçları ve güduları doğrultusunda otonomi/bağımsızlık, güvenlik/istikrar, teknik/fonksiyonel, yönetsel ve girişimcilik/yaratıcılık olmak üzere 5 çeşit temel kariyer değeri belirlemiştir (Schein, 1996:80).

*Bağımsızlık:* Kariyer değerindeki bireyler, özgürlüğüne düşkün, kendi çalışma kurallarını koymak isteyen ve kendilerini yöneten bireylerdir. Bu bireyler örgütsel yaşama ilgi duymaz, gereksiz görürler.

*Güvenlik/İstikrar:* Güvenlikli ve istikrar değerini önemseyen kişiler, geleceklerinin garanti altında olmasını ister. Çalıştıkları işin uzun vadeli, istikrarlı, istihdam ve finansal açıdan güvenli olmasını motive edici bulurlar. Açık ve net görev tanımlarına ve prosedürlere önem veren bireylerdir.

*Teknik/Fonksiyonel:* Bu kariyer değerine sahip kişiler için başarı, yetenekli oldukları dalda uzmanlaşmaktır ve uzmanlaştıkları dalda en iyi olmak için mücadelecidirler. Bu kişiler için yeteneklerini geliştirmek, yönetim kademesinde yükselmekten, para ve terfiden daha önemlidir.

*Yönetimsel Kariyer Değeri:* Bu değere sahip kişiler, problem çözme, duygusal denge ve iyi ilişkiler geliştirme konusunda beceriye sahiptirler. Bu kişiler, bir yönetim pozisyonuna ulaşmak için çalışır ve bilgiyi sentezleme, farklı görevleri üstlenme ve çalışanları yönetme konusunda isteklidir. Hedefleri terfi etmek ve maaşlarını artırmaktır.

*Girişimcilik Kariyer Değeri:* Kendi başına birşeyler üretmekten hoşlanan, kendi işini yapma eğilimine sahip olan bireylerin sahip olduğu kariyer değeridir. Ortaya bir ürün çıkarmak onlara haz verir. Bu kişiler girişimci yapıdadır.

1980'li yıllarda çalışmasını devam ettirmiş ve bu değerlere; rekabet, hizmet duyarlılığı ve yaşam şeklini de eklemiştir (Schein, 1990, 30-32).

*Rekabetçilik Kariyer Değeri:* Bu kariyer değerine sahip kişilerde güç hevesi en baskın duygulardır. İşlerinde aradıkları özelliklerin başında yenilik, değişikli ve zorluk olmalıdır. Bu özelliklerin olmadığı işleri sıkıcı bulurlar. Rakiplerini yenik

duruma düşürmek, çözümü zor problemlerin üstesinden gelmek, rekabet etmek bu değere sahip kişilerin davranış şekillerinde görülebilir.

*Saygınlık Kariyer Değeri:* Topluma katkıda bulunma, dünyayı daha yaşanabilir bir hale getirme isteği bu kariyer değerine sahip kişilerde görülmektedir. Sosyal ve bireysel değerleri geliştirmeye yönelik faaliyetlerde bulunma ve başkalarına yardım etme isteğinde bulunan bu kişiler hemen hemen her meslekte faaliyet gösterebilirler.

*Özel Yaşam Kariyer Değeri:* İş yaşamı ile özel hayat arasında denge kurmayı önemseyen bireylerin önemseydiği kariyer değeridir. Başarı işten çok, hayatlarını yaşama tarzı ile ilgilidir. Çalıştıkları örgütün aile yaşamına değer veren bir örgüt olmasını tercih etmektedirler.

## 2. BİREYSEL DEĞERLERİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

### 2.1. Değer Kavramı ve Değerin Tanımı

Birçok araştırmacı ve teorisyen tarafından değer konusuyla ilgili farklı içerikli tanımlar yapılmıştır. Milton Rokeach (1973) tarafından değer kavramı ilk defa dile getirilmiştir. Rokeach değeri tanımlarken insani değerlerin doğasıyla ilgili temel varsayımlara öncelik vermiştir. Söz konusu varsayımları şu şekilde ifade etmek mümkündür:

- Nispeten bir birey tarafından sahip olunan değerlerin toplamı küçük olmaktadır.
- Birey aynı değerleri değişik derecelerde yüklenmektedir.
- Değer sistemleri içinde değerlerin organizasyonu meydana gelmektedir.
- Kültür, kurumlar, toplum ve bireyin kişiliği bireylerin değerlerinin gelişmesinde etkili olmaktadır.
- Sosyal bilimlerin ilgi alanındaki her şeyde değerın önemi belirginleşirken açıkça gözlem yapılabilmektedir.

Bunun yanında söz konusu varsayımlar; sosyoloji, psikoloji, antropoloji, psikiyatri, eğitim, politika, tarih ve ekonomi benzeri tüm sosyal bilimlerde değer kavramının merkezde yerinin olduğunu kanıtlamak adına nedenler de üretmektedir. Yukarıdaki varsayımlar çerçevesinde değer Rokeach (1973) tarafından “aksi bir davranış veya yaşama amacına yönelik kişisel ya da sosyal anlamda tercih edilen belirli bir davranış şekli ya da yaşama amacına duyulan sürekli bir inanç” olarak tanımlanmaktadır. Değer sistemi ise Rokeach tarafından “daimi bir önem arz etmesinden dolayı, tercih edilebilir davranış şekilleri ya da yaşama amaçlarına ilişkin sürekli bir inanç organizasyonu” olarak tanımlanmaktadır (Rokeach, 1973:3).

Hofstede (1980) değerler üzerinde geniş kapsamlı bir kültürler arası araştırma yapmıştır. Değer, “büyük oranda belli durumları diğerlerine tercih etme eğilimi” olarak ifade edilmektedir (Hofstede, 1980:19). Schwartz (1999) değerler konusunda çalışmalar yapmıştır. Çalışmalar sonucunda, “sıklıkla davranışların seçilmesinde,

olayların ve insanların değerlendirilmesinde, davranışların açıklanmasında yardımcı olan sosyal bir aktör”olarak nitelendirirken, “kişilere hayatlarında değişken önemlilik içinde rehberlik eden ilkeler olarak hizmet veren arzu edilebilir amaçlar” olarak tanımlamaktadır (Schwartz, 1999:24-25). Değerler Struch vd. (2002:16-17) tarafından yapılan bir diğer çalışmada“sosyal çevrenin kabul ettiği temel motivasyonların sözlü temsilcileri” olarak tanımlanmaktadır.

Güngör (2000:27) değeri, “Herhangi bir şeyi arzu edebilme veya edememe anlayışına karşı bir inanç” şeklinde tanımlamıştır. Değer kavramı, sosyal bilimler alanında çalışan birçok bilim adamı tarafından tanımlamıştır. TDK (1988:345)’nın değer tanımı “Bir şeyin önemini anlatmaya yardım eden soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık kıymet, değerdir.”şeklindedir. Cevizci (2002) ise değeri, olgu bilincinden sonra meydana gelen ve olguya, arzuları, amaçları, ilgileri, belli duyguları, ihtiyaç ve eylemleri olan özneye ilişkisinde, belirli nitelikler yüklenmiş tavrı; olana ve olguya özne tarafından yüklenen nitelik olarak tanımlamaktadır.

Bunlarla beraber, değerden bahsederken yanında mutlaka öznenin ve kişilikten bahsetmek gerekmektedir. Diğer niteliklerine ilaveten değer, öznenin nesneye eklediği bir nitelik olma özelliğini taşır. Bir ölçüt olarak da değer işlevi olduğu görülmektedir. Her şartta olumlu ve olumsuz olarak değerlendirilir ve olmuşla olması gereken arasında bir ayırım anlamını taşır (Cevizci, 2002:248).

Dökmen, Geleneksel-Çağdaş, Öğrenilmiş-Üretilmiş değerler yaklaşımının sahibi olmakla beraber bireylerin kendileri ve diğerleri adına kabul ettikleri davranış ve eylemleri ve bunları meydana getiren semaları “değer” olarak nitelemiştir. Bireylerin yardım etme etkinliğini, kendileri ve diğerleri adına kabul etmeleri durumunda yardım etme davranışı ve bunu oraya çıkaran şema bireyler için bir değer anlamı taşımaktadır (Dökmen, 2004:279).

Fitcher (2002) ise değeri tanımlarken mantık çerçevesinde bir tanım yapmak gerekliliğine ve gerçeğin “nesneye başka bir nesneden transfer edilen önemlilik” olduğuna dikkat çekmiştir. Bu şekilde herhangi bir nesne yalnızca sosyal açıdan değerli olmakla kalmaz kendisi de sosyal bir değer olarak ifade edilebilmektedir.



Buna ek olarak Fitcher, bireylerin zihinleriyle nesnelere, olgulara, olaylara belli bir değer biçtikleri varsayıldığında bu değer biçmenin belirlenmesi sırasında bazı öğelerin üzerinde durulmasının önemli olduğunu söylemektedir. Bu öğeler; nesnelere özünde değerli kılınması, nesnelere sosyal gereksinimleri karşılama kapasitesi ve kişilerin nesneye tatmin etme ya /ya da tatmin etme potansiyelinden dolayı atfettikleri takdir olarak açıklanabilir. Kısacası bir nesne için birden fazla bakış açıları sonucunda değişik tanımlamalar yapılabilir. Toplumdaki insanların değerlendirdiği nesnelere, olaylar, davranışların yanında bazı “değerli” nesnelere de sadece sosyal değer değil sosyal değer ölçütü olarak kabul edilebilir (Fitcher, 2002:148).

Hançerlioğlu (1999:54) değeri “nesne ve olayların, insan açısından önemini ortaya koyan nitelik” olarak tanımlamaktadır. Buna ek olarak değeri metafizik yani ruhsal manada “nesne ve olguların kişisel açıdan taşımış olduğu önem” olarak ifade ederken, töre bilimsel manada ise değeri, “iyi” yi vurgulayan olarak belirtmiştir. Bunların yanında da değeri toplumbilimsel manada ‘nesne ve olayların toplum genelinde önem taşıma niteliği’ olarak ifade etmiştir.

Ayrıca değer ekonomik bir anlamda taşımaktadır. İktisadi anlamda değer, satılabilir, değiş-tokuş edilebilir bir eşya veya nesneye karşılık gelmekte ve tanımlanırken ise özellikle de onun “parasal olarak belirlenmiş değeri” olarak açıklanmaktadır (Cevizci, 2002:249).

Değer kavramı, devamlı olarak değeri belirleyen bir özneye ilişkiyi, bağlantıyı içermektedir. Bu ilişki bireyin kişisel değerleriyle de ilgili olabileceği gibi herhangi bir grupta -yani aile sınıf gibi ya da sadece genel olarak insanla da ilgili olabilmektedir. Markoviç’e (1998:59-60) göre herhangi bir şeyin özne açısından değer içerdiği düşünüldüğünde değer sahibi olduğu özelliklerin varsayılan öznenin ihtiyaçlarını- ki bunlar bilgi ile duygusal, fiziksel veya her ikisi veya hepsiyle birden ilgilidir-karşılayan bir nesne- ki bunlar da bir şey, bir şeyin durumu ya da bir eylemdir olmaktadır.

Değer kavramının bu tanımları zihinlerde çeşitli çağrışımlara neden olmaktadır. Estetik anlamda değeri güzel, muhteşem, hoş gibi kavramlarla ifade edilen kültürel ürün-eser ve etkinliklerin bir özelliği olarak görmek mümkün olurken mantık anlamında ise bir değişkenin belirli bir yorumla oluşmuş olan değer alanının herhangi bir unsuru olarak belirtmek mümkündür (Cevizci, 2002:249). Bu genel değerlendirmenin yanında takip eden bölümde değer konusunda öne çıkan kişilerin görüşlerine yer verilmektedir.

### **2.1.1. Hofstede'e Göre Değerler**

Hofstede'ye göre kişilerin davranışlarının bir düzen içinde olması, sosyal sistemin var olabilmesinin bir şartıdır. Var olan sosyal sistem içinde, bireylerin davranışlarını tahmin edebilmek için hem bireyin kendisini hem de bireyin içinde bulunduğu koşulları göz önüne almak gerekmektedir.

Bir bireyle ilgili öngörülerimizin yani muhtemel davranışları hakkındaki tahminlerimizin daha kesin ve doğru olabilmesi için o bireyin zihinsel programını ve içinde bulunduğu durumu bilmemiz gerektiğini söylemektedir (Hofstede, 1980:14).

Hofstede'ye göre kişilerin zihinsel programları beyinlerinin hücrelerinde fiziksel olarak kayıtlı bulunmaktadır ve bu zihinsel programların doğrudan gözlemleri mümkün değildir. Zihinsel program kavramı soyut bir kavram olmasına rağmen, kavramın varlığı sözlü ifadeler ve hareketler, gözlemlenebilir davranışlar yoluyla anlaşılabilir. Ayrıca gerek sözel gerekse sözel olmayan davranış şekillerini önceden tahmin etmede zihinsel programın kullanılması mümkündür.

Değerler ve kültür zihinsel programı tanımlarken Hofstede tarafından temel kavramlar olarak kullanılmıştır. Değerler, sadece toplumların değil aynı zamanda bireylerin de bir niteliğidir (Hofstede, 1980:15-16).

İlk olarak bireyi tanımlarken bazı ilişki durumlarını diğerlerine göre tercih etme olarak yorumlayan Hofstede, daha sonra kavramı daha geniş bir objektiften bakarak tanımlamış ve bir kişiyi ya da topluluğu diğerlerinden ayıran nitelikleri veya

davranış kurallarını belirleyen bir kavram demıştır. Böylelikle değerler kavramı zihinsel program tanımı içinde yer almıştır (Hofstede, 1980:19).

Hofstede; psikoloji, sosyoloji, siyaset bilimi, ekonomi ve antropoloji gibi sosyal bilimlerin hepsinde “değerler” olgusunun anlamsal bakımdan ayrı ama ilişkiel bakımdan bağlantılı olarak kullanıldığını söylemektedir. Hofstede’ye göre insanın değerlendirme yapabilen bir varlık olmasının nedeni değer kavramının ve tutum ve inançlar gibi zihinsel kavramların birbiriyle ilişkili olmasıdır. Hofstede, uygarlık tarihinin başlangıcından günümüze kadar, Yahudi, Müslüman ve Hıristiyanların kutsal kitaplarında insanların iyi ve kötü arasında yapması gereken bir tercihten söz edildiğini söylemektedir (Hofstede, 1980:20).

Hofstede’ye göre değerlerin iki özelliği vardır. Bunlar; yoğunluk yani önem derecesi ve yön yani neyi ifade ettiğidir. Bu özellikler, bireyin kabul ettiği değerinin onun için ne denli önemli olduğu ve uygun olup olmadığı ile ilgili soruların yanıtlanması açısından çok önemlidir. Hofstede’ye göre insanlar yoğunluk veya yön ya da her ikisi açısından farklılık göstermektedir ve kişilerin kimi davranışları iyi kimi davranışları kötü olarak yorumlaması değerlerin yön/yönelim özelliğinden kaynaklanmaktadır. Kişilerin davranışları, yargıları ve algularıyla, kültürel boyutların bir ilişkisi olduğu üzerine Hofstede’nin varsayımları mevcuttur (Christie vd., 2003:265).

### **2.1.2. Maslow’a Göre Değerler**

Maslow, ihtiyaçlar hiyerarşisinin teorisyeni olarak bilinmektedir. Maslow, her şeyden önce bireylerin senelerce kendisinin dışında var olan herhangi bir otoriteye bağlı olmadan meydana getirebileceği doğal ve psikolojik değerler kümesine sahip olma arzusunda olduklarını belirtmektedir. Bu bağlamda tarih boyunca birçok teori ileri sürülmüş olup ve bunların birçoğunun da başarısız olduğuna dikkat çekmektedir. Ancak insanların günümüzde bilimsel yöntemlere dayanarak ‘iyi yaşam nedir?’, ‘iyi insan nedir?’, ‘insanlara iyi bir yaşam istemeleri ve seçmeleri nasıl öğretilir?’ sorularına yanıt vermeye çalıştıkları ifade etmektedir. Maslow ayrıca özgür seçim deneyleriyle ilgili bazı açıklamalar yapmıştır ve bu açıklamalarda yüzlerce deney

yapıldığı, yapılan bu deneylerde yeteri kadar seçeneğin olması ve özgür seçim koşullarının sağlanmış olduğu şartta, hayvanlar bünyelerine yararı dokunan yiyecekleri seçme hususunda evrensel bir eğilim göstermektedirler denmektedir. Sadece bazı canlılar için değil bu genel ilke bütün canlıların bedenlerinin her çeşit ihtiyaçlarında geçerlilik göstermekte ve bu homeostatis yani dengeleşim deneylerinde ortaya konmaktadır (Maslow, 2001:159).

Maslow'a göre insanın kapasitesi teorisinde açıkladığı gereksinimlerle tatmin edilebilmekte ve insan kapasitesinin farkına varabilmektedir. Ayrıca Maslow, bireylerin bilinçli ya da değil kendilerini gerçekleştirme çabası içerisinde olduklarını ifade etmektedir (Carlton, 1995:34).

Maslow değerler kuramı açısından sonuçları etkili bir deney üzerinden örnek vermiş ve deneyde beslenme alışkanlıklarını oluşturma konusunda serbest bırakılan tavuklar, kendileri için iyiyi seçme hususunda farklı davranışlar sergilemektedirler. Bu durumda iyiyi seçen denek diğerine oranla çok daha güçlü ve baskın olma özelliğini göstermiş ve sonuç olarak da her şeyin en iyisinden faydalanmıştır. Deneyin devamında iyiyi seçen deneğin beslenme şekli diğerine uygulanmış ve bu şekilde onlarında güçlenmeye başladıkları gözlenirse de hiçbir zaman iyiyi seçen deneğe ulaşamadıkları tespit edilmiştir. Maslow yukarıdaki verilerle benzerlik gösteren sonuçları insani değer kuramı söz konusu olduğunda da bulduğunu belirtmektedir. Buna göre fiziksel ve psikolojik yani ruhsal anlamda hasta olanlara bakarak hayatın içinde iyi seçim yapanlar ve kötü seçim yapanlar olmak üzere iki tip insan mevcuttur (Maslow, 2001:160).

Maslow'un insan odaklı bir yaklaşım içinde olması onun bu konuda başarılı olmasına neden olmuştur. Bu bağlamda insanların başarıları ve amaçları önem arz etmektedir. Maslow'a göre, "kendini ispatlayan insan" modeli devamlı olarak başarı gösteren örneklerin incelenmesiyle görünümünü değiştirmekte kısaca mükemmelleşmektedir (Sargut, 2001:47-48).

Maslow, temel ihtiyaçlar olarak da görülen gereksinimler hiyerarşisinin tüm insanlar adına geçerli olduğunu ve bu nedenle de teorinin tüm insanlar adına ortak

ihtiyaçlar içerdiğini ifade etmektedir. Maslow'un ifadesine göre, insanların yapısal farklılıkları ve bireyin kendisi yani kişiliği, kültürü ve çevreyle ilişki kurma yöntemleri yani dünya görüşleri aralarında tercih farklılıkları ve kişilerin özel ihtiyaçları bireye dair değerleri meydana getirecektir. Bu anlamda Maslow'a göre değerler ihtiyaçlara bağlı olarak ortaya çıkmaktadırlar (Maslow, 2001:160-161).

