

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER DEĞERLERİNİN EĞİTİM SÜRELERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ VE BİR UYGULAMA

Emin SERİN*, Semih SORAN** ve Ali Osman KILIÇ***

Özet

Bir kişinin kariyer yönelimi, onun güdülerini, yeteneklerini, değerlerini algılaması ile başlamaktadır. Bu farkındalık netleştiğinde “kariyer çapaları/değerleri” İngilizce karşılığı “career anchors” oluşmaktadır. Kariyer değerleri bir kişinin mesleki karar vermesine şekil veren kişisel ihtiyaçları, değerleri ve yetenekleridir. Çalışan bir kişinin zor bir seçim yapmak zorunda kalsa dahi vazgeçemeyeceği, kendini algılamının merkezinde yatan bileşen olarak düşünülebilir. Yapılan birçok araştırma kariyer seçiminde, öğrenci algılamalarının önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu anlamda özellikle çalışma yaşamlarının başlarında olan üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerini ortaya koymak çok önemlidir.

Bu çalışmada; Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Gerede Meslek Yüksek Okulunda iki yıllık eğitim alan ve Gerede Uygulamalı Bilimler Yüksek Okulunda dört yıllık eğitim alan bireyler üzerine yapılan çalışma konu alınmıştır. Bu okulda yer alan 180 öğrenci üzerinde anket yöntemi ile toplanan veriler ışığında sahip olunan baskın kariyer değerleri ve ortaya çıkan baskın kariyer değerlerinin her iki grup arasında bir farklılaşma gösterip göstermediği araştırılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda; gözlem ve istatistiksel sonuçlar ışığında ankete katılan bireylerin baskın kariyer değerlerinin olduğu ve bu kariyer değerlerinin her iki grup arasında bir farklılaşma gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Değerler (Çapaları), Kariyer Planlama, Kariyer Geliştirme

Examination of University Students' Career Anchors in terms of Education Duration and an Implication

Abstract

One's orientation in career starts with the perception of his motives, skills and values. When the awareness becomes clearer, then we start seeing the “career anchors”. Career anchors are person's personal needs, values and skills which shape the way he decides for his career. We can also consider “career anchors” as something which is indispensable for an already employed person and which lies beneath self-perception. Numerous studies have shown that perceptions of students have a substantial impact on career choices. Within this

* Yrd. Doç. Dr., Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, eminserin@hotmail.com.

** Yrd. Doç. Dr., Özyeğin Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksekokulu, semih.soran@ozyegin.edu.tr.

*** Dr. Ali Osman Kılıç, Kara Kuvvetleri Lojistik Komutanlığı, alios.kilic@hotmail.com.

context, it is of utmost importance to discuss the career anchors of the university students who are at the first phase of their career lives.

The subject of this study comprises of students of the two-year Gerede Vocational High School of Bolu Abant İzzet Baysal University and four-year College of Applied Sciences. The question of whether or not there is dissimilarity between the dominant career values of the two groups has been researched into, in light of data attained through surveys conducted on 180 students in these schools. As a result of the research carried out, it has been found out that there are dominant career values of the individuals who participated in the survey, and moreover, there is a distinction between the two groups.

Keywords: Career, Career Anchors, Career Planning, Career Development

GİRİŞ

Çoğu insan, meslek kararını verirken zorlanmaktadır. Özellikle genç insanlar, okul yaşantılarından iş yaşamına geçerken, hangi işi yapmak istediğine karar verememenin yarattığı hissi tecrübe etmektedir. Bu durum özellikle üniversite öğrencileri arasında yaygın olmakta ve kişinin yaşadığı endişe hissi ve düşük öz saygınlığı ile ilgili olarak ağır bir yük şeklinde sırtına yüklenmektedir (Vianen vd., 2009:298).

Kariyer seçimi hayatımızın en kritik kararlarından birisidir ve bu karar genelde hayatta bir kere verilir. Bundan dolayı bu kararı verirken çok iyi düşünüp birçok faktörü hesaba katmanız gerekir. Kariyer seçiminde en önemli faktörlerin; (1) yeteneklerinizi, zayıf ve kuvvetli yönlerinizi ve ilgilerinizi açık ve net olarak anlayabilmeniz, (2) seçmeyi düşündüğünüz kariyerin çalışma ortamını, o kariyerde başarılı olabilme şartlarını ve o kariyeri seçmenin size getireceği avantaj ve dezavantajların neler olduğunun farkında olmak gereklidir (Perkmen, 2009:119-120).

