



T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
ÖĞRENCİLERİNİN BİREYSEL KARIYER
PLANLAMA SÜRECİ VE KARIYER
DEĞERLERİNİN İNCELENMESİ: BANDIRMA
ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Umut SEVİNÇ
195017005

Tez Danışmanı:
Doç. Dr. Yasin YILMAZ

Bandırma 2022

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
ÖĞRENCİLERİNİN BİREYSEL KARİYER
PLANLAMA SÜRECİ VE KARİYER
DEĞERLERİNİN İNCELENMESİ: BANDIRMA
ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Umut SEVİNÇ
195017005

Tez Danışmanı:
Doç. Dr. Yasin YILMAZ

Bandırma 2022



ETİK BEYAN
TÜRKİYE CUMHURİYETİ
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığım ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (20/09/2022)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

Umut SEVİNÇ

İmzası

.....

ÖZET

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN BİREYSEL KARIYER PLANLAMA SÜRECİ VE KARIYER DEĞERLERİNİN İNCELENMESİ: BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Umut SEVİNÇ

Küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve çalışma hayatının değişen yapısı bireylerin kariyere ilişkin bakış açılarını etkilemiştir. Yaşanan bu yenilikler bireylerin kariyer değerlerinde ve kariyer planlamalarında farklılıklar yaratmıştır. Kariyer kavramı genel anlamda; mesleğe hazırlık, meslek seçimi ve işe girişi içeren, çalışma hayatı boyunca devam eden hatta emeklilik sonrasını da kapsayan bir süreci ifade etmektedir. Bireylerin bu sürecin her diliminde başarıyı yakalayabilmesi ise kariyer öncesi kendilerine uygun ve doğru bir hazırlık dönemi geçirmesi ile ilişkilidir. Burada bireylerin inanç, tutum, davranış, ilgi, yetenek, istek, beklenti ve ihtiyaçlarından oluşan kariyer değerleri öne çıkmakta ve kariyer planlarının belirlenmesinde önemli bir etken oluşturmaktadır.

Literatür incelendiğinde lisans öğrencilerinin kariyer değerleri ve bireysel kariyer planlamalarının birlikte ele alınarak yapılmış çalışmaların az sayıda olduğu görülmektedir. Bu çalışmada kariyer, kariyer planlama, değerler, kariyer değerleri kavramsal olarak açıklanmakta ve üniversite eğitimi devam eden bireylerin, demografik bilgileri analiz edilerek kariyer değerleri ve bireysel kariyer planlamaları incelenmektedir. Bu bağlamda Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören 439 öğrenciye ulaşılmıştır. Ankete doğru katılım sağlayan 432 öğrencinin anket verileri analiz edilmiştir. Yapılan analizler doğrultusunda ankete katılan lisans öğrencileri kariyer fırsatlarıyla ilgilendiği, ülkenin sosyo-ekonomik koşullarından etkilendiği ve rekabetçi çalışma ortamlarını tercih ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Planlama, Bireysel Kariyer Planlama, Değer, Kariyer Değerleri.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF INDIVIDUAL CAREER PLANNING PROCESS AND CAREER VALUES OF FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES STUDENTS: THE CASE OF BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL UNIVERSITY

Umut SEVİNÇ

Globalization, technological developments and the changing structure of working life have affected individuals' perspectives on career. These innovations have created differences in the career values and career planning of individuals. The concept of career in general terms; it refers to a process that includes preparation for the profession, career choice and entry to work, continues throughout working life and even includes after retirement. The ability of individuals to achieve success in every part of this process is related to having a suitable and correct preparation period before their career. Here, career values consisting of individuals' beliefs, attitudes, behaviours', interests, abilities, wishes, expectations and needs come to the fore and constitute an important factor in determining their career plans.

When the literature is examined, it is seen that there are few studies conducted by considering the career values and individual career planning of undergraduate students together. In this study, career, career planning, values, career values are explained conceptually and career values and individual career planning are examined by analysing the demographic information of individuals who continue their university education. In this context, 439 students studying at Bandirma Onyedi Eylul University Faculty of Economics and Administrative Sciences were reached. The survey data of 432 students who participated in the survey correctly were analysed and evaluated. In line with the analyzes made, it was concluded that the undergraduate students who participated in the survey were interested in career opportunities, were affected by socio-economic conditions of the country and preferred competitive working environments.

Keywords: Career, Career Planing, Individual Career Planing, Value, Career Values.

ÖNSÖZ

Küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve çalışma hayatının değişen yapısı bireylerin kariyere ilişkin bakış açılarını etkilemiştir. Yaşanan bu yenilikler bireylerin kariyer değerlerinde ve kariyer planlamalarında farklılıklar yaratmıştır. Burada bireylerin inanç, tutum, davranış, ilgi, yetenek, istek, beklenti ve ihtiyaçlarından oluşan kariyer değerleri öne çıkmakta ve kariyer planlarının belirlenmesinde önemli bir etken oluşturmaktadır.

Kariyer değerlerinin, bireysel kariyer planlama ile ilişkisinin araştırıldığı bu çalışmada bana her zaman destek ve ilham olan kıymetli tez danışmanım, Doç. Dr. Yasin YILMAZ'a teşekkürü bir borç bilirim. Bu süreçte manevi desteğini ve katkılarını esirgemeyen Doç. Dr. Betül YILMAZ'a, kıymetli arkadaşım Özgenur ÇAĞLAYANKAYA'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca tezimde yer alan anket formunu cevaplayan Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerine tezime sağladıkları katkıdan dolayı teşekkür ediyorum.

Tez sürecim boyunca beni destekleyen ve her daim yanımda olan, annem Nesrin SEVİNÇ'e ve babam Kamil SEVİNÇ'e çok teşekkür ediyorum.

Umut SEVİNÇ

Bandırma 20/09/2022

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar	xi
ŞEKİLLER	xiii
KISALTMALAR	xiv
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
KARİYER VE BİREYSEL KARİYER PLANLAMA	3
1. KARİYER KAVRAMI VE KAPSAMI	3
1.1. Kariyer Tanımı	5
1.2. Kariyer Boyutları	7
1.2.1. Kariyerin içsel boyutu	7
1.2.2. Kariyerin dışsal boyutu	9
1.3. Kariyer Kalıpları	10
1.3.1. Kararlı kariyer kalıbı	10
1.3.2. Doğrusal kariyer kalıbı	11
1.3.3. Sarmal kariyer kalıbı	12
1.3.4. Geçici kariyer kalıbı	12
1.4. Kariyer Aşamaları	13
1.4.1. Keşif aşaması	15
1.4.2. Kurma aşaması	16
1.4.3. Kariyer ortası aşaması	18
1.4.4. Kariyer sonu aşaması	19
1.4.5. Azalma (emeklilik) aşaması	20
2. KARİYER İLE İLGİLİ DİĞER KAVRAMLAR	22
2.1. Kariyer Haritası	22

2.2. Kariyer Patikası	23
2.3. Kariyer Geliştirme	23
2.4. Kariyer Yönetimi	25
2.5. Kariyer Yaklaşımları	27
2.5.1. Sınırsız kariyer yaklaşımı	27
2.5.2. Portföy kariyer yaklaşımı	28
2.5.3. Esnek kariyer yaklaşımı.....	28
2.5.4. Çok yönlü kariyer yaklaşımı.....	29
2.5.5. Çağdaş kariyer yaklaşımı.....	29
3. KARIYER PLANLAMA	29
3.1. Kariyer Planlama Amacı, Önemi ve Faydaları.....	30
3.2. Örgütsel Kariyer Planlama	31
3.3. Bireysel Kariyer Planlama.....	32
3.4. Kariyer Planlama Modeli.....	35
3.4.1. Varlıklar	36
3.4.2. Hedefler	36
3.4.3. Piyasa gerçekleri.....	37
3.5. Kariyer Planlama Süreci	37
3.5.1. Kendini tanıma (Kendini değerlendirme).....	38
3.5.2. Fırsatları tanıma	38
3.5.3. Hedef belirleme	39
3.5.4. Planları Hazırlama	39
İKİNCİ BÖLÜM	41
DEĞER VE KARIYER DEĞERİ	41
1. DEĞER KAVRAMI.....	41
1.1. Değer Kavramının Tanımı	41
1.2. Değer Kavramının Özellikleri	44
1.3. Değer Kavramının İşlevleri	47

1.4. Alanlara Göre Değer Kavramı.....	49
1.4.1. Felsefe perspektifinden değer kavramı.....	49
1.4.2. Psikolojik perspektifinden değer kavramı	51
1.4.3. Sosyoloji perspektifinden değer kavramı	51
1.5. Değerlerle İlgili Kavramlar	52
1.5.1. İnanç ve değer ilişkisi	52
1.5.2. Davranış ve değer ilişkisi	53
1.5.3. Tutum ve değer ilişkisi	54
1.5.4. Norm ve değer ilişkisi.....	55
1.6. Değer Kavramının Sınıflandırılması	56
1.6.1. Inglehart değer kuramı.....	56
1.6.2. G.W. Allport, P.E. Vernon ve G. Lindzey değer kuramı	57
1.6.3. Milton Rokeach değer kuramı	58
1.6.4. Geert Hofstede değer kuramı.....	60
1.6.5. Shalom Schwartz değer kuramı	62
2. SCHEİN KARIYER MODELİ	65
2.1. Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik Kariyer Değeri.....	67
2.2. Genel Yönetmel Yetkinlik Kariyer Değeri	68
2.3. Girişimcilik-Yaratıcılık Kariyer Değeri	68
2.4. Özerklik/Otonomi- Bağımsızlık Kariyer Değeri	69
2.5. Güvenlik/İstikrar Kariyer Değeri.....	70
2.6. Hizmet/Kendini Adama Kariyer Değeri.....	70
2.7. Saf Meydan Okuma Kariyer Değeri.....	71
2.8. Hayat Tarzı Kariyer Değeri	72
3. BİREYSEL KARIYER PLANLAMA VE KARIYER DEĞERLERİNE İLİŞKİN LİTERATÜR İNCELENMESİ	72
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	79

LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER PLANLAMA VE KARIYER DEĞERLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ	79
1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	79
2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	79
3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	80
4. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ	80
5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	82
5.1. Araştırmanın Demografik Bulguları.....	82
5.2. Araştırmanın Hipotez Testleri	87
5.3. Araştırmanın Güvenilirlik Analizi.....	103
5.4. Araştırmanın Faktör Analizi Uygulaması.....	105
5.5. Araştırmanın Hipotez Testlerin İncelenmesi.....	109
SONUÇ	110
KAYNAKÇA	113
EKLER	130

TABLÖLAR

Tablo 1	: Değer Tanımları.....	43
Tablo 2	: Rokeach Değer Sınıflandırması.....	59
Tablo 3	: Schwartz'ın Değer Sınıflandırması.....	63
Tablo 4	: Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	82
Tablo 5	: Katılımcıların Gelecekteki İş Beklentisinin Dağılımı.....	84
Tablo 6	: Katılımcıların Gelecekteki Çalışma Tarzının Dağılımı.....	85
Tablo 7	: Katılımcıların Kariyer Planlamalarının Dağılımları.....	86
Tablo 8	: Cinsiyet ve Motivasyon/Sosyal Yaşam Arasındaki İlişki (H _{1a}).....	88
Tablo 9	: Cinsiyet ve Motivasyon/Sosyal Yaşam Arasındaki İlişki Çapraz Tablo (H _{1a}).....	89
Tablo 10	: Cinsiyet ve Kariyer Planlamada Çevre Etkisi Arasındaki İlişki (H _{1b}).....	90
Tablo 11	: Cinsiyet ve Kariyer Planlamada Çevre Etkisi Arasındaki İlişki Çapraz Tablo (H _{1b}).....	90
Tablo 12	: Cinsiyet ve Kariyer Planlama Hedef Belirleme Arasındaki İlişki (H _{1c}).....	91
Tablo 13	: Cinsiyet ve Kariyer Planlamada Hedef Belirleme Arasındaki İlişki Çapraz Tablo (H _{1c}).....	91
Tablo 14	: Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İstedığı Sektör ve Özerklik/Bağımsızlık Arasındaki İlişki (H _{2a}).....	93
Tablo 15	: Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İstedığı Sektör ve Özerklik/Bağımsızlık Arasındaki İlişki Çapraz Tablo (H _{2a}).....	93
Tablo 16	: Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İstedığı Sektör ve Gelişme İmkânı Arasındaki İlişki (H _{2b}).....	95
Tablo 17	: Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İstedığı Sektör ve Gelişme İmkânı Arasındaki İlişki Çapraz Tablo (H _{2b}).....	95
Tablo 18	: Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İstedığı Sektör ve Çevresel Kariyer Fırsatları Arasındaki İlişki (H _{2c}).....	97
Tablo 19	: Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İstedığı Sektör ve Çevresel Kariyer Fırsatları Arasındaki İlişki Çapraz Tablo (H _{2c}).....	97
Tablo 20	: Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İstedığı Model ve Rekabetçi Kariyer Fırsatları Arasındaki İlişki (H _{3a}).....	99
Tablo 21	: Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İstedığı Model ve Rekabetçi Kariyer Fırsatları Arasındaki İlişki Çapraz Tablo (H _{3a}).....	99
Tablo 22	: Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İstedığı Model ve Mesleki Prestij Arasındaki İlişki (H _{3b}).....	100
Tablo 23	: Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İstedığı Model ve Mesleki Prestij Arasındaki İlişki Çapraz Tablo (H _{3b}).....	101

Tablo 24	: Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İstedığı Model ve Bireysel Farkındalık Arasındaki İlişki (H_{3c}).....	102
Tablo 25	: Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İstedığı Model ve Bireysel Farkındalık Arasındaki İlişki Çapraz Tablo (H_{3c}).....	102
Tablo 26	: Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi.....	104
Tablo 27	: Kariyer Değerleri Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi.....	104
Tablo 28	: Değişkenler İçin Güvenilirlik Analizi.....	105
Tablo 29	: KMO ve Bartlett's Test Sonuçları.....	105
Tablo 30	: Toplam Varyans Verileri	106
Tablo 31	: Döndürülmüş Bileşen Matrisi.....	107
Tablo 32	: Hipotez Testlerin Sonucu.....	109



ŞEKİLLER

Şekil 1: Kariyer Planlama Modeli	14
Şekil 2: Bireysel Kariyer Planlama Süreci	40
Şekil 3: İnanç, Değer, Tutum, Davranış Şeması.....	54
Şekil 4: Schwartz'ın Değer Grafiği.....	64



KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

AFA : Açımlayıcı Faktör Analizi

EVS : European Value Survey (Avrupa Değer Anketi)

GROW : Goal, Reality, Options, Will (Amaç, Gerçekler, Seçenekler, İstekler)

IBM : International Business Machines (Uluslararası İş Makineleri)

İİBF : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

KMO : Kaiser-Meyer-Olkin

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

RVS : Rokeach Value System (Rokeach Değer Sistemi)

SOV : Study of Values (Değerler Çalışması)

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Programı)

STK : Sivil Toplum Kuruluşu

SWOT : Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar, Tehditler)

TDK : Türk Dil Kurumu

Vd. : ve diğerleri

WHO : World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

WVS : World Value Survey (Dünya Değer Anketi)

GİRİŞ

Bireyler küçük yaşlardan itibaren hangi mesleği icra edecekleri, nasıl bir işte çalışacakları ve sahip olacakları kariyer ile ilgili düşünceler geliştirmektedir. Süreç içerisinde değişip gelişen bu düşünceler belli bir noktada planlamayı gerekli kılmaktadır. Temel olarak ortaokul ve lise dönemlerinde sistemli olarak yapılması gereken kariyer planlaması iş hayatına hazırlığın son evresi olan üniversite döneminde daha da önemli rol oynamaktadır. Kariyer, günlük hayatta ve iş hayatında hemen hemen herkesin sıklıkla karşılaştığı bir kavramdır. Kariyer, hazırlık, meslek seçimi ve işe girişle başlayıp çalışma hayatı boyunca devam eden bir süreçtir ve içinde inişli, çıkışlı ve durağan dönemleri barındırmaktadır. Bireyler kariyerleri boyunca terfi, artan ücret ve primlerle yükseliş sağlarken işten ayrılma ya da emeklilik gibi nedenlerle durgunluk ve düşüşlerle karşılaşabilmektedir. Bu anlamda kariyer hem süreç odaklı hem de sonuç odaklı olmayı gerektirmektedir. Bireyin geleceğine yönelik hedeflerine ulaşabilmesi adına gereken hareket planını tespit etmesi ve bu planda gereksinim duyacağı donanımları en iyi şekilde saptaması gerekmektedir. Burada bireyin kariyerini doğru şekillendirebilmesi ve başarıyı elde edebilmesindeki en önemli faktörlerden biri bireysel anlamda kariyer planlamadır.

Bireysel kariyer planlama özellikle üniversite öğrencilerinin kariyer sürecini etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Eğitimden işe geçiş süreçleri açısından bakıldığında üniversite öğrencilerinin genelinde bilinçli ve doğru bir kariyer planı tam olarak bulunmamaktadır. Bu durumun nedeni ise öğrencilerin erken dönemlerden itibaren eğitim anlamında yeterli ölçüde bilgilendirilmemeleri, konuya karşı bir ilgi odaklarının bulunmaması, kariyer planlamanın önemini farkında olmamaları ve sosyal çevre ile aileleri tarafından yönlendirilmeleridir. Kariyer bakımından günümüz çağının ihtiyaçlarına ve şartlarına uygun bir şekilde yetiştirilmeyen gençler bu süreçte bazı sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bunlara örnek olarak; geleceğe dair belirsizlikler, hedefler ile ilgili kararsızlıklar, motivasyon eksikliği, aile etkisi ve çevre baskısı hissetme verilebilir.

Bireylerin kariyer planlama sürecinde; ilgi, yetenekler, değerler, tutumlar ve gereksinimler önemli rol oynamaktadır. Bireyler bu faktörlerden hareketle kariyerlerine dair bazı algılamalar ve bakış açıları geliştirmektedir. Tüm bu olgular bireylerin kariyerleri hakkında değerler edinmesini sağlamaktadır. Kariyer ile ilgili karar verme ve plan yapma aşamalarında sahip olunan kariyer değerleri etkili olmaktadır. Kariyer değeri;

kariyer planlama sürecini, meslek seçimi yapma aşamasını, seçilen mesleği ve seçilen meslekten duyulan memnuniyeti ve mesleki başarıyı etkileyen temel değişkenlerdendir. Ayrıca kariyer değeri; bireyin inanç, tutum, davranış, ilgi, yetenek, istek, beklenti ve ihtiyaçlarını kapsamakta ve kariyer planı belirlemede önemli bir etken oluşturmaktadır. Bu doğrultuda bu çalışmanın temel amacı lisans öğrencilerinin sahip olduğu kariyer değerlerinin bireysel kariyer planlamaları olan ilişkisinin incelenmesidir. Bu bağlamda:

Birinci bölümde; kariyer kavramı ele alınmakta ve kariyer kavramı genel çerçevede incelenmektedir. Bununla birlikte araştırmanın ana konusunu oluşturan kariyer planlama kavramı açıklanmaktadır.

İkinci bölümde; değer kavramından bahsedilmekte ve literatürde yer alan değer kuramları ele alınmaktadır. Ayrıca araştırmanın ana konusunu oluşturan kariyer değerleri konusu açıklanmaktadır.

Üçüncü bölüm ise; tezin uygulama aşaması olup, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören ve ankete doğru katılım sağlayan 432 Lisans öğrencinin demografik bilgileri analiz edilerek kariyer değerleri ve bireysel kariyer planlamaları ile ilişkinin anlamlı olup olmadığına bakılmış ve bu doğrultuda oluşturulan hipotezler analiz edilerek değerlendirilmiştir. Tez elde edilen bulgular ve önerilerin birlikte sunulduğu Sonuç başlığı ile tamamlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER VE BİREYSEL KARİYER PLANLAMA

Bu bölümde kariyer kavramı ve kapsamı ele alınmakta ve bu kavramlarla birlikte kariyer planlama başlığı altında çalışmanın esas konusunu içeren bireysel kariyer planlama kavramı incelenecektir.

1. KARİYER KAVRAMI VE KAPSAMI

Kariyer kavramı, günlük yaşam (hayat) ve çalışma hayatında oldukça sık kullanılan bir kavramdır ve bireyler tarafından farklı biçimlerde algılanabilmektedir (Adıgüzel, 2008: 5). Günümüz dünyasında bireyler yaşamları boyunca çalışma hayatı ve dolaylı olarak da kariyerleri ile ilgili küçük yaşlardan itibaren fikirler geliştirmektedir (Sav, 2008: 4). Bununla birlikte bireylerin sosyal hayatları ve kişisel yetenekleri de kariyer edinmelerinde yardımcı olmaktadır. Bireylerin sosyal statü sahibi olma arzuları ve ekonomik gereksinimlerini giderme uğraşları onları bir kariyer sahibi olmaya zorlamaktadır (Bayraktaroğlu, 2003: 117).