Gereksinimlerin ve değerlerin aralarında öncelik ve kuvvet anlamında, gelişimsel ve hiyerarşik olmak üzere bir ilişkinin mevcut olduğu Maslow tarafından ifade edilmektedir. Tüm bu bilgiler ışığında, Maslow değerler sorununu çözebileceğine inanmaktadır. Maslow'a göre bireylerin çoğunun ulaşmayı arzuladığı tek değer kendini gerçekleştirmedir. Kendini gerçekleştirme kavramı birçok uzman tarafından; kendini tamamlama, bütünsellik, ruhsal sağlık, kişiselleşme ve özerklik benzeri kavramlarla açıklanmıştır. Maslow kendini gerçekleştirme kavramını bireyin tam anlamıyla kendinin ve potansiyelini fark etmesi başka bir deyişle tam manasıyla insanlaşması ve bunu hayata uygulaması olarak açıklamaktadır. Maslow'un varsayımında gereksinimler hiyerarşisi söz konusu olduğunda alt seviyedeki gereksinimler karşılandıkça üst kademedeki gereksinimler ortaya çıkmaya başlayacaktır. Bunların yanında, üst seviyedeki gereksinimlerin karşılanması alt seviyedeki gereksinimlerin verdiği tatmin duygusundan daha fazla mutluluk verecektir (Oishi vd., 1999:981).

### **2.1.3. Schwartz'a Göre Değerler**

Schwartz (2003) e göre kişilerin yaşamında neyin önemli olduğunu değerler bildirmektedir. Tüm bireyler birbirinden farklı derecelerde, başarı, bağlılık ve buna benzer farklı değerlere sahip olabilir. Bazı insanlar için önem arz eden değerler, bazıları için hiç de önemli olmayabilmektedir. Değerlerin zamanla ve farklı durumlar karşısında gelişen amaç ve hedeflerin temsilcisi olduğunu ve motive edici bir yapıya sahip olduğunu söylemektedir. Buna örnek olarak güç değerini verebiliriz. Güç değerini önemseyen bir kişi, arkadaşları arasında, evde, işte ve başka durumlara güç sahibi olabilmek için çaba gösterir.

Bireyler neyin, ne için önemli olduğunu genellikle farkındadırlar ve bu nedenle değerleri ile ilgili sorulara verdikleri cevaplar kesin sonuçlar içeren raporlardan oluşmaktadır. Bireyler bilinçdışı olarak da değerleriyle örtüşen davranışlarda bulunabilirler. Değerler, bilinçli olmadan işlemesine rağmen daha sonra hafıza tarafından yeniden incelenip değerlendirilebilirler. Schwartz değerlerin tartışılabilir olarak stabil ve yetişkinlik periyodunda az gelişen motivasyonel faktörlerden oluştuğunu söylemektedir. Ayrıca değerlerinin temeli insanın var oluşunun evrensel gereksinimlerinin oluşturduğunu söylemektedir (Bardi ve Schwartz, 2003:1208).

Temel insan değerleri teorisini iki bileşene ayıran Schwartz ilk teorisinde, birbirinden farklı 10 değer türünün toplumdaki bireyler tarafından kabul gördüğünü varsaymaktadır ve onlara rehberlik etmekte olan diğer değerleri kapsadığını belirtmektedir. İkinci olarak teoride, farklı değer türlerinin birbirleriyle olan dinamik ilişkilerini belirtmektedir. Bunun sonucu olarak bakıldığında, hangi değerlerin karşılıklı yardımlaşan ve destekleyen değerler olduğu, hangilerinin birbiriyle zıtlaşan ve çatışan değerler olduğu anlaşılmaktadır. 1973 yılında Rokeach'ın ve 1951 yılında Kluckhohn'un da söylediği gibi Schwartz da değerleri bireylerin yaşamlarındaki farklı önem derecelerine sahip hedeflerine hizmette bulunan ve onlara rehberlik eden arzulanabilir hedefler olarak tanımlamaktadır. Schwartz, bireylerin var oluşunun doğasında olan başkaldırıların ve reddedişlerin üstesinden gelmek amaçlı kişilerin ve grupların gereksinimleri ve taleplerini iletişim içinde olarak anlaştıkları kavramlara değerlerin dili çerçevesinde çevirdiklerini var sayarak değerlerin farklı içeriğinin tipolojisinin oluşturulduğunu söylemektedir. Schwartz, kişilerin ve toplumların karşı karşıya oldukları evrensel ihtiyaçlarının değerler tarafından bilinçli bir şekilde temsil edilmekte olduğunu belirtmektedir (Ros vd., 1999:51).

Değerler tarafından ifade edilen motivasyonel amaç tiplerinin değerleri birbirinden ayıran içeriği oluşturduğunu söyleyen Schwartz, değer tiplerini oluşturan üç evrensel ihtiyaç olduğunu ifade etmektedir. Bunlar,

- Kişilerin organizmasının biyolojik nedenlerden kaynaklanan ana ihtiyaçları,
- Kişiler arasında süregelen başarılı ve düzenli sosyal etkileşim ihtiyaçları,

- Grupların ve toplumların var oluşunu ve refahını devam ettiren sosyal ihtiyaçları olarak sıralanmaktadır (Roccas vd., 2002:790).

Schwartz tarafından bu şekilde gruplanan değer tipleri, değer sistemlerinin aralarındaki ilişkilerin farkına varılarak anlaşılmasını sağlamaktadır. Schwartz'a göre, değerler arası ilişkilerin yapısını tanımlamanın anahtarı, değerlere ait pratik, sosyal ve psikolojik sonuçları izleyen hareketlerle, diğer değerleri izleyerek oluşan hareketler birbiriyle çatışabilir ya da uyuşabilir.

İlk boyutta yer alan karşıt değerler, muhafaza etme yani Gelenek, Güvenlik, Uyum ile değişime açıklık yani hazcılık, kendi kendini yöneltme, harekete geçme olarak yer almaktadır. Kısacası eskiye bağlılık, durağanlık vb. değerler bağımsız hareketler ve düşünceleri ile koruma gibi değerlerle çatışma halindedir.

İkinci boyuttaki karşıt değerlere bakıldığında, kendini aşma yani Evrensellik ve Bağlılık ve kendini geliştirme yani başarı ve güç olarak anlatılmaktadır. Kısacası kendi gücünü ve başarısını kanıtlamak, başkaları üzerinde baskı oluşturmak gibi değerlerle, diğerlerinin faydasını düşünmek gibi değerler arasında çatışma olduğu anlatılmaktadır. Ayrıca kendini geliştirme ve değişime açıklık değerlerinin ikisiyle de hazcılık değeri ilişki içindedir.

Schwartz'ın değer teorisi özünde şu konularla ilgilenmektedir;

- Değerlerin döngüsel (circular) bir yapıya sahip olduğu,
- Değerlerin motivasyonel (motivational goals) amaçlar olduğu,
- Değer öncelikleri (value priorities).

Schwartz, yukarıda değerlerin motivasyonel anlamda devamlılığını anlatan karmaşık yapıların düzenlenmiş bir biçimini anlatmaktadır. Teori temellendirilirken, değerler hakkındaki bu yorumların ve düzenlemelerin yapılabilmesi amacıyla birçok ülkeden veriler toplanmış ve çalışma kültürler-arası boyutlarda gerçekleşmiştir (Devos vd., 2002:482).

#### 2.1.4. Rokeach'a Göre Değerler

Ünlü sosyal psikolog Milton Rokeach değerler konusunda önemli çalışmalar yapmış araştırmacılardan biridir. Değer kavramı Rokeach tarafından belli bir davranış şekli ve yaşam amacı olarak tanımlanmaktadır. Rokeach'a göre birinci özellik değerlerin sürekliliği olmasıdır.

Ayrıca Rokeach değerlerin sabit durması ya da değişken olmaması durumlarında kişisel ve sosyal değişimlerin imkansızlaşacağına değinmektedir. Buna karşılık değerlerin sabit olmaması da insan kişiliği ve toplumun sürekliliğinin mümkün olmasını engellemektedir. Bu nedendir ki, değerler benimsemiş toplumlarla ve sosyal sistemlerle benzerlik göstermezler. Toplumların arzu ettikleri sosyal sistem, toplumların kendi değişmezliklerini ve sürekliliklerini belirlemedikleri takdirde kurulamaz ve devam edemez. Bir değişimden bahsedebilmek için toplumun zamanla kendini değişmez yani sabit görmemesi ve değişebilen yönlerini de kabullenmesi gerekir. Rokeach bundan dolayı yaşam değerlerinin değişmez bir özelliğe sahip olmaları gerektiğini belirtmekte ve bununla beraber de değişen ve değişebilen yönlere de sahip olması gerektiğini savunmaktadır (Rokeach, 1973:5-6).

Değerler kavramı Rokeach'ın bu tanımlamasında göreceli bir biçimde kendilerinden çok daha kısa zamanlı-durumsal olan davranışlara göre bütün zamanların üstünde ve durağan-değişmez bir özelliğe sahip olmaktadır. Bunun yanında değerleri hususi tutumların veya nesnelere değerlendirmesi olarak ifade etmek mümkün değildir. Ancak çok nadir de olsa değerlendirmede ele alınan kurallara özgü ölçütlerdir (Lynos vd., 2005:764). Rokeach yaşam değerlerinin herhangi bir kavramın devamlılık arz eden yönlerine ve karakterine hem de devamlılık arz etmeyen yönleri açıklık getirme zorunluluğundan bahsetmektedir. Bunun yanında değerlerin süreklilik özelliğine değinen Rokeach'a göre, bu özellikler ilk başta öğrenilebilir ve öğretiler olmaları sebebiyle seçilmiş bir değer ardından diğer değerlerin tamamıyla ret edilmemesi veya kabul edilmesine yol açmasına neden olmasından meydana gelmektedir.



Rokeach, değerlerin göreceli olma özelliğinden de bahsetmektedir. Değerlerin değişim problemi açıklığa kavuşturmak gerektiğinde söz konusu özelliği ele almak gerekmektedir. Rokeach'a göre, bir çocuk olgunlaştığında veya daha karmaşık bir yapının ortaya çıkmasıyla bir değer ondan farklı değerlerle yarıştığı toplumsal ortam ve kurumlarla karşılaşacaktır. Bu gibi özel durumlar söz konusu olduğunda; 'Başarı için çaba harcamak mı yoksa dürüst davranmak mı, itaat mi etmeli özgür mü hareket etmeli, kendi onuru için gayret göstermek mi sosyal anlamda fark edilmek mi daha iyi?' sorular ve sorunlarla karşılaşmak kaçınılmazdır. Bu sorunlarla dereceli, tecrübe edinmede ve yetişkinliğe doğru ilerleme sırasında karşılaşmakta ve hiyerarşik anlamda değerlerin diğer değerlere oranla önem derecelerine göre sıralandıkları organize yapılarda, herhangi bir şekilde öğrenilmiş olan yalnız ve mutlak değerlerin birleştirilerek bu sorunların aşıldığı belirtilmektedir. Rokeach bireysel değerlerin alt boyutlarını, sükunet, bireysellik, başarı, evrensellik ve olumlu olma şeklinde belirtmiştir.

Rokeach'a göre, değer sisteminin nasıl çalıştığına ilişkin basit bir benzerlik bize yardımcı olabilecektir. Ebeveynlerin çoğu her ne kadar çocuklarının her birisine tam bir sevgi gösterebilir de özel durumlarda yani çocuğun hasta olduğu, okulda yetersiz olduğu veya engelli olduğu durumlarda bir çocuğa diğer çocuğa nazaran daha fazla ilgi göstermeleri gözlenen bir olgudur. Bu bağlamda Rokeach değerlerimizin de çok sevdiğimiz çocuklarımızdan farklı olmadığını belirtmektedir. Aynen bizler de bir değerle ilgili konuştuğumuz, düşündüğümüz veya başkalarına öğretmek istediğimizde diğer değerlerimizi hatırlamadan bir değere yöneliriz ve bu nedenle de o değeri yegane olarak düşünürüz. Ancak bir değer bu örnekte olduğu gibi bu süreçte diğer değerlerle beraber aktif olduğunda, davranışsal neticeler çatışan ve göreceli olarak önem sırasına sahip herhangi bir durumun meydana getirdiği değerlerin neticesi olmaktadır (Rokeach, 1973:6).

Rokeach ikinci olarak ise değerlerin bir inanç olduğunu savunmuş ve bu inançları da 3 kısım olarak değerlendirmiştir. Bunlar;

- Tanımlayıcı ve varoluşsal inançlar ki bunlar bir şeyin doğru ya da yanlış olma kabiliyetini göstermektedir.

- Değerlendirmeci inançlar ki bunlar da inancın objesini iyi veya kötü olduğunu değerlendirmektedir.
- Yasaklayıcı inançlar ki bunları da davranış amaçlarının ya da vasıtalarının arzu edilebilir-edilemez oldukları hususunda kurallar koyması olarak düşünebiliriz. Bu üçüncü tür inanç bir değeri ifade etmektedir (Rokeach, 1973:7).

Öncelik olarak değerler inançlar göz önüne alınıp tanımlandığında bilişsel bir yapı oldukları görülmektedir. Bu da bir şema tipi olup hayatta neyin önem arz ettiği ve arzu edilebilir olduğu hususunda fikir vermektedir. Bilişsel yapıları kavramak için çoğunlukla bu şemalara ihtiyaç duyulmaktadır (Kasser, 2002:827).

Rokeach'a göre değerler de inançlar gibi bilişsel (cognitive), duygusal (affective) ve davranışsal olmak üzere boyutlara sahiptirler. Bir bireyin bir değerinin olduğunun söylenebilmesi için onun bilişsel anlamda ne yaptığını farkında olduğunun ve kendi doğrularına göre davranışlarını belirlemek şartıyla hedeflerine ulaşmak adına çaba sarf ettiğinin söylenmesi demektir.

Rokeach değeri kişinin kendisiyle ilgili duygusal boyutlar taşıması sebebiyle duyularındaki hisler olarak ifade etmektedir. Söz konusu bu hislerin kendisine olumlu davranışlar sergileyenlere onay vermek olumsuz tavır sergileyenlere ise eleştirmek gibi bir özelliği bulunmaktadır. Değerin davranışsal boyutuna da vurgu yapmak suretiyle değerlerin yalnızca bilişsel ve duygusal olmadığını aynı zamanda yol gösteren bir arabulucu özelliğinin de olduğu belirtilmektedir (Rokeach, 1973:7).

Rokeach bireyin iki etik değeri yani dürüst davranmak ve sevgiyle davranmak arasında çatışma yaşanabilmekteyken, aynı şekilde iki yeterlilik yani hayalci veya mantıksal davranmak arasında da çatışma yaşanabileceğini belirtmekte hatta bir moral ve bir yeterlilik değeri yani kibarca davranmak ve entellektüel eleştiri yöneltmek arasında da çatışma olması mümkün olabileceğini belirtmektedir.

Rokeach araçsal ve amaçsal değerlerin gereklilik (oughtness) özelliğini de vurgulamakla beraber çoğu yazarın da değerlerin gereklilik (ought) karakterine dikkat çektiğini ifade etmektedir. Aynı zamanda değerler Heider (1958) ve Kohler (1938)

tarafından nesnel zorunluluk (objective requiredness) olarak belirtilmiş anlayışın sonucunda bireysel olmayan, değişkenlik gösteren, göreceli ve bireyler arasında kabul edilmiş bir gereklilik özelliğine sahiptirler (Rokeach, 1973:9, akt. Özkul, 2007:18).

## 2.2. Değerin Sınıflandırılması ve Özellikleri

Değerin temel esaslarını bilmek değerlerin anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Bu belli başlı temel esaslar ise şu şekilde sıralanabilirler.

- Değer yargıları-değer hükümleri değerleri etkisi altına almıştır.
- Değerlere davranışların kaynaklarıdır demek mümkündür.
- Değerler göreceli-izafi olarak değerlendirilir. Herhangi bir grup veya topluluk tarafından sahiplenmiş idealleri ifade eder. Bu özelliğiyle de değerler devamlı bir gruba veya topluluğa özgü olmaktadır. Ayrıca değerler, belli bir zaman aralığında benimsenen ve kabul gören bir özelliğe de sahiptirler.
- Değerler duygusal içeriktedirler. Değerlerin, zihinsel evrelerden geçerek oluşmasının yanında bir anlık gelişen özelliği de mevcuttur. Duygusallığın bu anlık gelişmelerde rolü büyüktür. Değerin duygusal oluşu onu anlamlandırmakta ve kişilerin ve grupların davranışlarının yönlendirmesinde yine değer rolü büyük olacaktır. Mantığın tek başına savunmakta ve kabullenmekte zorlanması durumunda duygular değerler arasındaki bağı kurma yoluna giderler.
- Değerler, hiyerarşik bir yapıya sahiptirler. İnsanların-insan gruplarının, kabul ettikleri fikirleri ve idealleri aşama aşama gerçekleştirmek istedikleri bu değerler piramidi hiyerarşik bir yapıya karşılık gelmektedir (Doğan, 2000:411-413).

Schwartz (1999:24-25) aşağıda verilmiş olan bütün değerler açısından da geçerli ve ortak özelliklerden bahsetmektedir. Buna göre;

- Değerler inançları temsil ederler. Yalnız söz konusu inanç objektif, öznel olmayan, tarafsız ve soğuk bir inanç olmaktan öte, çoğu zaman üstesinden gelinemeyecek kaçınılmaz duygularla bağlanılmış inançları temsil eder.
- Değerler, motivasyonel bir yapıyı da barındırmaktadırlar. Değerler bireylere ulaşma yolunda sarf edilen çabanın arzu edilen ve edilebilir hedeflerini de kapsamakta ve bu hedeflerle doğrudan ilişkilidir.
- Değerler kavramı, spesifik-özel hareket ve davranışların ve durumların üzerinde olmanın yanında somut olmayan hedefleri ifade etmektedir. Bu söz konusu soyut yapı, değerleri özellikle hususi davranışlar, nesnelere ya da durumlarla alakalı olan norm ve tutum benzeri kavramlardan ayırt edilmesine yardımcı olmaktadır.
- Değerler, kişilerin ve onların davranış biçimlerinin, hareketlerinin ve olayların değerlendirilmesine ve seçilmesine rehberlik etmektedir. Bu bağlamda değerlerin, yol gösterici standartlar ve kriterlerle hizmet ettiği ifadesi kullanılabilir.
- Değerler, bir durumun diğer durumlara karşı göreceli-nisbi önem arz etmesi göz önüne alınarak düzenlenip sıralanmaktadır. Değer öncelikleri bu sıralanan değerler örgüsünün oluşmasına yardımcı olmaktadır. Bireylerin değer biçimleri, onları kişisel olarak ifade eden, tanımlayan ve karakterize eden değer önceliklerinin düzenli bir sistemi olarak ifade edilebilir. Değerleri normlardan ve tutumlardan ayırt eden özellik de bu hiyerarşi özelliği olmaktadır.