Örgütsel yapıların küçülmesi ve basıklaşması, çalışanların eğitim ve beklentilerindeki değişimler kariyerin anlamını da değiştirmektedir. Son zamanlara kadar kariyer genellikle ilerleme anlamında kullanılırken, artık kariyer sadece ilerleme anlamına gelmemektedir. Günümüzde kariyer, işin yeniden yapılandırılması yoluyla birey için anlamlı ve psikolojik olarak bireyi tatmin edici bir süreç anlamına gelmektedir. Günümüzde kariyer, iş deneyimleri sonucu ilerleme yerine, bilgi kazanılan bir süreç olarak ele alınmaktadır (Erdoğan, 2003:12).

Kariyer seçimi süreci, bireyin sahip olduğu tutum, değer ve alabileceği sosyal destek unsurlarının etkileşiminin bir sonucudur. Bireyin herhangi bir kariyer seçmek gibi bir davranış kalıbını benimsemesi, şüphesiz onun bu davranışa yönelik bütünsel bir değerlendirmesinin ürünüdür. Herhangi bir davranış veya tercihe yönelik tutumu ise bireyin bu davranış veya tercihlerinin sonucuna attığı değer ve ona yönelik inançlarının sonucunda gelişmektedir. (Genç vd., 2007:51). Kariyer değerleri (çapaları) ile ilgili çalışmalar dünyada 1971 yılında Edgar Schein'in Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde yaptığı araştırmaları ile başlamıştır (Crepeau vd., 1992:147-

156). Bu tarihten itibaren araştırmalar artarak devam etmiştir. Dünyada olduğu gibi ülkemizde de kariyer değerleri konusu gittikçe önem kazanmış, araştırmalar çok eskiye dayanmasa da son dönemlerde artmıştır.

Kariyer değerleri üzerinde üniversitelerde farklı bölümlerde araştırmalar yapılmıştır; ancak iki yıllık ve dört yıllık eğitim gören öğrencilerin sahip olduğu kariyer değerlerinin irdelenmesine yönelik henüz bir araştırma bulunmamaktadır. Bu araştırma ile iki yıllık Gerede Meslek Yüksek Okulu ve dört yıllık Gerede Uygulamalı Bilimler Yüksek Okulunda eğitim gören 180 öğrenciden anket yöntemi ile toplanan veriler işığında sahip olunan baskın kariyer değerleri ve ortaya çıkan baskın kariyer değerlerinin her iki grup arasında bir farklılaşma gösterip göstermediği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Kariyerlerinin başlangıç aşamasında olan öğrencilere kendilerini tanıma ve kariyerleri ile ilgili doğru kararlar almasına yardımcı olması açısından bu çalışma önem arz etmektedir.

I. KARIYER VE KARIYER DEĞERLERİ KAVRAMI

Kariyer bir kişinin iş yaşamında sahip olmak ve ulaşmak isteyeceği uzmanlık ve iş başarıdır (Yüksel, 1998:22) şeklinde tanımlanabilir. Diğer bir görüş ise kariyeri kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetler ile ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisi şeklinde tanımlamaktadır (Can, 1997:318). Kariyerin işle aynı anlamda kullanıldığına tanık olunmakta ve kariyer kelimesi işin süslenmiş bir şekilde tanımlaması olarak algılanabilmektedir. Ancak, kariyer kavramının esas içeriği bu değildir. Kariyer kişinin yaşamı boyunca elde ettiği işle ilgili tecrübelerdir (Sabuncuoğlu, 2000:148).

Belirli bir kariyer hedefine ulaşmak için gerekli olan basamaklar zincirini oluşturmak maksadıyla; kendinden, fırsatlardan, zorluklardan, seçimlerden ve sonuçlardan haberdar olunan, kariyer ile ilgili hedefleri belirleyen, iş, eğitim ve gelişmeyle ilgili deneyimleri programlayan önceden tasarlanmış bir süreci kariyer planlaması olarak tanımlamak mümkündür (DeLong ve Coombs, 1989:206). Kariyer geliştirme ise kişinin eğitim, yetiştirme ve iş tecrübesi yolu ile kariyerinin planlanması ve kariyerine ilişkin yaptığı planların gerçekleşmesinin sağlanmasıdır (Bakioğlu ve Demirel, 2001:39). Kariyere ilişkin yapılan planların organizasyon içerisindeki uygun fırsatlara uyumlu hale getirilmesi sürecide kariyer yönetimini oluşturmaktadır. Gelişen dinamik yapılı örgütlerde yüksek yetenekli personeli işletmeye çekmek, işletmede kalmasını sağlamak ve geliştirmekte giderek zorlaşmıştır. Bu bakımdan örgütte yöneticilerin geliştirilmesi özellikle şirketin çeşitli iş alanlarında temel yatırımlar yapmasını gerektirmiştir. Bu yatırımların gelecekte de verimli ve etkin işgücüne dönüşmesi maksadıyla örgütlerin şimdiden kariyer planlama ve geliştirmeye önem vermesi zorunlu hale getirmiştir (şimşek vd., 2007:50).