Kariyer kavramı, 16. yüzyılda ortaya çıkmış olmasına rağmen, bilimsel anlamda ilk kez Anne Roe'nun 1956 yılında yazdığı "Meslekler Psikolojisi" kitabında kullanılmış ve Donald E. Super'in 1957 yılında yazmış olduğu "Kariyer Psikolojisi" eserinde daha belirgin bir şekilde ele alınmıştır (Özgen ve Yalçın, 2015: 185). 1963 yılında Tiedeman ve O'Hara'nın "Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlaması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" ve bunlara ek olarak 1966 yılında John Holland'ın yazdığı "Meslek Tercih Psikolojisi (Teorisi)" ile Borows'un 1964'te yazmış olduğu "Endüstri Sosyolojisi" gibi kitaplar da kariyer konusunu tartışılır hale getirmiş ve kavramın gelişimine katkı sağlamıştır (Aytaç, 1997: 11-12). Bununla birlikte küreselleşme, bilgi toplumu gibi faktörler bilgiye ve bu bilgiye sahip olan insan kaynaklarına stratejik önem kazandırmıştır (Sav, 2008: 4). Tüm bu gelişmeler insan kaynakları sisteminin alt sistemlerinden biri olan kariyer konusuna daha fazla önem verilmesi gerekliliğini oluşturmuştur (Adıgüzel, 2008: 5). Kariyer kavramının önem kazanıp ele alınması ile birlikte kariyer planlaması, kariyer yönetimi, kariyer evreleri, kariyer yaklaşımları ve kariyer platosu gibi kavramlar da literatüre girmiştir (Tunç ve Akyay, 2001: 2). Farklı açılardan farklı yaklaşımlarla değerlendirilen ve temel anlamda çalışma hayatıyla birlikte ele alınan kariyer kavramı aşağıda açıklanmaya çalışılmaktadır (Şimşek ve Soysal, 2016: 132).

Kariyer kelimesinin diğer dillerdeki karşılığı değerlendirildiğinde; Latince “Carrus” (at arabası anlamında) ve “Carrera” (yol anlamında), Fransızca “Carrierre” (yarış yolu anlamında), İngilizce “Career” (meslek anlamında) kullanıldığı görülmektedir. Kariyer kelimesi, geçmişte at arabasının giderken arkasında bıraktığı yol anlamına gelmekteyken günümüzde ise bireyin bir iş alanında ve meslekte sürekli ilerlemesi şeklinde değerlendirilmektedir. Türkçeye de geçmiş olan kariyer kavramı günlük hayatta sıkça kullanılmakta ve kelime olarak “arena, yaşam, iş ve meslek” anlamlarına gelmektedir (Aytaç & Keser, 2017: 6). Kariyer kavramı, Fransa’nın güney kesiminde konuşulan Roman kökenli Provençal dilinde ‘carrera’ (araba yolu) şeklinde kullanılmaktadır (Bingöl, 2003: 245). Kariyer, Fransızca “carrierre” ve İngilizce “career” kelimelerinin karşılığı olarak Türkçe’ye geçmiştir. Kelimenin sözlük anlamı “taş ocağı, koşu yeri, yol, geçit, arena”, mecazi anlamda ise “yaşam, ömür ve meslek”tir. Bunlarla birlikte meslek, diplomatik kariyer, bir meslekte aşılması gereken aşamalar, hayatta izlenen yol, araba yarışı için ayrılmış etrafı çevrili alan gibi anlamlarda da kullanılmaktadır (Bayraktaroğlu, 2015: 163). Bir diğer tanıma göre kariyer kavramı Fransızca’da çalışma hayatındaki kariyer işaretlerinin içerdiği eşikleri ve evreleri olan bir dizi statü, onur, meslek, yetenek ve roller anlamında kullanılmaktadır (Treanton, 1960: 73).

Birey açısından kariyer kelimesi, bir iş sahibi olmaktan fazlasını ifade etmektedir. Kariyer, daha fazla maddi getiri, sorumluluk alma, mesleki ve sosyal anlamda statü elde etmeye karşılık gelmektedir. Bu anlamda kariyer, başarıya duygusu, karşılaşılabilecek fırsatlar, psikolojik ödüller ve daha iyi yaşam biçimi gibi faktörlerle yakından ilişkilidir (Demirbilek, 1994: 72). Kariyerin günümüzde ki anlamına bakıldığında iş deneyimleri sonucu elde edilen ilerlemenin yanında birey için anlamlı olan, tatmin sağlayan ve bilgi kazanılan bir süreç olarak da kabul edilmektedir (Erdoğan, 2002: 529). Genel anlamda kariyer, yaşam boyu devam eden bir işi, uğraşı ve süreci ifade etmesinden dolayı eğitim dönemini, çalışma hayatını hatta emeklilik sonrasını da kapsamaktadır. Özgül anlamda kariyer ise; eğitim dönemi, kariyer planlama ve meslek seçimiyle birlikte genç yaşlarda ilerlemek umuduyla işe girilen, çalışma hayatı boyunca devam eden bir süreçtir (Dağlı, 2007: 185).

1.1.Kariyer Tanımı

Kariyer kavramının sözlük anlamına bakıldığında ‘meslek, uzmanlık alanı’ olarak ele alınmaktadır (Parlatır, Zülfikar ve Gözaydın, 1994: 540). Görüldüğü gibi kariyer ve meslek kelimeleri birbirleri yerine de kullanılabilir (Berberoğlu, 1991: 135). Kariyer ve meslek kavramları birbirleri yerine “meslek seçimi ya da kariyer seçimi” gibi aynı anlamda kullanılabilir. Ancak kariyer ve meslek birbirinden farklı kavramlardır (Ünsal, 2014: 3). Kariyer kelimesi Türk Dil Kurumu Sözlüğü’nde, “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” anlamında kullanılmaktadır. Bununla birlikte Türk Dil Kurumu Sözlüğü’ne göre meslek kelimesi ise “belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” olarak tanımlanmaktadır (<http://tdk.gov.tr/>). Bu açıdan kariyer kavramı, belirli bir konuda uzmanlığa ihtiyaç duyan meslek biçiminde ele alınmakta ve uzmanlığa ihtiyaç duyulmayan meslekler ise iş şeklinde algılanmaktadır (Özden, 2007: 25). Tüm bunlardan anlaşılacağı üzere kariyerin, “çoğunlukla meslekte yükselme, belirli bir statü elde etme, ilerleme ve tercih edilen bir mesleğe sahip olma biçiminde” algılandığı söylenebilir (Sabuncuoğlu, 2005: 168).

Günümüzde özellikle çalışma hayatında ilerleme, yapılan işte yükselme, bir anlamda terfi etme amacını bildiren kariyer kavramı ile ilgili farklı tanımlar bulunmaktadır (Kocabaş, 2019: 25). Bu tanımlara baktığımızda bazıları şöyledir;

Kariyer, bir bireyin istediği hayat şeklini sağlamak amacıyla süreç içerisinde kazandığı veya sonrasında elde edeceği eğitim, yetenek ve deneyimlerin birikimidir (Anafarta, 2001: 3).

Kariyer, bir bireyin hayatında çok uzun bir zaman dilimini içeren, bireyin değerlerinden, hayatını sürdüreceği yaşam bölgesine kadar birçok farklı durumda etkisini hissettiren bir süreçtir. Kariyer bireyin yalnızca işini değil, hayattan beklentisini, amaçlarını ve hangi derecede riske girebileceğini de içermektedir (Akkoç, 2012: 50).

Bireyler kendi istek, ilgi ve yeteneklerine uygun olarak meslek seçerler. Daha sonrasında meslekte kariyer yapmayı amaçlayan bireylerin bu isteği bazen kendi çalışma ve çabalarıyla bazen de kurum tarafından desteklenmesi ile gerçekleşmektedir (Güney, 2015: 146).

Bir diğerk tanımda ise kariyer, tercih edilen bir çalışma yaşamında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha fazla sorumluluk almak, daha fazla statü, güç ve konum elde etmektir (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2009: 212).

Kariyer, bir çalışanın iş hayatı süresince takip edebileceği görevler dizisidir (Karataş, 2010: 142). Kariyer, bireyin hayatı boyunca elde ettiği statüler dizisi, belirli meslek dalında ilerlemesi, zamanla daha fazla sorumluluk alması ve ekonomik anlamda ödül elde etmesidir (Bakioğlu ve İnandı, 2001: 513).

Kariyer, önceden bireylerin çalışma hayatına girdikten sonraki bir süreç olarak kabul edilmekteydi. Günümüzde ise kariyer, eğitim-öğretim hayatına girişle başlayan bir süreç olarak ele alınmaktadır (Güney, 2015: 145). Bununla birlikte günümüzde kurumlar artık profesyonel kariyer kavramı üzerinde durmakta ve çalışanlarını bu doğrultuda motive etmektedir. Burada temel sorumluluk kuruma düşmektedir, ancak çalışanların da kariyer oluşturma ve geliştirme de önemli sorumlulukları vardır (Odabaşı, 2010: 142).

Kariyer, bireyin işe girdikten sonra mesleğinde başarılı bir şekilde ilerlemesi ve bu ilerleme ile birlikte alınan sorumluluklar ile kazanılan toplumsal statüyü ifade etmektedir (Gökdeniz, 2017: 124).

Kariyer, bireyin kendini bir uzmanlık alanına adayarak burada gelişimini sürdürmesi veya aralarında fazla ilişki bulunmayan farklı işlerde çalışması şeklinde de değerlendirilmektedir (Budak, 2016: 308). Bu anlamda kariyer, aynı kurumda benzer işle alakalı olan görevlerde ilerlemek anlamına geldiği gibi aynı mesleğin farklı iş alanlarındaki işlerde sürdürülmesini de ifade etmektedir. Burada görüldüğü gibi birey açasından kariyer, işletme içerisinde yalnızca dikey bir yükselme anlamına gelmemektedir. Kariyerde ilerleme, belirli mevkide bulunan fakat bilgi ve yeteneklerini arttırarak bireysel gelişimini sürdüren kişiler içinde geçerlidir (Çalık ve Ereş, 2006: 31-33).

Kariyer, bireyin hayatı boyunca ulaşmak istediği hedeflerine yönelik olarak edindiği bilgileri, becerileri, tutum ve davranışları ifade eden, eğitim, öğrenme ve çalışma deneyimlerini kapsayan, zaman içerisinde geliştirdiği ilişkileri içeren, bireyin değişimi ve gelişimi ile şekillenen bir süreç olarak tanımlanabilir (Mavisu, 2010: 6). Bu anlamıyla kariyer, bireylerin erken dönemlerden itibaren üzerinde düşünmesi ve kendi ilgi, yetenek ve isteklerine göre doğru bir planlama yapması gereken bir kavramdır.

Kariyer kavramı ile ilgili farklı yaklaşımlarla yapılan tanımları (Berberoğlu, 1991: 136) şöyle özetlemektedir:

- İlerleme anlamında kariyer, farklı misyonlar arasındaki dikey faaliyetleri,
- Meslek anlamında kariyer, farklı işler üzerindeki dikey eylemleri,
- Hayat boyunca icra edilen işler dizini olarak kariyer, kişinin yerine getirdiği işlerin bütünü,
- Herhangi bir rol ile alakalı deneyimler dizini anlamında kariyer ise, örnek olarak ev hanımlığının kariyer olarak ele alınmasını ifade etmektedir.

Kariyer ile ilgili tanımlara bakıldığında genel olarak ortak noktaların, bireyin başarı düzeyini niteleyen, mesleğiyle alakalı pozisyonlarda ilerlemesi ve çalıştığı kurumun basamaklarında tepeye yükselmesi olduğu görülmektedir (Bayram, 2008: 19).

1.2.Kariyer Boyutları

Bireylerin kariyerleri; dışsal boyut bağlamında değerlendirilen gerçekçi ve objektif algılamalar ile içsel boyut olarak nitelendirilen sübjektif algılamalar olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır (Şimşek vd., 2016: 136). Kariyer seçiminde, bireyin arzu ve gereksinimleri ile değer ve becerilerinin ortak noktada kesişmesi verilen karar açısından önemli rol oynamaktadır. Bu noktada yapılan tercih sonucunda çalışan, daha yüksek performans sergileyip örgütünde desteğine bağlı olarak iş tatmini elde etmektedir. Bu durum bireyin işe daha iyi odaklanmasına, anlamlı bir iş yaptığını düşünmesine ve değer yarattığı görüşünü benimsemesine katkı sağlamaktadır (Barutçugil, 2004: 323). Kariyer sürecinin oluşumunda planlama ve meslek seçimi yönünden yapılan bazı hataların potansiyel sonuçları belirsizliklere yol açabilmektedir. Bu belirsizlikler sonucunda oluşan karmaşıklığın kaynağı, gelir, tatmin düzeyi, istikrar ve başarı durumu gibi faktörlerin dikkate alınmamasıdır. Bu faktörlerin nasıl değerlendirilmesi gerektiği bireyler tarafından algılanmadığında durum son derece karmaşık bir hal alabilir (Genç, Kaya ve Genç, 2007: 51).

1.2.1. Kariyerin içsel boyutu

Çalışılan kurumda ilerlemenin sübjektif boyutunu içeren kariyerin içsel boyutu; bireyin kariyer gelişimini kendine has bir şekilde algılamasıdır. Bu çerçevede bireylerin davranışlarına ve tutumlarına asıl yön veren onların kariyerlerine dair algı ve beklentileridir. Bireyler, kendi kariyerlerine ilişkin algı ve beklentilerine denk gelecek

planlar yapar ve yapmış olduğu eylemlerle ilgili değerlendirme yaparak “iyi-kötü” veya “hoşuma gitti, mutluyum ya da hoşuma gitmedi, mutsuzum” gibi çıktılara ulaşabilir. Ancak bireylerin çağımızın hızlı ilerleyen bilgi toplumu içinde artık bu değerlendirmeleri daha objektif ve sistemli bir şekilde yapması gerekmektedir. Bu anlamda kariyerin içsel boyutu bireyin hem işi hem de hayatı ve yaşam biçimi açısından son derece önemlidir. Bireyin yaşam evrelerine bakıldığında her bir dönemin kendine özgü bir kişilik ve kariyer özelliği olduğu görülmektedir (Argüden, 1998: 9). İçsel faktörler bağlamında bireyin kişiliği önemli role sahiptir. Bireyin kariyer sürecinde hayatı boyunca onu etkileyen, karakter anlamında gelişimine yardımcı olan his, fikir, ilgi alanları, başarı, mental güç gibi faktörler etkili olmaktadır (Gültekin, 2008: 45).

Bireyler, iş hayatında ve mevcut bulunduğu işletmedeki konumunu inceleme, algılama ve ileriye yönelik şekilde nerede ve hangi biçimde yer almayı arzuladığını belirleme sürecinde bulunacaktır. Bu anlamda birey, “Ben gerçekte ne arzuluyorum”, “Hedef olarak hangi konuma ulaşmak istiyorum”, “Hedeflerime ulaşmak için sahip olduklarım neler ve bu anlamda neler yapıyorum” şeklinde sürekli kendini sorgulamaktadır. Bu süreçte birey, kendi kişiliğini sorgulayarak kendini tanıma ve geleceğe yönelik olarak stratejiler oluşturma ile yönünü belirleme olanağı elde edecektir. Bu yönelim temelinde insanın doğasında bulunan “kendini gerçekleştirme” olgusu ortaya çıkmaktadır. Bu kavram kariyer sürecinde önemli bir yere sahiptir. Bu anlamda mental yönden sağlıklı kabul edilen birey, potansiyel güç olarak gelişip serpildikçe, kendini gerçekleştirme fikriyle kariyerini geliştirme, ilerleme, yükselme, hedeflediği noktalara ulaşma çabası içinde bulunacaktır. Bununla birlikte bu çabanın anlam kazanması ise, kariyer hedeflerinin bireysel gerçeklerle uyumsuz olmaması ile ilişkilidir (Soylu, 2002: 6; Atay S. , 2006: 8). Bireysel kariyer süreci mesleki açıdan ele alındığında örnek olarak bireyin atanacağı pozisyonlar ile bu pozisyonlara uyumu birbiriyle ilişkili olarak değerlendirilmektedir. Buna göre pozisyon özellikleri ile sahip olunan bireysel nitelikler uyumlu değilse atamadan vazgeçmek veya bireyin adaptasyonunu beklemek gerekmektedir (Kaynak, 1996: 167).

İçsel boyut çerçevesinde birey açısından yükselme umudu, yetkilendirilme beklentisi artmakta başarıma hissi, karşılaşılabileceği fırsatlar, psikolojik ödüller ve daha iyi yaşam biçimleri önemli konular haline gelmektedir (Demirbilek, 1994: 73). Kariyer boyutları bağlamında bireyin bilgi ve becerileri, adaptasyonu, çalışma şekli, güdü ve

beklentileri önemli hale gelmektedir. Bu anlamda bireyin işe dair sorunları, motivasyon düzeyi, işten ayrılması, kişinin işi ile ve kariyer geliştirme ile ilgili taraflı algılamalarına örnek gösterilebilir. Başarılı bir şekilde kariyer yönetimi sağlamak amacıyla olan her kurum, çalışanlarının beklentilerine karşı kariyerlerini hangi biçimde algıladıklarına yani kariyerin içsel boyutuna önem vermelidir (Şimşek vd., 2016: 137).

1.2.2. Kariyerin dışsal boyutu

Örgütte gelişmenin gerçekçi yönü olan kariyerin dışsal boyutu, bir işe yönelik objektif ilerleme aşamaları olarak tanımlanmaktadır (Şimşek vd., 2016: 137). Bu boyutun özünde birey bulunmasına rağmen, bu aşamada devreye bireyin içinde bulunduğu örgüt ve uyum konusu dâhil olmaktadır. Bireysel kariyerin örgüt açısından değerlendirilmesi ve yönlendirilmesi gerekmekte, bu durum bireylerin kariyeri üzerinde iki yönlü etki oluşturmaktadır. Bu anlamda örgüt kendi amaç, beklenti ve yönelimlerini gözeterek, kariyer planlamaları doğrultusunda şekillenmiş bireysel amaç, beklenti ve yönelimlerle özdeşleşmek ya da onları zarar vermeden kendisine uyumlandırmak zorundadır. Bu durum literatürde kısaca “amaçların bütünleştirilmesi” kavramıyla ele alınmakta, örgütsel amaçlarla bireysel amaçların birbiriyle uyumlu hale getirilmesini ifade etmektedir. Böylece bu uyum ile sağlanacak verim örgütün performansını arttıracaktır. Örgütün bu uyumu sağlayamadığı sürece, özellikle üst pozisyonları yetkin ve başarılı yöneticilerle doldurabilmesi imkânsız bir hal alacaktır (Kaynak, 1996: 163; Argüden, 1998: 11; Atay S. , 2006: 8-9). Bu anlamda kariyerin dışsal boyutu ile ilgili olarak fabrikada çalışan bir işçinin farkedilebilir bir gelişme sağlayarak ücret ve kıdeminin artması örnek verilebilir. Bu ilerlemelerin tümü objektif, gerçekçi ve belirgindir (Şimşek vd., 2016: 137).

Bu konuda belirleyiciliği olan aile, çevre, eğitim ve sosyo-ekonomik durum gibi faktörler, bireyin örgütteki adaptasyon ve motivasyonunda, kariyeriyle ilgili olarak uyguladığı kararlarda etkileyici ve yönlendirici özellik taşımaktadır (Gültekin, 2008: 45-46). Örgüt açısından bir kariyer sisteminin mevcut olması iş güvencesi konusundaki sorunlara karşı önemli bir üstünlük ve rekabet vizyonu sağlamaktadır. Çalışanlar için gerekli olan ilerlemeyi mesleki geliştirme ve yükselme uygulamalarıyla gerçekleştiren kurumlar, genç ve dinamik adayları işe çekmede, memnun bir çalışan portföyü oluşturarak kaliteli çalışanların da kurumda kalmasını sağlamada başarılı olacaktır (Kozak, 2001: 17). Örgütlerin kariyer dinamiklerini anlaması, çalışanlara işle ilgili faaliyetlerinde yardımcı olmaktadır. Bu durum insan kaynaklarını geliştirmede bir

katalizör görevi yerine getirecektir. Çalışanların performans değerlemesi, değerlerin yerleştirilmesi, iş analizleri ve iş dizaynları gibi konularda kariyer programları fazlasıyla katkı sağlamaktadır. Örgütlerin (işletmelerin, kurumların) kariyer kavramına önem vermeleri, gelecekteki insan kaynaklarının önceden şekillendirilmesi ve işgücü ihtiyacı doğrultusunda temel kararların alınmasına yardımcı olacaktır. Örgütler açısından büyük bir sorun haline gelen yetkilendirme ve terfi konularında da en iyi kararı vermenin yolu kariyer kavramını göz önünde bulundurmadır (Argüden, 1998: 11-12).