### 2.3. Değerlerin Oluşumu

Birçok bilim adamı değerlerin insan doğasında nasıl oluştuğunu belirlemek ve özelliklerini açıklamak adına çeşitli teoriler üretmişlerdir. İlk olarak Milton Rokeach (1973) tarafından değer kavramını literatürde iki farklı şekilde tanımlamıştır. Bunlar, öncelik olarak “kişi”nin herhangi bir değere sahip olması ya da herhangi bir “nesne”ye yüklendiği değer tarzını ifade etmektedir.

Rokeach (1973), Handy (1970), Perry (1954), Lewis (1962), Hillard (1950), Thomas ve Znaniecki (1918-1920), Katz ve Stotland (1959), Jones ve Gerard (1967)

ve Campell (1963) gibi bilim adamları iki fikir boyutunun da önemli ve değerli yazımlarının bulunduğuna dikkat çekmişlerdir. Söz konusu bilim adamları değer problemine nesne yönünden yaklaşmaktadırlar (akt. Özkul, 2007).

Değere nesne boyutundan yaklaşan bu araştırmacılar, nesnelere pozitif yani olumludan negatif yani olumsuz doğru tek yönlü bir değer boyutunu ifade etme özelliğine sahip olduğunu ortaya koymaktadırlar. Bu nedenle değer kavramı ek bir özelliğe sahip değildir ya da gereğinden fazla anlamı olmaz denmektedir (Rokeach, 1973).

Allport, Vernon Lindsey (1960), Kluckhohn (1951), Kuckhohn ve Strodbck (1961), Maslow (1959,1964), Charles Morris (1956), Brewster Smith (1956), Robin Williams (1968) ve Woodruff ve DiVesta (1948) gibi araştırmacılar ise yukarıdaki araştırmacıların tersine değere insan boyutuyla yaklaşmaktadırlar (akt. Özkul, 2007).

Söz konusu bilim adamları tarafından değere dönük teorik bir temel oluşturulması amacıyla birey merkezli bir yaklaşımın benimsenmiş olmasının çok daha verimli olacağı belirtilmektedir. Robin Williams bir şeyi değerlendirirken standartlar olarak hizmet veren kriterler olan insani değerleri vasıflandırmıştır. Ona göre değerler, sosyal ilimler alanlarında yapılan bilimsel araştırmalarda veya analizlerdeki gayelere dönük olarak çok daha kullanış arz eden bir yapı olmaktadır (Rokeach, 1973:4).

#### **2.4. Bireyin Değerleri ve Kariyer Değeri Üzerine Yapılan Çalışmalar**

Ulusal ve uluslararası alanda bireyin değerleri ve kariyer değeri üzerine çalışmalar yapılmıştır. Centers (1948), bireylerin yetiştiği aile ortamında mevcut olan değerler doğrultusunda seçimler yaptığını belirlemiştir. Paranın önemsendiği bir ortamda büyüyen çocuk maddi değerlere, sanatçı bir ailede yetişen çocuk sanatsal değerlere, iyi eğitim görmüş ve refah düzeyi yüksek bir ailede yetişmiş çocuk ise sosyal saygınlık değerine önem verecek ve bu paralelde bir meslek seçmektedir.

Miller (1960) öğrencilerin mesleki değerlerini inceleyen bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma toplam 60 öğrenci üzerinde yapılmış ve öğrenciler “meslek

seçimini kesinleştirmiş”, “henüz emin olmayan” ve “henüz seçimini yapmamış” olmak üzere 3 kategoriye ayrılmıştır. Henüz meslek tercihini yapmamış öğrencilerin önemsedikleri en önemli değer güvence iken, meslek seçimini kesinlikle yapmış olanların en fazla önemseddiği değer ise iş tatminini'dir.

Schein'in yaptığı araştırma sonucunda bireylerin kariyer tercihlerini etkileyen değer ve tutumlarının hayatlarının ilk yıllarında oluşmaya başladığı ifade edilmektedir (1978). 12-15 yaş aralığında, birey kendini tanımaya başlamakta ve ilgi, yetenek ve değerlerini fark etmeye başlayarak geçici dahi olsa bu duruma uygun seçimler yapmaya çalışmaktadır. Söz konusu tutumlar ve değerler bireyleri mesleki tercihlere yöneltmektedir.

Kuzgun (2000), kız ve erkeklerin farklı bireysel değerlere sahip olmaları nedeni ile meslek tercihlerde de farklı yönelimlere sahip oldukları tespit edilmiştir. Meslekler, profesyonel ve alt düzey meslekler olarak iki ayrı grup şeklinde ele alınmıştır. Erkek öğrencilerden profesyonel meslekleri seçenlerin yaratıcı etkinlik ve topluma hizmet değerlerine verdikleri önem yüksek, alt düzey meslekleri seçenlerin ise; maddi edinim, toplumsal koşullara uyum gösterme, fiziksel performans değerlerine önem verdikleri tespit edilmiştir. Profesyonel meslekleri seçen kız öğrencilerin ise; diğer bireylerle bir arada bulunma, zihinsel aktivite ve toplum yararına çalışmaya önem verildiği, alt düzeyde meslek seçen kız öğrencilerin ise; aileye yakın olma, sosyal güvence edinimi ve daha az fiziksel aktiviteye önem verdiği görülmüştür.

Kuzgun (2003) tarafından yapılan bir diğer çalışmada ise kız öğrenciler için kazanç artışı, ilerleme düzeyi, bireysel beceriyi kanıtlama önemsiz faktörler olarak tespit edilirken, erkekler için, yeteneklerini kullanma becerisi, liderlik ve ilerleme önemli değerlerdir. Kızlar daha çok rahat, ilginç ve sosyal ilişki kurulacak meslekleri tercih etmektedir.

Koca (2009), üniversite öğrencilerinin değerleri ve bireysel özellikler ile kariyer tercihleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla bir devlet üniversitesinde okuyan 192 üniversite öğrencisi üzerinde yaptığı araştırmada kariyer

tercihinde en etkili değerlerin, teknik kariyer, bağımsızlık, girişimcilik, özel yaşam, saygınlık, rekabetçilik ve yönetimsel boyutlarını tercih eden öğrenciler için en önemli değerin“başarma”, güvenlik kariyer boyutunu tercih eden öğrenciler için ise en önemli bireysel değerin “evrenselik”olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca, çalışmaya katılan öğrencilerin bireysel değerleri ile not ortalaması arasında; not ortalamaları ile kariyer tercihleri arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Koca (2009), bireyin sahip olduğu mesleğin icrası sırasında sağladığı tatmin, mesleki değer olarak ifade edilmektedir. Bu anlamda bireyin yaptığı işten beklentisi mesleklere yüklenmiş olan değerleri anlatmaktadır. Kendine en uygun olan mesleğin seçimi bireyin sahip olduğu değerleri bilmesine bağlıdır.

Mutlu (2011), 680 lise 1. Sınıf öğrencisi üzerinde yaptığı kariyer kararı verme güçlükleri konulu çalışmasında kariyer kararı verme güçlük düzeylerinin cinsiyete göre değişip değişmediğini araştırmıştır. Erkek öğrencilerin bilgi eksikliği alt ölçeğine ait puanları kız öğrencilerin puanlarından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Tutarsız bilgi eksikliği, hazırlık eksikliği ve toplam kariyer karar verme güçlük puanları açısından akademik ve mesleki eğitim veren liselerin öğrencileri arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Seçer (2013), 210 üniversite öğrencisi üzerinde yaptığı çalışmasında bireysel kariyer planlama ve kişisel başarı algısı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Kariyer planlama boyutları ile kişisel başarı boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı test edilmiş, bu iki değişken arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Ayrıca, öğrencilerin yaşları ile kariyer planlama boyutları arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Turan (2013), 1047 katılımcı üzerinde yaptığı ergenlerde kariyer ve yetenek gelişimi konulu çalışmasında kariyer ve yetenek gelişimi özyeterlik düzeyinin maddi durum düzeyini yüksek algılayan bireyler lehine farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Alanyazında daha önce üniversite öğrencilerinin demografik özellikleri, bireysel ve kariyer değerleri üzerine yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Son yıllarda yapılmış benzer çalışmalar sınırlı örneklerle üzerinde yürütülmüştür. Bu

nedenlerden dolayı mevcut çalışmanın alanyazına katkıda bulunarak üniversite öğrencilerinin demografik özellikleri, bireysel ve kariyer değerleri arasındaki ilişkileri ayrıntılı olarak ortaya koyması beklenmektedir.



### 3. BİREYSEL DEĞERLERİN KARIYER DEĞERLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KADIN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ÇALIŞMASI

#### 3.1. Araştırmanın Metodolojisi

Bu bölümde, araştırma modeli, üzerinde çalışma yapılan grup, kullanılan ölçme aracı, bu aracın özellikleri, uygulanması, elde edilen veriler ve bu verilerin analiz yöntemleri üzerinde durulmuştur.

##### 3.1.1. Araştırma Soruları ve Hipotezleri

Bu çalışmanın temel amacı, kadın üniversite öğrencilerinin bireysel değerlerinin ve demografik özelliklerinin kariyer değerleri üzerine etkisini araştırmaktır. Bu bağlamda, çalışmanın üç alt boyutu mevcuttur;

1. Öğrencilerin Bireysel Değerleri, demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?
2. Öğrencilerin Kariyer Değerleri, demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğrencilerin Bireysel Değerleri, ile Kariyer Değerleri arasındaki ilişkinin boyutları nelerdir?

Bu sorulara ilişkin hipotezler şunlardır;

Araştırma Sorusu 1, çerçevesinde öğrencilerin BDÖ puanları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

*Hipotez 1<sub>a</sub>: Öğrencilerin BDÖ puanları, öğrenim gördükleri üniversiteye göre farklılaşmaktadır.*

*Hipotez 1<sub>b</sub>: Öğrencilerin BDÖ puanları, GNO'ya göre farklılaşmaktadır.*

*Hipotez 1<sub>c</sub>: Öğrencilerin BDÖ puanları, aylık ortalama harcamaya göre farklılaşmaktadır.*

*Hipotez 1<sub>d</sub>: Öğrencilerin BDÖ puanları, öğrenim gördükleri alanlara göre farklılaşmaktadır.*

*Hipotez 1<sub>e</sub>: Öğrencilerin BDÖ puanları, annelerinin eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.*

*Hipotez 1<sub>f</sub>: Öğrencilerin BDÖ puanları, babalarının eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.*

Araştırma Sorusu 2, çerçevesinde öğrencilerin, KDÖ alt boyutları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

*Hipotez 2<sub>a</sub>: Öğrencilerin KDÖ alt boyutları, öğrenim gördükleri üniversiteye göre farklılaşmaktadır.*

*Hipotez 2<sub>b</sub>: Öğrencilerin KDÖ alt boyutları, GNO'ya göre farklılaşmaktadır.*

*Hipotez 2<sub>c</sub>: Öğrencilerin KDÖ alt boyutları, aylık ortalama harcamaya göre farklılaşmaktadır.*

*Hipotez 2<sub>d</sub>: Öğrencilerin KDÖ alt boyutları, öğrenim gördükleri alanlara göre farklılaşmaktadır.*

*Hipotez 2<sub>e</sub>: Öğrencilerin KDÖ alt boyutları, annelerinin eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.*

### **3.1.2. Araştırma Evreni ve Örneklem**

Çalışmanın evrenini, Türkiye'deki 196 üniversitede (123 devlet, 73 vakıf üniversitesi) öğrenim gören kadın öğrenciler oluşturmaktadır. Sistemik bir örneklem yönteminde öngörülme engeller ortaya çıkaracağı düşüncesiyle kolayda örneklem yöntemi ile 7 üniversite örnekleme dahil edilmiştir. Kolayda örneklem yöntemi ile mümkün olduğu kadar çok öğrenciye ulaşılmaya çalışılmıştır. Örneklem olarak alınan üniversiteler; Gazi Üniversitesi, Trakya Üniversitesi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Düzce Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi'dir.

Çalışmanın örnekleminde her üniversiteden 100'er katılımcı olmak üzere yedi farklı üniversiteden seçilmiş 700 kadın öğrenci olup, bu rakam da temsil yeteneği için yeterlidir.

Karşılaştırmanın güvenilir bir şekilde yapılabilmesi için her üniversiteden aynı sayıda öğrenci seçilmiştir. Katılımcıların tümü kadın öğrencilerdir. Kadın öğrencilerin tercih edilmesinin nedeni, sadece kadın öğrenciler üzerinde daha önce benzer bir çalışma yapılmamış olması, son yıllarda dünyada ve Türkiye'de yaygınlaşan kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık eğilimlerine destek verme, kadınların giderek yoğun şekilde iş hayatına katılması ile kadınların kariyer yönetiminin daha fazla gündeme gelmesi ve kadınların kariyer tercihlerine yön vermeye yönelik çalışmalarını desteklemek şeklinde ifade edilebilir.

### **3.1.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi**

Araştırmada üç veri toplama aracı kullanılmıştır. Birinci ölçek, kariyere ilişkin tercihlerini araştıran 16 maddeden oluşan Kariyer Değerleri Ölçeği (KDÖ)'dür. İkinci ölçek, bireysel değerler ile ilgili 18 amaçsal maddeden oluşan Bireysel Değerler Ölçeği (BDÖ)'dür. Üçüncü anket ise, demografik değişkenlerle ilgili bilgi toplamayı amaçlayan sorulardan oluşmaktadır.

Demografik Özellikler Anketi 6 maddeden oluşmaktadır. Alanyazına göre, kariyer ve bireysel değerlere etki ettiği bilinen yaş, GNO, alan, anne ve baba eğitim durumu ve aylık ortalama harcama (TL) gibi değişkenleri sorgulayan anket, öğrencilerin demografik bilgilerini toplamayı amaçlamaktadır.

Öğrencilerin kariyer tercihlerini belirlemek için Schein (1996) tarafından geliştirilen KDÖ kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal hali 27 maddeden oluşmaktadır. Aktaş (2004), ölçeği Türkçe'ye uyarlamış ve öğrencilere uygulanması amacıyla bireylerin kariyer memnuniyetiyle ilgili maddelerini çıkarmıştır. Ölçeğin son hali 16 maddeden oluşmaktadır. Bu anlamda kariyer değerleri toplam 8 boyuta ayrılarak incelenmiştir. Her boyutta 2 madde bulunmaktadır. Ankette yer alan maddelerin bahsi geçen 8 boyutta dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 3.1: Ankette Yer Alan Maddelerin KDÖ ye Göre Dağılımı**

Anket Maddeleri	Kariyer Değer Alt Boyutları
<b>KDÖ 1.</b> Önemli olan yaratıcı bir projede yer almaktır.	Girişimcilik
<b>KDÖ 6.</b> Yeni proje ve programlarda yaratıcılığımı kullanmak benim için önemlidir.	
<b>KDÖ 2.</b> Kendi işimin patronu olmak benim için önemlidir.	Bağımsızlık
<b>KDÖ 9.</b> İşim, inisiyatif kullanabilme imkanı sağlamalıdır.	
<b>KDÖ 3.</b> Yönetici pozisyonunda çalışmak benim için önemlidir	Yönetimsel
<b>KDÖ 16.</b> Kurum içinde insanları yöneterek başarılı görevler yapmayı önemsiyorum.	
<b>KDÖ 4.</b> Kendi branşimde çalışmayacaksam işimi değiştirmeyi tercih ederim.	Teknik/Fonksiyonel
<b>KDÖ 11.</b> Uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederim.	
<b>KDÖ 5.</b> İş garantisi olan bir pozisyonda çalışmak benim için önceliklidir.	Güvenlik/İstikrar
<b>KDÖ 13.</b> İşten atılma ihtimali olmayan bir kurumda çalışmayı tercih ederim.	
<b>KDÖ 7.</b> İşimin sosyal yaşantıma fırsat vermesi benim için önemlidir.	Özel Yaşam
<b>KDÖ 15.</b> İşimde ilerleyebilmek için, bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim işleri tercih ederim.	
<b>KDÖ 8.</b> Rekabet ve başarı, kariyerimin öncelikleridir.	Rekabetçilik
<b>KDÖ 14.</b> Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan iş imkanlarını her zaman değerlendiririm.	
<b>KDÖ 10.</b> Tanınmış bir kurumda çalışmayı başka bir kurumda çalışmaya tercih ederim.	Saygınlık
<b>KDÖ 12.</b> Toplumda saygı duyduğu bir kurumda çalışmak benim için çok önemlidir.	

Kariyer tercihlerini belirleyici maddeler 5'li Likert Ölçeği (1-Hiç katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen katılıyorum) şeklinde hazırlanmıştır. KDÖ'nün iç tutarlılık oranı .779 olarak hesaplanmıştır. Bu anlamda ortaya çıkan değer .70'den yüksek olduğu için anketin bu boyutunda güvenilirlik derecesi yüksektir (Tolmie, Muijs ve McAteer, 2011).

Bireysel değerler ile ilgili anket maddeleri Rokeach(1973) tarafından geliştirilen değerler anketinden alınmıştır. Ölçeğin orijinal hali 18 maddeden oluşmaktadır. Feather(1991) ise farklı bir sınıflandırma ile ölçeği 5 boyutta ele almıştır. Ankette yer alan maddelerin bahsi geçen 5 boyuttaki dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 3.2: Ankette Yer Alan Maddelerin BDÖ ye Göre Dağılımı**

Anket Maddeleri	Bireysel Değer Alt Boyutları
<b>BDÖ 1.</b> Rahat bir şekilde yaşamak önemlidir.	Sükunet
<b>BDÖ 9.</b> Yaşamın mutluluktan başka bir amacı olabileceğini düşünmüyorum.	
<b>BDÖ 10.</b> Kendimle barışık olmak yaşamdaki temel hedefimdir	
<b>BDÖ 12.</b> Ülkemi tehlikelerden ve düşmanlardan korumak benim için öncelikli amaçtır.	
<b>BDÖ 13.</b> Hayatın tadını çıkararak, çalışmaktan çok eğlenerek yaşamak benim temel amacımdır.	
<b>BDÖ 14.</b> Ahiret için de hazırlıklı olmayı hayatın önemli amacı olarak kabul ediyorum.	
<b>BDÖ 2.</b> Yaşamın heyecan dolu anlardan oluşması önemlidir.	Bireysellik
<b>BDÖ 7.</b> Ailemin ve sevdiklerimin güvenliğini sağlamak benim için önemlidir.	
<b>BDÖ 8.</b> Dilediğim gibi yaşamaktan daha önemli bir amaç düşünemiyorum.	
<b>BDÖ 3.</b> Yaşamın amacı bir şeyleri başararak topluma katkıda bulunmak olmalıdır	Başarma
<b>BDÖ 15.</b> Sosyal çevrede kabul görmek benim için önemlidir	
<b>BDÖ 16.</b> Kendime olan saygımı korumak benim için önemlidir	
<b>BDÖ 18.</b> Yaşamı anlayabilmek bence yaşamın esas amacıdır.	
<b>BDÖ 4.</b> Savaş ve çatışmalardan uzak bir dünya oluşumuna katkıda bulunmak önemlidir.	Evrensellik
<b>BDÖ 5.</b> Dünyayı daha da güzelleştirmeye çalışmak yaşamı anlamlı kılabilir.	
<b>BDÖ 6.</b> Güzel bir hayat için eşitlik ve kardeşlik yaygınlaştırılmalıdır.	
<b>BDÖ 11.</b> Cinsel ve ruhsal anlamda hayatı paylaşmak benim için öncelikli amaçtır.	Olumlu Olma
<b>BDÖ 17.</b> İnsan yakın dostlukları ile yaşamını anlamlı kılabilir.	