Yeni ekonomide, insan kaynağının önemi kariyerlerin tasarımını da değiştirmiştir. Artık şirketler basit organizasyonlarda bireylerin hiyerarşik kariyer basamakları geliştirmesini beklememektedir. Çalışanları için sürekli eğitimin üzerinde duran firmalar daha çok mücadele edebilmekte ve çalışanlarının büyük bir kısmına sahip çıkabilmektedir (Tan ve Quek, 2001:527-531). Yetişkinlerin iş yaşantılarında neler istedikleri ve kariyer seçimlerini nasıl yaptıklarını analiz etmenin birçok yolu vardır. Kariyer değerleri veya kariyer oryantasyon modeli bireylerin kariyer başarı tanımlamalarının şahsi imajlarla çok yakından ilgili olduğunu ileri sürmektedir. 1975 yılında Schein kariyer değerleri konseptini kişilerin kariyerlerine yön veren, etkileyen, duraksatan ve entegre eden bir motivasyonel/davranışsal/kişisel değer olguları olarak ortaya çıkarmıştır (Watts, 1992:50).

Kişinin kendi hakkındaki algısı şekillendikçe kariyer değeri bir sabitleyici güç olarak fonksiyon gösterir ve kişinin bir seçim yapmaya zorlandığında vazgeçmeyeceği değerler ve güdüler olarak düşünülebilir. Bir başka deyişle kariyer değeri “kişinin hayatla ilgili bir seçim yapması gerektiğinde, vazgeçemeyeceği ilgi ve değerler” şeklinde ifade edilebilir. Kariyer değerlerinin doğası ve Schein’in tipolojisini tekrar kavramsallaştıran Feldman ve Bolino kariyer değerlerinin üç üst gruba ayrıldığını ileri sürmüşlerdir. Bunlar (Ramakrishna ve Potosky; Coetzee ve diğerlerinden aktaran Kılıç, 2012:80-160):

- Teknik-fonksiyonel, yöneticilik ve girişimci yaratıcılık değerlerini kapsayan yetenek tabanlı,
- Güvenlik, değişmezlik, serbestlik ve bağımsızlık ile yaşam tarzı değerlerini ihtiva eden güdü ve ihtiyaç tabanlı,
- Hizmet-Sebebe adama ve saf meydan okuma değerlerini kapsayan değer tabanlı gruplardır.

Yurt dışında yapılan birçok araştırmada kariyer seçiminde, öğrenci algılamalarının önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur (Dinç, 2008:91). Türkiye’nin toplumsal yapısı içinde, meslek seçimine etki eden etmenlerin başında, hiç kuşkusuz aile gelmekte ve aile içindeki çocukların meslek seçimi ve kararlarında, geleneksel aile yapısının etkileri açık ya da gizli olarak varlığını sürdürmektedir (Topses, 2007:81). Hızla ilerleyen bilgi dünyasında bilgi sistemleri alanında çalışan personelin sahip olduğu kariyer değerleri veya oryantasyonlarının neler olduğu araştırılmış, 321 kişi üzerinde yapılan çalışma sonucuna göre bu personelin beklendiği şekilde sadece teknik ve yöneticilik değerlerine sahip olmadığı geleceğe yönelik mesleki kararlarını verirken güvenlik, hizmet, kimlik ve farklılık gibi değerlere de önem verdiği tespit edilmiştir (Crepeau vd., 1992:147-156).

Türkiye örneğinde öne çıkan ilk üç kariyer değeri sırasıyla, hizmet-sebebe adama, saf meydan okuma ve teknik/işlevsel yetkinlik olmuş, ayrıca

Türkiye’de 138 özel sektörde teknik ve yönetsel görevlerde çalışan işgörenler üzerinde yaptığı çalışmada egemen olan ilk üç kariyer değerinin; güvenlik, hizmet-sebebe adama ve girişimci yaratıcılık olduğu görülmüştür (Gürbüz ve Sığırı, 2012:463). Yine benzer şekilde, Kılıç (2012) tarafından yapılan çalışmada lisans öğrencilerinde ortaya çıkan baskın kariyer değerinin saf meydan okuma kariyer değeri olduğu, bu kariyer değerini sırasıyla güvenlik, hizmet-sebebe adama ve yaşam tarzı kariyer değerinin izlediği görülmüştür (Kılıç, 2012:80-160).