1.3.Kariyer Kalıpları

Driver (1979) tarafından geliştirilen, kariyer modelleri olarak da adlandırılan “kariyer kalıpları” (career patterns) tercih edilen kariyer yolu ile kariyer başarısının tanımlanmasında bireylerin iç kariyer ihtiyaçlarına ve dış fırsatlarına ek bir katkı sağlamaktadır (Coetzee ve Schreuder, 2002: 54). Bireyler, çalışma hayatları boyunca çeşitli kararlar alabilmektedir. Alınan kararlar emekliliğe kadar aynı işte çalışma şeklinde olabileceği gibi, meslek değiştirme, kısa sürede kariyer sahibi olarak yüksek konum elde etme şeklinde de olabilmektedir. Tüm bu kararların sonucunda hem bireyin hem de bulunduğu işletmenin başarısını etkileyen durumlarda bulunmaktadır (Argüden, 1998: 17). Kariyer kalıbı, bireyin çalışma hayatı boyunca sergilediği iş ve kariyer davranışlarını ifade eder. Bireylerin beceri, ilgi ve beklentileri farklılık gösterdiğinden, kariyer kalıpları da değişiklik gösterebilmektedir (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2009: 217). Teorik bir çerçevede kariyer kalıpları; kararlı durum (steady state), doğrusal (linear), sarmal (spiral) ve geçici (transitory) olarak dört temel kategoriye ayrılabilir (DeLong ve Coombs, 1989: 206).

1.3.1. Kararlı kariyer kalıbı

Kararlı kariyer kalıbına, “durgun durum (sabit) ve devamlı durumdaki kariyer kalıbı” adı da verilmektedir. Bireyin, çalışma hayatı içinde sürdürdüğü işinin ve kariyer sorumluluğunun devam etmesidir. Bu kariyer kalıbı içinde yer alan çalışanlar, yaptıkları işten motive sağlayan, psikolojik tatmine ulaşmış ve işinde son derece yetenekli olanlardır (Aytaç ve Keser, 2017: 150). Kararlı kariyer kalıbını izleyen birey, eğitimini tamamlar, çalışma hayatına katılır ve kariyeri boyunca aynı işi yapar. Belirli bir uzmanlık alanında çalışan bu bireylere inşaat mühendisleri ve röntgen teknisyenleri örnek verilebilir. Bu bireyler farklı örgütlerde çalışsalar da yaptıkları işler büyük ihtimalle aynı olacaktır (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2009: 217).

Bu kalıba göre birey, mesleğini ve buna bağlı olarak kariyer seçimini bir defa yapabilmektedir. Seçilen bu meslek ve kariyer yaşam boyu sürmektedir. Bireyin yaşamı boyunca kariyerinde çok az değişiklik olur. Çünkü birey seçtiği meslek ve kariyer gelişiminden oldukça memnundur. Kararlı kariyer kalıbına göre kariyerde güvenlik ve yeterlilik temel esastır (Güney, 2015: 168). Bu kalıpta bulunan bazı bireylerin ise ilerisi için büyük ölçüde beklentileri olmamasıyla birlikte kendilerini geliştirmek için de büyük bir uğraş sergilemedikleri görülmektedir (Aydın E. B., 2007: 60).

1.3.2. Doğrusal kariyer kalıbı

Bu kariyer kalıbı, bireyin örgüt hiyerarşisi içindeki statüde ve her işte giderek artan sorumlulukla birlikte yüksek düzeyde bilgi ve yetenek isteyen işlerde art arda yükselmesidir. Başka bir deyişle, bireyin normal bir biçimde kariyer yolunda ilerlemesidir (Aytaç ve Keser, 2017: 150). Bu anlamda birey, eğitimini tamamladıktan sonra kendine bir iş alanı seçer ve o alanda hiyerarşik olarak yükselir (Çakmak Otluoğlu, 2011: 34). Bu kalıp, meslek ve kariyerde sürekli devam eden tüm faaliyetleri kapsamaktadır. Bu kalıba göre, bireyin sürekli olarak kariyerinde ilerleme isteğinin nedeni, yükselmek ve güç elde etme güdülerinin yüksek olmasıdır. Doğrusal kariyer kalıbı anlayışına göre kariyer gelişimi her zaman yukarıya doğrudur. Bu kariyer kalıbındaki bireyler, devamlı yükselerek daha fazla yetki ve sorumluluk almak isterler (Güney, 2015: 168).

Çalışanlar aynı örgütte kalarak hiyerarşik sırayı takip edebilir veya kurumlar arası bir kariyer yolunu izleyerek kariyerlerini sürdürebilir. Bu kariyer kalıbına, bireyin normal başlangıç düzeyindeki bir işle çalışmaya başlaması, örneğin satış departmanında kariyerine başlayıp birkaç yıl sonra birim müdürlüğüne yükselmesi, daha sonra üst düzey yönetici durumuna gelmesi ve en sonunda da başkanlık konumuna ulaşması örnek gösterilebilir (Aytaç ve Keser, 2017: 150-151). Ayrıca “geleneksel kariyer kalıbı” olarak adlandırılan bu kalıba, ilk işlerin öğrencilik dönemlerinde yapıldığı yarı zamanlı işler ve yaz döneminde yapılan stajlar örnek olarak gösterilebilir. Bu süreci 20-30 yaşları arasında devam ettirilen ve ilk tam zamanlı işler olarak nitelendirilen “deneme işler” takip eder. Daha sonra birey, yükselme olanaklarının daha sınırlı olduğu kararlı istihdam aşamasına geçer ve bu dönem genelde emeklilik aşamasına kadar devam eder (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2009: 217).

1.3.3. Sarmal kariyer kalıbı

Bu kariyer kalıbına göre birey kariyer seçimini, birçok meslek ve o mesleklerde kazanılan bilgi, deneyim ve becerilere bağlı olarak yapmakta ve gelişimini de bu yolla sürdürmektedir. Buradaki temel güdü yükselmek ve gelişmektir. Bu kalıba göre bireyin kariyer gelişim sürecini tamamlayabilmesi için yaklaşık 10 yıl gerekmektedir (Güney, 2015: 168). Birbirinden önemli derecede farklılıkları olmamakla birlikte her biri farklı alanda ve farklı tipteki işleri elinde tutan birey sarmal kariyerdedir. Sarmal kariyer kalıbı, “kararsız ya da spiral kariyer kalıbı” olarak da adlandırılmaktadır. Bu kariyer kalıbına örnek olarak herhangi bir üniversitede belli bir bölümde öğretim görevlisi olan birinin işinden ayrılarak, o bölümle ilgili bir kurumda yönetici pozisyona gelmesi, daha sonra bu görevinden de ayrılması ve yine bölümle ilgili olan başka bir kurumda danışman olarak işe girmesi verilebilir (Aytaç ve Keser, 2017: 151). Sarmal kariyer kalıbı genel olarak emeklilik döneminden sonra, o aşamaya kadar kazanılan deneyimlerin başka alanlarda kullanılması biçiminde ortaya çıkmaktadır (Aydın E. B., 2007: 61). Sarmal kariyer kalıbına sahip olan bireyler, kararlı biçimde çalışma dönemine kadar doğrusal kariyer kalıbını takip ederler; fakat daha sonrasında belirlenen yeni bir çalışma alanına kayarak bu alanda kendini geliştirmeye başlar, ancak bir süre sonra buradan da başka bir alana geçer ve bu süreç döngüsel olarak devam eder. Orta yaşlarda oluşan kariyerle ilgili değişiklikler ve ekstra hareketlilik, bu kariyer kalıbını izleyen bireylerin eylemlerini yansıtmaktadır. Bu tür eylemler genellikle sapma şeklinde veya uyumsuz davranış biçiminde değerlendirilir (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2009: 218).

1.3.4. Geçici kariyer kalıbı

Bu kariyer kalıbındaki birey, bir işte uzun bir süre durmamakta, bir işi deneyip bir diğer işe kaymaktadır. Bir işten başkasına geçiş, bu kariyer kalıbının temel özelliğidir. Bu anlamda geçici kariyer kalıbı “geçiş tipi ya da çoklu deneme kariyer kalıbı” olarak da adlandırılmaktadır. Bu kalıba sahip olan bireyler bir alanda kararlı aşamaya geçecek süre kadar kalmazlar. Genellikle eğitim düzeyi düşük ve yetenekleri yetersiz bireyler bu kalıbı izlerler (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım 2009: 218). Geçici kariyerli bir kişi, bir alanda karar vermede zorluk yaşadığı için sıklıkla iş değiştirir ve her iş bir öncekinden önemli farklılıklar içerir. Bu duruma, bir işletmede yöneticilik yapan birinin, bir süre sonra bankada çalışması, daha sonra akademisyen olmak için eğitim alması ve bir üniversitede öğretim görevlisi olması örnek verilebilir (Aytaç ve Keser, 2017: 151-152). Bu kalıba

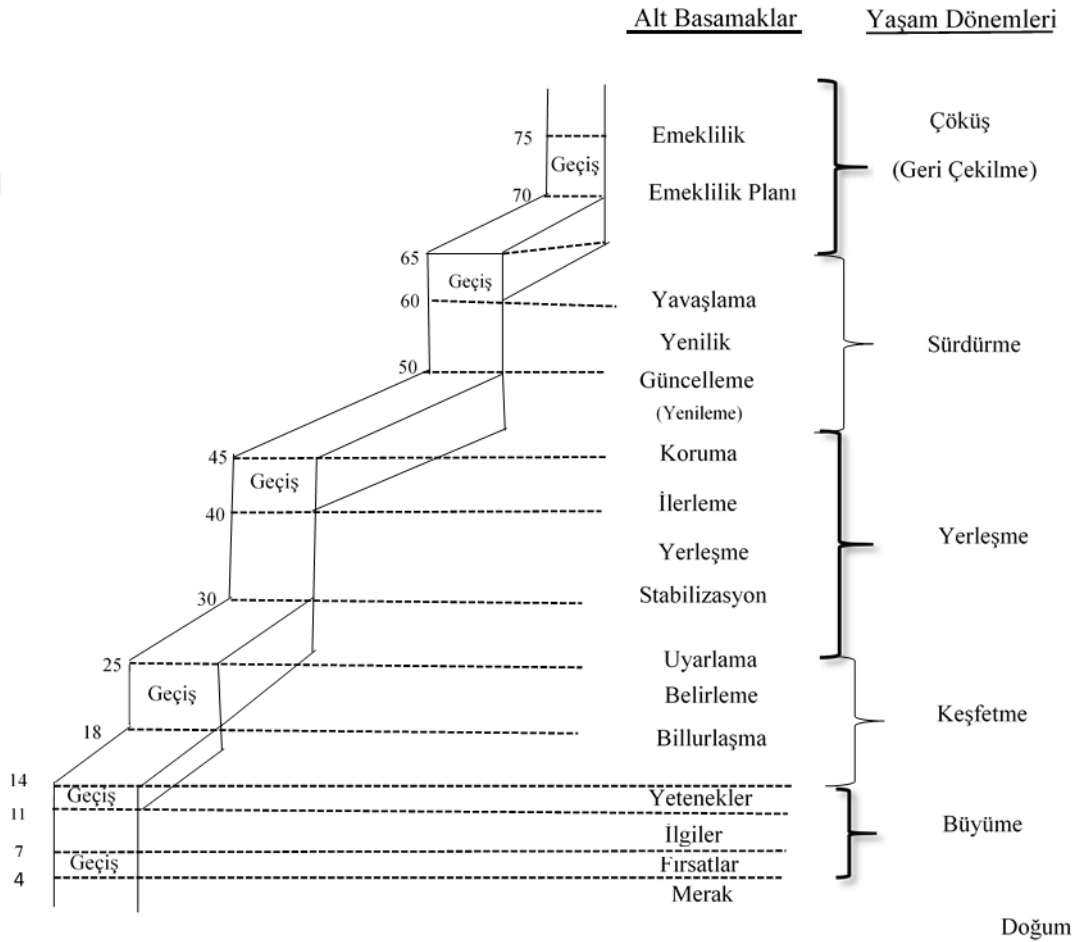
göre, kariyer seçimi süreklilik arz etmekte ve geçişler dikey değil yatay biçimde gerçekleşmektedir. Bireyler açısından kariyer seçim süreci farklı ve istikrarsız gibi görünse de ancak belli bir süre geçtikten sonra geleceğe ilişkin kesin bir kariyer planı yapılabilmektedir. Ayrıca örgütlerin yapısı, iş süreçleri değişmekte ve bireyin ilgisini daha çok çeken yeni iş alanları ortaya çıkabilmektedir (Güney, 2015: 168-169).

Önceki dönemlerde bireylerin kariyer hedeflerini aynı kurumda uzun süreli devamlılık sağlayarak üst basamaklara yükselmek oluşturmaktaydı. Günümüzde ise çalışanlar kısa sürede iş değişiklikleri yaparak bir anlamda istikrarsız bir kariyeri tercih etmektedir. Burada farklı işlerin bireylerin portföylerine farklı beceri, deneyim ve başarılarında katkıda bulunması nedeni bulunmaktadır. Bu durum çalışanların farklı yollardan geçerek ve yeni şeyler öğrenerek kariyer hedeflerine ulaşmalarını sağlamaktadır (Bayraktaroğlu, 2015: 190). Örgütlerde, çalışanlara kariyer fırsatı tanınarak donanım ve deneyim kazandırılma olanağı ve onların daha fazla sorumluluk üstlendirecek konumlara getirilmesi imkânı verilirse bireylerin hem düşüncelerini yansıtmaları hem de motivasyonlarını yükseltmesi sağlanacaktır (Aytaç ve Keser, 2017: 152).

1.4.Kariyer Aşamaları

Kariyer aşamalarının bireyler açısından gelişim süreci evreler biçiminde, yaşam dönemleriyle paralel şekilde ilerlemekte ve belli yaş dilimlerine denk gelmektedir. Bireyin kariyeri, okuldan ayrılışı ve çalışma hayatına girişi ile başlamakla birlikte çocukluk yıllarında hayali olarak oluşturulmaktadır. Eğitim sürecinin ilk yıllarında ortaya çıkan kariyer olgusu, hızlı bir biçimde gelişimini devam ettirir. Bireyin kariyeri için çevresindeki aile büyükleri, akraba, arkadaşlar ve saygı duyulan bir rol modelin mesleği ilgi çekici olabilir. Bu anlamda bir kariyerin oluşmasına, gelişmesine ve şekillenmesine katkıda bulunan çeşitli etkenler bulunmaktadır. Zihinsel ve fiziksel özellikler, aile, eğitim, etnik oluşum, cinsiyet, ilgi, yaş ve deneyim gibi faktörler bunlardan bazılarıdır. Birey, değerlerine göre belli bir plan çerçevesinde kariyerini geliştirerek istek ve amaçlarını ortaya koyar (Aytaç ve Keser, 2017: 30). Bireylerin kariyer ile ilgili davranışlarını, kişilik özellikleri, ilgi alanları gibi faktörlerin yanında içinde bulunduğu kariyer aşaması da önemli derecede etkilemektedir (Şimşek vd., 2016: 139). Bireyler açısından her aşamada geçirilen süre, beklenti, sorunlar ve gereksinimler bu gibi etkenlere bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2009: 213).

Çevresiyle etkileşimde olan çocuğa yöneltilen “Büyüyünce ne olmak istiyorsun?” tarzında sorulara genel olarak “doktor, polis, asker, öğretmen, mühendis” gibi cevaplar alınır. Bazen geleneksel toplum yapısından kaynaklı olarak “benim çocuğum şu mesleği yapacak” şeklinde bireye sorulmadan söylenen sözlerle aile büyüklerinin çocuğun kariyer hedeflerini belirlediği ve kararlarına etki ettiği görülebilmektedir. Burada çocuklukta kurulan hayallerin uygun bir biçimde desteklenerek bilinçli kariyer tercihleri ve planlama yapılması önemli rol oynamaktadır (Bayraktaroğlu, 2015: 190-191).



Şekil 1. Kariyer Planlama Modeli

Kaynak: Diğdem Müge Siyez, “Kariyer Gelişim Kuramlarını Anlama ve Uygulama”, Ed.: Owen, Fidan, K.; 21. *Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*, Nobel Yayın, Ankara 2013, s. 186.

Her yaşam döneminde bireysel gelişime yönelik kariyer aşaması fark edilmekte ve her aşama bir ihtiyaç ve görevle birbirinden ayrılmaktadır. Örnek olarak çocukluk, temel anlamda hayal gücü ve rol yapma ile değerlendirilirken, gençlik dönemi süresince kariyer kimliği bireyin karakteristik kimliğinin oluşmasında ortaya çıkmaktadır. Gençlik

dönemi, okul, iş ve boş zamanlarda mesleki ilgilerin araştırılması süreci şeklinde de ele alınmaktadır. Yetişkinlik dönemi, eğitim ile devam edebilmekte ve emeklilik aşaması sonuçlanmaktadır. Emeklilik süreci ise kimi çalışanlar için kariyer sonu olarak algılanırken kimi çalışanlar için işinden ayrılarak yeni bir kariyerin başlangıcı olarak değerlendirilmektedir (Singer, 1990: 191).

Schein'e göre, bu aşamalar bireyin meslek değişimini ve örgütsel kimliğini oluşturmaktadır. Bireyler çalışma hayatına düşük seviyelerde ya da uzman beceriler ile giriş yapmaktadır. Çalışanlar örgüt hiyerarşisinde yukarı doğru ilerlemek için zirveye vardıklarında mevcut konumunu koruyacak ve potansiyellerinin sınırına ulaşacaktır. Ancak bazıları hedeflerindeki zirveyi aşacak, kendilerini tükenmiş hissederek kariyer durgunluğu yaşayacaktır. Bir kısmı teknolojik değişimlere ayak uyduramama ya da yasal zorunluluklar nedeniyle emekli olacak, bir kısmı ise kariyer yolunu iyi yöneterek verimli bir şekilde devam edecektir. Emekli olanlar için dışarıdaki ilgi, yeni planlar ve işten ayrılmanın duygusal yönü ortaya çıkmaktadır (Sonnenfeld, 1984: 17). Literatürde bu aşamalar; devre, dönem ve evre gibi kavramlarla da kullanılabilir.

1.4.1. Keşif aşaması

Kariyer ile ilgili girişimlere başlanan bu aşamada birey öncelikle kendini anlamayı ve bulmayı çabalar. Çalışma hayatına girdiğinde ise işin gerektirdiği role uygunluğunu araştırır, kendini keşfetmeye, yeterli ve yetersiz taraflarını belirlemeye başlar. Böylelikle birey kişiliğini tanır ve geliştirir (Bayraktaroğlu, 2015: 192). Genelde 20'li yaşların ortasında sona eren, eğitim sonrası ve ilk işe başlama arasındaki süreç olarak tanımlanmaktadır (Robbins, 1994: 436). Schuler için bu aşama 0-25 yaş aralığındaki dönemi kapsamaktadır (Schuler, 1995: 125). Bu aşamada birey, gereksinim ilgi ve yeteneklerini, kurumun beklentileriyle uyumlaştırmaya çalışmaktadır (Şimşek vd., 2016: 138).

Birey açısından oynadığı rol oyunlarıyla başlayan; ailesi, öğretmenleri, arkadaşları ve çevresinin de etkisiyle gelişen kariyer tercih alternatiflerinin göz önünde bulundurulduğu, başka bir deyişle bireysel gözlemleri sonucu meslek seçiminde bulunduğu dönem kariyer keşif aşamasıdır. Genelde aile üyelerinin kariyerinin bireyi ilgilendirdiği görülmektedir. Bireyler ebeveynlerinden etkilenerek onların yaptığı mesleklere yönelebilmektedir. Çocukluk ve gençlik dönemlerinde bireysel mesleki imajını geliştirmeye çalışan birey ayrıca kendi kimliğini bulma çabası içindedir. Bu

aşamada çevrenin istekleri ve ailenin finansal kaynakları bireyi kariyer seçiminde yönlendirmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde bireyin üniversite eğitimi alacağı alan ve sahip olacağı kariyer genellikle ailesi tarafından belirlenmektedir. Gelişmiş batı toplumlarında ise bu durum daha farklıdır (Aytaç ve Keser, 2017: 32). Bireyler erken yaşlardan itibaren kariyer planlaması çerçevesinde yapılan mesleki yönlendirme uygulamaları, ilgi, yetenek ve başarıya göre seçme özgürlüğü tanınması, keşfedici, geliştirici uzman rehberlik hizmetleri ve hayat boyu öğrenme prensibi ile kariyerleri hakkında kararları vermektedir (Çalışkan, 2019: 5). Bu süreçlerin gelişmekte olan ülkelerde de uygulanmaya başlanması ile birlikte ülkemizdeki üniversitelerin çoğunda kariyer merkezleri, kurum ve üniversite iş birliğinde düzenlenen seminerler ve kariyer günleri gibi aktiviteler keşif evresinde olan birey açısından yol gösterici nitelik taşımaktadır (Özgödek, 2016: 254).