Aynı şekilde bireysel değerler için de 5’li likert ölçeği (5-Tamamen katılıyorum, 4-Katılıyorum, 3-Kararsızım, 2-Katılmıyorum, 1-Hiç katılmıyorum) kullanılmıştır. Bireysel değerler içsel tutarlılık oranı .821 olarak ortaya çıkmıştır. Bu anlamda ortaya çıkan değer .70 ile .80 aralığında olduğu için anketin bu boyutunda güvenilirlik yüksektir (Tolmie, Muijs ve McAteer, 2011).

### 3.1.4. Verilerin Analizi

Örnekleme uygulanan anketlerden elde edilen sonuçlar SPSS 16.0 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programıyla analiz edilmiştir. Bu aşamada anketlerde sorgulanan yaş, üniversite, alan, Genel Not Ortalaması (GNO), anne ve baba eğitim durumu kodlanarak analize dahil edilmiştir. Örnekleme dahil olan katılımcıların demografik özellikleri, bireysel değerler, kariyer değerleri merkezi dağılım ölçüleri olarak bilinen aritmetik ortalama, standart sapma, medyan, mod gibi istatistiksel yöntemlerle açıklanmıştır.

Araştırma sorularının test edilmesi için 3 tür genelleyici istatistiksel yöntemden yararlanılmıştır. Bireysel Değerler Ölçeği (BDÖ) ve Kariyer Değerler Ölçeği (KDÖ) puanlarının demografik özelliklere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA), BDÖ ve KDÖ puanları arasındaki ilişkinin kuvvetini ve yönünü tespit etmek amacıyla Korelasyon Analizi uygulanmıştır. BDÖ ve demografik özellikler, KDÖ ve demografik özellikler arasındaki neden-sonuç ilişkisini tespit etmek amacıyla Basit Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır.

Araştırmanın bulguları takip edilen bölümde detaylı olarak sunulmaktadır.

### 3.2. Araştırmanın Bulguları

Bu çalışmada aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır:

1. Öğrencilerin Bireysel Değerleri, demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?
2. Öğrencilerin Kariyer Değerleri, demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğrencilerin Bireysel Değerleri ile Kariyer Değerleri arasındaki ilişkinin boyutları nelerdir?

#### 3.2.1. Demografik Özellikler

##### 3.2.1.1. Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Yaşları

Çalışmanın örneklemine dahil olan üniversitelerdeki katılımcıların yaşlarına göre dağılımı Tablo 3.3’de verilmiştir.

**Tablo 3.3: Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Yaşları**

Yaş	N	%
17-18	38	5.4
19-20	257	36.7
21-22	283	40.4
23 +	122	17.4
<b>Toplam</b>	<b>700</b>	<b>100</b>

Tablo 3.3’de yer alan sonuçlardan, katılımcı öğrencilerin büyük çoğunluğunun 19 ile 22 yaşları arasında olduğu anlaşılmaktadır (%77.1) Öğrencilerin %5.4’ü 17-18 yaşında, %36.7’si 19-20 yaşında, %40.4’ü 21-22 yaşında, %17.4’ü 23 yaş ve üzerindedir.

### 3.2.1.2. Çalışmaya Katılan Öğrencilerin GNO’ ları

Çalışmanın örneklemine dahil olan üniversitelerdeki katılımcıların GNO’larına göre dağılımı Tablo 3.4’de verilmiştir.

**Tablo 3.4: Çalışmaya Katılan Öğrencilerin GNO’ ları**

Genel Not Ortalaması	N	%
Düşük (0.00-1.99)	58	8.3
Orta (2.00-2.49)	165	23.6
Başarılı (2.50-2.99)	227	32.4
Çok Başarılı (3.00-4.00)	250	35.4
<b>Toplam</b>	<b>700</b>	<b>100</b>

Tablo 3.4’de göre, öğrencilerin yaklaşık %92’sinin GNO’ları 4.00 üzerinden 2.00’den yüksektir. %24’ünün GNO’su 2.00 ile 2.49 arasında, %32’sinin 2.50 ile 2.99 arasında, %36’sinin GNO’su ise 3.00-4.00 arasında olup, oldukça yüksektir.

### 3.2.1.3. Ankete Katılan Öğrencilerin Aylık Ortalama Harcamaları

Çalışmanın örneklemine dahil olan üniversitelerdeki katılımcıların aylık ortalama harcamalarına göre dağılımı Tablo 3.5’de verilmiştir.

**Tablo 3.5: Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Aylık Ortalama Harcamaları**

Aylık Ortalama Harcama	N	%
0-250 TL	163	23.3
251-500 TL	419	59.9
501-750 TL	86	12.3
751 TL ve üzeri	32	4.6
<b>Toplam</b>	<b>700</b>	<b>100</b>

Tablo 3.5’e göre katılımcı öğrencilerinin büyük çoğunluğunun aylık ortalama harcamalarının 500 TL’nin altında olduğunu göstermektedir (%23’ünün aylık harcaması

250 TL'den az, %60'ının ise 251-500 TL arasındadır). Geriye kalan %12'lik bölümün harcaması 501-750 TL arasında iken %5'inin harcaması 751 TL'nin üzerindedir.

#### 4.2.1.4. Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Okudukları Alanlar

Çalışmanın örnekleme dahil olan üniversitelerdeki katılımcıların okudukları alanlara göre dağılımı Tablo 3.6'da verilmiştir.

**Tablo 3.6: Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Okudukları Alanlar**

Alan	N	%
Eğitim Bilimleri	294	42.0
Fen Bilimleri	86	12.3
İktisadi ve İdari Bilimler	125	17.9
Mühendislik-Mimarlık	65	9.3
Sağlık Bilimleri	50	7.1
Sosyal Bilimler	42	6.0
Tıp	38	5.4
<b>Toplam</b>	<b>700</b>	<b>100</b>

Tablo 3.6'da belirtildiği gibi, katılımcıların yaklaşık yarısı (%42) Eğitim Bilimleri alanında öğrenim görmektedir. Bunu takiben, öğrencilerin öğrenim gördüğü diğer alanlar ise sırasıyla İktisadi ve İdari Bilimler (%17.9) ile Fen Bilimleri (%12.3) alanlarıdır. Daha az sayıda öğrencinin öğrenim gördüğü alanlar ise Tıp (%5.4) ve Sosyal Bilimlerdir (%6.0).

#### 3.2.1.5. Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Anne ve Baba Eğitim Durumları

Çalışmanın örnekleme dahil olan üniversitelerdeki katılımcıların anne ve baba eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 3.7'de verilmiştir.

**Tablo 3.7: Çalışmaya Katılan Öğrencilerin Anne ve Baba Eğitim Durumları**

Eğitim Durumu	Anne		Baba	
	N	%	N	%
İlköğretim	497	71.0	364	52.0
Lise	103	14.7	180	25.7
Üniversite	100	14.3	156	22.3
<b>Toplam</b>	<b>700</b>	<b>100</b>	<b>700</b>	<b>100</b>



Tablo 3.7'e göre sonuçlar göstermektedir ki, katılımcı öğrencilerin büyük bir bölümünün (%71) anneleri ilköğretim mezunudur. Bunu takiben, %14.7'sinin anneleri lise mezunu, %14.3'ünün anneleri ise üniversite mezunudur. Benzer şekilde, öğrencilerin annelerinin eğitim durumu gibi babalarının da büyük çoğunluğunun (%52) eğitim durumu ilköğretim seviyesindedir. Ayrıca, lise ve üniversite mezunu olan babaların sayısı annelere göre daha fazladır. Öğrencilerin %25.7'sinin babası lise mezunu, %22.3'ünün babası ise üniversite mezunudur.

### 3.2.2. BDÖ'ne Ait Betimsel İstatistikler

Çalışmada faydalanılan BDÖ'nün alt boyutlarına ait betimsel istatistikler ise Tablo 3.8'de verilmiştir.

**Tablo 3.8: BDÖ'nün Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler**

Alt boyutlar	N	X	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması
Sükunet	700	4,04	,825	,031
Bireysellik	700	3,80	,761	,028
Başarma	700	4,22	,897	,033
Evrensellik	700	3,71	,595	,022
Olumlu olma	700	3,66	,794	,030

Tablo 3.8'e göre, bireysel değerlerin alt boyutlarından en yüksek ortalamaya sahip olan değer başarıma boyutudur (4.22). Bunu sırayla sükunet (4.04), bireysellik (3.80), evrensellik (3.71) ve olumlu olma (3.66) boyutları takip etmektedir.

### 3.2.3. KDÖ' ye Ait Betimsel İstatistikler

KDÖ alt boyutlarına ait betimsel istatistikler ise Tablo 3.9'da verilmiştir.

**Tablo 3.9: KDÖ' ye Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler**

Alt boyutlar	N	X	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması
Teknik/Fonksiyonel	700	3,58	,943	,035
Yönetimsel	700	3,75	,952	,035
Güvenlik/İstikrar	700	3,99	,941	,035
Bağımsızlık	700	3,61	,933	,035
Girişimcilik	700	3,89	,904	,034
Saygınlık	700	3,70	,909	,034
Rekabetçilik	700	3,50	1,010	,038
Özel Yaşam	700	4,18	,837	,031

Tablo 3.9'a göre, KDÖ alt boyutlarından en yüksek ortalamaya sahip olan boyutun özel yaşam boyutu olduğu görülmektedir (4.18).

### 3.2.4. BDÖ ile Demografik Özellikler Arasındaki Farklılık

Araştırma Sorusu 1, çerçevesinde öğrencilerin BDÖ puanları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

*Hipotez 1<sub>a</sub>: Öğrencilerin BDÖ puanları, öğrenim gördükleri üniversiteye göre farklılaşmaktadır.*

*Hipotez 1<sub>b</sub>: Öğrencilerin BDÖ puanları, GNO'lara göre farklılaşmaktadır.*

*Hipotez 1<sub>c</sub>: Öğrencilerin BDÖ puanları, aylık ortalama harcamaya göre farklılaşmaktadır.*

*Hipotez 1<sub>d</sub>: Öğrencilerin BDÖ puanları, öğrenim gördükleri alanlara göre farklılaşmaktadır.*

*Hipotez 1<sub>e</sub>: Öğrencilerin BDÖ puanları, annelerinin eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.*

*Hipotez 1<sub>f</sub>: Öğrencilerin BDÖ puanları, babalarının eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.*

BDÖ alt boyutları ile her bir demografik özelliklerin arasındaki farklılığı belirlemek için ANOVA analizi uygulanmıştır. Bireysel değerler bağımlı değişken, demografik özellikler ise bağımsız değişken olarak alınmış ve istatistiksel anlamlılık 0.05 sınırına göre değerlendirilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 3.10'da verilmiştir.

**Tablo 3.10: Farklı üniversitelerden Katılımcıların BDÖ Puanlarına Göre ANOVA Sonuçları**

Alt boyut	Üniversite	N	X	Std. Sapma	F	P
Sükunet	Gazi Üniversitesi	100	3.92	.628	9.693	<b>0.000</b>
	Trakya Üniversitesi	100	3.71	.608		
	Bülent Ecevit Üniversitesi	100	3.83	.593		
	Düzce Üniversitesi	100	3.80	.693		
	Atatürk Üniversitesi	100	3.47	.399		
	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	100	3.75	.618		
	Yıldız Teknik Üniversitesi	100	3.46	.407		
Bireysellik	Gazi Üniversitesi	100	4.04	.699	22.441	<b>0.000</b>
	Trakya Üniversitesi	100	3.71	.738		
	Bülent Ecevit Üniversitesi	100	4.09	.671		
	Düzce Üniversitesi	100	3.86	.862		
	Atatürk Üniversitesi	100	3.13	.622		
	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	100	4.03	.735		
	Yıldız Teknik Üniversitesi	100	3.72	.524		
Başarma	Gazi Üniversitesi	100	4.36	.499	95.919	<b>0.000</b>
	Trakya Üniversitesi	100	4.44	.692		
	Bülent Ecevit Üniversitesi	100	4.40	.635		
	Düzce Üniversitesi	100	4.36	.772		
	Atatürk Üniversitesi	100	3.19	.453		
	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	100	4.39	.641		
	Yıldız Teknik Üniversitesi	100	3.14	.528		
Evrensellik	Gazi Üniversitesi	100	4.57	.550	117.777	<b>0.000</b>
	Trakya Üniversitesi	100	4.72	.630		
	Bülent Ecevit Üniversitesi	100	4.68	.589		
	Düzce Üniversitesi	100	4.50	.945		
	Atatürk Üniversitesi	100	3.16	.495		
	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	100	4.66	.605		
	Yıldız Teknik Üniversitesi	100	3.29	.511		
Olumlu Olma	Gazi Üniversitesi	100	4.07	.786	14.604	<b>0.000</b>
	Trakya Üniversitesi	100	3.59	.806		
	Bülent Ecevit Üniversitesi	100	3.83	.724		
	Düzce Üniversitesi	100	3.68	.848		
	Atatürk Üniversitesi	100	3.41	.664		
	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	100	3.85	.786		
	Yıldız Teknik Üniversitesi	100	3.22	.616		

One-way ANOVA sonuçlarına göre, farklı üniversitelerden gelen katılımcıların BDÖ'den aldığı puanlar istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir  $F_{(2, 177)} = 2.85$ ; ( $p < 0.05$ ).

Tablo 3.10 BDÖ'nün alt boyutları ile katılımcı öğrencilerin eğitim gördükleri üniversite ile arasındaki farklılaşmayı göstermektedir. Buna göre, bireysel değerlerin tüm alt boyutları öğrencilerin öğrenim gördükleri üniversiteye göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ( $p < 0.05$ ). Sükunet ve olumlu olma boyutlarında en yüksek ortalamaya Gazi Üniversitesi, bireysellik boyutunda Bülent Ecevit Üniversitesi, başarıma ve evrensellik boyutlarında Trakya Üniversitesi en yüksek ortalamalara sahiptir.

**Tablo 3.11: BDÖ Puanlarının GNO'ya Göre ANOVA Sonuçları**

Alt boyut	Not Ortalaması	N	X	Std. Sapma	F	P
Sükunet	0.00-1.99 (düşük)	58	3.65	.529	0.504	0.679
	2.00-2.49 (orta)	165	3.70	.607		
	2.50-2.99 (başarılı)	227	3.74	.596		
	3.00-4.00 (çok başarılı)	250	3.69	.601		
Bireysellik	0.00-1.99 (düşük)	58	3.94	.751	0.844	0.470
	2.00-2.49 (orta)	165	3.80	.819		
	2.50-2.99 (başarılı)	227	3.79	.731		
	3.00-4.00 (çok başarılı)	250	3.77	.752		
Başarma	0.00-1.99 (düşük)	58	4.06	.699	0.101	0.959
	2.00-2.49 (orta)	165	4.04	.833		
	2.50-2.99 (başarılı)	227	4.06	.794		
	3.00-4.00 (çok başarılı)	250	4.02	.876		
Evrensellik	0.00-1.99 (düşük)	58	4.28	.890	0.157	0.925
	2.00-2.49 (orta)	165	4.23	.840		
	2.50-2.99 (başarılı)	227	4.23	.901		
	3.00-4.00 (çok başarılı)	250	4.20	.935		
Olumlu Olma	0.00-1.99 (düşük)	58	3.58	.761	1.133	0.335
	2.00-2.49 (orta)	165	3.66	.759		
	2.50-2.99 (başarılı)	227	3.74	.808		
	3.00-4.00 (çok başarılı)	250	3.62	.810		

Tablo 3.11 BDÖ alt boyutları ile katılımcı öğrencilerin GNO'ları arasındaki farklılaşmayı göstermektedir. Sonuçlara göre, hiçbir alt boyut ile GNO'ları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Koca (2009) tarafından yapılan benzer

bir çalışmada, üniversite öğrencilerinin bireysel değerleri ile not ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

**Tablo 3.12: BDÖ Aylık Ortalama Harcamaya Göre ANOVA Sonuçları**

Alt boyut	Gelir	N	X	Std. Sapma	F	P
Sükunet	0-250 TL	163	3.64	.588	2.308	0.075
	251-500 TL	419	3.75	.605		
	501-750 TL	86	3.61	.531		
	751 TL ve üzeri	32	3.75	.607		
Bireysellik	0-250 TL	163	3.70	.767	2.542	0.055
	251-500 TL	419	3.86	.759		
	501-750 TL	86	3.69	.795		
	751 TL ve üzeri	32	3.78	.711		
Başarma	0-250 TL	163	3.96	.853	1.451	0.227
	251-500 TL	419	4.09	.817		
	501-750 TL	86	4.03	.738		
	751 TL ve üzeri	32	3.87	.963		
Evrensellik	0-250 TL	163	4.11	.981	2.215	0.085
	251-500 TL	419	4.29	.887		
	501-750 TL	86	4.21	.769		
	751 TL ve üzeri	32	4.01	.844		
Olumlu Olma	0-250 TL	163	3.65	.776	0.238	0.870
	251-500 TL	419	3.65	.803		
	501-750 TL	86	3.69	.775		
	751 TL ve üzeri	32	3.76	.842		

Tablo 3.12’de BDÖ alt boyutları ile katılımcı öğrencilerin aylık ortalama harcamaları arasındaki farklılaşmayı göstermektedir. Sonuçlara göre, hiçbir alt boyut ile aylık ortalama harcama arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

**Tablo 3.13: BDÖ Alanlara Göre ANOVA Sonuçları**

Alt boyut	Alan	N	X	Std. Sapma	F	p
Sükunet	Eğitim bilimleri	294	3.61	.565	6.686	<b>0.000</b>
	Tıp	38	3.52	.681		
	Mühendislik-Mimarlık	65	3.69	.612		
	İktisadi ve idari bilimler	125	3.90	.616		
	Fen bilimleri	86	3.84	.588		
	Sosyal bilimler	42	3.51	.444		
	Sağlık bilimleri	50	3.86	.544		
Bireysellik	Eğitim bilimleri	294	3.73	.748	4.230	<b>0.000</b>
	Tıp	38	3.78	.791		
	Mühendislik-Mimarlık	65	3.70	.780		
	İktisadi ve idari bilimler	125	3.88	.818		
	Fen bilimleri	86	4.05	.707		
	Sosyal bilimler	42	3.49	.634		
	Sağlık bilimleri	50	3.98	.686		
Başarma	Eğitim bilimleri	294	3.94	.848	5.465	<b>0.000</b>
	Tıp	38	4.03	.932		
	Mühendislik-Mimarlık	65	3.97	.857		
	İktisadi ve idari bilimler	125	4.17	.832		
	Fen bilimleri	86	4.27	.600		
	Sosyal bilimler	42	3.64	.841		
	Sağlık bilimleri	50	4.34	.618		
Evrensellik	Eğitim bilimleri	294	4.14	.898	6.114	<b>0.000</b>
	Tıp	38	4.22	1.063		
	Mühendislik-Mimarlık	65	4.07	.954		
	İktisadi ve idari bilimler	125	4.40	.891		
	Fen bilimleri	86	4.51	.600		
	Sosyal bilimler	42	3.69	.911		
	Sağlık bilimleri	50	4.41	.840		
Olumlu Olma	Eğitim bilimleri	294	3.61	.770	2.958	<b>0.007</b>
	Tıp	38	3.55	.828		
	Mühendislik-Mimarlık	65	3.68	.895		
	İktisadi ve idari bilimler	125	3.79	.790		
	Fen bilimleri	86	3.80	.816		
	Sosyal bilimler	42	3.32	.739		
	Sağlık bilimleri	50	3.80	.677		

Tablo 3.13’de BDÖ alt boyutları ile katılımcı öğrencilerin okudukları bölüm ile arasındaki farklılaşmayı göstermektedir. Buna göre bölüm ile; sükunet, bireysellik, evrensellik, başarma ve olumlu olma boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmektedir ( $p < 0.05$ ). Sükunet boyutunda en yüksek ortalama iktisadi ve idari bilimler, bireysellik ve evrensellik boyutlarında fen bilimleri,

başarma boyutunda sağlık bilimleri, olumlu olma boyutunda ise hem fen bilimleri hem de sağlık bilimleri alanları en yüksek ortalamalara sahiptir. Aynı alanda çalışma yapan Güney (1982) ise değerlerin mesleklere uygun olacak şekilde değiştiği bulgusuna ulaşmıştır.