Çalışmada kariyer değerleri; uzman olunan konularda yeteneklerini sergileme, yetenekleri üst seviyeye çıkarma anlamını taşıyabilen Teknik-Fonksiyonel Yetenek (Tan ve Quek, 2001:527-531); üst seviyede sorumluluk ve liderlik vasfına sahip olma, kurumun başarısına yardımcı olabilme yeteneklerine sahip olma olarak özetlenebilen Genel Yöneticilik Yeteneği (Schein, Participant Workbook, 2006:11-22); çalışma hayatını başkalarının kuralları çerçevesinde düzenlenmesinin hoş karşılamama durumu olarak kısaca nitelendirilebilen Serbestlik-Bağımsızlık (Klapwijk ve Rommes, 2009:410); tanımlanabilen yeni bir şey ortaya çıkarma ihtiyacı duyma olarak kısaca anlatılabilen Girişimci-Yaratıcılık (Kniveton, 2004:566); iş güvenliğine önem verme olarak nitelendirilebilen Güvenlik-Değişmezlik (Igarria ve Baroudi, 1993:133), işin, ailenin ve kişisel ilgilerin yaşantıyla en uygun şekilde birleştirme ihtiyacından ortaya çıkan Yaşam Tarzı Kariyer Değeri (Coetzee ve Schreuder, 2009:148; Igarria ve Baroudi, 1993:133), dünyayı birçok yönüyle iyileştirme/geliştirme çabası ve çalışması içinde olma durumu olarak özetlenen Hizmet-Sebebe Adamak (Adıgüzel, 2009: 277-292; Coetzee ve diğerleri, 2007:70) ve son olarak kariyere önem verme, çözülmesi imkânsız problemlerin üstesinden gelmeyi başarı olarak görüp bu tür problem çözme arayışı içinde olma olarak anlatılabilen Saf Meydan Okuma (Rensburg vd., 2003:26; Schein, Participant Workbook, 2006:11-22; Field, 2003: 3; Igarria ve Baroudi, 1993:133) olarak sıralanabilir.

II. YÖNTEM

Çalışmada uygun örneklem yöntemi kullanılarak, iki yıllık Gerede Meslek Yüksek Okulu ve dört yıllık Gerede Uygulamalı Bilimler Yüksek Okulunda eğitim gören 180 öğrenciden anket yönetimiyle veri toplanmıştır. Öğrencilerin kariyer değerleri Edgar Schein tarafından geliştirilmiş ve Kılıç tarafından Türkçeleştirilmiş (Kılıç, 2012:160) 40 sorudan oluşan ve 8 ayrı (teknik/fonksiyonel yetenek, genel yöneticilik, bağımsızlık, yaratıcılık, güvenlik, yaşam tarzı, hizmet-sebebe adama, saf meydan okuma) kariyer değerini ölçme ve değerlendirmeye yönelik sorular bulunmaktadır. Ölçüm aracı, 5’li Likert ölçeğine göre geliştirilmiş, 1 kesinlikle katılmıyorum, 5 kesinlikle katıyorum anlamını taşımaktadır. Her kariyer değerini tanımlayan 5 farklı soru için verilen cevapların karşılığı olan puanlar toplanmış ve böylece kişilerin hangi kariyer değerine daha çok puan verdiği buna bağlı olarak hangi kariyer değeri üzerinde yoğunlaştığı ölçülmüştür.

Araştırmada incelenecek hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

Hipotez 1: İki yıllık eğitim gören öğrenciler ile dört yıllık eğitim gören öğrencilerin sahip oldukları baskın kariyer değerleri vardır.