Bu aşama bireyin kariyeri ile ilgili beklentilerinin oluştuğu dönemdir. Bu anlamda başarılı bir kariyer uygun keşif stratejisi ile bütünleştiği takdirde doğru kararlar alınabilir, gerçekçi düşünceler oluşabilir. Kişilik, beceri, ilgi ve tutumlar, bireylerin kariyere dair seçimlerini etkilemektedir. Bu anlamda daha iyi bir kariyer seçiminde bireyin beklentileri önemli rol oynamaktadır (Mathis ve Jackson, 1994: 286). Keşif aşaması bireyin üretken ve aktif bir biçimde etkinlik gösterdiği dönemlerden biridir. Birey tercih ettiği uzmanlık alanında eğitim alır ve çalışma yaşamına yönelir. Birey uygun bir seçim yapmadığı kanıyorsa başka bir eğitim alarak farklı bir işe geçebilir. Bu aşamada birey güvenlik, emniyet ve fizyolojik gereksinimlerini ön plana çıkarır ve bu gereksinimlerini gidermeye yönelik tutumda bulunur (Bayraktaroğlu, 2015: 192).

1.4.2. Kurma aşaması

Kurma aşaması uygun mesleği edinme amacıyla iş arama ve ilk işi saptama ile başlar, akranları tarafından kabul edilme, işe yerleşme, yetenek kazanma ve işi öğrenme süreçlerini kapsar. Genel olarak 26-35 yaş arasındaki döneme denk gelmektedir. Birey bu dönemde yeni hedefler belirleyerek işe dair fırsatları yakalamaya ve değerlendirmeye çalışır. Geri bildirimler doğrultusunda tutum ve davranışlarını denetleyip düzenler. Birey fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerine ağırlık vermekle birlikte bir yandan bunları gidermekte diğer yandan ise daha üst basamaktaki ihtiyaçlarını algılamaya başlamaktadır (Bayraktaroğlu, 2015: 192). Kurma aşaması; oluşum, oluşturma ve kurulma aşaması olarak da adlandırılmaktadır. Meslek ve ilk iş seçimini oluşturmakla birlikte kurma

aşaması temel olarak iki aşamayı beraberinde getirmektedir. İlk aşamada, birey işi ve girdiği organizasyonu öğrenme durumuyla ilgilenirken; ikinci aşamada özellikle bulunduğu kurumda başarıyı sağlamak için gereken görevleri yerine getirme çabası içerisindedir. Bir anlamda bu dönemde, kurumdaki çalışma düzenine adapte olabilme ön plana çıkmaktadır (Şimşek vd., 2016: 139). Bu aşamada bazı belirsizlikler ve bunalımlar başlayabilmektedir. Bireyin karşısına genellikle mevki bulma ve kendini kanıtama olarak iki sorun çıkabilmektedir. Eğer çalışanlar bu sorunlara bağlı olarak gelecekleri açısından olumlu bir tutuma sahip olamazsa örgütten ayrılabilirler. Bu anlamda doğru işi bulabilmek zaman alıcı olabileceği için kariyer keşfi yapmak doğru yerleşimi sağlamada yardımcı olacaktır (Aytaç ve Keser, 2017: 33-34).

Bu aşamada yaşanan önemli bir durum da “Gerçeklik Şoku” (Reality Shock) veya “Kariyer Başlangıç Şoku”dur. Gerçeklik Şoku, bireyin beklentileri ile yeni işin gerçekleri ve örgütün sağladıklarının uyumlamasıdır (Schuler, 1995: 126). İlk kez çalışma hayatına girecek olan bireylerin beklentileri ve istekleri yüksek düzeydedir. İşe alınma sürecinde gerçek bilgilerin paylaşılması önemlidir. Aksi takdirde işe alan, adayın kariyer hedefleri ile ilgili tarafsız bir izlenim edinemezken, aday da kurumun imajını doğru algılama konusunda problemlerle karşılaşabilir. Bu anlamda doğru bilgilendirmenin sağlanması yaşanabilecek gerçeklik şokunu minimum düzeye indirecektir. Birey gerçeklik şokunun üstesinden geldikten sonra örgüt içinde veya dışında yükselme fırsatlarını araştırır. Birey performansını yükseltmeye ve yeni sorumluluklar üstlenmeye istekli olduğunu göstererek kendini kanıtlamaya çalışır (Bayraktaroğlu, 2015: 192).

Kariyerin başlangıç dönemlerinde oluşan bu aşama, bireyin çevresinden destek beklediği süreçtir. Bu nedenle çevredeki ilgili kişiler bu aşamada, rehber öğretici rolü üstlenerek bireye yaklaşmalıdırlar (Budak, 2016: 314). Kariyer seçiminin doğruluğunun değerlendirildiği bu aşamada birey hedefledikleriyle gerçekleştirdiklerini karşılaştırır. Birey işinde başarılı oldukça, odak kısmı güvenlik gereksiniminden başarı, saygınlık ve bağımsızlık gereksinimlerine doğru kayar. Ayrıca öğrenme ve kariyer gelişiminin en hızlı olduğu dönem bu aşamadır (Bayraktaroğlu, 2015: 193). En üretici aşama olmakla birlikte bireyler henüz verimliliğinin tepe noktalarına ulaşmamıştır. Bu aşama ancak bireyin kendini kanıtlamasıyla zirvede sona erecektir (Aytaç ve Keser, 2017: 34).

1.4.3. Kariyer ortası aşaması

Bu dönemde birey kurma aşamasında gösterdiği çabalarla kariyerinde artık belli bir noktaya ulaşmıştır. Süreç içerisinde kazandığı konumu ve yetkileri daha rahat elinde tutabilecektir. Bu aşamada temel fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının önemi azalmakta, başarı, saygınlık, bağımsızlık gereksinimleri ön plana çıkmaktadır. Ayrıca sorumluluk ve inisiyatif alma özellikleri taşıyan işleri üstlenme isteği bulunmaktadır. Genellikle yaşamının olgunluk dönemine denk gelen bu dönemde bireyin örgütteki konumu sağlamlaşmış, hatta hiyerarşik anlamda bir iki kademe yükselmiştir. Bu aşamada birey, bir yandan bulunduğu konumu devam ettirmeye uğraşırken diğer yandan yükselme fırsatlarını araştırır. Bu aşamada mesleğinde ilerleyen birey, kariyer gelişimini devam ettirerek başarı ihtiyacı doğrultusunda örgütün üst basamaklarına doğru hızla yükselir. Teknolojik gelişmeler, artan rekabet koşulları ve çalışma hayatının değişen yapısı, kariyer ortası aşamasındaki bireylerin bu değişiklikleri takip ederek kendilerini geliştirmelerini ve bu duruma adapte olabilmelerini gerektirmektedir. Bireyin sorumluluklarının artışı ve başkalarına önderlik etme, bu dönemin en tipik özelliklerindedir (Bayraktaroğlu, 2015: 193). Önceki aşamalarda maddi-manevi doyuma ulaşan birey, bu aşamada da yaratıcılığını sürdürmeye devam eder (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2009: 214).

Genel olarak 35-50 yaş aralığını kapsayan bu dönem, kişisel gelişim bakımından orta yaş krizinin olduğu zamana denk gelmektedir. Bu kriz çalışma hayatındaki sorunlar, boşanma, sağlık sorunu, bir yakının vefatı gibi nedenlerden kaynaklanabilir. Bu aşamada birey, işinde yeni kazanımlar sağlayamazsa bunalıma girer ve işe karşı duyduğu ilgi azalır. Ayrıca özel hayatta yaşanan doyumsuzluklardan kaynaklı odaklanma sorunu oluşabilir. Bu nedenlerden dolayı birey, yöneticilerin tepkisiyle karşılaşabilir ve işe yabancılaşarak, işten ayrılıp, kariyerinde önemli değişiklikler yapabilir (Budak, 2016: 314). Bu aşamada bireyin kendini sorgulaması en belirgin davranışıdır. Buna bağlı olarak bireyler başarılarını, kariyer planlarını ve hedeflerini yeniden gözden geçirirler. Bu aşama “orta kariyer dönemi” ve “geç kariyer dönemi” olmak üzere ikiye ayrılır. Orta kariyer döneminde birey, verimliliğinin zirvesini yaşarken, geç kariyer döneminde birey kariyerinde daha fazla gelişim gösteremediği, plato (kariyer durgunluğu) dönemine girdiği için, zihinsel ve fiziksel rahatsızlıklar duymaya başlar, başarısı düşer (Şimşek vd., 2016: 141). Kariyer platosu, bireylerin kariyerlerinde edindiği kazanımları korumaya yönelmesi ve kariyerinde ilerleme sağlayamamasıdır. Bu platodaki kariyer ortası

çalışanları daha az üretkendirler, işleri monotonlaşıp verimlilikleri düşmüştür ve mesleki ilerlemelerinden daha az tatmin duyarlar, dolayısıyla mutsuz olurlar. Ayrıca can sıkıntısı, rekabet eksikliği, yetersiz yöneticiler ve başarı eksikliği gibi nedenler de motivasyonu azaltmaya ve kariyerde duraklamaya yol açabilmektedir (Aytaç ve Keser, 2017: 36).

Kariyer ortası dönemde ebeveynler açısından çocukların büyümesine paralel olarak bazı sorunları da artmaktadır. Bu dönemde birey çalışma hayatının dışında eviyle ve ailesiyle daha fazla zaman geçirmek istemektedir. İşinde yeterli derecede ustalaştığı için birçok görevi fazla uğraşmadan yerine getirebilmektedir. Bununla birlikte bireyin, ilk ciddi sağlık sorunları da (romatizma, göz bozuklukları, stres vb.) bu dönemde ortaya çıkmaktadır. Diğer aşamalarda da ortaya çıkma olasılığı bulunmakla birlikte en çok bu dönemde karşılaşılan önemli sorunlardan biri de “tükenmişlik”tir. Özellikle yoğun ve stresli çalışma hayatında meydana gelme olasılığı daha fazla olan tükenmişlik, “fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik” olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda olan bireylerde; enerji eksikliği, işe ve çalışma ortamına karşı duyarsızlık, performans düşüşü görülebilmektedir. Bu nedenle örgüt tarafından bireye, daha önemsiz işler verilebilir hatta işten çıkartılabilir (Bayraktaroğlu, 2015: 193-194).

Yöneticiler, bu aşamada yaşanan sorunlardan etkilenen çalışanları, örgüt içinde başka bir pozisyona geçirerek yeniden enerjik hale getirebilirler. Bu durum çalışanların morallerini ve verimliliklerini arttıracaktır. Bununla birlikte birçok örgüt bireysel tükenmişlik, kariyer ortası krizi ve kariyer platosu gibi sorunları önlemek, çalışanların iş yaşamının kalitesini arttırmak için kariyer geliştirme programları oluşturmaktadır. Ayrıca gelecekteki çalışanlara gerekli yetkinlikleri kazandırmak amacıyla genç astlara kılavuzluk etmek yöneticiler açısından bu aşamada oldukça önem taşımaktadır. Bu aşama kariyer ortasındaki çalışanların diğerlerini eğitmesi, yeni işe başlayanlara koçluk ve danışmanlık yapması ile tamamlanır (Aytaç ve Keser, 2017: 39).

1.4.4. Kariyer sonu aşaması

Kariyerin en uzun dönemi olup, bireyin kariyer hayatının sonuna geldiği aşama olarak değerlendirilmektedir. Bireyin, kariyer ortası döneminde yaşadığı sorunlar bu aşamaya da taşınabilmektedir. Bu dönemde bireyin sağlık sorunları önceki aşamalara göre gündemini daha fazla meşgul eder. Diğer çalışanlar tarafından kendilerine saygı duyulmasından hoşlanırlar ve gurur duyarlar. Ulaştığı konumu korumaya yönelik hareket

eden birey için saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimi önemini korumaktadır (Aytaç ve Keser, 2017: 39).

Bazı bireyler bu aşamada kariyerlerinin en üst ve verimli seviyesine ulaşır. 51-65 yaş arası olan bu dönemde birey, çalışma hayatında sağladığı konumu korumaya yönelik çaba sarf eder. Bireyler bu aşamada kişiliğe yönelim üzerinde odaklaşır, örgüte yönelimleri azalır. Bu dönemde öğrenme yavaşlamıştır, buna karşın önemli derecede bir tecrübe birikimi kazanılmıştır. Birey bu dönemde daha çok öğretici konumdadır ve tecrübelerinden yola çıkarak kazandığı bilgileri diğerlerine aktarmaya çalışır. Bu konumu ile birey çevresinden saygı görmektedir. Birey olgunluk döneminde ancak fiziksel olarak yaşlanmıştır. Orta yaş krizi sorunlarını atlatan birey, yaşamına yeni bir anlam katmıştır ve bu biçimde yaşamını sürdürmeye devam etmektedir. Bu aşamada yükselme eğilimi gösterenlerin sayısı nadirdir. Bireyin kariyeri genellikle durgunluk dönemine doğru yön alır. Özellikle bu aşamanın son sürecine gelindiğinde bireyin çalışma hayatıyla arasındaki ilgi azalarak gerileme sürecine başlar (Bayraktaroğlu, 2015: 194). Bireyler bu dönemde performanslarının, mobilitelerinin azaldığını ve muhtemelen mevcut işlerinde kilitlenip kaldıklarının fark ederler (Şimşek vd., 2016: 142).

Örgüt, çalışanlar için motivasyon, verimlilik ve iş tatmini artırıcı programlar geliştirebilir. Kariyer, etkili bir şekilde yönetildiğinde çalışanlar işlerinden zevk alır, yüksek düzeyde motive olarak amaçlarına ulaşmaları kolaylaşır. Yüksek performansı olan birey ilgiyi üzerine çeker, daha çok öğretici ve koruyucu görev üstlenebilir. Bu aşama, yaşama ve çalışma biçiminde yeni düzenlemelerin yapılacağı bir dönemdir. Bu aşamada kariyer hareketliliği azaldığı için birey artık örgüt dışındaki faaliyetlere önem vermeye ve emeklilik planları yapmaya başlar. Birey kariyerini tamamladığını düşünerek çalışma hayatından ayrılmaya, belki de yeni bir kariyere geçiş yapmaya hazırlanırlar (Aytaç ve Keser, 2017: 40).

1.4.5. Azalma (emeklilik) aşaması

Genel olarak 65 yaş ve sonrası kapsayan bu aşamada birey gücünün ve sorumluluğunun azalmaya başladığını fark eder. Yeni roller ve sorumluluklar üstlenir. Birey artık yaşlanmaya başlamıştır ve hedefleri iş dışındaki etkinliklere yönelmiştir. Kariyeri sonlanan birey boşluk hissine kapılabilir ve bu durum bir şok haline dönüşebilir (Bayraktaroğlu, 2015: 194-195). Bu aşamada bireyler çalışırken yapma fırsatı bulamadıkları faaliyetlere yönelerek, çiçek yetiştirme, resim yapma, gönüllü hizmet

topluluklarına katılma gibi kendini gerçekleştirme gereksinimlerini karşılayabilirler (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2009: 214).

Bireyin tamamen kazanılmış bir bireysel kimliğe sahipken emekli olduğunda iş kimliğini kaybetmesi kendini yararsız ve verimsiz hissetmesine yol açmaktadır. Aynı zamanda kariyer sonu dönemindeki kimlik krizinde birçok birey aile yaşamındaki yeni ekonomik problemlerle de karşı karşıya kalacaktır. Bu aşamada kariyerlerinin son bulduğunu düşünen kimi bireyler, kurumdan psikolojik destek bulmaya girişirler. Bu nedenle bireylere fiziksel ve duygusal sağlıkları imkân sağladığı ölçüde boş zamanlarını dolduracak yeni aktivite ve sorumluluklar sağlanmaya çaba gösterilir (Aytaç ve Keser, 2017: 40-41). Emeklilik, bireyin hayatında yeni kariyer yollarının, yeni hedeflerin olduğu ve yeni rollerin geliştirildiği bir dönemi kapsamaktadır. Burada birey seçtiği kariyer ve yaşamındaki kararlarından tatmin elde etme ihtiyacındadır. Ancak tatmin, kariyer aşamalarına benzer bir şekilde yaşa bağlı olarak gelişme göstermektedir. Bu aşamada karşılanamayan beklentiler nedeniyle iş tatmininin azaldığı dikkat çekmektedir (Şimşek vd., 2016: 142).

Emeklilik bazılarında göre kariyerin sona ermesi bazılarında göre ise ikinci bir kariyere katılma aşaması olarak değerlendirilmektedir. Emeklilik, kariyerin tamamlandığı nokta olarak algılsa da aslında kişinin kariyer sürecindeki yeni yolların ve hedeflerin başlangıcı olan bir dönemi ifade edebilmektedir (Adıgüzel, 2008: 21). Bu anlamda köprü istihdam kavramı ortaya çıkmaktadır. Köprü istihdam, bireyin kariyer mesleğinden ayrıldıktan sonra çalışma hayatından tamamen kopmayıp yarı zamanlı, tam zamanlı, serbest çalışma veya aşamalı biçiminde kariyerini sürdürmesi şeklinde ifade edilmektedir. Bu anlamda köprü istihdam, kariyer sürecinde icra edilen meslek ile tam emeklilik arasındaki geçiş olarak değerlendirilir. Sosyal yaşamdan ve çalışma hayatından kopmama, ek gelir elde etme, iş-yaşam tatmini sağlama, esnek çalışma imkânı sunma, zamanında istendiği halde vakit ayrılamayan ya da yapılamamış mesleği icra etme, edinilen bilgi ve becerileri işleve geçirme, sosyal çevre ve arkadaş edinme gibi faktörler köprü istihdamda geçişteki önemli etkenlerdir (Tang, 2014: 137). Bu dönem boyunca yerine getirilen işler 'köprü işler' (bidge jobs) olarak kabul edilmekte ve ikinci bir kariyer şeklinde de tanımlanmaktadır (Çakır, 2011: 5). Dünya Sağlık Örgütü'nün 2015 raporuna göre dünyada yaşlı nüfus sağlık sektöründeki gelişmelere bağlı olarak yaşam sürelerinin uzaması ve doğum oranlarının düşmesi nedeniyle artmaktadır (WHO, 2015). Bu

bağlamda köprü istihdam kavramı, artan yaşlı nüfus çerçevesinde çalışma hayatından emekli olan bireylerin emeklilik sistemlerini sıkıntıya düşürecek bir duruma sokmaması adına fazlasıyla önem taşımaktadır.

Görüldüğü gibi çalışanlar yaşam dönemlerine paralel olarak farklı pozisyon, görev ve sorumluluk içerisinde kariyer aşamalarından geçmektedir. Bu süreçte çalışan bir taraftan işini sürdürürken; diğer taraftan, ücret artışı, yükselme olanağı, yüksek statü gibi kendisini gelecekte kariyerinin zirvesine ulaştıracak arayışlar içerisine girmektedir (Şimşek vd., 2016: 142). Bu aşamaların anlaşılması çalışanlarını motive etmek ve onlardan istediği verimi almak adına kariyer yönetim programlarını uygulayan örgütlere önemli veriler sağlayacaktır. Çünkü her aşama farklı gereksinim, beklenti ve özellikleri içerisinde barındırmaktadır. Bu anlamda bireyin hangi kariyer aşamasında olduğunu dikkate almak hem birey hem de örgüt açısından önem taşımaktadır (Bayraktaroğlu, 2015: 195).

2. KARIYER İLE İLGİLİ DİĞER KAVRAMLAR

Kariyer olgusu ile ilgili olarak “Kariyer Haritası”, “Kariyer Patikası” ve “Kariyer Geliştirme”, “Kariyer Yönetimi” gibi temel kavramlar önem taşımaktadır.

2.1.Kariyer Haritası

Kariyer haritası, bir organizasyon kapsamında bir pozisyonun bir diğerine geçebilmenin yollarını saptamak üzere uygulanan bir yöntemdir. Diğer bir ifadeyle bütün pozisyonları kapsayan, pozisyonlar arası geçiş yollarının net şekilde belirlendiği bir örgüt şeması biçiminde de değerlendirilebilir. Bu şemada pozisyonlar arası geçişlerin nasıl olabileceği ve buna dair gerekli olan tecrübe ve yetkinlikler net bir şekilde belirlidir (Şimşek vd., 2016: 145). Kariyer haritası örgüt şeması üzerinde veya tablolar halinde her bir pozisyon baz alınarak (Bayraktaroğlu, 2015: 174-175);

- Pozisyonla ilgili görev ve sorumluluklar (iş tanımı),
- Pozisyona dair sahip olunması gereken nitelikler (işe dair özellikler),
- Belirli bir konuma örgütte bulunan hangi farklı pozisyonlardan gelinebileceği,
- Mevcut konumdan örgütteki hangi noktalara ulaşılabilceği açıklanır.