**Tablo 3.14: BDÖ'nün Anne Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları**

Alt boyut	öğrenim durumu	N	X	Std. Sapma	F	P
Sükunet	İlköğretim	497	3.69			
	Lise	103	3.72	.587	.356	.009
	Üniversite	100	3.74			
Bireysellik	İlköğretim	497	3.79	.771		
	Lise	103	3.73	.717	1.132	.323
	Üniversite	100	3.89	.756		
Başarma	İlköğretim	497	4.07	.824		
	Lise	103	3.91	.819	1.779	.170
	Üniversite	100	3.99	.824		
Evrensellik	İlköğretim	497	4.25	.910		
	Lise	103	4.08	.855	1.608	.201
	Üniversite	100	4.23	.869		
Olumlu Olma	İlköğretim	497	3.66	.781		
	Lise	103	3.68	.810	.052	.949
	Üniversite	100	3.68	.048		

Tablo 3.14'de BDÖ'nün alt boyutları ile katılımcı öğrencilerin annelerinin eğitim durumları ile arasındaki farklılaşmayı göstermektedir. Buna göre, sadece sükunet alt boyutu ile anne eğitim durumu arasında ( $p=0.009<0.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bireysellik, başarma, evrensellik ve olumlu olma alt boyutları ile anne eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Sükunet, bireysellik ve olumlu olma boyutlarında en yüksek ortalama üniversite mezunları, olumlu olma boyutunda lise mezunları, başarma ve evrensellik boyutlarında ise ilköğretim mezunu anneler en yüksek ortalamaya sahiptir.

**Tablo 3.15: BDÖ'nün Baba Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları**

Alt boyut	öğrenim durumu	N	X	Std. Sapma	F	P
Sükunet	İlköğretim	364	3.72	.376		.687
	Lise	180	3.71			
	Üniversite	156	3.67			
Bireysellik	İlköğretim	364	3.80	.800		.450
	Lise	180	3.74			
	Üniversite	156	3.85			
Başarma	İlköğretim	364	4.11	2.751		.065
	Lise	180	3.96			
	Üniversite	156	3.96			
Evrensellik	İlköğretim	364	4.29	2.774		.063
	Lise	180	4.11			
	Üniversite	156	4.19			
Olumlu Olma	İlköğretim	364	3.71	1.884		.153
	Lise	180	3.57			
	Üniversite	156	3.65			

Tablo 3.15'de BDÖ'nün alt boyutları ile katılımcı öğrencilerin babalarının eğitim durumları ile arasındaki farklılaşmayı göstermektedir. Sonuçlara göre, hiçbir alt boyutun baba eğitim durumu ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bireysellik boyutunda en yüksek ortalama üniversite mezunları, sükunet, başarma, evrensellik ve olumlu olma boyutlarında ise ilköğretim mezunu babalar en yüksek ortalamaya sahiptir.

### 3.2.5. KDÖ ile Demografik Özellikler Arasındaki Farklılık

Araştırma Sorusu 2 çerçevesinde öğrencilerin, KDÖ alt boyutları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

*Hipotez 2<sub>a</sub>: Öğrencilerin KDÖ alt boyutları, öğrenim gördükleri üniversiteye göre farklılaşmaktadır.*

*Hipotez 2<sub>b</sub>: Öğrencilerin KDÖ alt boyutları, GNO'ya göre farklılaşmaktadır.*

*Hipotez 2<sub>c</sub>: Öğrencilerin KDÖ alt boyutları, aylık ortalama harcamaya göre farklılaşmaktadır.*



*Hipotez 2<sub>d</sub>: Öğrencilerin KDÖ alt boyutları, öğrenim gördükleri alanlara göre farklılaşmaktadır.*

*Hipotez 2<sub>e</sub>: Öğrencilerin KDÖ alt boyutları, annelerinin eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.*

*Hipotez 2<sub>f</sub>: Öğrencilerin KDÖ alt boyutları, babalarının eğitim durumuna göre farklılaşmaktadır.*

KDÖ'nün alt boyutları ile her bir demografik özelliğin arasındaki ilişkiyi belirlemek için ANOVA analizi uygulanmıştır. Kariyer değerleri bağımlı değişken, demografik özellikler ise bağımsız değişken olarak alınmış ve istatistiksel anlamlılık 0.05 sınırına göre değerlendirilmiştir.

**Tablo 3.16: KDÖ'nün Üniversiteye Göre ANOVA Sonuçları**

Alt boyut	Üniversite	N	X	Std. Sapma	F	P
Girişimcilik	Gazi Üniversitesi	100	<b>4.12</b>	.729	17.955	<b>0.000</b>
	Trakya Üniversitesi	100	3.98	.984		
	Bülent Ecevit Üniversitesi	100	4.11	.872		
	Düzce Üniversitesi	100	4.08	.947		
	Atatürk Üniversitesi	100	3.12	.782		
	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	100	4.02	.891		
	Yıldız Teknik Üniversitesi	100	3.79	.655		
	Toplam	700	3.89	.904		
Bağımsızlık	Gazi Üniversitesi	100	3.70	.850	17.105	<b>0.000</b>
	Trakya Üniversitesi	100	<b>3.89</b>	.930		
	Bülent Ecevit Üniversitesi	100	3.73	.938		
	Düzce Üniversitesi	100	<b>3.89</b>	.919		
	Atatürk Üniversitesi	100	2.86	.768		
	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	100	3.73	.935		
	Yıldız Teknik Üniversitesi	100	3.45	.762		
	Toplam	700	3.61	.933		
Yönetimsel	Gazi Üniversitesi	100	3.80	.867	9.870	<b>0.000</b>
	Trakya Üniversitesi	100	<b>3.94</b>	1.052		
	Bülent Ecevit Üniversitesi	100	3.76	1.026		
	Düzce Üniversitesi	100	3.94	.994		
	Atatürk Üniversitesi	100	3.12	.755		
	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	100	3.77	1.050		
	Yıldız Teknik Üniversitesi	100	3.90	.567		
	Toplam	700	3.75	.952		

**Tablo 3.16: (devamı)**

Alt boyut	Üniversite	N	X	Std. Sapma	F	P
Teknik/Fonksiyonel	Gazi Üniversitesi	100	<b>3.87</b>	.842	5.791	<b>0.000</b>
	Trakya Üniversitesi	100	3.57	1.112		
	Bülent Ecevit Üniversitesi	100	3.63	.945		
	Düzce Üniversitesi	100	3.73	.988		
	Atatürk Üniversitesi	100	3.32	.668		
	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	100	3.70	1.073		
	Yıldız Teknik Üniversitesi	100	3.25	.757		
	Toplam	700	3.58	.943		
Güvenlik/Istikrar	Gazi Üniversitesi	100	<b>4.43</b>	.642	5.402	<b>0.000</b>
	Trakya Üniversitesi	100	4.06	1.122		
	Bülent Ecevit Üniversitesi	100	3.95	1.056		
	Düzce Üniversitesi	100	3.98	1.056		
	Atatürk Üniversitesi	100	3.85	.524		
	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	100	3.82	1.208		
	Yıldız Teknik Üniversitesi	100	3.83	.578		
	Toplam	700	3.99	.941		
Özel Yaşam	Gazi Üniversitesi	100	4.34	.784	19.654	<b>0.000</b>
	Trakya Üniversitesi	100	4.39	.832		
	Bülent Ecevit Üniversitesi	100	<b>4.44</b>	.688		
	Düzce Üniversitesi	100	4.29	.910		
	Atatürk Üniversitesi	100	3.54	.720		
	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	100	4.41	.779		
	Yıldız Teknik Üniversitesi	100	3.87	.705		
	Toplam	700	4.18	.837		
Rekabetçilik	Gazi Üniversitesi	100	<b>3.80</b>	.923	3.436	<b>0.002</b>
	Trakya Üniversitesi	100	3.62	1.105		
	Bülent Ecevit Üniversitesi	100	3.55	1.169		
	Düzce Üniversitesi	100	3.47	1.182		
	Atatürk Üniversitesi	100	3.44	.697		
	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	100	3.40	1.098		
	Yıldız Teknik Üniversitesi	100	3.21	.682		
	Toplam	700	3.50	1.010		
Saygınlık	Gazi Üniversitesi	100	3.92	.914	9.406	<b>0.000</b>
	Trakya Üniversitesi	100	3.68	1.057		
	Bülent Ecevit Üniversitesi	100	3.80	.987		
	Düzce Üniversitesi	100	<b>4.06</b>	.766		
	Atatürk Üniversitesi	100	3.54	.657		
	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	100	3.73	1.006		
	Yıldız Teknik Üniversitesi	100	3.23	.660		
	Toplam	700	3.70	.909		

Tablo 3.16’da Kariyer değerlerinin alt boyutları ile katılımcı öğrencilerin eğitim gördükleri üniversite ile arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Buna göre, tüm alt boyutlar ile üniversite arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar vardır ( $p<0.05$ ). Girişimcilik, teknik/fonksiyonel, güvenlik/istikrar ve rekabetçilik boyutlarında en yüksek ortalamaya Gazi Üniversitesi, bağımsızlık ve yönetsel boyutlarında hem Trakya Üniversitesi hem de Düzce Üniversitesi, özel yaşam boyutunda Bülent Ecevit Üniversitesi, saygınlık boyutunda ise Düzce Üniversitesi en yüksek ortalamaya sahiptir.

**Tablo 3.17: KDÖ’nün GNO’ya Göre ANOVA Sonuçları**

Alt boyut	Not Ortalaması	N	X	Std. Sapma	F	P
Girişimcilik	0.00-1.99 (düşük)	58	3.92	.867	0.217	0.885
	2.00-2.49 (orta)	165	3.90	.914		
	2.50-2.99 (başarılı)	227	3.91	.840		
	3.00-4.00 (çok başarılı)	250	3.85	.964		
Bağımsızlık	0.00-1.99 (düşük)	58	3.50	1.038	0.393	0.758
	2.00-2.49 (orta)	165	3.65	.910		
	2.50-2.99 (başarılı)	227	3.60	.914		
	3.00-4.00 (çok başarılı)	250	3.61	.944		
Yönetsel	0.00-1.99 (düşük)	58	3.68	1.033	0.093	0.964
	2.00-2.49 (orta)	165	3.74	.962		
	2.50-2.99 (başarılı)	227	3.76	.967		
	3.00-4.00 (çok başarılı)	250	3.75	.916		
Teknik/Fonksiyonel	0.00-1.99 (düşük)	58	3.71	.903	1.043	0.373
	2.00-2.49 (orta)	165	3.50	.987		
	2.50-2.99 (başarılı)	227	3.55	.933		
	3.00-4.00 (çok başarılı)	250	3.62	.932		
Güvenlik/Istikrar	0.00-1.99 (düşük)	58	3.75	1.257	2.848	<b>0.037</b>
	2.00-2.49 (orta)	165	3.89	.954		
	2.50-2.99 (başarılı)	227	4.00	.891		
	3.00-4.00 (çok başarılı)	250	4.09	.879		
Özel Yaşam	0.00-1.99 (düşük)	58	4.20	.789	1.669	0.172
	2.00-2.49 (orta)	165	4.06	.909		
	2.50-2.99 (başarılı)	227	4.25	.773		
	3.00-4.00 (çok başarılı)	250	4.20	.852		
Rekabetçilik	0.00-1.99 (düşük)	58	3.31	.994	0.752	0.521
	2.00-2.49 (orta)	165	3.52	.989		
	2.50-2.99 (başarılı)	227	3.52	.988		
	3.00-4.00 (çok başarılı)	250	3.51	1.047		
Saygınlık	0.00-1.99 (düşük)	58	3.61	.950	1.176	0.318
	2.00-2.49 (orta)	165	3.63	.978		
	2.50-2.99 (başarılı)	227	3.70	.865		
	3.00-4.00 (çok başarılı)	250	3.78	.890		

Tablo 3.17’de KDÖ’nün alt boyutları ile katılımcı öğrencilerin GNO’ları arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Buna göre, GNO’nun güvenlik/istikrar boyutu ile ( $p<0.05$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır. GNO’nun girişimcilik, bağımsızlık, yönetsel, teknik/fonksiyonel, özel yaşam, rekabetçilik ve saygınlık boyutları ile arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Ancak Koca (2009) tarafından yapılan çalışmada, üniversite öğrencilerinin KDÖ’leri ile GNO’ları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Bu durum çalışmanın sadece bir üniversitede daha az sayıda öğrenciyle yapılmış olmasından kaynaklanıyor olabilir.

**Tablo 3.18: KDÖ’nün Aylık Ortalama Harcamaya Göre ANOVA Sonuçları**

Alt boyut	Gelir	N	X	Std. Sapma	F	P
Girişimcilik	0-250 TL	163	3.86	.940	1.707	0.164
	251-500 TL	419	3.89	.927		
	501-750 TL	86	4.01	.681		
	751 TL ve üzeri	32	3.59	.901		
Bağımsızlık	0-250 TL	163	3.47	.973	1.444	0.229
	251-500 TL	419	3.65	.937		
	501-750 TL	86	3.65	.885		
	751 TL ve üzeri	32	3.60	.769		
Yönetsel	0-250 TL	163	3.70	.985	0.464	0.707
	251-500 TL	419	3.75	.947		
	501-750 TL	86	3.83	.909		
	751 TL ve üzeri	32	3.64	.969		
Teknik/Fonksiyonel	0-250 TL	163	3.42	.938	2.293	0.077
	251-500 TL	419	3.61	.981		
	501-750 TL	86	3.71	.761		
	751 TL ve üzeri	32	3.54	.836		
Güvenlik/Istikrar	0-250 TL	163	3.97	.920	0.131	0.942
	251-500 TL	419	3.99	.965		
	501-750 TL	86	3.95	.965		
	751 TL ve üzeri	32	4.06	.644		
Özel Yaşam	0-250 TL	163	4.09	.865	0.820	0.483
	251-500 TL	419	4.21	.856		
	501-750 TL	86	4.20	.721		
	751 TL ve üzeri	32	4.20	.739		
Rekabetçilik	0-250 TL	163	3.49	.954	1.405	0.240
	251-500 TL	419	3.54	1.056		
	501-750 TL	86	3.41	.858		
	751 TL ve üzeri	32	3.20	1.030		
Saygınlık	0-250 TL	163	3.54	.905	2.384	0.068
	251-500 TL	419	3.75	.913		
	501-750 TL	86	3.76	.909		
	751 TL ve üzeri	32	3.79	.801		

Tablo 3.18’de KDÖ’nün alt boyutları ile katılımcı öğrencilerin aylık ortalama harcamaları ile arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Sonuçlara göre, KDÖ’nün hiçbir alt boyutu ile aylık ortalama harcama arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

**Tablo 3.19: KDÖ’nün Alana Göre ANOVA Sonuçları**

Alt boyut	Alan	N	X	Std. Sapma	F	P
Girişimcilik	Eğitim bilimleri	294	3.79	.935	3.961	<b>0.001</b>
	Tıp	38	<b>4.23</b>	.644		
	Mühendislik-Mimarlık	65	3.87	.947		
	İktisadi ve idari bilimler	125	3.97	.931		
	Fen bilimleri	86	4.09	.791		
	Sosyal bilimler	42	3.48	.886		
	Sağlık bilimleri	50	3.99	.785		
Bağımsızlık	Eğitim bilimleri	294	3.48	.961	4.153	<b>0.000</b>
	Tıp	38	3.80	.702		
	Mühendislik-Mimarlık	65	3.50	.964		
	İktisadi ve idari bilimler	125	3.84	.920		
	Fen bilimleri	86	3.56	.993		
	Sosyal bilimler	42	3.44	.805		
	Sağlık bilimleri	50	<b>3.96</b>	.705		
Yönetimsel	Eğitim bilimleri	294	3.63	.956	2.959	<b>0.007</b>
	Tıp	38	3.86	.802		
	Mühendislik-Mimarlık	65	3.55	1.209		
	İktisadi ve idari bilimler	125	<b>4.00</b>	.944		
	Fen bilimleri	86	3.79	.886		
	Sosyal bilimler	42	3.83	.729		
	Sağlık bilimleri	50	3.85	.822		
Teknik/Fonksiyonel	Eğitim bilimleri	294	3.50	.952	2.609	<b>0.017</b>
	Tıp	38	3.71	.843		
	Mühendislik-Mimarlık	65	3.78	.874		
	İktisadi ve idari bilimler	125	3.57	.936		
	Fen bilimleri	86	3.64	.945		
	Sosyal bilimler	42	3.28	.969		
	Sağlık bilimleri	50	<b>3.88</b>	.950		
Güvenlik/İstikrar	Eğitim bilimleri	294	3.90	.905	2.957	<b>0.007</b>
	Tıp	38	3.64	.829		
	Mühendislik-Mimarlık	65	3.96	.932		
	İktisadi ve idari bilimler	125	<b>4.22</b>	1.076		
	Fen bilimleri	86	4.08	.997		
	Sosyal bilimler	42	3.88	.747		
	Sağlık bilimleri	50	4.13	.800		

**Tablo 3.19: (devamı)**

Alt boyut	Alan	N	X	Std. Sapma	F	P
Özel Yaşam	Eğitim bilimleri	294	4.06	.865	3.323	<b>0.003</b>
	Tıp	38	4.34	.582		
	Mühendislik-Mimarlık	65	4.04	1.041		
	İktisadi ve idari bilimler	125	4.28	.868		
	Fen bilimleri	86	4.36	.657		
	Sosyal bilimler	42	4.13	.707		
	Sağlık bilimleri	50	<b>4.43</b>	.714		
Rekabetçilik	Eğitim bilimleri	294	3.35	1.032	2.795	<b>0.011</b>
	Tıp	38	3.51	.850		
	Mühendislik-Mimarlık	65	3.53	.973		
	İktisadi ve idari bilimler	125	<b>3.76</b>	1.030		
	Fen bilimleri	86	3.54	1.112		
	Sosyal bilimler	42	3.39	.745		
	Sağlık bilimleri	50	3.66	.877		
Saygınlık	Eğitim bilimleri	294	3.53	.913	3.730	<b>0.001</b>
	Tıp	38	3.82	.807		
	Mühendislik-Mimarlık	65	3.93	.788		
	İktisadi ve idari bilimler	125	3.82	.988		
	Fen bilimleri	86	3.74	.950		
	Sosyal bilimler	42	3.79	.749		
	Sağlık bilimleri	50	<b>3.94</b>	.786		

Tablo 3.20’de KDÖ’nün alt boyutları ile katılımcı öğrencilerin bölümleri arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Buna göre, bölümün girişimcilik, bağımsızlık, yönetimsel, teknik/fonksiyonel, güvenlik/istikrar, özel yaşam, rekabetçilik ve saygınlık boyutları ile arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ( $p<0.05$ ). Sağlık bilimleri saygınlık, özel yaşam, teknik/fonksiyonel, bağımsızlık alt boyutlarında en yüksek ortalamaya sahiptir. İktisadi ve idari bilimler güvenlik/istikrar, yönetimsel ve rekabetçilik alt boyutlarında, tıp fakültesi ise girişimcilik alt boyutunda en yüksek ortalamaya sahiptir.