Hipotez 2: İki yıllık eğitim gören öğrencilerde ortaya çıkan baskın kariyer değerleri ile dört yıllık eğitim gören öğrencilerde ortaya çıkan baskın kariyer değerleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmada kullanılan ölçüm aracının güvenilirliği Cronbach's Alpha değeri kullanılarak değerlendirilmiştir. 180 öğrenci üzerinde uygulanan 40 adet sorunun güvenilirlik analizi neticesinde, Cronbach Alpha değerinin 0,921 çıktığı, bunun sonucunda anketin anlamlı ve yüksek güvenilirlikte olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmada, her öğrencinin anket sorularına doğru cevap vermiş olduğu ve her öğrencinin Schein'in kariyer değerleri kuramında belirtilen sekiz ayrı değer tipinden birisine dâhil olduğu varsayılmıştır. Ayrıca, insanların bilgi ve yeteneklerini kullanabilecekleri, değer ve tutumlarını ifade edebilecekleri ve üstesinden gelebilecekleri problemler ve rolleri içeren iş çevrelerinin arayışı içerisinde olacakları varsayılmıştır.

III. BULGULAR

Veriler SPSS 16 paket programında ölçülmüştür. Veri analizi yapılırken, iki yıllık ve dört yıllık eğitim gören öğrencilerin baskın kariyer değerleri t testi ile ölçülmüştür. Test sonucunda öğrencilerin aldıkları ortalamalar değerlendirilmiş ve bu ortalamalardan en yüksek olanları baskın kariyer değerleri olarak belirlenmiştir.

Tablo.1 Kariyer Değerlerine Ait Frekans Dağılımları

	Eğitim Süresi	Miktar	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması
Teknik/Fonksiyonel Yetenek	2 yıllık	100	17,87	3,65882	0,36588
	4 yıllık	80	18,3625	2,00154	0,22378
Genel Yöneticilik	2 yıllık	100	17,58	3,57935	0,35793
	4 yıllık	80	18,7875	2,84491	0,31807
Bağımsızlık	2 yıllık	100	18,52	4,34725	0,43473
	4 yıllık	80	20,3625	2,72932	0,30515
Yaratıcılık	2 yıllık	100	19	4,4176	0,44176
	4 yıllık	80	19,5375	3,56475	0,39855
Güvenlik	2 yıllık	100	19,55	6,08089	0,60809
	4 yıllık	80	20,775	2,6954	0,30136
Yaşam Tarzı	2 yıllık	100	18,81	3,82362	0,38236
	4 yıllık	80	20,45	2,49506	0,27896
Hizmet-Sebebe Adama	2 yıllık	100	19,19	3,94583	0,39458
	4 yıllık	80	20,95	2,48489	0,27782
Saf Meydan Okuma	2 yıllık	100	19,27	4,14109	0,41411
	4 yıllık	80	21,2875	2,46594	0,2757

Tablo.1 incelendiğinde; iki yıllık eğitim gören öğrencilerde güvenlik (Ort.=19,55) kariyer değeri ortalamasının en yüksek değere sahip olduğu, bu ortalamayı sırasıyla saf meydan okuma (Ort.=19,27) ve hizmet-sebebe adama (Ort.=19,1900) kariyer değerleri ortalamalarının takip ettiği, dört yıllık eğitim gören öğrencilerde saf meydan okuma (Ort.=21,2875) kariyer değeri ortalamasının en yüksek değere sahip olduğu, bu ortalamayı sırasıyla hizmet-sebebe adama (Ort.=20,9500) ve güvenlik (Ort.=20,7750) kariyer değerleri ortalamalarının takip ettiği, görülmektedir.

İki yıllık eğitim gören öğrencilerde ortaya çıkan baskın kariyer değerleri ile dört yıllık eğitim gören öğrencilerde ortaya çıkan baskın kariyer değerleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı Tablo.2'deki veriler kapsamında incelenmiştir.

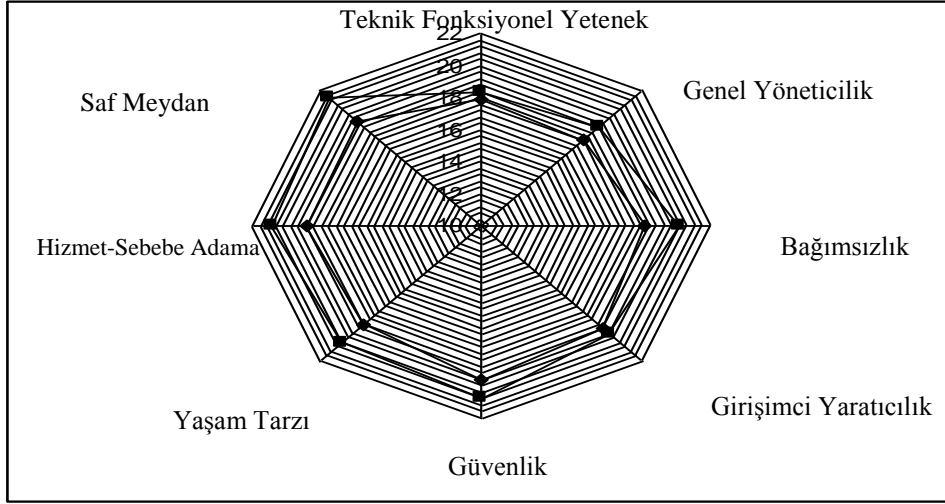
Tablo.2 incelendiğinde; %95 güven düzeyinde genel yöneticilik, bağımsızlık, yaşam tarzı, hizmet-sebebe adama ve saf meydan okuma kariyer değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir.