2.2.Kariyer Patikası

Kariyer patikası, istenilen kariyer hedefine ulaşılmada izlenen iş pozisyonlarını ifade etmektedir (Çelik, 2016: 145). Bir anlamda bireyin kişisel olarak hedeflediği noktalara varmak için geçtiği yollardır. Bu yollar bireyin belli bir meslekte ve kurumda ilerlemesi için bulunan yollar ya da rotalardır. Çalışanların terfileri ve gelişimlerinin sağlanmasında işletmeler bu kariyer patikalarından yararlanır (Aytaç ve Keser, 2017: 137). Çalışanlar hangi yönde ilerleyeceğinin belirlenmesi örgütlerin amaçlarına ulaşmalarına katkıda bulunur. Aynı şekilde bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmasında kariyer patikasının oluşturulması yol gösterici bir niteliğe sahiptir. (Adıgüzel, 2008: 12). Kariyer patikasının oluşturulması aşamasında örgütte bulunan pozisyonların işlevsel özelliklerinin saptanması uygulaması gerçekleştirilir. Bu durum uygulamada, çalışanların yaptıkları işlerin analiz edilmesi sonucu görev tanımlamalarının oluşturulması şeklinde ortaya çıkar (Kıyak, 2015: 33).

2.3.Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme, bireyin eğitim, yönlendirme, yetiştirme ve iş deneyimi yolu ile kariyerinin planlanması ve kariyerine ilişkin yaptığı planların gerçekleşmesidir. Bununla birlikte bireyin başarısı ve kariyer beklentisini uzun dönemli olarak ele alınmakta, planlanmış eğitim programları ile ilgi, beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesi gibi amaçlarla bu faaliyetlerin gerçekleştirilmesini kapsamaktadır (Aytaç ve Keser, 2017: 181). Örgütsel açıdan kariyer geliştirme; çalışanların bedensel, hissel ve mental anlamda sahip oldukları güçlerini örgüt için ihtiyaç duyulan süreçlerde ifa etmeleri ve ilerletmelerini içermektedir (Betz ve Hackett, 1981: 399). Kariyer geliştirme, işgücünün korunmasını ve geliştirilmesini, çalışanların performansından en üst düzeyde yararlanılmasını ve işten ayrılmaları en aza indirerek bireylerin ve örgütlerin başarısının yükseltilmesini amaçlamaktadır (İrmiş ve Bayrak, 2001: 183).

Kariyer geliştirme, bireyler açısından kariyer hedeflerini gerçekleştirmede, örgütler açısından ise nitelikli çalışanlar sayesinde amaçlarına ulaşmada önemli rol oynamaktadır. Bireysel kariyer geliştirme çerçevesinde, çalışanlara örgüt tarafından eğitim ve geliştirme imkanlarının tanınması psikolojik bir tatmin sağlamaktadır. Bununla birlikte bireylere gelişme ve ilerleme fırsatının sunulması onların örgüte olan bağlılıklarını artırmaktadır. Ayrıca burada yapılan değerlendirmeler, bireylerin kendilerini daha iyi tanımlarına, kendilerine olan güven ve saygılarının artmasına katkı

sağlamaktadır. Örgütsel kariyer geliştirme çerçevesinde ise örgüt açısından çalışanların tüm potansiyellerinden yararlanılabilmesi sağlanmaktadır. Bu uygulamalar ile birlikte örgüt içerisindeki boş pozisyonların başarıyla doldurulması ve çalışanların değişimlere adapte olabilmesi daha kolay gerçekleşmektedir. Örgütte tatmin duyan ve motivasyonu yüksek insan kaynağının bulunması örgütsel başarıyı sağlamada etkin bir rol oynamaktadır (Bayraktaroğlu, 2015: 183).

Bireylerin kariyerlerine yardımcı olmak ve toplumsal beklentilere cevap vermek için bazı kariyer geliştirme programları bulunmaktadır. Kariyer geliştirme araçları olarak bilinen bu uygulamalar; kariyer merkezleri, kariyer rehberliği, kariyer danışmanlığı, eğitim ve geliştirme programları, koçluk, kariyer planlama grupları ve özel gruplar için programlar olarak sıralanabilir (Aytaç ve Keser, 2017: 196). Oluşturulan bu kariyer geliştirme programları, bireyler açısından; geleceğinin ve kariyerinin planlanmasına olanak sağladığı için, örgüt açısından ise; çalışanın doyumunun ve örgüte bağlılığının artırılmasına, kariyer hedef ve planlarını hazırlarken daha realist davranmalarına ve yeteneklerinin zenginleştirilmesine katkıda bulunduğu için her iki tarafa da yararlı olmaktadır (Budak, 2016: 327).

Örgütlerde uygulanan kariyer geliştirme programları genel olarak belirli amaçlar doğrultusunda gerçekleştirilmektedir (Bayraktaroğlu, 2015: 184):

- Çalışanlara sorumluluğundaki işleri etkili bir biçimde başarması için ihtiyacı olacak gerekli beceri ve deneyimi kazandırmak,
- Örgütteki verimsizliği en aza indirmek ve verimliliği artırma önündeki engellerin kaldırılmasını sağlamak,
- Örgütsel sadakati oluşturmak ve örgütsel değerleri artırmak,
- Örgüt içerisinde çalışanın gelişme, yetkinleşme ve esneklik isteklerine uygun bir örgüt iklimi oluşturmak,
- Onaylanmış eylem, hedef ve ilkelerin benimsenmesini ve kabullenilmesini sağlamak,
- Kadınlara gelişme ve ilerleme fırsatı sağlamak,
- Örgütsel yeteneği geliştirmektir.

Kariyer geliştirme uzun vadeli ve maliyetli bir süreçtir. Ancak bu yatırım sonuç olarak bireylere ve örgütlere fazlasıyla katkıda bulunmaktadır. Buradan sağlanacak faydaların en üst düzeye ulaşması için kariyer geliştirme programlarına tüm örgüt

çalışanlarının katılması önem taşımaktadır (Bayraktaroğlu, 2015: 184-185). Kariyer geliştirmenin, kariyer planlama ve kariyer yönetimi olmak üzere iki yönü bulunmakta ve bu iki yön arasında etkileşimli süreçleri barındırmaktadır (Aytaç ve Keser, 2017: 191). Bu anlamda kariyer geliştirme, bireysel bir belirleme sürecini belirten kariyer planlama ile kariyer yönetiminin bütünleştirilmesi şeklinde değerlendirilebilir (Yılmaz vd., 2012: 10).

2.4.Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, bireylerin kariyer planları ile örgüt gereksinimlerinin uyumlaştırılması ve bireylerin kariyer hedeflerine ulaşabilmesi için örgüt tarafından desteklenmesi olarak tanımlanmaktadır (Aytaç ve Keser, 2017: 159). Diğer bir ifadeyle, bireylerin bilinçli ve aktif bir şekilde kendi kariyerlerine yön verme, sorumluluk ve karar almaları olarak değerlendirilebilir (Hansen ve Tennyson, 1975: 638). Kariyer sürecinin oluşumunda, bireyi yönlendiren bazı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörleri içsel ve dışsal olarak iki başlıkta ele almak mümkündür. Bireyin kişiliği, onu etkileyen ve gelişimine katkı sağlayan duygu, düşünce ilgi alanları, başarı, psikolojik güç ve kendini gerçekleştirme olgusu, kariyer sürecinde en önemli içsel faktörleri oluşurmaktadır. Bununla birlikte dışsal faktörler ise, bireyin içinde yer aldığı sosyo-ekonomik durum, aile ve sosyal çevreden oluşmaktadır (Kaynak, 1996: 180). Tüm bu etkenler bireylerin kariyer yönetiminde, motive sağlanması ve kariyerle alakalı aldıkları kararlarda onları yönlendirici ve etkileyici bir role sahiptir. Bu faktörlerin etkisiyle birey kendi kişisel kariyer aşamalarını gerçekleştirerek planladığı kariyerini kendisi yönetebilmektedir (Aytaç ve Keser, 2017: 176).

Kariyer yönetimi, bireysel açıdan kariyer yollarının belirlenmesini, kariyer bilgisinin arttırılmasını, kariyer danışmanlığı yapılmasını, iş deneyimlerinin ve eğitim programlarının düzenlenmesini, örgütsel anlamda ise insan kaynakları planları ile sistemin bütünleştirilmesini ve çalışanların performanslarının değerlendirilmesini içermektedir (Barutçugil, 2004: 321). Kariyer yönetimi, çalışanların potansiyelinden en yüksek düzeyde faydalanabilmek için düzenlenen bir yönetsel uygulamadır (Berberoğlu, 1991: 143). Bu anlamda kariyer yönetiminin amaçları, genel ve özel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Armstrong ve Taylor, 2014: 270):

Genel amaçlar;

- Yönetim başarısı için örgütün amaçlarını ve gereksinimlerini karşılamak,
- Bireylere herhangi bir sorumluluk düzeyinde deneyim sağlayacak ve onu donatacak eğitim vermek,
- Beceri ve arzularıyla kurum içinde başarılı bir kariyere sahip olmak isteyen bireylere ihtiyaçları olan rehberlik ve desteği sağlamak.

Özel amaçlar;

- Örgütsel amaçlarla bireysel amaçları bütünleştirerek verimi artırmak,
- Bireylere kendini geliştirme ve hedeflerine ulaşma fırsatı sunmak,
- Çalışanların ihtiyaç ve çıkarlarını göz önünde bulundurmak.

Bu bağlamda kariyer yönetiminin amacı hem yöneticinin hem de çalışanların gereksinimlerini karşılayacak şekilde daha ileri gelişim alanlarını oluşturmalarına yardımcı olmaktır (Müftüoğlu ve Erol, 2013: 39). Bu amaçlar doğrultusunda bireylerin ilgi, değer ve becerilerine uygun işlerde bulunmasını destekleyen koşulların sağlanmaktadır. Böylece işe girildiğinde bireysel gereksinim ve amaçlar ile örgütsel gereksinim ve amaçların bütünleştirilmesi yöntemiyle çalışanlarda iş tatmininin örgütte ise etkinlik ve verimliliğin artması sağlanmaktadır (Erdoğan, 2011: 257). Etkili kariyer yönetimi, çalışanlara ve örgütlere amaçlarına ulaşmada, profesyonel, teknik ve yönetsel becerinin sürekli olarak donanımlı olmasına önemli derecede katkı sağlayacaktır (Bayraktaroğlu, 2015: 172). Örgüt açısından kariyer yönetim sürecinde dört aşama bulunmaktadır. Bunlar; kariyer planlaması için gerekli kişilerin belirlenmesi, kariyer patikasının oluşturulması, kariyer danışmanlarının getirilmesi ve bireysel planları geliştirmek olarak sıralanabilir (Şimşek ve Soysal, 2016: 205).

Kariyer yönetimi kararları çerçevesinde; terfi, transferler ya da konum değiştirme, işe son verme, emeklilik ve örgütsel yedekleme gibi uygulamalar kariyer planlama süreçlerini faaliyete geçirilmesi açısından önemli rol oynamaktadır (Budak, 2016: 319). Bu anlamda kariyer yönetimi, kurum, kuruluş ve işletmelerin gelecekte ihtiyaç duyacağı bireyleri belirli bir plan dahilinde donanımlı olarak hazırlama ve yetiştirme sürecini kapsamaktadır. Günümüzde örgütlerin çoğu kariyer yönetimini piyasada varlıklarını sürdürmelerinin temel bir faktörü olarak kabul etmektedir. Çalışanların bireysel kariyer gelişimleri ve planlarının örgüt tarafından desteklenmesi, esnek ve sağlıklı örgütsel yapının oluşumuna katkı sağlaması kariyer yönetiminin temelinde yer almaktadır. Kariyer yönetiminde personelin, yöneticilerin ve insan kaynakları departmanının örgütsel

başarının sağlanmasında önemli derecede etkisi ve sorumlulukları bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında kariyer yönetimi hem örgütler hem de çalışanlar için önemli bir süreçtir (Güney, 2015: 167).

2.5.Kariyer Yaklaşımları

Kariyer yaklaşımları doğrudan öğrencileri hedef almayıp işletme düzeyinde ele alınsa da genç işgücü ve öğrencilerin istihdam içinde düşünülmesi ve bu açıdan nasıl değerlendirilebileceği konusunda önem taşımaktadır. Ayrıca bireylerin sahip olduğu kariyer değerleri ve geleceklerine dair kariyer planlamaları açısından bakıldığında kariyer yaklaşımlarıyla olan ilişkisi daha iyi anlaşılacaktır.

Kariyer yaklaşımları genel olarak geleneksel ve güncel olmak üzere iki ana başlıkta incelenmektedir. Geleneksel kariyer yaklaşımı hiyerarşik olarak ilerleme, örgütsel kariyer yönetimi ve düşük hareketliliği (düşük mesleki hareketlilik) ifade etmektedir (Gubler, Arnold ve Coombs, 2014: 23). Diğer bir ifadeyle, bireyin aynı meslekte dikey biçimde hareket ettiği kariyer yolu geleneksel kariyer yaklaşımı olarak değerlendirilmektedir (Günel, 2009). Örgütsel ve bireysel anlamdaki değişimlerle birlikte geleneksel olarak nitelendirilen bürokratik ve örgüt çizgisi içindeki kariyer anlayışı yerini profesyonellik ve mesleğe bağlılığı öne çıkaran güncel kariyer yaklaşımına bırakmıştır (Özdemir, 2013: 259).

İşletmelerin dikey örgütlenmeden yatay örgütlenmeye geçmeleri, küreselleşmenin etkisinin giderek artması, işlerin nitelikleri, istihdam ilişkilerinin yapısı ve bireylerin değerlerinin değişmesi, kariyer hareketliliklerinin artması, örgütlerde kariyer planlama ve geliştirme uygulamalarında yaşanan sorunlar veya bakış açılarının farklılaşması gibi etkenler bu geçişin önemli nedenlerindedir (Seymen, 2004: 93). Birey odaklı olması, çok yönlü ve yatay ilerlemelerin varlığı, bireyin inisiyatif sahibi olduğu bir süreci içermesi, kariyer yollarının farklılığı ve kariyerin sübjektif yönünün vurgulanması güncel kariyer yaklaşımlarının özellikleridir (Bayraktaroğlu, 2015: 207). Bu kariyer yaklaşımları aşağıda açıklanmaktadır.

2.5.1. Sınırsız kariyer yaklaşımı

Bu perspektife göre birey temelde bulunmakta ve bireylerin örgüt içinde hiyerarşik ilerlemesi yerine kısa vadeli işler arasında hareket etmesi olarak değerlendirilebilir (Currie, Tempest ve Starkey, 2006: 756). Sınırsız örgütlerde kariyer

anlayışı doğrusal ve dikey geçişlerle olmak yerine devamlı bir şekilde becerilerinin yenilenmesi ve yatay geçişlerle döngüsel hareketlilik biçimindedir. Geleneksel kariyer modelinde, çalışanların örgütte kalmasını sağlamak üzerinde durulurken; sınırsız kariyer yaklaşımında örgütlerde kariyer hareketliliği ve çeşitliliği ön plandadır (Aytaç ve Keser, 2017: 223). Sınırsız kariyer yaklaşımına göre yöneticiler, aktarılabilen yetkinliklere dayanarak örgütler arasında serbestçe hareket edebilirler (Gunz, Evans ve Jalland 2000: 30).

2.5.2. Portföy kariyer yaklaşımı

Günümüzde başarılı birçok büyük ve orta ölçekli örgütlerin üç tür çalışan tipine sahip olacağını belirten Handy'nin (1989) "shamrock organization (yonca organizasyon)" modeli üç yapraktan oluşmaktadır (Morgan, 2003: 35). Bu modeldeki birinci yaprak; yönetici, teknik eleman ve profesyonellerden oluşan ve örgütün ayakta kalmasını sağlayan temel yapı taşlarını oluşturan çekirdek kadrodur. İkinci yaprak ise proje bazında sözleşmeli olarak işe alınan yarı zamanlı profesyonel çalışanları ve farklı ihtiyaçları karşılayan uzman kişi ya da örgütleri temsil eder. Üçüncü yaprak ise, rutin işleri yerine getiren geçici ve kısmi çalışanları gösterir (Van den Born ve Van Witteloostuijn, 2013: 25). Bu bağlamda Handy artık kaçınılmaz olan değişim ve belirsizlik karşısında yeteneklerin bir portföyünün oluşturulmasını ve herkesin kendi kariyeri ile ilgili sorumluluğu üzerine alması gerektiğini ifade etmektedir (Aytaç ve Keser, 2017: 226). Bu kariyer yaklaşımına göre çalışanlar, bir kuruma bağlı biçimde tek iş yapan, sürekli çalışan ve oradan ücret alan bireyler olmak yerine, bağımsız olan ve yaptıkları işin karşılığını alan kişiler olarak çalışmaktadır (Erdoğan, 2002: 533).

2.5.3. Esnek kariyer yaklaşımı

Esnek kariyer yaklaşımı, bir veya birden fazla örgütte, kısa vadeli ve genellikle belli bir proje dahilinde, hizmet karşılığı ödeme esasına dayanan serbest çalışma biçimini kapsamaktadır (Erbuğ, 2019: 75). Bu yaklaşım dünyanın hızla değişen gerekliliklerine uygun donanımlara sahip olma koşullarını içerir. Bu yaklaşıma göre çalışanlar kendi görev tanımında bulunan işlerin dışında görev ve proje bazlı işlerde de çalışabilmektedirler. Bir anlamda çalışanların kariyerlerindeki belirli olan mevki ve statüden bağımsız olarak yetenekleri doğrultusunda esnek bir yaklaşım gerçekleştirmelerini ifade etmektedir (Aydın E. B., 2007: 67). Esnek kariyer yaklaşımı,

çalışanlar tarafından değişen iş gereklerine uygun bilgi ve becerilerin kazanılmasını vurgulamaktadır (Erdoğan, 2002: 533).

2.5.4. Çok yönlü kariyer yaklaşımı

1976 yılında Hall tarafından ortaya atılan çok yönlü (değişken) kariyer kavramı (Baruch, 2014: 2703) kurum tarafından yönlendirilen kariyer gelişimi değil kişinin kendisi tarafından yönetilen bir süreci ifade etmektedir. Bu yaklaşım, kişinin eğitimi ile birlikte gelişim tecrübelerini, diğer örgütlerdeki işlerini ve mesleki alandaki farklılıklarını kapsamaktadır (Bayram, 2008: 33). Çok yönlü özelliğe sahip kariyer yaklaşımı kavramı, bireyin yaşamı süresince kendini geliştirebilmesinde kişisel kariyer seçimleri ile araştırmalarını bütünleştirici ve birleştirici unsurlar şeklinde değerlendirilir (Hall & Moss, 1998: 15). Bu yaklaşım açısından organizasyonun kariyer sürecindeki rolü, çalışanların kariyerlerini ilerletmek ve geliştirmek adına mentorluk, danışmanlık, eğitim ve geliştirme gibi olanak ve kaynaklar sağlamak, kariyerleri ile alakalı sorumlulukları üzerlerine alabilmelerine yardımcı olmak, devamlı öğrenme için ortamlar sağlamak ve onları bu konuda motive etmektir (Aytaç ve Keser, 2017: 229).

2.5.5. Çağdaş kariyer yaklaşımı

Bu yaklaşımda kariyer yolları örgütlerin dışında yer almaktadır. Bu anlamda bireyler kariyerleri ile ilgili kararlarında ön plana çıkmakta ve kendi istekleriyle bu tercihi oluşturmaktadırlar. Kurumdan ayrı olarak kariyerini belirleyen bireyler bununla birlikte ayrıldıkları kuruma da hizmete devam edebilmektedirler (Bayram, 2008: 43).

Bu anlamda kariyer beklentilerinin örgüt dışında gerçekleştirilmesinin bireyin kendi isteği olup, yeni gelir alanları oluşturma ve bireylerin kendilerini geliştirmesi hedeflenmektedir. Geçici kariyerler, bireylere bağımsızlık ve fırsatlara hızlı cevap verebilme esnekliği sağlamak ve bu durumda terfi ile ödüllendirme gibi unsurlar belirleyici olmamaktadır (Akın, 2005: 7). Bireyler hayatları süresince bir veya birkaç organizasyona bağlı kalmak yerine bu yeni kariyer yaklaşımı ile ev ve aile ikileminde bir denge sağlayarak daha kolay biçimde yaşamlarını devam ettirebileceklerdir (Peiperl ve Baruch, 1997: 12).

3. KARIYER PLANLAMA

Kariyer planlama, bireylerin ihtiyaçları, hedefleri, deneyimleri ve olanaklar arasında en doğru ilişkiyi sağlamayı hedefleyen bir amaç belirleme ve karar verme

mekanizmasıdır. Günümüz piyasasındaki çalışma şartlarının sürekli değişmesi ve artan rekabet koşulları kariyer planlamanın önemini arttırmaktadır. Kariyer planlama gelişen teknoloji, küreselleşme ve değişen çalışma koşulları çerçevesinde daha da önem kazanmaktadır. Mesleklerin, çalışma hayatının ve personel ihtiyacının giderek değişmesi, karmaşık hale gelmesi ve elde edilen bilgilerin hızlı bir şekilde güncelliğini kaybetmesi bireylerin sürekli olarak kendilerini geliştirmesini gerekli kılmaktadır (Mavisu, 2010).