**Tablo 3.20: KDÖ'nün Anne Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları**

Alt boyut	öğrenim durumu	N	X	Std. Sapma	F	P
Girişimcilik	İlköğretim	497	3.90	.925	.692	.501
	Lise	103	3.79	.853		
	Üniversite	100	<b>3.93</b>	.849		
Bağımsızlık	İlköğretim	497	3.62	.916	.542	.582
	Lise	103	3.52	.993		
	Üniversite	100	<b>3.64</b>	.993		
Yönetimsel	İlköğretim	497	<b>3.78</b>	.970	.950	.387
	Lise	103	3.69	.869		
	Üniversite	100	3.65	.939		
Teknik / Fonksiyonel	İlköğretim	497	3.57	.976	.716	.489
	Lise	103	3.52	.818		
	Üniversite	100	<b>3.68</b>	.897		
Güvenlik / İstikrar	İlköğretim	497	<b>4.01</b>	.956	.643	.526
	Lise	103	3.94	.786		
	Üniversite	100	3.91	1.012		
Özel Yaşam	İlköğretim	497	<b>4.20</b>	.841	.841	.624
	Lise	103	4.15	.789		
	Üniversite	100	4.11	.872		

Tablo 3.20'de KDÖ'nün alt boyutları ile katılımcı öğrencilerin annelerinin eğitim durumları arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Sonuçlara göre, hiçbir alt boyut ile anne eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Üniversite mezunu anneler girişimcilik, bağımsızlık ve teknik/fonksiyonel alt boyutlarında en yüksek ortalamaya sahipken ilköğretim mezunları ise yönetimsel, güvenlik/istikrar ve özel yaşam alt boyutlarında en yüksek ortalamaya sahiptir.

**Tablo 3.21: KDÖ'nün Baba Eğitim Durumlarına Göre ANOVA Sonuçları**

Alt boyut	Öğrenim Durumu	N	X	Std. Sapma	F	P
Girişimcilik	İlköğretim	364	<b>3.96</b>	.949	3.074	<b>.047</b>
	Lise	180	3.76	.911		
	Üniversite	156	3.86	.764		
Bağımsızlık	İlköğretim	364	<b>3.66</b>	.960	1.478	.229
	Lise	180	3.55	.915		
	Üniversite	156	3.54	.887		
Yönetimsel	İlköğretim	364	<b>3.86</b>	.962	5.464	<b>.004</b>
	Lise	180	3.61	.957		
	Üniversite	156	3.64	.894		
Teknik / Fonksiyonel	İlköğretim	364	<b>3.60</b>	.969	.703	.496
	Lise	180	3.51	.925		
	Üniversite	156	<b>3.60</b>	.904		
Güvenlik / İstikrar	İlköğretim	364	<b>4.08</b>	.946	5.350	<b>.005</b>
	Lise	180	3.98	.915		
	Üniversite	156	3.78	.933		
Özel Yaşam	İlköğretim	364	<b>4.24</b>	.828	2.209	.111
	Lise	180	4.08	.927		
	Üniversite	156	4.17	.737		
Rekabetçilik	İlköğretim	364	<b>3.55</b>	1.063	1.479	.229
	Lise	180	3.50	.964		
	Üniversite	156	3.38	.927		
Saygınlık	İlköğretim	364	<b>3.78</b>	.911	3.982	<b>.019</b>
	Lise	180	3.70	.872		
	Üniversite	156	3.53	.928		

Tablo 3.21'de KDÖ'nün alt boyutları ile katılımcı öğrencilerin babalarının eğitim durumları arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Buna göre girişimcilik, yönetimsel, güvenlik/istikrar, saygınlık boyutları ile baba eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ( $p < 0.05$ ). Diğer boyutlar ile baba eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. İlköğretim mezunu babalar tüm kariyer alt boyutlarında en yüksek ortalamaya sahipken sadece teknik/fonksiyonel alt boyutunda hem ilköğretim hem de üniversite mezunu babalar en yüksek ortalamaya sahiptir.



### 3.2.6. Kariyer Değerlerinin Alt Boyutları ile Bireysel Değerlerin Alt Boyutları Korelasyon Analizi

**Tablo 3.22: Kariyer Değerlerinin Alt Boyutları ile Bireysel Değerlerin Alt Boyutları Korelasyon Tablosu**

		Korelasyon												
		Girisimcilik	Bagimsizlik	Yonetimsel	Teknik/ Fonksiyonel	Guvenlik/ Istikrar	Ozel Yasam	Rekabetcilik	Sayginlik	Sukunet	Bireysellik	Basarma	Evrensellik	Olumlu Olma
Girisimcilik	Pearson Korelasyonu Sig (2-tailed)	1 .000												
Bagimsizlik	Pearson Korelasyonu Sig (2-tailed)	.341** .000	1											
Yonetimsel	Pearson Korelasyonu Sig (2-tailed)	.312** .000	.469** .000	1										
Teknik/ Fonksiyonel	Pearson Korelasyonu Sig (2-tailed)	.235** .000	.214** .000	.210** .000	1									
Guvenlik/ Istikrar	Pearson Korelasyonu Sig (2-tailed)	.158** .000	.267** .000	.238** .000	.218** .000	1								
Ozel Yasam	Pearson Korelasyonu Sig (2-tailed)	.404** .000	.293** .000	.305** .000	.284** .000	.237** .000	1							
Rekabetcilik	Pearson Korelasyonu Sig (2-tailed)	.248** .000	.256** .000	.409** .000	.292** .000	.232** .000	.214** .000	1						
Sayginlik	Pearson Korelasyonu Sig (2-tailed)	.221** .000	.262** .000	.286** .000	.297** .000	.341** .000	.216** .000	.337** .000	1					
Sukunet	Pearson Korelasyonu Sig (2-tailed)	.246** .000	.237** .000	.270** .000	.200** .000	.233** .000	.277** .000	.321** .000	.312** .000	1				
Bireysellik	Pearson Korelasyonu Sig (2-tailed)	.311** .000	.268** .000	.268** .000	.185** .000	.230** .000	.315** .000	.198** .000	.198** .000	.542** .000	1			
Basarma	Pearson Korelasyonu Sig (2-tailed)	.385** .000	.339** .000	.237** .000	.252** .000	.220** .000	.482** .000	.184** .000	.300** .000	.426** .000	.421** .000	1		
Evrensellik	Pearson Korelasyonu Sig (2-tailed)	.350** .000	.317** .000	.218** .000	.220** .000	.181** .000	.489** .000	.157** .000	.239** .000	.348** .000	.412** .000	.746** .000	1	
Olumlu Olma	Pearson Korelasyonu Sig (2-tailed)	.200** .000	.177** .000	.180** .000	.152** .000	.203** .000	.232** .000	.250** .000	.214** .000	.397** .000	.393** .000	.407** .000	.332** .000	1

\*\*Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 3.22 yorumlandığında, BDÖ'nün alt boyutları ile KDÖ'nün alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Analiz sonucu Sig. değerleri 0 olarak bulunmuştur ( $p < 0.05$ ). Bu ilişkiler, pozitif yönlü zayıf doğrusal ilişkilerdir (korelasyon katsayısı değerleri 0.152 ve 0.469 arasında değişmektedir).

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere, BDÖ'nün alt boyutları ile KDÖ'nün alt boyutlarının her biri arasında zayıf yönlü pozitif doğrusal bir ilişki bulunmaktadır.

### 3.2.7. KDÖ'nün Alt Boyutları ile BDÖ Alt Boyutları Regresyon Analizi

Değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisini araştırmak için regresyon analizinden yararlanır. Değişkenler arasındaki neden sonuç ilişkisinin matematiksel fonksiyonla ifade edilmesi regresyon analizinin konusudur. Bu matematiksel fonksiyon regresyon denklemdir. Mevcut çalışmada bireysel değerler ve kariyer değerleri arasındaki ilişkinin seviyesini tespit etmek için regresyon analizinden faydalanılmıştır.

**Tablo 3.23: BDÖ Alt Boyutlarının KDÖ'nün Girişimcilik Boyutu Üzerine Etkisi Regresyon Tablosu**

Model Özeti				
Model	R	R <sup>2</sup> (Belirlilik Katsayısı)	Düzeltilmiş Belirlilik Katsayısı	Tahminin Std. Hatası
1	.424 <sup>a</sup>	.180	.174	.82174

a. Tahminleyiciler: (Sabit), Olumlu Olma, Evrensellik, Sükunet, Bireysellik, Başarma

Tablo 3.23'de R<sup>2</sup> (Belirlilik Katsayısı) değeri 0.180 dir. Bu sonuca göre, bağımlı değişkendeki %18'lik değişim modeldeki bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Geriye kalan kısım ise modele dahil edilmeyen değişkenler yardımıyla açıklanır.

**Tablo 3.24: BDÖ Alt Boyutları Puanları ve KDÖ'nün Girişimcilik Boyutu Puanlarına ait çoklu regresyon analizi Sonuçları**

	<b>B</b>	<b>SH</b>	<b>β</b>
<b>Sabit</b>	1.570	.223	
<b>Sükunet</b>	.041	.065	.027
<b>Bireysellik</b>	.186	.051	.157
<b>Başarma</b>	.251	.060	.229
<b>Evrensellik</b>	.106	.053	.105
<b>Olumlu olma</b>	.000	.045	.000

Tablo 3.24'den anlaşılacağı gibi, sabit terim 1.570 olarak bulunmuştur. Bunun anlamı bireysellik, başarıma ve evrensellik değerleri 0 olsa bile, girişimcilik değeri 1.570 çıkmaktadır. Bireyselliğe ait parametre değeri 0.186'dır. Bireysellikteki bir birimlik artış girişimciliği 0,186 birim arttırmaktadır. Aynı şekilde başarımaya ait parametre değeri 0.251'dir. Başarımadaki bir birimlik artış girişimciliği 0.251 birim arttırmaktadır. Evrensellik'in parametre değeri 0.106 olduğu için buradaki bir birimlik artış girişimciliği 0.106 birim arttırmaktadır.

Tabloda standart regresyon katsayısı, bağımsız değişkenlerin önem sırasını göstermektedir. En yüksek Beta değerine sahip olan değişken görece olarak en önemli bağımsız değişkendir. Başarıma (0.229 değeri ile) en önemli bağımsız değişkendir.

Girişimcilik üzerinde; bireysel değerlerin alt boyutlarından bireysellik boyutunun pozitif yönde ve istatistiksel anlamlı etkisi ( $\beta=.157$ ,  $\text{sig}=.000<0.05$ ), başarıma boyutunun pozitif yönde ve istatistiksel anlamlı etkisi ( $\beta=.229$ ,  $\text{sig}=.000<0.05$ ) ve evrensellik boyutunun pozitif yönde ve istatistiksel anlamlı etkisi ( $\beta=.105$ ,  $\text{sig}=.045<0.05$ ) bulunmaktadır.

**Tablo 3.25: BDÖ Alt Boyutlarının KDÖ'nün Bağımsızlık Boyutu Üzerine Etkisi Regresyon Tablosu**

Model Özeti				
Model	R	R <sup>2</sup> (Belirlilik Katsayısı)	Düzeltilmiş Belirlilik Katsayısı	Tahminin Std. Hatası
1	.377 <sup>a</sup>	.142	.136	.86824

a. Tahminleyiciler: (Sabit), Olumlu Olma, Evrensellik, Sükunet, Bireysellik, Başarma

Tablo 3.25'de R<sup>2</sup> (Belirlilik Katsayısı) değeri 0.142 dir. Bu sonuca göre, bağımlı değişkendeki %14'lük değişim modeldeki bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Geriye kalan kısım ise hata terimi vasıtasıyla modele dahil edilmeyen değişkenler yardımıyla açıklanır.

**Tablo 3.26: BDÖ Alt Boyutları ve KDÖ'nün Bağımsızlık Boyutuna ait çoklu regresyon analizi Sonuçları**

	B	SH	B
<b>Sabit</b>	1.413	.235	
<b>Sükunet</b>	.094	.069	.060
<b>Bireysellik</b>	.138	.054	.113
<b>Başarma</b>	.205	.063	.181
<b>Evrensellik</b>	.121	.056	.116
<b>Olumlu olma</b>	-.004	.048	-.003

Tablo 3.26'den anlaşılacağı gibi sabit terim 1.413 olarak bulunmuştur. Bunun anlamı bireysellik, başarı ve evrensellik değerleri 0 olsa bile, bağımsızlık değeri 1.413 çıkmaktadır. Bireyselliğe ait parametre değeri 0.138'dir. Bireysellikteki bir birimlik artış bağımsızlığı 0.138 birim arttırmaktadır. Aynı şekilde başarmaya ait parametre değeri 0.205'tir. Başarmadaki bir birimlik artış bağımsızlığı 0.205 birim arttırmaktadır. Evrensellik'in parametre değeri 0.121 olduğu için burdaki bir birimlik artış bağımsızlığı 0.121 birim arttırmaktadır.

Tabloda standart regresyon katsayısı, bağımsız değişkenlerin önem sırasını göstermektedir. En yüksek Beta değerine sahip olan değişken görece olarak en önemli bağımsız değişkendir. Başarma (0.181 değeri ile) en önemli bağımsız değişkendir.

Bağımsızlık boyutu üzerinde; BDÖ'nün alt boyutlarından bireysellik boyutunun pozitif yönlü ve istatistiksel anlamlı etkisi ( $\beta=.113$ ,  $\text{sig}=.011<0.05$ ),

başarma boyutunun pozitif yönlü ve istatistiksel anlamlı etkisi ( $\beta=.181$ ,  $\text{sig}=.001 < 0.05$ ) ve evrensellik boyutunun pozitif ve istatistiksel anlamlı etkisi ( $\beta=.116$ ,  $\text{sig}=.031 < 0.05$ ) bulunmaktadır.

**Tablo 3.27: BDÖ Alt Boyutlarının KDÖ'nün Yönetimsel Boyutu Üzerine Etkisi Regresyon Tablosu**

Model Özeti				
Model	R	R <sup>2</sup> (Belirlilik Katsayısı)	Düzeltilmiş Belirlilik Katsayısı	Tahminin Std. Hatası
1	.326 <sup>a</sup>	.106	.100	.90356

a. Tahminleyiciler: (Sabit), Olumlu Olma, Evrensellik, Sükunet, Bireysellik, Başarma

Tablo 3.27'de R<sup>2</sup> (Belirlilik Katsayısı) değeri 0.106 dır. Bu sonuca göre, bağımlı değişkendeki %10.6'lık değişim modeldeki bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Geriye kalan kısım ise modele dahil edilmeyen değişkenler yardımıyla açıklanır.

**Tablo 3.28: BDÖ Alt Boyutlarının ve KDÖ'nün Yönetimsel Boyutu Puanlarına ait çoklu regresyon analizi Sonuçları**

	B	SH	β
Sabit	1.612	.245	
Sükunet	.224	.072	.140
Bireysellik	.162	.057	.130
Başarma	.084	.066	.073
Evrensellik	.056	.058	.053
Olumlu olma	.032	.050	.026

Tablo 3.28'den anlaşılacağı gibi sabit terim 1.612 olarak bulunmuştur. Bunun anlamı sükunet ve bireysellik değerleri 0 olsa bile, yönetimsel değeri 1.612 çıkmaktadır. Sükunete ait parametre değeri 0.224'tür. Sükunetteki bir birimlik artış yönetimseli 0.224 birim arttırmaktadır. Aynı şekilde bireyselliğe ait parametre değeri 0.162'dir. Bireysellikteki bir birimlik artış girişimciliği 0.162 birim arttırmaktadır.

Tabloda, bağımsız standart regresyon katsayısı, değişkenlerin önem sırasını göstermektedir. En yüksek Beta değerine sahip olan değişken görece olarak en önemli bağımsız değişkendir. Sükunet (0.140 değeri ile) en önemli bağımsız değişkendir.

Yönetimsel boyutu üzerinde; bireysel değerlerin alt boyutlarından sükunet boyutunun pozitif yönlü ve istatistiksel anlamlı etkisi ( $\beta=.140$ ,  $\text{sig}=.002<0.05$ ) ve bireysellik boyutunun pozitif yönlü ve istatistiksel anlamlı etkisi ( $\beta=.130$ ,  $\text{sig}=.004<0.05$ ) bulunmaktadır.

**Tablo 3.29: BDÖ Alt Boyutlarının KDÖ'nün Teknik/Fonksiyonel Boyutu Üzerine Etkisi Regresyon Tablosu**

Model Özeti				
Model	R	R <sup>2</sup> (Belirlilik Katsayısı)	Düzeltilmiş Belirlilik Katsayısı	Tahminin Std. Hatası
1	.279 <sup>a</sup>	.078	.071	.90965

a. Tahminleyiciler: (Sabit), Olumlu Olma, Evrensellik, Sükunet, Bireysellik, Başarma

Tablo 3.29'da R<sup>2</sup> (Belirlilik Katsayısı) değeri 0.078 dir. Bu sonuca göre, bağımlı değişkendeki %7.8'lik değişim modeldeki bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Geriye kalan kısım ise modele dahil edilmeyen değişkenler yardımıyla açıklanır.