Tablo.2 Öğrencilerin Sahip Oldukları Kariyer Değerleri Arasındaki Farklılaşma

	F	Sig.	t	df	Anl. (p)	Ort. Farklılık	Std. Hata Farklılığı	95% Güven Düzeyinde Farklılık	
								Alt	Üst
Tek./Fonk. Yetenek	19,448	0	-1,081	178	0,281	-0,4925	0,45556	-1,39148	0,40648
Genel Yöneticilik	3,037	0,083	-2,459	178	0,015	-1,2075	0,49107	-2,17656	-0,23844
Bağımsızlık	12,795	0	-3,305	178	0,001	-1,8425	0,55757	-2,9428	-0,7422
Girişimci Yaratıcılık	0,664	0,416	-0,882	178	0,379	-0,5375	0,60919	-1,73966	0,66466
Güvenlik	6,388	0,012	-1,674	178	0,096	-1,225	0,73163	-2,66879	0,21879
Yaşam Tarzı	10,514	0,001	-3,312	178	0,001	-1,64	0,4951	-2,61702	-0,66298
Hizmet-Sebebe Adama	7,719	0,006	-3,475	178	0,001	-1,76	0,50646	-2,75943	-0,76057
Saf Meydan Okuma	8,871	0,003	-3,845	178	0	-2,0175	0,52471	-3,05295	-0,98205

Öğrencilerin sahip oldukları kariyer değerlerinin ortalamalarını gösteren çizelge Tablo.3'de sunulmuştur.

Tablo.3 Öğrencilerin Sahip Oldukları Kariyer Değerleri Ortalamaları Dağılım Grafiği



Tablo.3'de sunulan grafikte dışarıda yer alan değerler dört yıllık eğitim gören öğrencilerin sahip oldukları kariyer değerleri ortalamalarını, içeride yer alan değerler ise iki yıllık eğitim alan öğrencilerin sahip oldukları kariyer değerleri ortalamalarını belirtmektedir.

SONUÇ

Edgar Schein kariyer değerini bir kişinin seçim yapmaya zorlandığında vazgeçemeyeceği bir şey olarak açıklamıştır. Bu tanımlama sadece bir kariyer değerine - kişisel hiyerarşide en üst noktada yer alan yetenek, değer ve ihtiyaçlar serisine - müsadde etmektedir. Buna rağmen birçok kariyer çeşitli yetenek, değer ve ihtiyaç serisi gerektirmesi nedeniyle kişinin hangi değeri en üst seviyede tuttuğunu belirlemesinde zorluklarla karşılaşması mümkündür. Bireyler kendilerinde birden fazla kariyer değerinin eşit derecede önemli olduğunu hissedebilir ama bir seçim yapma durumu ile karşı karşıya kaldığımızda sahip olduğumuz bu kariyer değerlerinde bunlardan en önemlisi baskın gelerek karar vermemizi sağlayacaktır.

Elde edilen sonuçlara göre Hipotez 1'de belirtildiği şekilde iki yıllık ve dört yıllık eğitim gören öğrencilerin baskın kariyer değerleri vardır. İki yıllık eğitim gören öğrencilerde baskın kariyer değeri güvenlik kariyer değeri olurken, dört yıllık eğitim gören öğrencilerde baskın kariyer değeri saf meydan okuma olmuştur. Bu baskın kariyer değerlerini takiben her iki grupta takip eden kariyer değerleri benzerlik göstermektedir. İki öğrenci grubunda ilk üç kariyer değerine baktığımızda aynı kariyer değerleri üzerinde öğrencilerin yoğunlaştıkları görülmektedir.

İki yıllık eğitim gören öğrencilerin kariyer değerleri ile dört yıllık eğitim gören öğrencilerin kariyer değerleri arasında Hipotez 2’de belirtildiği şekilde anlamlı bir farklılık bulunduğu, bunların genel yöneticilik, bağımsızlık, yaşam tarzı, hizmet-sebebe adama ve saf meydan okuma kariyer değerleri olduğu görülmektedir.