3.1.Kariyer Planlama Amacı, Önemi ve Faydaları

Teknolojik gelişmeler, işin niteliği ve örgüt ihtiyaçlarındaki değişmeler, eğitim düzeyindeki genel artış, iş hakkında deneyim ve kariyer bilgisine ihtiyaç duyulması kariyer geliştirme ve kariyer planlama konularının önem kazandığının bir göstergesidir (Sonnenfeld, 1984: 3). Kariyer planlaması, kesintisiz bir süreçtir. Bireyin eğitimi ve iş tecrübesi, kişisel ilişkileri ve doğru zamanda gereken yerde bulunması kariyer sürecinin anahtarını oluşturmaktadır (Walker, 1980: 327).

Kariyer planlamanın temelinde kişisel amaçlar bulunmaktadır. İnsanların kendi kariyeri hakkında belli amaçları mevcuttur. Amaç belirleme, insanlara kararlarında net bir temel sağlaması açısından onların karşılaşacağı alternatif fırsatları daha iyi bir şekilde değerlendirmesine yardımcı olabilmektedir. Goldman'a göre, bireyler kendileri için önem teşkil eden konular hakkında bilgi sahibi ise kariyerlerinde ve hayatlarında onları mutlu hissettirecek planları oluştururlar ve hedeflerini gerçekleştirirler (Budak vd., 1995: 4). Kariyer planlamasının bireysel açıdan amaçlarına bakıldığında; bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlamak ve kendi kariyer başarılarını oluşturmak, yükselebilenin sağlanması adına kişinin geliştirilmesini sağlamak, bireylerin kişisel gelişimini, motivasyonunu ve kendine olan güvenini artırmak, bireysel eğitim ve geliştirme sistemlerinin daha iyi belirlenmesine katkı sağlamak, iyi eğitim ve kariyer olanakları sayesinde doğru yönelimi gerçekleştirmek olarak sıralanabilir. Bununla birlikte kariyer planlamasında dikkate alınması gereken en önemli ilke ise, kariyer planlama yapılırken bireylerin yeteneklerinin analiz edilmesi ve ileride gereksinim duyulabilecek yeteneklerin belirlenmesidir (Merden, 1995: 124).

Kişinin ilerideki mesleğinin bireysel anlamda planlanması süreci olan kariyer planlaması, bireyin mesleki tercihini de içine alan yaşam planlarına dair kararları, çalışma dönemi, geliştirme faaliyetleri ve performans çizelgesini kapsar (Aytaç ve Keser, 2017: 106). Kariyer planlama, bireyin ilgilendiği alanın bir haritasını çıkarmaya ve bireyin

ulaşabileceği fırsatları görebilmesine destek sağlar (Fombrun, Tichy ve Devanna, 1984: 353).

3.2.Örgütsel Kariyer Planlama

Kariyer planlamada çalışma hayatına girdikten sonra başarı, önemli derecede örgütün desteği ile ilişkilidir. Birçok işletme, çalışanların kariyerlerinin gelişmesini sağlamak amacıyla sistemler kurmakta, programlar oluşturmakta ve uygulamalar yürütmektedir. Bu uygulamalar, bireyi çalışmaya yönlendirip, kişinin işletmeye sağladığı katkıları artırmaktadır. İşletmeler geliştirdikleri kariyer planlaması uygulamaları çerçevesinde sağladıkları bilgilendirme ve yönlendirme sistemleri ile bireylerin isteklerine yanıt verip, onlara kendi kariyer planlarını yönetmelerinde destek olmaktadır (Aytaç ve Keser, 2017: 129).

Örgütsel kariyer planlama, işletmelerce yürütülen bir süreci ifade eder. İşletmeler, belirli amaçlar ve stratejileri göz önünde bulundurarak bireylerin kariyer planlarının oluşturulması ve değerlendirilmesi sürecini gerçekleştirmektedirler. Örgütsel kariyer planlama, özellikle bireysel kariyer planlama ile örgütsel hedeflerin entegre bir şekilde uygulamaya geçirilmesinde yardımcı olması ve örgütsel amaçlarla kişisel amaçların uyulanması konularını kapsamaktadır. Burada yöneticilerin, çalışanların yeni gelişmelere adapte olması, güncel performansını sürdürmesi ve verimliliğini artırması için titiz bir kariyer planlama oluşturması gerekmektedir (Uzun, 2003: 33).

İşletme yönetiminin bireye kariyerini planlaması için yardımcı olup yönlendirdiği takdirde birey-örgüt entegrasyonu sağlanmaktadır. Örgütsel hedefler ve bireysel hedeflerin birbirlerine uyumlu hale getirilmesi ise örgütsel anlamda etkinlik, bireye çalışma tatmini ve mutluluğu sağlamaktadır. Burada şeffaflık ilkesine sadık kalınması yani örgütün bireye, bireyin de örgüte tutumu açık olması önemlidir. Örgütsel amaçların ve bireyi bekleyen fırsatların şeffaf bir şekilde açıklanması bireylerdeki kaygıyı azaltarak onların örgüte karşı daha olumlu tutumlar sergilemesine katkıda bulunmaktadır (Aydın E. B., 2007: 58-59). Örgütsel kariyer planlamanın temel amacı, bireylerin gereksinimlerini, yeteneklerini ve hedeflerini örgütte mevcut olarak bulunan veya ileride oluşacak fırsatlarla ve olanaklarla eşleştirmektir (Eroğlu, 2015: 21). Bu bakımdan örgütsel kariyer planlama, örgütün ve bireyin etkinlik ve verimliliğinin artırılmasına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca örgüt bireyin gelişim ve ilerlemesini sağlamak amacıyla

da gelecekte gereksinim duyacağı nitelikli eleman gücünü önceden belirlemiş olmaktadır (Şimşek ve Soysal, 2016: 133).

3.3.Bireysel Kariyer Planlama

Kariyer planlamanın önemli bir diğer amacı ise, emek piyasasına daha yatkın ve daha vasıflı bireyler kazandırmaktır. Bu durumun sağlanabilmesi için ise bireylerin kariyer planlamada ilgi ve yetenekleri doğrultusunda hareket edebilmesi gerekmektedir. Bunun için birey sürece öncelikle kendisiyle başlamalıdır. Sonrasında ise kendi çevresinden belirli bir destek çerçevesinde gelişmelidir. Bu desteğin bireysel kariyer planlama süreci içinde bir sistem olarak ortaya çıkması ve bu sistemden hareketle hedeflere ulaşılabilmesi açısından önemli rol oynamaktadır. (Aktaran Adıgüzel, 2008).

Kariyer planlama süreci art arda gelen üç bileşen serisinden oluşmaktadır. Bunlar,

1. Kariyerle ilgili bilgiler edinmesi;
 - a. Bireyin kendisi (ilgi alanları, yetenekleri, değerleri)
 - b. Çalışma hayatı (örgütteki fırsatlar ve olanaklar)
 - c. Çalışma hayatı dışı (aile, boş zaman alanları)
2. İstenen sonuçların veya hedeflerin belirlenmesi (yönetici pozisyonuna yükselmek veya çalışmak, işin zor olması),
3. İstenilen sonuca veya hedefe ulaşmak için bir stratejinin geliştirilmesi,

Kariyer planlama; bireyin kendisini ve bulunduğu sosyal çevreyi göz önüne alarak iş yaşamıyla ilgili hedefler belirlemesi ve bu hedeflere yönelik uygulamaları önceden düzenlemesidir. Bununla birlikte bu süreç kendini tanımlama, kariyer araştırma ve harekete geçme aşamalarını içinde barındırmaktadır. Bu anlamda kendini tanımlama aşaması bireyin kendi ilgi, beceri ve potansiyelinin farkında olmasıdır. Kariyere hazırlık dönemi boyunca başardığı işler, eğitim hayatındaki yönelimleri, ilgi duyduğu faaliyetler ve yeteneğinin bulunduğu konular bu aşamada önem arz etmektedir. Kariyer araştırma aşaması bireyin ise kendini tanımladığı ilgi ve yeteneklerine göre hangi faaliyetlerde bulunulabileceği sorusuna cevap arama dönemidir. Bu aşama meslek ve kariyeri ile ilgili neler yapılabileceği hakkında düşünceler geliştirmeyi içermektedir. Harekete geçme aşaması ise belirlenen kendini tanımlama ve kariyer araştırma süreci sonrası oluşan temasları ve girişimleri kapsamaktadır. Bu anlamda iş görüşmeleri, başvurular ve aktif

anlamda bir kariyere giriş çabaları örnek verilebilir (Bayram, 2008: 168). Bu aşamalarla birlikte kariyer planlamanın yanında bireyin kariyerinin uygun bir şekilde yönetilmesi ve geliştirilmesi de önem kazanmaktadır. Bu anlamda kariyer geliştirme süreci bireysel anlamda doğru planlanmayı ve iyi yönetebilmeyi gerektirmektedir. Burada kariyer kararını verebilmek, kişinin kendi yeteneklerini ve ilgi alanlarını değerlendirmesi, kariyer ile ilgili olanakları keşfetmek, fırsatları araştırmak, hedefleri belirlemek, stratejiler geliştirip uygulamak ve bu ilerlemeleri değerlendirmek kariyeri yönlendirebilmek adına önemli rol oynamaktadır (Uzunbacak, 2004: 27).

Kariyer yol haritasını doğru şekilde belirleyebilmek ve ilerleyebilmek için bireysel kariyer planlama yapılabilmesi gerekmektedir. Öncelikle kendini keşfedebilmekle başlayan bu süreç sırasıyla meslekleri ve piyasayı tanımak, kendine uygun mesleği bulmak ve hedefler doğrultusunda ilerlemeyi kapsamaktadır. Bireysel kariyer planlama sürecinde bireyin; yeterli ve yetersiz taraflarını tespit etmesi, kariyer hedeflerini ve olanaklarını belirlemesi, planlamaları değerlendirmesi ve uygulaması önemli rol oynamaktadır. Bireysel kariyer planlama, kişinin; mevcut bilgi, ilgi, yetenek, kişilik ve değerleri göz önüne alarak kendisine uygun olan kariyer yolunu belirleme ve karar verme sürecini ifade etmektedir. Bununla birlikte network oluşturma (ilgili çevre ilişkilerini edinme) ve sektörel fırsatları bilmenin katkısı da yüksek düzeydedir (İbiş, 2011: 8).

Bireylerin öncelikle güçlü yönlerini keşfetmesi kariyer açısından yön verici niteliktedir. Güçlü yönlerin keşfi bireylerin kendilerine uygun mesleğe yönlenebilmelerine hem zaman yönetimi hem de doğru kararları verebilme açısından katkı sağlamaktadır. Bireyin güçlü yönlerinin bulunmasında ilgi alanlarının keşfedilmesi yardımcı olmaktadır. Bu anlamda "*güçlü yön; bireyin öne çıkan baskın karakteri ve kişisel özellikleridir*". Yetenek, beceri, ilgi alanları ve aile yapısı bireylerin güçlü yönleri hakkında fikir sahibi olunmasını sağlamaktadır. Bunlarla birlikte sosyal çevrenin bireyde gördüğü farklılıklar ve bireyin kolayca yapabildiği eylemler de güçlü yönleri göstermektedir (Mücevher, 2021: 858).

Bireyin karakter yapısına bağlı olarak kişilik özellikleri ve güçlü yönlerinin ortaya çıkmasında genetik özellikler, küçük yaşlardan itibaren hobi edinilen aktiviteler, zamanla kazanılan beceriler, aile tarafından ya da tecrübelerle dayalı olarak elde edilen bilgiler temel oluşturmaktadır. Bu temel çerçevesinde oluşan karakter yapısı ve kişilik özellikleri

bireylerin ilgi alanlarını belirlemektedir. Kişiden kişiye farklılık gösteren tercihler, kararlar ve yönelimler bireylerin kariyerlerini etkilemektedir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2007: 60-61). Kariyer kararı verme, kişinin tercih yapması için kendini tanıması ve mesleki bilgileri ile kendi özelliklerini harmanlamasını içeren düşünme süreci olarak ifade edilebilir. Bireyler kariyerleri ile ilgili seçimler yaparken ilgi ve yeteneklerine göre hareket edebilmektedir. Bu süreç içerisinde farklı seçeneklerin değerlendirildiği ve tercihlerin belirlendiği bir dönemi kapsamaktadır. Bu dönemde kariyer kararı verme sürecinin özelliklerinden biri olan belirsizlik, kariyer kararsızlığına neden olabilmektedir. Kariyer kararsızlığı, bireyin kariyer gelişim sürecinde kendine ve iş dünyasına ilişkin hazırlık ve bilgi eksikliği nedeniyle karar verme ve ilerleme durumlarında yaşadığı bir sorun olarak görülmektedir. Ayrıca olumsuz kişilik özellikleri ve kimlik gelişiminde yaşanan sorunlar da bu belirsizliğe sebep olabilmektedir. Bu durumda bireyler yeteneklerini istek ve çabaya bağlı olarak geliştirmekte ya da tam tersi olarak köreltebilmektedir (Aktaş ve Şahin, 2019: 166-167).

Bireylerin güçlü yönlerini keşfedememesi bu durumun hayatları boyunca potansiyel bir güç olarak kalmasına neden olmaktadır. Bu durum bireylerin zayıf yönlerine odaklanması ve kendisini başkalarına beğendirmeye çalışması sonucunu doğurmaktadır. Bu şekilde birey zayıf yönlerine odaklanarak kendisinde güçlü olan yönlerinin farkına varamamakta ve zayıf yönlerini geliştirmek için daha fazla çabalamaktadır. Bu nedenle bireyler hem zaman kaybına uğrayabilmekte hem de kariyerleri açısından hedeflenen noktalara ulaşamama riskini ortaya çıkarabilmektedir. Güçlü yönlerin keşfedilmesi ise potansiyel gücün kullanılmasını, güçlü yönlere odaklanarak zayıf yönlerle birlikte geliştirmeyi ve zamandan kazanmayı sağlamaktadır. Bu anlamda bireylerin kariyer süreci ve kariyer yolu yönünün temelini öncelikli olarak güçlü yönlerin keşfedilmesi oluşturmaktadır (Yılmaz, 2019).

Çocukluk yıllarından itibaren başlayan ve ömür boyu devam eden kariyer gelişim süreci özellikle gençlerin üniversite ve iş hayatına geçişinde önemli rol oynamaktadır. Lise ve üniversite yıllarını kapsayan 15-24 yaş aralığı, bireylerin kariyer gelişimi için önemli bir dönemdir. Bu yıllarda kariyer kararı verirken aile tutumu, sosyo-ekonomik durumlar, gelecek kaygıları gibi etkenler gençleri etkilemekte ve kariyerleri ile ilgili sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. Kariyerle ilgili alınan kararlarda belirtilen nedenlerden dolayı bazı kaygılar oluşabilmektedir. Türkiye’de 15-24 yaş arasındaki

öğrencilerin kariyer gelişim sürecinde yaşadıkları kaygı ise daha çok sınav kaygısı, sosyal kaygı, işsizlik kaygısı gibi kavramlarla ilişkilendirilmektedir. Bireylerin hem psikolojik ve sosyal değişimleri hem de bu dönemdeki sınavlar, meslek seçimleri, kariyer kararları gençleri oldukça etkilemektedir (Okutan ve Akbaş, 2019: 39).

Üniversite düzeyindeki öğrenciler okul yaşamları boyunca farklı sebeplerden dolayı bazı sorunlar ve kaygılar yaşamaktadırlar. Bu kaygı durumu daha çok sınavlar ve iş hakkındaki belirsizliklerle ilgilidir. Literatürdeki araştırmalar şunu göstermiştir ki; yaşanan sınav kaygısı veya gelecek kaygısı daha çok kızlar tarafından hissedilmektedir. Diğer taraftan anne-baba tutumları da öğrencilerin kaygı yaşamalarında önemli etkenlerdendir (Kocabaş, 2019: 62).

3.4.Kariyer Planlama Modeli

Hoffman ile Casnocha'ya göre kariyer planlama konusunda düşünmeyi kolaylaştırmak için üç ögeli bir model bulunmaktadır. Modelin 3 kümesi: varlıklar, hedefler ve piyasa gerçeklerinden oluşmaktadır (Hoffman ve Casnocha, 2014: 20).

Varlıklar: Bilgi, beceri, yetkinlik, deneyim, ilişkiler, sermaye gibi bireyin kariyerine yardımcı olabilecek her türlü varlıkları kapsamaktadır.

Hedefler: Gelecek vizyonu, hedefler, ihtiyaçlar, istekler ve temel değerlerden oluşmaktadır.

Piyasa Gerçekleri: Başkaları tarafından değerli görülen ve bireye para, başarı, statü getirecek faktörleri ifade etmektedir.

Bu modelde başarılı bir kariyer planlama 3 ögenin birleşiminde tanımlanmaktadır. Başarılı olabilmek için, hem yapılmak istenen işi istiyor olmak, hem bu işi yapabilecek kapasitede olmak, hem de bu işe başkaları tarafından bir değer veriliyor olması gerekmektedir. Aksi takdirde başarının yakalanması ve amaçların gerçekleştirilmesi açısından sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Başkalarının değer vermediği bir iş ile uğraşılıyorsa ekonomik karşılığını almakta güçlüklerle karşılaşılabilir. Hoffman ve Casnocha'ya göre kariyerini planlayan her gencin bu 3 küme üzerinde düşünmesi gerekmektedir. Kümelerden birisi dışarıdaki etkenlere göre ve başkaları tarafından belirlenirken (piyasa gerçekleri), diğer ikisi (varlıklar, hedefler) her bireye göre değişebilmektedir. Burada piyasa gerçekleri bağlamında; piyasanın (özel sektör, kamu

sektörü, 3. sektör) 21. yüzyılda çalışanlardan ne beklediğine odaklanmak gerekmektedir (Hoffman ve Casnocha, 2014: 22-23).

3.4.1. Varlıklar

Bireylerin kariyerleri adına önemli eksiklerinden birisi de kendilerini eleştirel bir bakış açısıyla değerlendirmemelerinden kaynaklanmaktadır. Bu konuda öğrencilere yardımcı olabilmek adına bazı üniversitelerde "Üniversiteye Giriş" dersinde bir "Bireysel Stratejik Planlama" modeli bulunmaktadır. Bu model örgütlerin yapmış olduğu stratejik planlamalardan esinlenerek oluşturulmaktadır. Burada "Hangi konumdayım?," "Hangi konuma ulaşmak istiyorum?," "Mevcut seçeneklerim neler?," "Hedeflenen konuma nasıl ulaşabilirim?," gibi sorularla bir durum analizi yapılmaktadır. Bir sonraki aşamada ise misyon, vizyon, ilkeler, amaç ve hedefler ile ulaşılabilecek yer belirlenmektedir. Sonrasında ise hedeflenen noktaya ulaşmak için kullanılacak stratejiler, faaliyetler ve projeler ile ne kadar yol alındığını ölçmede kullanılacak izleme, performans ölçme ve değerlendirme çalışmaları yapılmaktadır (Erkut, 2016: 11).

Bireyler adına kişisel bir GZFT analizi (SWOT analizi) yapılması ve GROW modelinin uygulanması kariyer planlamanın anahtar eylemlerindedir. SWOT analizi; karar verme süreçlerinde durumlara çok yönlü bakılmasını sağlayan bir uygulama olarak güçlü yönler (strengths), zayıf yönler (weaknesses), fırsatlar (opportunities) ve tehditler (threats) başlıklarından oluşmaktadır. Bu analiz sayesinde bireyler güçlü yönlerini ve zayıf taraflarını düşünme fırsatına ulaşarak kendileri için ne tür fırsatlar ve tehditler bulunduğunu görmektedir. GROW modeli; amaçlar (goals), gerçeklikler (realities), seçenekler (options) ve istekleri (will) içinde barındıran bir sistemdir. Kariyer planlaması yapılırken bireylerin kendilerine doğru soruları yöneltmesini sağlar. Bu model gerçekçi bir bakış açısıyla mevcut durumu ve seçenekleri değerlendirerek belirlenen hedefler doğrultusunda amaç ve isteklere ulaşmaya katkıda bulunur (Yerlikaya ve Kanışlı, 2021: 12-13).

3.4.2. Hedefler

Bu anlamda öğrencilerin hedeflediği noktalar ve ulaşmak istediği şeyler konusunda daha fazla kafa yormaları ve bilinçli davranmaları, kendilerini tanıma ve kariyer planlama açısından önem arz etmektedir. *"Örneğin güvenliği en yukarıya koyan bir öğrencinin memuriyet hedeflemesi makul iken girişimci olmak istemesi doğru olmaz. Başkalarına faydalı olmayı en yukarıya koyan birisinin doktorluk ve öğretmenlik gibi*

“yardım eden meslek”lerden (*helping professions*) birisini seçmesi veya bir STK’de çalışması beklenir. Entelektüel hedefleri olan birisine akademik kariyer yaparak araştırmacı olabilir ancak üretim hattında çalışacak mühendis olması zordur.” Öğrenciler için önemli olan planın kendisinden çok planlama süreci sırasında öğrencinin kendisini tanıması ve zihinsel gelişimidir. Her plan öğrenciyi bir sonraki plana ve son analizde yaşama hazırlamaktadır. Bu yüzden bireylerin önce neleri iyi yapabileceğini bilmeleri ve bunun için gerekli yatırımı yapmaları gerekmektedir. Tüm bu süreçleri deneyimlemeden önce en başta kariyer planlaması yapmak bu yolda bireylere artı değer ve hız kazandırmaktadır (Erkut, 2016: 12-13).