**Tablo 3.30: BDÖ Alt Boyutları Puanları ve KDÖ'nün Teknik/Fonksiyonel Boyutu Puanlarına ait çoklu regresyon analizi Sonuçları**

	B	SH	B
<b>Sabit</b>	1.849	.247	
<b>Sükunet</b>	.135	.072	.085
<b>Bireysellik</b>	.056	.057	.045
<b>Başarma</b>	.168	.066	.147
<b>Evrensellik</b>	.057	.058	.054
<b>Olumlu olma</b>	.027	.050	.023

Tablo 3.30'dan anlaşılacağı gibi sabit terim 1.849 olarak bulunmuştur. Bunun anlamı başarıya değeri 0 olsa bile, teknik/fonksiyonel değeri 1.849 çıkmaktadır. Başarmaya ait parametre değeri 0.168'dir. Başarmadaki bir birimlik artış teknik/fonksiyoneli 0.168 birim arttırmaktadır.

Teknik/Fonksiyonel boyut üzerinde; bireysel değerlerin alt boyutlarından başarıya boyutunun pozitif yönlü ve istatistiksel anlamlı etkisi ( $\beta=.147$ ,  $\text{sig}=.011<0.05$ ) bulunmaktadır.

**Tablo 3.31: BDÖ Alt Boyutlarının KDÖ'nün Güvenlik/İstikrar Boyutu Üzerine Etkisi Regresyon Tablosu**

Model Özeti				
Model	R	R <sup>2</sup> (Belirlilik Katsayısı)	Düzeltilmiş Belirlilik Katsayısı	Tahminin Std. Hatası
1	.293 <sup>a</sup>	.086	.079	.90313

a. Tahminleyiciler: (Sabit), Olumlu Olma, Evrensellik, Sükunet, Bireysellik, Başarma

Tablo 3.31'de R<sup>2</sup> (Belirlilik Katsayısı) değeri 0.086'dir. Bu sonuca göre, bağımlı değişkendeki %8.6'lık değişim modeldeki bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Geriye kalan kısım ise modele dahil edilmeyen değişkenler yardımıyla açıklanır.

**Tablo 3.32: BDÖ Alt Boyutları Puanları ve KDÖ'nün Güvenlik / İstikrar Boyutu Puanlarına ait çoklu regresyon analizi Sonuçları**

	B	SH	B
Sabit	2.094	.245	
Sükunet	.163	.072	.103
Bireysellik	.123	.057	.100
Başarma	.113	.066	.099
Evrensellik	.003	.058	.003
Olumlu olma	.097	.050	.082

Tablo 3.32'den anlaşılacağı gibi sabit terim 2.094 olarak bulunmuştur. Bunun anlamı sükunet ve bireysellik değerleri 0 olsa bile, güvenlik/istikrar değeri 2.094 çıkmaktadır. Sükunete ait parametre değeri 0.163'tür. Sükunetteki bir birimlik artış güvenlik/istikrarı 0.163 birim arttırmaktadır. Aynı şekilde bireyselliğe ait parametre değeri 0.123'tür. Bireysellikteki bir birimlik artış güvenlik/istikrarı 0.123 birim arttırmaktadır.

Tabloda standart regresyon katsayısı, bağımsız değişkenlerin önem sırasını göstermektedir. En yüksek Beta değerine sahip olan değişken görece olarak en önemli bağımsız değişkendir. Sükunet (0.103 değeri ile) en önemli bağımsız değişkendir.

Güvenlik/İstikrar boyutu üzerinde; bireysel değerlerin alt boyutlarından sükunet boyutunun pozitif yönlü ve istatistiksel anlamlı etkisi ( $\beta=.103$ ,  $\text{sig}=.024 < 0.05$ ) ve bireysellik boyutunun pozitif yönlü ve istatistiksel anlamlı etkisi ( $\beta=.100$ ,  $\text{sig}=.030 < 0.05$ ) bulunmaktadır.

**Tablo 3.33: BDÖ Alt Boyutlarının KDÖ'nün Özel Yaşam Boyutu Üzerine Etkisi Regresyon Tablosu**

Model Özeti				
Model	R	R <sup>2</sup> (Belirlilik Katsayısı)	Düzeltilmiş Belirlilik Katsayısı	Tahminin Std. Hatası
1	.529 <sup>a</sup>	.280	.275	.71361

a. Tahminleyiciler: (Sabit), Olumlu Olma, Evrensellik, Sükunet, Bireysellik, Başarma

Tablo 3.33'de R<sup>2</sup> (Belirlilik Katsayısı) değeri 0.280 dir. Bu sonuca göre, bağımlı değişkendeki %28'lik değişim modeldeki bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Geriye kalan kısım ise dahil edilmeyen değişkenler yardımıyla açıklanır.

**Tablo 3.34: BDÖ Alt Boyutları Puanları ve KDÖ'nün Özel Yaşam Boyutu Puanlarına ait çoklu regresyon analizi Sonuçları**

	B	SH	B
<b>Sabit</b>	1.617	.193	
<b>Sükunet</b>	.056	.057	.040
<b>Bireysellik</b>	.095	.045	.086
<b>Başarma</b>	.231	.052	.228
<b>Evrensellik</b>	.252	.046	.270
<b>Olumlu olma</b>	9.776	.039	.000

Tablo 3.34'den anlaşılacağı gibi sabit terim 1.617 olarak bulunmuştur. Bunun anlamı bireysellik, başarı ve evrensellik değerleri 0 olsa bile, özel yaşam değeri 1.617 çıkmaktadır. Bireyselliğe ait parametre değeri 0.095'tir. Bireysellikteki bir birimlik artış özel yaşamı 0.095 birim arttırmaktadır. Aynı şekilde başarmaya ait parametre değeri 0.231'tir. Başarmadaki bir birimlik artış özel yaşamı 0.231 birim arttırmaktadır. Evrensellik'in parametre değeri 0.252 olduğu için burdaki bir birimlik artış özel yaşamı 0.252 birim arttırmaktadır.



Tabloda standart regresyon katsayısı, bağımsız değişkenlerin önem sırasını göstermektedir. En yüksek Beta değerine sahip olan değişken görece olarak en önemli bağımsız değişkendir. Evrensellik (0.270 değeri ile) en önemli bağımsız değişkendir.

Özel yaşam boyutu üzerinde; bireysel değerlerin alt boyutlarından bireysellik boyutunun pozitif yönlü ve istatistiksel anlamlı etkisi ( $\beta=.086$ ,  $\text{sig}=.035<0.05$ ), başarıma boyutunun pozitif yönlü ve istatistiksel anlamlı etkisi ( $\beta=.228$ ,  $\text{sig}=.000<0.05$ ) ve evrensellik boyutunun pozitif yönlü ve istatistiksel anlamlı etkisi ( $\beta=.270$ ,  $\text{sig}=.000<0.05$ ) bulunmaktadır.

**Tablo 3.35: BDÖ Alt Boyutlarının KDÖ'nün Rekabetçilik Boyutu Üzerine Etkisi Regresyon Tablosu**

Model Özeti				
Model	R	R <sup>2</sup> (Belirlilik Katsayısı)	Düzeltilmiş Belirlilik Katsayısı	Tahminin Std. Hatası
1	.348 <sup>a</sup>	.121	.115	.95079

a. Tahminleyiciler: (Sabit), Olumlu Olma, Evrensellik, Sükunet, Bireysellik, Başarma

Tablo 3.35'de R<sup>2</sup> (Belirlilik Katsayısı) değeri 0.121 dir. Bu sonuca göre, bağımlı değişkendeki %12'lik değişim modeldeki bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Geriye kalan kısım ise modele dahil edilmeyen değişkenler yardımıyla açıklanır.

**Tablo 3.36: BDÖ Alt Boyutları Puanları ve KDÖ'nün Rekabetçilik Boyutu Puanlarına ait çoklu regresyon analizi Sonuçları**

	B	SH	B
<b>Sabit</b>	1.127	.258	
<b>Sükunet</b>	.441	.076	.260
<b>Bireysellik</b>	-.010	.060	-.008
<b>Başarma</b>	.006	.069	.005
<b>Evrensellik</b>	.022	.061	.020
<b>Olumlu olma</b>	.180	.052	.141

Tablo 3.36'dan anlaşılacağı gibi sabit terim 1.127 olarak bulunmuştur. Bunun anlamı sükunet ve olumlu olma değerleri 0 olsa bile, rekabetçilik değeri 1.127 çıkmaktadır. Sükunete ait parametre değeri 0.441'dir. Sükunetteki bir birimlik artış rekabetçiliği 0.441

birim arttırmaktadır. Aynı şekilde olumlu olmaya ait parametre değeri 0.180'dir. Olumlu olmadaki bir birimlik artış rekabetçiliği 0.180 birim arttırmaktadır.

Tabloda standart regresyon katsayısı, bağımsız değişkenlerin önem sırasını göstermektedir. En yüksek Beta değerine sahip olan değişken görece olarak en önemli bağımsız değişkendir. Sükunet (0.260 değeri ile) en önemli bağımsız değişkendir.

Rekabetçilik boyutu üzerinde; bireysel değerlerin alt boyutlarından sükunet boyutunun pozitif yönlü ve istatistiksel anlamlı etkisi ( $\beta=.260$ ,  $\text{sig}=.000<0.05$ ) ve olumlu olma boyutunun pozitif yönlü ve istatistiksel anlamlı etkisi ( $\beta=.141$ ,  $\text{sig}=.001<0.05$ ) bulunmaktadır.

**Tablo 3.37: BDÖ Alt Boyutlarının KDÖ'nün Saygınlık Boyutu Üzerine Etkisi Regresyon Tablosu**

Model Özeti				
Model	R	R <sup>2</sup> (Belirlilik Katsayısı)	Düzeltilmiş Belirlilik Katsayısı	Tahminin Std. Hatası
1	.367 <sup>a</sup>	.134	.128	.84911

a. Tahminleyiciler: (Sabit), Olumlu Olma, Evrensellik, Sükunet, Bireysellik, Başarma

Tablo 3.37'de R<sup>2</sup> (Belirlilik Katsayısı) değeri 0.134'tür. Bu sonuca göre, bağımlı değişkendeki %13'lük değişim modeldeki bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Geriye kalan kısım ise modele dahil edilmeyen değişkenler yardımıyla açıklanır.

**Tablo 3.38: BDÖ Alt Boyutları Puanları ve KDÖ'nün Saygınlık Boyutu Puanlarına ait çoklu regresyon analizi Sonuçları**

	B	SH	B
Sabit	1.455	.230	
Sükunet	.337	.068	.220
Bireysellik	-.034	.053	-.028
Başarma	.197	.062	.179
Evrensellik	.022	.054	.021
Olumlu olma	.066	.047	.058

Tablo 3.38'den anlaşılacağı gibi sabit terim 1.455 olarak bulunmuştur. Bunun anlamı sükunet ve başarıma değerleri 0 olsa bile, saygınlık değeri 1.455 çıkmaktadır. Sükunete ait parametre değeri 0.337'dir. Sükunetteki bir birimlik artış saygınlığı 0.337 birim arttırmaktadır. Aynı şekilde başarımaya ait parametre değeri 0.197'dir. Olumlu Başarımadaki bir birimlik artış saygınlığı 0.197 birim arttırmaktadır.

Tabloda standart regresyon katsayısı, bağımsız değişkenlerin önem sırasını göstermektedir. En yüksek Beta değerine sahip olan değişken görece olarak en önemli bağımsız değişkendir. Sükunet (0.220 değeri ile) en önemli bağımsız değişkendir.

Saygınlık boyutu üzerinde; bireysel değerlerin alt boyutlarından sükunet boyutunun pozitif yönlü ve istatistiksel anlamlı etkisi ( $\beta=.220$ ,  $\text{sig}=.000 < 0.05$ ) ve başarıma boyutunun pozitif yönlü ve istatistiksel anlamlı etkisi ( $\beta=.179$ ,  $\text{sig}=.001 < 0.05$ ) bulunmaktadır.

## SONUÇ

Bireyin kariyerine yön verme aşaması bireysel kariyer planlamasında ilk aşamadır. Bir bireyin hayatındaki en önemli seçimlerden biri de kariyer seçimidir. Her ne kadar ideal olan, kişilerin yapmak istedikleri veya yapabilecekleri meslekleri seçmesi olsa da bireyler günümüz şartlarında kendilerine rahat yaşam imkanları sunan meslekleri tercih etmektedirler. Kişilerin kariyer seçiminde etkili olan faktörler sosyolojik ve psikolojik faktörler olmak üzere iki grupta toplanır. Bireyin kariyer seçimini etkileyen temel sosyal faktörler; bireylerin sosyal geçmişleri, anne-babasıyla ilişkileri, ailesinin sosyal ve ekonomik düzeyi ve bireyin içinde bulunduğu çevredir. Bireylerin kariyer seçimlerini etkileyen psikolojik faktörleri ise dört ana başlık altında toplamak mümkündür. Bu faktörler: bireylerin değerleri, inanç ve tutumları, bireylerin beklentileri, kişiliği, işin geleceği hakkındaki görüşleri şeklinde sıralanabilir. Bu noktadan hareketle bu çalışma, bireysel değerlerin ve demografik faktörlerin kariyer değerleri üzerindeki etkisini üniversite öğrencileri üzerinde araştırmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşmıştır.

Öğrencilerin bireysel değerleri, öğrenim gördükleri üniversiteye ve alanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. ( $p < 0.05$ ) Bu durumun nedeni, bireylerin bireysel değerlerinin meslek seçimleri üzerinde büyük bir etkiye sahip olması şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca öğrencilerin öğrenim gördükleri alanlar da gelecekte sahip olacakları meslekle ilgili tutumlarının farklılaşmasına yol açabilir.

Öğrencilerin bireysel değerleri, annelerinin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ( $p < 0.05$ ). Bu durumun nedeni öğrencilerin bireysel değerlerinin küçük yaşlarda oluşmaya başlaması ve anneleriyle yakın ilişki içinde olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Öğrencilerin bireysel değerleri, genel not ortalamaları, aylık ortalama harcamaları ve babalarının eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Bu durumdan yola çıkılarak akademik başarının bireysel değerlerden, gelir düzeyinden etkilenmediği söylenebilir. Ayrıca bireysel değerlerin babaların eğitim düzeyinden etkilenmemesi dikkat çekici bir bulgudur.

Öğrencilerin kariyer değerleri, öğrenim gördükleri üniversiteye göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ( $p < 0.05$ ). Bu durumun nedeni, üniversitenin coğrafi konumu ve yeni veya köklü bir kurum olmasının öğrencilerin kariyer değerleri üzerinde etkisi olması olabilir.

Öğrencilerin kariyer değerleri, genel not ortalamasına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ( $p < 0.05$ ). Bu durumun nedeni, akademik başarısı yüksek öğrencilerin kariyerleriyle ilgili beklentilerinin yüksek düzeyde olmasıyla açıklanabilir.

Öğrencilerin kariyer değerleri, öğrenim gördükleri alanlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Buna göre, öğrenim gördükleri alanların girişimcilik, bağımsızlık, yönetsel, teknik/fonksiyonel, güvenlik/istikrar, özel yaşam, rekabetçilik, ve saygınlık boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır ( $p < 0.05$ ). Sağlık bilimleri “saygınlık”, “özel yaşam”, “teknik/fonksiyonel”, “bağımsızlık” alt boyutlarında en yüksek ortalamaya sahiptir. İktisadi ve idari bilimler “güvenlik/istikrar”, “yönetsel” ve “rekabetçilik” alt boyutlarında, tıp fakültesi ise “girişimcilik” alt boyutunda en yüksek ortalamaya sahiptir.

Öğrencilerin kariyer değerlerinden “girişimcilik”, “yönetsel”, “güvenlik/istikrar”, “saygınlık” boyutu babalarının eğitim durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır ( $p < 0.05$ ). Diğer boyutlar ile baba eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. İlköğretim mezunu babalar tüm kariyer alt boyutlarında en yüksek ortalamaya sahiptir. Bu durumun nedeni öğrencilerin kariyer tercihleri konusunda babalarını model almaları olabilir. Yani anne bireysel değerlerin gelişimini anlamlı düzeyde etkilerken, baba kariyer konusunda etkili olmaktadır.

Öğrencilerin kariyer değerleri, aylık ortalama harcamalarına ve annelerinin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Bu durumun nedeni gelirin, tıpkı bireysel değerlere olduğu gibi, kariyer değerlerine de bir etkisi olmamasıdır. Ayrıca anneler, çocuklarının bireysel değerleri üzerinde etkiliyken kariyer değerleri üzerinde aynı ölçüde etkiye sahip değildir.

Yapılan çalışmanın üçüncü araştırma sorusu, bireysel değerler ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yöneliktir. Yapılan analizlerde bireysel değerlerin alt boyutları “sükunet”, ”başarma”, “bireysellik”, “evrensellik”, ve “olumlu olma” ile kariyer değerlerinin alt boyutları olan “girişimcilik”, “bağımsızlık”, “teknik/fonksiyonel”, “güvenlik/istikrar”, “saygınlık”, “rekabetçilik”, “yönetimsel” ve “özel yaşam” arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır.

Öğrencilerin bireysel değerler ölçeği alt boyutlarından “bireysellik”, “başarma”, “evrensellik” ile kariyer değerleri alt boyutu “girişimcilik” arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki vardır. Bu durumun nedeni öğrencilerin bireysel değerlerden “bireysellik”, “başarma” ve “evrenselliğin” kariyer değerlerinden “girişimcilik” üzerinde önemli bir etki yapmasıdır. Yeni ve yaratıcı projeler sunabilecek girişimci ruha sahip ve kariyerlerinde girişimci olmayı hedefleyen öğrenciler kendilerine olan saygılarını korumanın ve sosyal çevrede kabul görmenin önemli olduğu görüşündedirler.

Öğrencilerin bireysel değerler ölçeği alt boyutlarından “bireysellik”, “başarma”, “evrensellik” ile kariyer değerleri ölçeği alt boyutu “bağımsızlık” arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki vardır. Öğrenciler gelecekte insiyatif kullanabilecekleri işlerde ve / veya kendi işlerinde çalışmayı tercih etmektedir ve buldukları toplum tarafından da kabul görmek istemektedirler.

Öğrencilerin bireysel değerler ölçeği alt boyutlarından “sükunet” ve “bireysellik” ile kariyer değerleri ölçeği altboyutu “yönetimsel” arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki vardır. Gelecekteki iş hayatlarında yönetici olma arzusunda olan öğrenciler huzurlu, dingin, rahat ve sakin bir iş hayatına sahip olmak istemektedir.

Öğrencilerin bireysel değerler ölçeği alt boyutlarından “başarma” ile kariyer değerleri ölçeği alt boyutu “teknik / fonksiyonel” arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki vardır. Öğrenciler aldıkları eğitim ve kazanacakları mesleki vasıfları doğrultusunda toplumda saygın olan ve kabul gördükleri sosyal çevreye sahip olmak istemektedir.