Bulgular incelendiğinde; en fazla saf meydan okuma kariyer değeri olmak üzere beş kariyer değerinin de dört yıllık eğitim gören öğrencilerde daha baskın olduğu görülmüştür. Kariyer yaşamı, okuyarak bir yerlere gelmek isteyen bireylerde bilinçli veya bilinçsiz olarak girdikleri üniversitedeki eğitimleriyle başlamaktadır. Genellikle alınan eğitim doğrultusunda şekillenen bireyin kariyer planlaması demografik, sosyal, yasal ve ekonomik faktörlerden etkilenmektedir.

Saf meydan okuma kariyer değerini takip eden diğer kariyer değerlerinin de iki yıllık ve dört yıllık eğitim gören paralellik gösterdiği tespit edilmiştir. Diğer yandan güvenlik kariyer değeri, iki yıllık eğitim gören öğrencilerde baskın kariyer değeri olurken dört yıllık öğrencilerde söz konusu kariyer değerinin üçüncü sırada olduğu görülmektedir. Güvenlik kariyer değerinin iki yıllık öğrencilerde daha baskın olmasının öğrencilerin üniversiteye girmeden önce hissettikleri iş bulamama riskinden kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca ülkemizin içinde bulunduğu sosyo-ekonomik durum dikkate alındığında dört yıllık bir üniversiteden mezun olan bir öğrencinin iki yıllık üniversiteden mezun olan bir öğrenciye göre daha kolay ve daha iyi kazanç sağlayan bir iş bulabilme algısı içinde olabileceği değerlendirilmektedir.

Lisans öğrencilerinde saf meydan okuma kariyer değerinde yoğunlaşılmasının öğrencilerin evlerinden ilk kez ayrılarak okula gelmiş olmaları, kendi ayakları üstünde ilk defa durmaya başlamaları, 18-22 yaş arasında ergen olan bu kişilerin sahip oldukları enerji ile önlerine çıkabilecek her türlü engeli aşabileceklerini, kendilerine ve ailelerine ispat etmeye çalışmalarından kaynaklanabileceği düşünülebilir. Kişilerin ihtiyaçlarını tatmin eden, yetenekler ile uyumlu sahip oldukları değerlerle çelişmeyen işlerde çalışmalarını icra ettikleri mesleklerden zevk almalarını ve bunun sonucunda yapılan işten daha kaliteli sonuçların alınabileceğini söyleyebiliriz. Bu nedenle Edgar Schein tarafından ortaya atılan kariyer değerleri (çapaları) kavramı diğer meslek seçimi kuramları gibi iyi algılanmalı ve kişinin sahip olduğu değerlere uygun yönlendirme ve teşvik başta aile içerisinde anne ve baba olmak üzere rehberlik ve danışmanlık hizmeti veren birimler ve merkezlerce takip edilmelidir.

Kariyer değerlerini işinde kullanabilen kişinin işini severek yaptığı ve işletme bağlılığının yüksek olduğu değerlendirilebilir. Çalışanlar sahip oldukları işe, çalıştıkları işletmeye ve sektöre bir anlamda “demir atmışlardır”. Her insan kendisi için önemli iki veya üç değer grubuna/kariyer değerlerine sahiptir. Kişi işinde en azından bunların ikisini kullanabiliyorsa iş ve kişi arasında uygun bir eşleşme yapılmış şeklinde düşünülebilir.

Öğrencilerin kariyer planlamaları onların yaşamını şekillendirecek olan temel unsurdur. Böylesine mühim bir seçimde ailenin ve sosyal çevrenin yanında üniversitelerin yol gösterici olmaları öğrencilerin lehine olacaktır. Her üniversitenin kendi içinde bir kariyer merkezi veya insan kaynakları departmanı organize edilebilir ve öğrenci üniversite birinci sınıftan itibaren bu bölümle sürekli iletişim içinde olabilir. Bu öneriye benzer şekilde üniversiteler tarafından belirlenecek uzman öğretmenler vasıtasıyla, öğrencilere kariyer planlama ve geliştirme konularında haftada birer saat olacak şekilde dersler verilebilir. Öğrenci üniversiteyi bitirdiği zaman, deneyim kazanmış, teorik kısmının yanında işin pratik kısmına da hâkim bir iş gören olarak özel sektör veya kamu sektöründe günümüzdeki kadar zorlanmadan iş bulma imkânına sahip olur ve sahip olduğu bu kariyer yolunda devam eder.