3.4.3. Piyasa gerçekleri

Gençlere göre piyasanın kendilerinden bekledikleri genellikle “İngilizce bilmek, çalışkan olmak, işe yaramak, kazançlarını artırma beklentisi” şeklinde cevaplardan oluşmaktadır. ABD’de 32 kurumun ortak çalışması ile geliştirilen “21. Yüzyıl Öğrenme Çerçevesi” ile öğrencilerin gelecekteki iş ve yaşamlarında başarılı olmak için gerekli olan yetkinlik, bilgi ve deneyimleri tanımlanmaktadır. Bu çerçeveye göre 21. Yüzyıl mezunlarının disiplinlerarası konular olan küresel bilinç, finans, ekonomi, işletmecilik ve girişimcilik okuryazarlığı, yurttaşlık, sağlık ve çevre okuryazarlığı hakkında bilgi sahibi olması gerekmektedir. Bunlarla birlikte çerçevede şu 3 alandaki yetkinlikler bulunmaktadır: Bunlar, "a) Öğrenme ve İnovasyon Yetkinlikleri; yaratıcılık ve inovasyon, kritik düşünme ve problem çözme, iletişim ve işbirliği b) Enformasyon, Medya ve Teknoloji Yetkinlikleri; bilgi okuryazarlığı, medya okuryazarlığı, bilişim ve iletişim teknolojileri okuryazarlığı c) Yaşam ve Kariyer Yetkinlikleri; esneklik ve uyum sağlayabilirlik, inisiyatif alma ve özyönlendirme, sosyal ve kültürlerarası yetkinlikler, üretkenlik ve hesap verebilirlik, liderlik ve sorumluluk"tan oluşmaktadır (BattelleforKids).

3.5.Kariyer Planlama Süreci

Kariyer planlama, bireyin kendi çalışma hayatına ilişkin oluşturduğu planları içerir. Bu bireyin kendi yeteneklerini ve ilgi alanlarını değerlendirmesi, kariyer fırsatlarını incelemesi, kariyer amaçlarını belirlemesi ve uygun geliştirici faaliyetler oluşturması aşamalarını kapsar (Aytaç ve Keser, 2017: 115). Bireysel kariyer planlama süreci, kendini tanıma, fırsatları değerlendirme, hedef belirleme ve plan oluşturma olmak üzere dört temel boyuttan oluşmaktadır (Acar ve Özdaşlı, 2017: 308).

3.5.1. Kendini tanıma (Kendini değerlendirme)

Bireyler, kendilerini tanıma ve değerlendirme aşamasında güçlü ve zayıf yönlerinin analizini yapmaktadır (Acar ve Özdaşlı, 2017: 308). Bireyin kendini değerlendirmesi, değerlerinin, ilgi alanlarının, yeteneklerinin, güçlü ve zayıf taraflarını bilmesi araştırma farkındalığını geliştirir ve kendisiyle en uyumlu mesleği belirlemede yardımcı olur. Kişi kendi yeteneklerini belirledikten sonra, kariyer hedeflerini oluşturabilir. Kariyer hedefleri çerçevesinde kendisine uygun mesleğe yönelebilir ve ona uygun bir iş bulabilir. İş yaşamında ise, belirlediği hedeflere ne derecede ulaşmış olduğunu saptayabilir (Kariyer Planlama ve Geliştirme El Kitabı, 2014: 19). Bireyin kendisini tanıması ve değerlendirmesi onun kişisel gelişimine katkı sağlar ve kişinin kendisini değerlendirecek seviyede sorumluluk sahibi olduğu duygusu ile moralini artırır (Camgöz ve Alperten, 2006: 197).

3.5.2. Fırsatları tanıma

Bu aşama bireyin kendisi, meslekler, örgütler, işler ve çevresi ile ilgili bilgi toplamasını kapsar. “Seçenek belirleme ya da araştırma” şeklinde de tanımlanan bu aşama, kişinin kariyer olanaklarını belirlemesi, kendi ilgileri ve tutumlarıyla alakalı iş alternatiflerini belirlemesini içine alır. Birey bu aşamada, kişiliğini, sahip olduğu becerilerini, değerlerini, ilgilerini, amaçlarını, beklentilerini, inanç ve tutumlarını, sosyal geçmişini ve sosyo-ekonomik düzeyini inceler. Tüm bu faktörlerin kariyer fırsatları ile ilişkili olması kariyer ile ilgili seçim yapma konusunda önemli rol oynamaktadır (Aytaç ve Keser, 2017: 117).

Bireylerin kendilerine tanıma ve değerlendirme aşamasından sonra meslekleri ve fırsatları tanıma aşamasına geçmesi gerekmektedir. Burada birey kendi özellikleri ile mesleğin özelliklerini eşleştirerek kariyer tercihinde bulunur. Burada kariyer ile ilgili olanakların bulunduğu fırsatların ve mesleklerin olumlu-olumsuz yönlerinin saptanması önemlidir. Bu aşamada bireyler çalışma ortama ve koşulları, iş bulma olanağı ve mesleğin geleceği, mesleğin gerektirdiği nitelikler konusunda yoğunlaşmaktadır. Bireyin hangi alanların ve sektörlerin geleceği olduğunu ve bunlardan hangisine ihtiyacı olduğunu tespit etmesi gerekmektedir. Tüm bunları yaparken niteliklerinin, bilgi ve becerilerinin bu mesleklerle uyumlu olmasına dikkat edilmelidir (Bayraktaroğlu, 2015: 169).

3.5.3. Hedef belirleme

Kariyer planlamasında hedefler gerçekçi, ulaşılabilir durumları ifade etmektedir. Hedefler, insanların amaçlarına, ihtiyaçlarına ve isteklerine ulaşmak için kullandığı öğelerdir. Hedefler, kısa ya da uzun süreli olarak oluşturulabilir ve hedeflere varıldıkça, tekrardan yenileri belirlenebilir (Özden, 2007: 28).

Bireylerin kariyerleri ile ilgili ulaşmayı istediği belirli hedefleri ortaya koymaları genel olarak bu aşamada meydana gelir. Bireyin kendi değerleriyle uyumlu olan bir hedef belirlemesi oldukça önem arz eder. Birey kendisi ve ilgi duyduğu kariyer ile alakalı doğru bilgiler topladığında, aldığı kariyer kararı da o kadar doğru olacaktır. Birey, ulaşmayı amaçladığı hedefin kendi mevcut becerilerine uygun ve gelişmeye açık olması durumunda kariyeri ile ilgili kararını verecektir (Aytaç ve Keser, 2017: 117). Kariyer stratejilerinin uygulanması ve bireyin belirlediği hedeflere varması için öncelikle gerekli eğitimi alması gerekmektedir. Burada öncelikle ileriye yönelik hedeflerin saptanması, bu hedeflere ne zaman varılacağı ve hangi hedeflere öncelikle ulaşılabileceği belirlenir (Bingöl, 2003: 252).

3.5.4. Planları Hazırlama

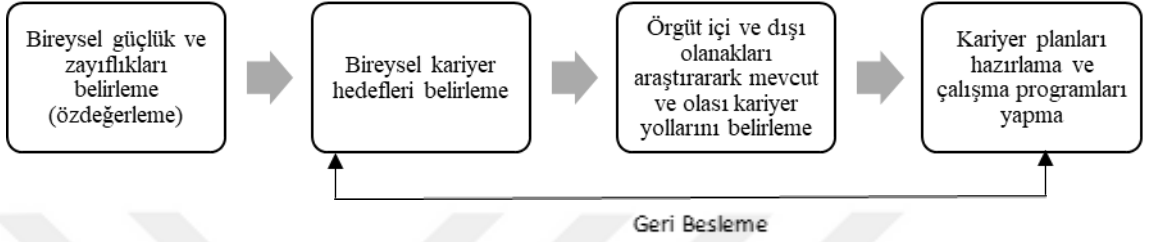
Bu süreç bireyin kendisine en uygun kariyer yolunu belirleme konusunda karar vermesi, ardından bir faaliyet planı gerçekleştirerek harekete geçmesi ve bu planı uygulamasından oluşmaktadır. Burada kariyer hedeflerine ulaşmak için her türlü faaliyeti içeren planlar hazırlanmalıdır. Öncelikle uygun kısa vadeli planlarla başlamak yerinde olacaktır. Önceki faaliyetlerde başarı sağlanması halinde daha büyük ve uzun vadeli gelişme programları oluşturulabilir (Gürüz ve Yaylacı, 2005: 192).

Kariyer planları; bireylerin tecrübelerinin, beceri ve niteliklerinin ilerideki kariyerlerini nasıl etkileyeceklerini görmelerine, beceri ve niteliklerinden faydalanabilecekleri işleri bulmalarına destek olmaktadır (Bayraktaroğlu, 2015: 166).

Bu aşamada birey hedeflerini gerçekleştirebilmek adına planladığı şekilde kariyer kararını uygulamaya başlayacaktır. Bireyin aldığı karara bağlı olarak kariyer planını uygulayabilmesi için, koşulların uygun ve destekleyici olması gerekmektedir. Planlamalar hazırlanırken, bireyin farklı hedeflere ulaşmada gereksinim hissedeceği beceri ve tecrübeler de göz önünde bulundurulmalıdır (Aytaç ve Keser, 2017: 118-119).

Bireysel kariyer planlamasından üç sonuç çıkmaktadır (Walker, 1980, s. 329):

- a) Bireyin kendi kapasitesi, yetenekleri, ilgileri ile objektif bir değerlendirmenin yapılacağı yaşam planlaması.
- b) Bireyin gelecekte çalışacağı işi için hedefleri, gelişime yönelik aktiviteleri ve bir diğer gelecekteki kariyer kararının planlarını kapsayan geliştirme planlaması.
- c) Bireyin belirli hedef ve planları doğrultusunda ödöl beklentisini de içeren performans planlaması.



Şekil 2. Bireysel Kariyer Planlama Süreci

Kaynak: İsmet Barutçugil, (2004) **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, 1.bs., İstanbul, Kariyer Yayıncılık.

Şekil 2'yi özetlemek gerekirse; bireysel kariyer planlama sürecinin aşamaları aşağıdaki gibidir:

- Birey kendini değerlendirerek, zayıf ve güçlü yönlerini analiz etmelidir,
- Birey karşısına çıkan ya da çıkabilecek fırsatların analizini doğru bir şekilde yapmalıdır,
- Yapılan planlamada, uzun dönemli hedefler dikkate alınmalıdır,
- Hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için uygun stratejiler tespit edilmelidir,
- Stratejilerin aşamaları belirlenmelidir,
- Tüm bu eylemler, kaynakların aktif kullanımı ve zamana bağlı olarak gerçekleştirilmelidir (Barutçugil, 2004: 322).

İKİNCİ BÖLÜM

DEĞER VE KARIYER DEĞERİ

Bu bölümde değer kavramı, değer kavramı ile ilişkili kavramlar ve değer kavramının sınıflandırılması ele alınmakta ve çalışmanın esas konusunu içeren kariyer değerleri kavramı incelenecektir.

1. DEĞER KAVRAMI

1.1. Değer Kavramının Tanımı

Değer kavramı, günlük yaşamın pek çok alanında sıkça rastlanılan bir terimdir. Politikadan çalışma hayatına, tıptan akademiye, eğitimden medyaya kadar uzanan çok farklı alanlarda insanların üzerinde uyduğu veya uyuşmaya çalıştıkları bir kavram olan değer, son dönemlerin önden gelen konularının başında karşımıza çıkmaktadır (Arslan ve Yaşar, 2007: 8).

Değerler, bireylerin veya bir toplumun bütünleşmesinde rol oynayan ve onlar tarafından benimsenen ölçütler ve yargılardır. Ayrıca değerler, toplumun sosyal gereksinimlerini giderme ve bireylere iyilik sağlama gibi rolü de bulunan duyu ve davranışları yönlendiren olgulardır (Özgüven, 1994: 350). Toplumdaki insanlar tarafından belirli bir inanç içerisinde kabul edilen ve benimsenen görüş, kural ve davranışlar değer olarak tanımlanmaktadır (Avcı, 2007: 18).

Değerler, bireylerin yaşamları ile ilgili amaçlarını belirlemede ve sergiledikleri davranışlarda yönlendirici nitelikte olan standartları ifade etmektedir. Değerler bireylerin istedikleri şeyler ve belirli konulardaki yargılamalarla ilgili sunulan ölçütler ile soyu fikirleri kapsamaktadır. Bununla birlikte farklı toplumlarda farklı şekilde algılanan değerler arasında uyumsuzluklar da bulunmaktadır (Bozkurt, 2014: 93).

Yılmaz'a göre değer; yaşam boyunca davranışlarda, içinde duyguları barındıran, bir hedefe yönlendiren, kendi içerisinde farklı önem derecesine sahip, kabul edilebilirliğine inanıldığı ölçüde toplum tarafından şekillendirilen ve sürekliliği bulunmakla birlikte değişikliğe uğrayabilen ve kabul edilirliliği yüksek olan kurallar anlamına gelmektedir (Yılmaz B., 2019: 11). Değerler herhangi bir şeyin istenilebilip istenilemeyeceğine dair inançlar bütününe ifade eder (Güngör, 2000: 27). Ayrıca değer,

bir kültür içerisinde oluşan ve her kültür çevresinde bazı değerlerle karşılaşılan bir olgudur (Poyraz, 2011: 68).

Türk Dil Kurumu'na göre değer; “1. Bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet, 2. Bir şeyin para ile ölçülebilen karşılığı, kıymet, paha, 3. Üstün nitelik, meziyet, kıymet, 4. Üstün, yararlı nitelikleri olan kimse. 5. Kişinin isteyen, gereksinim duyan bir varlık olarak nesne ile bağlantısında beliren şey. 6. Bir değişkenin veya bilinmeyenin sayısı ile anlatımı. 7. Bir ulusun sahip olduğu sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel değerlerini kapsayan maddi ve manevi öğelerin bütünü” olarak ifade edilmektedir (<http://tdk.gov.tr/>).

Değerler, bir grubun veya toplumun kendi varlığının, bütünlüğünün ve işleyişinin devamlılığını sağlamak amacıyla, içinde bulunan insanların geneli tarafından yapılması uygun ve doğru olduğuna inanılan ortak fikir, hedef, ilke veya inançlar bütünüdür (MEB,2015).

Hofstede değerlerin negatif ve pozitif olmak üzere iki yönlü olduklarını ve aralarında bir savaşım bulunduğunu belirterek bu durumu ‘iyiye karşı kötü, kirliye karşı temiz, tehlikeye karşı emniyetli, çirkinliğe karşı güzel, doğal olmayana karşı doğal, paradoksa karşı mantıklı, akılcı olmayana karşı akılcı, ahlakiye karşı ahlaksız’ şeklinde örneklendirmiştir. Ona göre değerler iki uçlu duygular olduğu için, değerlerin hem bir yoğunluğu hem de bir yönü vardır. Örneğin; ‘paraya sahip olmak’ insanlar için oldukça gerekli (yoğunluk) olmakla birlikte onlar tarafından ‘fazlası’ iyi ‘azı’ kötü olarak değerlendirilebilir (Hofstede, 2001: 6).

Braithwaite ve Blamey değeri; bir bireyin veya topluluğun bağlamlar ve durumlar arasında tercih edilebilir olduğunu düşündüğü davranış biçimleri ile yaşamdaki amaçlarını harekete geçiren soyut hedefleri içeren eylem ilkeleri olarak tanımlamaktadır (Braithwaite ve Blamey, 1998: 364). Cavalli-Sforza ise değerleri; insanların tercihte bulunma süreçlerinde öneme sahip olan yönlendirici kriterler biçiminde ifade etmiştir (Cavalli-Sforza, 1993: 305).

Farklı kültürlerden kişilerin kendi aralarında etkileşimlerinde kaynaklanarak oluşan karar, tutum ve davranış yönelimleri değer yargıları özelinde meydana gelmektedir. Bundan dolayı, karar, tutum ve davranış yönelimleri, değerlerin ve inançların bir çıktısı şeklinde algılanmaktadır (Schwartz, 2006: 138). Schwartz, Bilsky ile olan bir diğer çalışmasında değerleri; insanların davranışları seçmek ve onaylamak ile

insanları ve olayları değerlendirmede kullandıkları kriter biçiminde ifade etmiştir. Bireylerin yaşamında eylemsel amacını belirleyen ilke ve motivasyon olarak bireylerin yaşamlarına rehberlik eden ve yönlendirici etkisi bulunan normlar şeklinde tanımlamıştır (Schwartz ve Bilsky, 1987; Schwartz, 1994; Schwartz, 1992).

Kluckhohn'a göre değerler; istenilen ya da istenilmeyeni belirler ve davranışlar üzerinde etkide bulunarak bireylerin birbirleriyle ve çevreyle olan ilişkilerini düzenler. Bununla birlikte değerlerin, insanların farklı davranış seçimlerini, sonuçları bakımından değerlendirmesine yardımcı olan, kişi ve gruplar arasında oluşan farklılıkları ortaya çıkaran bir kavram olduğunu ifade etmektedir (Aktaran Sevgili, 2012: 11).

Rokeach'a göre değer; belirli eylem biçimi ve hedefleri diğer eylem biçimi ve hedeflerden ya bireysel ya da toplumsal anlamda daha kabul edilebilir bulan, bireyin davranışlarını yönlendiren kriterler ile sürekliliği olan temel inançların temsilidir (Rokeach, 1973).

Tablo 1. Değer Tanımları

Değerlerle İlgili Yaklaşımlar	Değer Tanımları
Kluckhohn (1951)	Bir hedefe ulaşmayı sağlayan araçların, eylemlerin seçimini etkileyen istekler
Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967)	Bireyin davranış ve tutumlarına etkisi olan, bireyin mental yapısı ile kişiliği ile özdeşleşmiş bir parça
Rokeach (1973)	Sosyalleşme süreci ile elde edilen, birey veya toplum üzerinde önem hiyerarşisi kapsamında sıralanmış ayrıca tavır ve eylemlerin belirleyicisi olan bazen kalıcı noktalar, insanların faaliyetlerini rasyonelleştirme ve içselleştirme imkânı sağlayan olgular
Williams (1979)	Bir seçim kriteri ve tercihte bulunmayı etkileyen istekler
Hofstede (1980)	Bazı durumları diğerlerine göre öncelik tutmadaki genel eğilimler, insanları ortak paydada bir araya getiren olgular
Schwartz (1992)	Bireyin kendisini, etrafındakileri, hadiseleri ve eylemleri değerlendirmesi ve bir kalıba oturtması için kullanılan kriterler
Cavalli ve Sforza (1993)	Kişinin sağlam bir adanmışlık hissini taşımasını sağlayan olgular
Verplanken ve Holland (2002)	Hedefleri öne çıkaran ve yaptıklarımızı yönlendiren kriterler

Kaynak: Mehmet Serdar Ercan, Değer Yönelimlerinin Müzakere Tarzlarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, T.C. Başkent Üniversitesi, S.B.E., Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2020, s.6-7.

Latince “kıymetli olmak” veya “güçlü olmak” anlamlarına gelen değer kavramı “valere” kökünden türetilmiş ve İngilizceye “value” şeklinde geçerek son halini almıştır (Aydın, 2003: 122).

1.2.Değer Kavramının Özellikleri

İnsanların hayatlarına yön veren “değerler” her birey için çeşitli derecede önem taşıyabilmekte ve farklılık gösterebilmektedir. Değerin özellikleri, değer tanımının kendisini de oluşturması ve değer kavramının daha iyi anlaşılabilmesi açısından yardımcı olmaktadır. Değer kavramının özellikleri aşağıdaki beş maddede toplu olarak belirtilmiştir (Schwartz, 2006):

- 1) Değerler inançları ifade etmektedir. Ancak tamamen nesnel düşüncelerden ibaret değildir; donuk bir şekilde düşünce niteliğinde değildirler, etkinlik kazandıklarında duygularla bağlantılıdır.
- 2) Değerler, motivasyon sağlayıcı bir yapıya sahiptir. İnsanların ulaşmak için çabaladığı istenilen hedefler (eşitlik vb.) ve bu hedeflere ulaşmada etkili olan davranış biçimleriyle (adalet, yardımseverlik vs.) ilişkilidirler.
- 3) Değerler, belirli davranış ve durumların ötesine geçen soyut hedeflerdir. Değerlerin soyut doğası; onları belirli eylemlere, nesnelere ve durumlara gönderme yapan normlar ve tutumlar gibi kavramlardan ayırır.
- 4) Değerler, eylemlerin, politikaların, kişilerin ve olayların seçiminde veya değerlendirilmesine rehberlik etmektedir. Başka bir deyişle değerler, insan davranışlarını ve onların değişimini yönlendiren standartlar veya kriterler olarak işlev görmektedir.
- 5) Değerler taşıdıkları önem derecelerine göre kendi aralarında bir sıralamaya sahiptir. İnsanların değerleri, onları birey olarak karakterize eden sıralı bir değer öncelikleri sistemi oluşturur. Değerlerin bu hiyerarşik özelliği aynı zamanda onları normlardan ve tutumlardan ayırtmaktadır.