Öğrencilerin bireysel değerler alt boyutlarından “ sükunet” ve “bireysellik” kariyer değerleri alt boyutu “güvenlik / istikrar” arasında istatistiksel olarak anlamlı

düzeyde ilişki vardır. Öğrenciler gelecekte sahip olacakları işlerinde iş garantisi beklerken, huzur, kardeşlik, barış, dostluk, daha güzel bir dünya gibi değerlerin önemli olduklarını düşünmektedirler.

Öğrencilerin bireysel değerler alt boyutlarından “bireysellik” ve “başarma” ile kariyer değerleri alt boyutu “özel yaşam” arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki vardır. Öğrenciler kariyer planı yaptıkları alanlarda, mesleğin gerektirdiği bilgi ve yetenekleri kullanırken sosyal hayatlarına imkan vermesini arzulamaktadır.

Öğrencilerin bireysel değerler alt boyutlarından “sükunet” ve “olumlu olma” ile kariyer değerleri alt boyutu “rekabetçilik” arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki vardır. Öğrenciler, gelecekte sahip olacakları mesleğin kendilerine rekabet ve başarı sağlamasını isterken, aynı zamanda da huzur, dinginlik ve rahatlığa sahip olmak istemektedir.

Öğrencilerin bireysel değerleri alt boyutlarından “sükunet” ve “başarma” ile kariyer değerleri alt boyutu “saygınlık” arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki vardır. Saygıdeğer bir kurumda çalışmak isteyen öğrenciler toplum tarafından kabul görme ve rahatlık, dinginlik ve huzurlu olma arayışındadırlar

Çalışmanın bulgularına göre, öğrencilerin kariyer değerlerini bireysel değerlerin alt boyutlarından sırasıyla “sükunet”, “bireysellik” ve “başarma” en fazla etkilemiştir.

Yapılan çalışmanın sonuç ve bulguları ışığında örneklem, vakıf üniversiteleri de dahil edilerek genişletilebilir ve başka bir çalışmada, karma gruplar oluşturularak cinsiyetin etkisi de incelenebilir. Örgün eğitimin yanı sıra uzaktan eğitim öğrencileri de örnekleme dahil edilebilir.

Nicel ölçme araçlarından ölçek kullanımı bireysel değerlerin tespitinde etkili olsa da nitel araştırma yöntemlerinden de faydalanarak çalışmanın karma yöntemle yapılması bulguları zenginleştirebilir. Çalışma zaman serili dizayn ile tekrarlanarak bireysel değerler ve kariyer tercihlerinin zaman içerisindeki değişimi ve demografik faktörlerden ne düzeyde etkilendiği tespit edilebilir. Öğrenci değişim faaliyetleri ve teknolojiye hızlı

gelişim nedeniyle eğitimin küreselleşmesi olgusu da dikkate alınarak çalışma farklı ülkelerden öğrenciler üzerinde çalışılabilir.



## KAYNAKÇA

- Aktaş, H. (2004); “*The Importance of Career Anchor Notion for an Effective Career Planning and an Example Application at the Turkish Air Force Undergraduate and Graduate Schools,*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aldemir, Ceyhan, Alpay Ataol ve Gönül Budak (2001); *Personel Yönetimi*, Fakülteler Yayınevi-Barış Yayınları, İzmir.
- Anafarta, Nilgün (2001); “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 1, s. 1-17.
- Appelbaum, Eileen ve Rosemary Batt (1994); *The New American Workplace: Transforming Work Systems in the United States*, ILR Press, Ithaca.
- Arnold, John (1998); *Work Psychology*, Financial Times Professional Limited, G.B.
- Atay, Seynur (2006); “*Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi,*” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Aytaç, Serpil (1997); *Bilgi Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*, 1. Baskı, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Aytaç, Serpil (1998); “Kariyer Planlaması,” *Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 16, Sayı 1, s. 18.
- Bardi, Anat ve Shalom H. Schwartz (2003); “Values and behaviour: strength and structure of relations,” *Personality Social Psychology Bulletin*, Cilt 29, s. 1207-1220.
- Baruch, Yehuda (2006); “Career Development in Organizations and Beyond: Balancing Traditional and Contemporary Viewpoints,” *Human Resource Management Review*, Cilt 16, s. 125-138.
- Barutçugil, İsmet (2004); *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayınları, İstanbul.
- Bayraktaroğlu, Serkan (2003); *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Bayraktaroğlu, Serkan (2008); *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya Yayıncılık, Adapazarı.
- Berberoğlu, Güneş (1991); “İşletmelerde Organizasyon Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi,” *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 24, Sayı 1, s. 135-146.

- Bingöl, Dursun (2003); *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Briscoe, Jon P. ve Douglas T. Hall (2006); "The Interplay of Boundaryless and Protean Careers: Combinations and Implications," *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 69, Sayı 1, s. 4-18.
- Brown, Duane (2002); "The Role of Work Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction and Success: A Theoretical Statement," *Journal of Counseling and Development*, Cilt 80, Sayı 1, s. 48-57.
- Can, Halil (1997); *Organizasyon ve Yönetim*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Carlton, Eric (1995); *Values and the Social Sciences*, Redwood Books, Trowbridge.
- Cenzo, D. ve S. Robbins (1996); *Human Resource Management*, 5. Edition, John Willey&Sons, New York.
- Cevizci, Ahmet (2002); *Paradigma Felsefe Sözlüğü*, 5. Baskı, Paradigma Yayınları, İstanbul.
- Christie, P. Maria Joseph, Ik-Whan G. Kwon, Philipp A. Stoerberl ve Raymond Baumhart (2003); "A Cross-Cultural Comparison of Ethical Attitudes of Business Managers: India, Korea and the United States," *Journal of Business Ethics*, Sayı 46, s. 263-287.
- Çetin C. ve H. Aktaş (2004); "Etkin Bir Kariyer Planlaması İçin İşletmeler ve Bireyler Açısından Kariyer Değerleri Kavramının Önemi", *12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Uludağ Üniversitesi Basımı.
- Demir, Halis ve Yakup Küçükkale (2000); "Kişilik Yönelimi İle Kariyer Seçimi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma," *Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, s. 781-786.
- Devos Thierry, Dario Spini and Shalom H. Schwartz (2002); "Conflicts Among Human Values and Trust in Institutions", *British Journal of Social Psychology*, Cilt 41, s. 481-494.
- Doğan, İsmail (2000); *Sosyoloji Kavramlar ve Sorunlar*, 3. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Dökmen, Üstün (2004); *Evrenle Uyumlaşma Sürecinde Varolmak Gelişmek Uzlaşmak*, 13. Baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Erdoğmuş, Nihat (2003); *Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Erdoğmuş, Nihat (2004); "Career Orientations of Salaried Professionals: the Case of Turkey", *Career Development International*, Cilt 9, Sayı 2, s. 153-175.

- Erdoğmuş, Nihat ve Sevim Koçer (2009); “Televizyon Yayıncılığı Sektöründe Çalışan Profesyonellerin Kariyerinin ‘Sınırsız Kariyer Kuramı’ Açısından İncelenmesi”, *7. Bilgi Ekonomi ve Yönetim Uluslararası Kongresi Bildiriler Kitabı*, 30 Ekim-1 Kasım 2009, Yalova, s. 1469-1479.
- Gati, Itamar, Mina Krausz ve Samuel H. Osipow (1996); “A taxonomy of difficulties in careerdecision making,” *Journal of Counseling Psychology*, Cilt 43, Sayı 4, s. 510-526.
- Gutteridge, T.G. ve R. G. Hutcheson (1984); “Career Development,” *The Handbook of Human Resource Development*, (Ed. L. Nadler), John Wiley and sons, Inc., s. 30-122.
- Günel, S. (2009); *Yeni Kariyer Yaklaşımları*, <http://www.yenimakale.com/yeni-kariyer-yaklasimlari.html>, (Erişim Tarihi 17.02.2014).
- Güngör, Erol (2000); *Değerler Psikolojisi Üzerine Araştırmalar*, Ötüken Yayınevi, İstanbul.
- Hall, Douglas T. (1996); “Protean Careers of the 21st Century”, *Academy of Management Executive*, Cilt 10, s. 8–16.
- Hall, Douglas T. (2002); *Careers in and out of Organizations*, Sage Publications, Thousand Oaks.
- Hall, Douglas T. (2004); “The Protean Career: A Quarter-century Journey”, *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 65, Sayı 1, s. 1–13.
- Hall, Douglas T. ve Dawn E. Chandler, (2005); “Psychological Success: When the Career is A Calling,” *Journal of Organizational Behavior*, Cilt 26, s. 155–176.
- Hall, Douglas T., Jonathan E. Moss (1998); “The New Protean Career Contract: Helping Organizations and Employees Adpt.,” *Organizational Dynamics*, Cilt 5, s. 22-37.
- Hançerlioğlu, Orhan (1999); *Felsefe Sözlüğü*, 13. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul:
- Hofstede, Geert (1980); *Culture’s Consequence*, Sage Publications, Beverly Hills.
- Kasser, Tim, Richard Koestner ve Natasha Leke (2002); “Early Family Experiences and Adult Values: A 26-Year, Prospective Longitudinal Study,” *Personal Social Psychology Bulletin*, Cilt 28, s. 826.
- Kepçeoğlu, Muharrem (1990); *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, 5.Baskı, Kadioğlu Matbaası, Ankara.

- Koca, Ayşe İpek (2009); “*Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi’nde Bir Araştırma*”, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kozak, Meryem Akoğlan (2001); *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir.
- Kuzgun, Yıldız (2000); *Meslek Danışmanlığı Kuramlar ve Uygulamalar*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kuzgun, Yıldız (2003); *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Mannix, E. ve J. A. Karen (2003); “Let’s Norm and Storm, But Not Right Now: Integrating Models Group Development and Performance,” *Research on Managing Groups and Teams*, Sayı 6, s. 26-38.
- Markoviç, Mihailo (1998); *Hümanizm ve Ahlak Felsefesi*, 2. Baskı, (Çev: Ali Ünlü), Toplumsal Dönüşüm Yayınları, İstanbul.
- Maslow, Abraham (2001); *İnsan Olmanın Psikolojisi*, (Çev: Okhan Gündüz), Kuraldışı Yayınları, İstanbul.
- Mignonac, K. ve O. Herrbach, (2003); “Managing Individual Career Aspirations and Corporate Needs: a Study of Software Engineers in France,” *Journal of Engineering and Technology Management*, Cilt 20, Sayı 3, s. 205–230.
- Noe, Raymond A. (1999); *İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi*, (Çev: C. Çetin.), Beta Yayınları, İstanbul.
- Oishi, Shigehiro, Edward F. Diener, Richard E. Lucas ve Eunkook M. Suh (1999); “Cross-Cultural Variations in Predictors of Life Satisfaction: Perspectives from Needs and Values,” *Personality and Social Psychology Bulletin*, Cilt 25, s. 980.
- Özdemir, Yasemin (2013); “Marmara Bölgesi’ndeki İşletmelerin İK Yöneticilerinin Kariyer Anlayışındaki Değişime Yönelik Değerlendirmeleri,” *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 22, Sayı 1, s. 257-274.
- Özden, M. Cemil (2001); *Bireysel Kariyer Yönetimi*, Der Yayınları, Ankara.
- Özkul, Ahmet Sait (2007); “*Yaşam ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*,” Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Pilavcı, Dilek (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.
- Redman, Tom ve Adrian Wilkinson (2001); *Contemporary Human Resources Management*, Financial Times Prentice Hall, New York.
- Robbins, Stephen (1994); *Örgütsel Davranışın Temelleri*, (Çev. S. A. Öztürk), Eskişehir Etam.
- Roccas, Sonia, Lilach Sagiv, Shalom H. Schwartz ve Ariel Knafo (2002); “The Big Five Personality Factors and Personal Values,” *Personal Social Psychology Bulletin*, Cilt 28, s. 790.
- Rokeach, Milton (1973); *The Nature of Human Values*, The Free Press, New York.
- Ros, Maria, Shalom H. Schwartz ve Shoshana Surkiss (1999); “Basic Individual Values, Work Values and The Meaning of Work,” *Applied Psychology: An International Review*, Cilt 48, Sayı 1, s. 49–71.
- Sağdıç, Mustafa ve Hilmi Demirkaya, (2009); “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımları”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 26, s. 233-246.
- Sargut, A. Selami (2001); *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*, 2. Baskı, İmgeKitabevi, Ankara.
- Sav, Duygu (2008); “Bireysel Kariyer Planlamada Etkili olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma,” Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Schein, Edgar H. (1978); *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley Publishing.
- Schwartz, Shalom H., (1999); “A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work,” *Applied Psychology: An International Review*, Cilt 48, Sayı 1, s. 23–47.
- Skorikov, Vladimir B. ve Wendy Patton (Editors) (2007); *Career Development in Childhood and Adolescence*, Sense Publishers Rotterdam, The Netherlands.
- Struch, Naomi, Shalom H. Schwartz ve Willem A. Kloot (2002); “Meanings of Basic Values for Women and Men: A Cross-Cultural Analysis,” *Personality and Social Psychology Bulletin*, Cilt 28.
- Şimşek, M. Ş. ve A. Çelik, (2004); *Kariyer Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.

- Tolmie, Andy, Daniel Muijs ve Erica McAteer (2011); *Quantitative Methods in Educational and Social Research Using SPSS*, Open University Press, McGraw Hill.
- Türk, K.Ü. (2006); “Kariyer Planlama”, akt. Koca, Ayşe İpek (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.
- Uzunbacak, Hüseyin (2006); “Kariyer Platosu (Mesleki Durgunluk): Emniyet Teşkilatında Çalışan Amir Sınıfı Personelin Mesleki Durgunluk Boyutu Üzerine Bir Araştırma,” *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt 8, Sayı 3-4, s. 29-48.
- Varol, Ergin Sait (2001); *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Yeni Gelişmeler*, İstanbul Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu Yayını, İstanbul.
- Vergiliel Tüz, Melek (2003); “Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar”, *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 4, s. 169-176.
- Whymark, Kathryn ve Steve Ellis (1999); “Whose Career is it Anyway? Options for Career Management in Flatter Organization Structures,” *Career Development International*, Cilt 4, Sayı 2, s. 117-120.
- Yağışan, Nilhan, Ali Murat Sünbül ve Özgül Bike Yücalan (2007); “Müzik Bölümü Öğrencilerinin Benlik İmgeleri ve Denetim Odaklarının İncelenmesi,” *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 22, Sayı 1, s. 243-262.
- Yatangaç, Ferda Boroğlu (2010); “*Kişilik Özelliklerine Bağlı Olarak Hemşirelik Ve Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Çalışacağı Uzmanlık Alanlarının Belirlenmesi*,” Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.

## EKLER

Bu ankette amaçsal ve araçsal değerler ile kariyer konuları ile ilgili bazı ifadeleri kişisel algılamalarınız doğrultusunda değerlendirmeniz istenmektedir. İfadelere verdiğiniz yanıtlar sadece bilimsel amaçlar çerçevesinde, anonim olarak değerlendirilecek ve hiçbir şekilde üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Lütfen, anket üzerine isminizi yazmayınız.

*Aşağıdaki ifadeleri doldururken; 1=ifadeye hiç katılmadığınızı, 5= ifadeye tamamen katıldığınızı belirtmektedir*

### BÖLÜM I

*Aşağıdaki ifadeler işiniz ve kariyerinize ilişkin sizin bireysel tercihlerinizi belirlemeyi amaçlamaktadır.*

ANKET İFADELERİ	1	2	3	4	5
1. Önemli olan yaratıcı bir projede yer almaktır.					
2. Kendi işimin patronu olmak benim için önemlidir.					
3. Yönetici pozisyonunda çalışmak benim için önemlidir					
4. Kendi branşimde çalışmayacaksam işimi değiştirmeyi tercih ederim.					
5. İş garantisi olan bir pozisyonda çalışmak benim için önceliklidir.					
6. Yeni proje ve programlarda yaratıcılığımı kullanmak benim için önemlidir.					
7. İşimin sosyal yaşantıma fırsat vermesi benim için önemlidir.					
8. Rekabet ve başarı, kariyerimin öncelikleridir.					
9. İşim, inisiyatif kullanabilme imkanı sağlamalıdır.					
10. Tanınmış bir kurumda çalışmayı başka bir kurumda çalışmaya tercih ederim.					
11. Uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederim.					
12. Toplumda saygı duyduğu bir kurumda çalışmak benim için çok önemlidir.					
13. İşten atılma ihtimali olmayan bir kurumda çalışmayı tercih ederim.					
14. Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan iş imkanlarını her zaman değerlendiririm.					
15. İşimde ilerleyebilmek için, bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim işleri tercih ederim.					
16. Kurum içinde insanları yöneterek başarılı görevler yapmayı önemsiyorum.					

**BÖLÜM II**

ANKET İFADELERİ	1	2	3	4	5
1. Rahat bir şekilde yaşamak önemlidir.					
2. Yaşamın heyecan dolu anlardan oluşması önemlidir.					
3. Yaşamın amacı bir şeyleri başararak topluma katkıda bulunmak olmalıdır					
4. Savaş ve çatışmalardan uzak bir dünya oluşumuna katkıda bulunmak önemlidir.					
5. Dünyayı daha da güzelleştirmeye çalışmak yaşamı anlamlı kılabilir.					
6. Güzel bir hayat için eşitlik ve kardeşlik yaygınlaştırılmalıdır.					
7. Ailemin ve sevdiğimlerin güvenliğini sağlamak benim için önemlidir.					
8. Dilediğim gibi yaşamaktan daha önemli bir amaç düşünmüyorum.					
9. Yaşamın mutluluktan başka bir amacı olabileceğini düşünmüyorum.					
10. Kendimle barışık olmak yaşamdaki temel hedefimdir					
11. Cinsel ve ruhsal anlamda hayatı paylaşmak benim için öncelikli amaçtır.					
12. Ülkemi tehlikelerden ve düşmanlardan korumak benim için öncelikli amaçtır.					
13. Hayatın tadını çıkararak, çalışmaktan çok eğlenerek yaşamak benim temel amacımdır.					
14. Ahret için de hazırlıklı olmayı hayatın önemli amacı olarak kabul ediyorum.					
15. Sosyal çevrede kabul görmek benim için önemlidir					
16. Kendime olan saygımı korumak benim için önemlidir					
17. İnsan yakın dostlukları ile yaşamını anlamlı kılabilir.					
18. Yaşamı anlayabilmek bence yaşamın esas amacıdır.					

**KİŞİSEL BİLGİLER**

1. Okulunuz.....	2. Yaşınızı belirtiniz .....		
3. Genel not ortalamanızı belirtiniz .....	4. Aylık ortalama harcamanızı belirtiniz (TL).....		
5. Bölümünüz (Lütfen yazınız).....			
6. Annenizin eğitim durumu	<input type="checkbox"/> İlköğretim	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> Ön Lisans
	<input type="checkbox"/> Üniversite	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans ve üstü	
7. Babanızın eğitim durumu	<input type="checkbox"/> İlköğretim	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> Ön Lisans
	<input type="checkbox"/> Üniversite	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans ve üstü	