KAYNAKÇA

- ADIGÜZEL, O. (2009), “Schein’in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.14, S.2, s.277-292.
- BAKİOĞLU, A., A. DEMİREL (2001), “İlk Öğretim Müfettişlerinin Kariyer Gelişimleri”, M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı 13, s.39.
- CAN, Halil (1997), Yönetim ve Organizasyon, 4.B., Siyasal Kitabevi, Ankara.
- COETZEE, M., D. SCHREUDER, R.TLADINYANE (2007), “Organisational Commitment and Its Relation to Career Anchors”, Southern African Business Review, Volume 11, Number 1, s.70.
- COETZEE, Melinda, D. SCHREUDER (2009), “Using The Career Orientation Inventory (COI) for Measuring Internal Career Orientations in South African Organisational Context”, South African Journal of Industrial Psychology, Vol.35, s.100.
- CREPEAU, R.G., C.W. CROOK, M.D. GOSLAR, M.E. MCMURTREY (1992), “Career Anchors of Information Systems Personnel”, Journal of Management Information Systems, Vol.9, No.2, s.147-156.
- DELONG, T.J., C.G. COOMBS (1989), “The Role of the Principal in the Career Development of Teachers”, Journal of Career Development. Vol, 15(3), s.206.
- DİNÇ, E. (2008), “Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu- Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2008/2, s. 91.

- ERDOĞMUŞ, N. (2003), Kariyer Geliştirme, Nobel Yayın, Ankara.
- FIELD, A. (2003), "Speak to What Drives Them", Harvard Management Communication Letter, September 2003, s.3.
- GENÇ, G., A. KAYA, M. GENÇ (2007), "İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkiyen Faktörler", İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8(14), s.51.
- GÜRBÜZ, S., Ü. SIĞRI (2012), "Kariyer Çapalarının Temel Benlik Değerlendirmesi ve Kültürel Değerler ile İlişkisi:Türkiye ve ABD Karşılaştırması", 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi,Bildiriler El Kitabı, s.463.
- IGBARIA, M., J.J. BAROUDI (1993), "A Short-Form Measure of Career Orientations: A Psychometric Evaluation", Journal of Management Information Systems, Vol.10, No.2, s.133.
- KILIÇ, A.O. Kariyer Değerlerinin Demografik ve Sosyo-Kültürel Faktörler Açısından Değerlendirilmesi ve Bir Araştırma (2012), Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi İ.İ.B.F.
- KLAPWIJK, R., E. ROMMES (2009), "Career Orientation Of Secondary School Students (M/F) in the Netherlands", International Journal of Technology & Design Education, DOI 10.1007/s10798-009-9095-7, s.410.
- KNIVETON, B.H. (2004), "Managerial Career Anchors in a Changing Business Environment", Journal of European Industrial Training, s.566.
- PERKMEN, S. (2009), 21. Yüzyılda Kariyer Seçimi, Profil Yayıncılık, İstanbul.
- RENSBURG, S.V., J.C. ROTHMANN, S. ROTHMANN (2003), "The Relationship Between Personality Characteristics and Career Anchors of Pharmacists", Management Dynamics, Vol.12, No.3, s.26.
- SABUNCUOĞLU, Z. (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- SCHEIN, E.H. Career Anchors (Participant Workbook) (2006), Published by Pfeiffer, Third Edition, CA, USA.
- SİPAHİ, B., E.S. YURTKORU, M. ÇİNKO (2010), Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi, Beta Basım, İstanbul.
- ŞİMŞEK, M.Ş., A. ÇELİK, A. AKATAY (2007), Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Gazi Kitabevi Tic.Ltd.Şti., Ankara.
- TAN, H.H., B.C. QUEK (2001), "An Exploratory Study on the Career Anchors of Educators in Singapore", The Journal of Psychology, 135(5), s.527-531.
- TOPSES, G. (2007), Psikolojik Yardım Hizmetleri Kuram ve Uygulamalar, Nobel Yayın Dağıtım Ltd.Şti., Ankara.

- VIANEN A.E.M. van, I.E. De PATER, P.T.Y. PREENE (2009), “Adaptable Careers: Maximizing Less and Exploring More”, *The Career Development Quarterly*, Volume 57, s.298.
- WATTS, G.A.(1992), “Work Values, Attitudes and Motivations of Women Employed in Administrative Support Occupations”, *Journal of Career Development*, Vol. 19(1), s.50.
- YÜKSEL, Öznur (1998), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.