Değer, alışkanlıkların ve inanışların bir bütünü olmakla birlikte bireylerin davranışlarının rasyonelleştirilip içselleştirilmesine de olanak sağlamaktadır. Değerler genelde ilgi gösterilen ve istenilen şeylerdir. Değerler sosyaldır ve her biri farklı kaynak ve içeriğe sahiptir (Yılmaz, 2019: 12).

Rokeach değerlerin süreklilik gösterdiğini belirtmektedir. Ona göre değerlerin tamamen statik olması, kişisel ve toplumsal değişimin imkânsızlığı anlamını taşımaktadır. Buna karşın değerlerin tamamen dinamik olması ise insanın kişiselliği ve toplumun sürekliliğinin mümkün olmayacağı anlamını taşımaktadır (Rokeach, 1973: 5).

Rokeach'a göre değerler, diğer inançlarda olduğu gibi bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurlara sahiptir. Ona göre değer bilişseldir; burada birey doğru davranışın ne olduğunu ya da uğruna çaba göstererek ulaşmak istediği durumu bilmektedir. İkinci olarak değer duygusaldır; bu durumda birey ondaki duygusallığı hissederek duygusal olabilir veya karşısında durabilir, olumlu davranış sergileyenleri onaylamakta ya da olumsuzları onaylamamaktadır. Son olarak ise bir değerın davranışsal tarafı bulunmakta ve etkin olduğunda harekete dönüşmektedir (Rokeach, 1973: 7).

Durkheim'e (1960) göre, bir oluşumun değerleri etkileşimden doğan bir çıktıdır ve birikimler sayesinde zamanla meydana gelir. Örneğin, eğitim döneminin çıktısı eğitim ile ilişkili olan değerleri meydana getirir. Bir başka deyişle her yapı veya kurum kendi alanı ile ilgili değerleri açığa çıkarır (Aktaran Ercan, 2020: 9).

Maslow (1954), bireyin gereksinimine yönelik önem arzeden hiyerarşik değer sisteminin, insanların değer önceliklerini ve bunların arkasında bulunan nedenlerin neler olduğunu belirleyen ve en alt basamakta fizyolojik ihtiyaçlarından başlayarak en üst noktada kendini gerçekleştirme değerine varan beş düzeyden oluştuğunu ifade etmektedir. Buna göre birey açısından bazı ihtiyaçlar giderilmeden önce bir sonraki değer arayışı kademesine geçilmesinin mümkün olmayacağı belirtilmektedir. Bununla birlikte; verilen önem derecesine göre hiyerarşik bir düzen içerisinde sıralanan değerler, zaman içerisinde yeni gereksinimler ve önceliklerin var olmasına bağlı olarak değişime uğrayabileceği vurgulanmaktadır. Bu durum; oluşan yeni motivasyonların etkisiyle bireyler tarafından değişik roller ve davranış biçimlerinin benimsenebileceği anlamını taşımaktadır (Barrett, 2017: 157).

Değerler, belirli bir etkileşim ortamındaki davranışları kapsayan toplum ve dini değerleri açıklayan toplum üstü kaynaklardan oluşmaktadır. Birincil bağlamda değerler genellikle toplumsal durum, norm ve şartların bir etkileşim durumunda ihtiyaç ve eylemlerin etkinlik göstermesinden kurumsal oluşuma varan sürecin sonunda ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte değer, norm, kurum ve benzeri konularda toplumun yansıması olmayan, tüm bu olgu alanlarında toplumun açığa çıkarıp geliştirdiği ama ona indirgenemeyen bir taraf bulunmaktadır. Bu nedenle değerın belirli bir kabul ve inanca dayalı olması onun toplumla olan ilişkisine bağlıdır (Aktaran Aydın, 2003: 123).

Fichter'e göre değerler paylaşılır; insanların çoğunluğu bu konu özelinde hemfikirdir. Değerler belirli bir ciddiyete sahiptir; insanlar onları, sosyal refahın

sürdürülmesi ve toplumsal gereksinimlerin giderilmesi ile birlikte algılar. Değerler soyutlanır; toplumda uzlaşma gerektirdiği için kavramsal anlamda diğer önemli nesnelere soyutlanabilir. Değerler toplumsaldır; birey toplumsallaşma sürecinde değerleri alır ve aktarır. Bunlarla birlikte değerler süreklidir ve değişime açıktır; sabit bir şekilde kalmamakla birlikte bazı değerler evrensel olduğu için hangi çağda ya da kültürde olursa olsun varlık gösterirler. Değerler dil ve sembollerle aktarılan, anlam veren standartlar, inançlar veya ahlaki ilkelerdir (Fichter, 2019: 167).

Değerler, kişilere ve gruplara özgü olabilmesinin yanında toplumlara da özgü olabileceğine sahiptir. Değerler toplumdan topluma, zamandan zamana değişim gösterebilir. Bireylerin yaşam şartlarında ve standartlarında karşılaştığı yenilikler, bilimsel ve teknolojik gelişmeler, insan hayatını tamamen değiştirebilmektedir. Değerler de kişinin söz, davranış ve eylemlerinde hayat bulan olgular olduğundan dolayı insan hayatında meydana gelen farklılıklara bağlı olarak değişim ve gelişime uğrayabilmektedir. Bu durumda insanın hayata karşı olan algılamasındaki değişim doğrultusunda değerlere atfedilen anlamlar da farklılaşmaktadır (Aladağ ve Kuzgun, 2015: 165-166). Değerler ve değerlere yüklenen anlamlar da kültürden kültüre değişebilmektedir. Bu bağlamda bir kültüre ait olan değerler o kültüre sahip olan toplumla bağlantılıdır. Değerler ait oldukları toplumların kimliklerini belirlemede, diğer toplumlarla ilişkilerini oluşturmada önemli kriterlerdir (Cevizci, 2006: 75-76). Değerlerdeki bu değişim birdenbire değil, süreç içerisinde meydana gelmektedir. Değerler durağan ve kalıtımsal olmadığı gibi birbirinden bağımsız düşünülemez. Değerler sosyal rollerle öğrenilip yansıtılarak bir sonraki nesle emanet edilir. Değerler, ebeveynlerden, akrabalarından, içinde bulunulan çevreden, günümüzde sosyal medya platformlarından model alma yöntemiyle kazanılır (Aral, 2008: 9).

Toplumsal değerler, ülkelerin eğitim sistemlerinin yapılandırılmasında ve eğitimin her kademesindeki hedeflerinin belirlenmesinde temel ölçütlerdir. Değerler, eğitim için rehberlik edici bir ölçüt olmasının yanında değerlerin sürekliliğini sağlamak amacıyla eğitime konu teşkil etmektedir (Kaymakcan ve Meydan, 2011: 30). Değerler toplumsal destek sürecini devam ettirdikleri sürece kişiler tarafından benimsenir ve kültürlere yerleşir. Ancak tam tersine toplumsal yardımın azaldığı dönem ise varlığını kaybetmeye ve etkisini yitirmeye başlar. Bu süreç bir anlamda değerler sisteminin çöküşünü ifade etmektedir. Bu durumda bazı değerler işlevini yitirirken, yerine değişen

koşulların beraberinde getirdiği yeni yaşam biçiminin yapısına göre farklı değerler oluşmaktadır (Dilmaç, 2007: 6). Temel değerler değişmeyip evrensel emanetler olarak kuşaktan kuşağa aktarılmaktadır. Toplumsal değerler ise değişime uğrayarak gelişimini sürdüremeyip geride kalabilmekte veya gelişerek anlam kazanabilmektedir. Sonuç olarak temel değerler kalıcıdır. Yardımlaşma, dayanışma, paylaşma gibi. Aile yaşamı ve iş yaşamının etkisiyle bireylerin çocukluk, gençlik dönemlerindeki değerler değişime uğramaktadır (Atabek, 2010: 20).

Değerler, soyut biçimleriyle değişmemekte yalnızca onlara verilen önemin derecesi ve algılanış şekli farklılaşmaktadır. Diğer bir ifadeyle değerler, insan yaşamına dahil oldukları yargı, norm ve kurum aşamalarında bir şekilde toplumsallık ve dolayısıyla da değişkenlik gösterir. Örneğin; özgürlük insanlık tarihi boyunca bir değer olarak kabul edilmiş ancak onun farklı düzeylerde algılanışı, toplumlara, şartlara ve çağlara göre değişim göstermiştir (Aydın, 2011: 45).

1.3.Değer Kavramının İşlevleri

Sosyal değerlerin çıkış noktası ve esas kaynağı insan doğasıdır. Bununla birlikte insan doğası değerlerin de önemli bir bileşeni olan toplumsal hayatın ve toplumsal değişim arzusunun da temel kaynağıdır. Toplum, kültür ve değer kavramlarına bakıldığında aralarında bir neden-sonuç ilişkisine bağlı olarak birbirlerini oluşturmak, korumak ve geliştirmek gibi fonksiyonları bulunmaktadır. Toplum kültürü, kültür de değer olarak adlandırılan çeşitli soyut ölçütleri ve normları üretmektedir (Yazıcı, 2014: 214).

Değerlerin sosyal hayat içerisinde önemli özellikleri ve bunlara ilişkin olarak yerine getirdiği çeşitli işlevleri bulunmaktadır. Özensel'in (2003: 231) Gökçe'den (1994) aktardığı değerlerin işlevleri şu şekilde ifade edilmiştir:

- Toplumsal değerler, temel seçici oryantasyonun standardıdır. Yani bu bağlamda değerler bilinçli ve amaçlı davranışın genel ölçütüdür. Bu açıdan değerler, sosyal eylemde bulunan bir kişinin sosyal olarak kabullenebilen olgu ve istekleri için temel atıf noktası görevini yerine getirmektedir.
- Değerler, kültürel olarak şekillendirilmiştir ve bununla birlikte kültür üzerinde de yönlendirici olarak etki etmektedir. Bu açıdan değerler, belli bir kültürün gelişme süreci içinde şekil almaktadır. Bu da genel olarak sembol, moral ve estetik

normlar, davranış şekilleri olarak belirginleşir. Bu bakımdan değerler kültürün temelini oluşturmaktadır.

- Değerler, insanlarla özdeşleşmiştir. Diğer bir ifadeyle toplumsallaşma sürecinde değerler bireyler tarafından öğrenilmekte ve üstlenilmektedir. Kısaca, bireyin kişisel yapısına entegre olmaktadır. Bunun doğal bir sonucu olarak değerler bireyin şahsiyetinin bir parçası olarak kabul edilmektedir.
- Değerler, sosyal bir boyuta sahiptirler. Bir başka deyişle değerler hem zihinsel (istek ve eylem boyutunu belirten) hem de hissî-duygusal yönü belirten ifadelerdir (Özensel, 2003: 231).

Sosyal değerler belli sosyal sonuçlara yol açarlar. Bu sosyal sonuçlar literatürde sosyal değerlerin işlevleri olarak adlandırılmaktadır. Bu işlevleri Fichter (1990) şu şekilde ifade etmektedir:

a) Değerler, bireylerin ve birlikteliklerin sosyal değerinin yargılanmasında hazır birer araç olarak kullanılır. Tabakalaşma sistemine olanak sağlar. Bireyin çevresindekilerinin gözünde “nerede durduğunu” bilmesine yardım eder.

b) Değerler, bireylerin dikkatini istenilir, öncelikli ve önemli olarak görülen maddî kültür nesnelere üzerinde odaklaştırır. Bu değerli nesne, her zaman birey veya grup içinde en iyi olmayabilir. Fakat o nesnenin sosyal olarak değerli denetiminin, o nesne için çaba gösterilmesine yol açtığı da bir gerçektir.

c) Her toplumdaki ideal düşünme ve davranma yollarına, değerler tarafından işaret edilir. Sosyal olarak kabul edilebilir davranışın adeta şemasını çizer. Böylece bireyler de hareket ve düşüncelerini en iyi hangi yolda gösterebileceklerini kavrayabilirler.

d) Değerler, bireylerin sosyal rollerini seçmesinde ve gerçekleştirmesinde rehberlik eder. İlgi yaratırlar, cesaret verirler. Böylelikle de bireylerde çeşitli rollerin gerekliliklerinin ve farklı seçeneklere sahip olabilecekleri beklentilerinin birtakım değerler paralelinde işlevini sürdürdüğünü anlarlar.

e) Değerler, toplumsal anlamda kontrol ve baskı sağlamaya yarayan araçlardır. Kişileri yazılı olmayan bazı kurallara uymaya yönlendirir, doğru davranışları sergilemek için cesaretlendirir. Değerler ayrıca toplum tarafından kabul görmeyen davranışların önüne geçer, yasaklanmış normların belirtmeye yardımcı olur ve hatalardan kaynaklanan utanma ve suçluluk hislerinin rahatça algılanabilmesine katkıda bulunur.

f) Değerlerin dayanışma ve bütünlüğü sağlayan bir işlevi de vardır. Sosyal bilimlerin aksiyomlarından bir tanesi de bazı oluşumların belirli değerlerin paylaşılması sebebiyle bulunduğudır. Bireyler aynı değerleri hisseden bireylere yönelik çekimlenir. Ortak değerler toplumsal dayanışmayı oluşturan ve devamlılık sağlayan başta gelen faktörlerdendir (Fichter, 2019: 176).

Değerler hem bireysel hem de toplumsal işlevlere sahiptir. Ayrıca bireylerin birbirleriyle olan ilişkileri düzenlemede, toplumun kültürel yapısının temelini atmasında, sosyalleşme süreci ve eğitim sistemlerinin şekillenmesinde temel etkenlerdir (Arslan ve Tunç, 2013: 8).

1.4. Alanlara Göre Değer Kavramı

Genel geçer bir “değer” tanım oluşturma çabası içinde bulunan Lautmann bunu gerçekleştirebilmek için geniş çaplı dilsel bir anlam analizi çalışması gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada Lautmann 4000 literatür yayını ele almış ve bunlar arasında 400 çalışmada değer kavramına yönelik 180 tane farklı tanım tespit etmiştir. Bu çalışma sonucunda Lautmann, içerik, biçim ve normatif öge ayrımı yaparak “Değer, normatif olarak pozitif onaylanan olgular ve hedeflememiz gereken bu olguların seçiminde bir ölçüt, ayrıca da nesnelere değerlendirilmesinde normatif bir standart” şeklinde bir tanımda bulunmuştur (Aktaran Bilis, 2011: 26)

Değerler ve değer sistemleri; bireysel değerler, toplumsal ve kurumsal değerler, çalışma ve iş değerleri ve kültürel değerler şeklinde farklı düzeylerde ele alınmıştır (Rokeach ve Ball-Rokeach, 1989: 775). Buna bağlı olarak felsefe, sosyoloji, psikoloji ve eğitim bilimleri gibi farklı sosyal bilim alanlarında konu edilebilen “değer” değişik açılardan incelenerek tanımlanmıştır. Bu tanımların ortak noktalarından birisi; “değer”in insanların hayatlarına yön verdiği (Acun vd., 2013: 193).

1.4.1. Felsefe perspektifinden değer kavramı

Değer kavramının ele alınması ve bilimsel bir konu şeklinde incelenmesi, öncelikle felsefe bilimi ile olmuştur. Bununla birlikte felsefe bilimi değer kavramına önemli katkılarda bulunulmuştur. Değer problemi, uzunca bir zaman felsefe disiplini içerisinde bilgi-değer sorunu başta olmak üzere ahlakta ve estetikte; iyi-kötü, güzel-çirkin, doğru-yanlış gibi yargıları belirlemek için tartışılan normatif bir ölçü arayışı içerisinde ele alınmıştır (Ersoy, 2006: 38).

Felsefe alanıyla yakından ilişkisi bulunduğu bilinen değer konusuna farklı zamanlarda yapılan çalışmalarda farklı anlamlar yüklendiği gibi farklı filozoflar tarafından da farklı şekillerde algılanmıştır. Değer kavramının bugünkü kullandığımız anlamına ilkçağ filozoflarında rastlamak mümkün değildir. Felsefi bir konu olarak bu kavramın ortaya çıkışını “Sofistler ve Sokrat’a” kadar götürmek mümkündür. Değer felsefesine en fazla önemi veren filozofların başında Eflatun (Platon) gelmektedir. Filozoflar değer problemini “iyi”, “kötü”, “amaç”, “doğru”, “erdem”, “hakikat”, “gerçek”, “geçerlik” gibi çeşitli başlıklar altında incelemişlerdir (Kılıç, 1996: 358-359).

Felsefenin disiplinlerinden biri olan ve etik içerisinde yer alan aksiyoloji (değer kuramı), Yunancada axia “değer” ve logia “bilim” kelimelerinden türemektedir. İnsanlar tarafından davranış ve kararlarını olumlu veya olumsuz olarak ifade etme isteği sonucunda oluşturulan birtakım yargılar bulunmaktadır. Bu yargılar değer kavramının kapsamı altına girmektedir. İnsanların sergilediği davranışların doğruluğunu incelemek ve bu davranışların dayandığı durumla ilgilenmektedir. Değer; kültürü, sosyal koşul ve değişimleri iç dinamikleri ile sentezleyen bireyin, olay, durum ve nesnelere verdiği önem ölçüsüdür (Aytekin ve Altındağ, 2020: 113).

Sokrates’e göre değerlerle ilgili olarak insanlar arasında görüş birliği bulunmaktadır. Örneğin; adalet, cesaret, doğruluk, cömertlik gibi. Bu değerlere genel olarak bakıldığında insanlar arasında farklı şeyler ifade ettiği düşünülse de bunların sorgulanması halinde benzer ya da aynı şeyleri ifade ettiği belirtmektedir. Platon’a göre değerler; herhangi bir kişinin düşüncesi ve eğiliminden bağımsız ve mutlak olarak vardır. Platon iyi olan ve iyilik gibi ahlaki değerlerin yaratıcıdan daha önce var olduğunu ifade etmekte ve bu iyi olan yaratıcı istediği için değil, iyi, insanlar tarafından yaratıcıdan istendiği için önce gelmektedir (Yılmaz, 2019: 5). Aristoteles tarafından geliştirilen değerler kavramının, değerler kuramı olarak, Jeremy Bentham’ın faydacılık (pragmatizm) kuramına dayanan değer anlayışı ile başladığını ifade etmek mümkündür (Doğan, 2007: 38).

Modern düşünceye bakıldığında ise değer kavramını ilk kez bağımsız olarak ortaya koyan Kant’tır. Diğer bir yandan Sartre, insan eylemlerini önceleyen ve onlara kılavuzluk eden bir değerler alanı bulunmadığını, tam aksine değerlerin önünde onları oluşturan özenin yer aldığını belirtir. Heidegger ise varlık ve değer birbirinden ayrı

olarak değerlendirilmesinin temel bir yanılgı olduğunu ifade eder (Aktaran Coşkun ve Yıldırım, 2009: 313).

1.4.2. Psikolojik perspektifinden değer kavramı

Psikoloji “değeri” felsefeden daha farklı bir şekilde ele almaktadır. Psikolojide değerlerin önemi onun objektif bir temele dayanıp dayanmamasında değil, insan davranışlarının yol göstericisi olarak oynadığı roldedir. Bu açıdan psikolog değeri sadece bir inanç olarak değerlendirir. Bireylerin değerleri yerine nesnelere değerlerinden bahseden, diğer bir deyişle bütün objelerin birer değeri olduğunu belirten Katz (1959) ve Campbell (1963) gibi psikologlar da bulunmaktadır (Güngör, 2000: 28).

Psikolojik yaklaşımlara göre değerler ele alındığında tutum terimiyle birlikte kullanıldığı ve aralarında bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Bazı psikologlar tutum ve değer kavramlarını aynı anlamları ifade ettiği şeklinde kullanmaktadır. Tutum yerine ele alınan değerler, psikologların davranıştaki değişkenleri anlamalarını sağlayan kavramsal araçlar olduğu ve değerlerin tutumlara ait bazı özel durumları göstermek için kullanıldığı ifade edilmektedir (Kağıtçıbaşı, 1981: 20).

Smith, Rosenberg, Bruner, White gibi psikologlar ise değerleri daha geniş, daha genel ve hiyerarşik anlamda daha fazla öneme sahip olan tutumlar olarak kabul etmektedir. Bu görüşü savunanlar, bir kimsenin değer hiyerarşisini ve kendi değerleriyle belli bir durum arasındaki işlevsel ilişkiyi algılayış biçimi bilinirse, o kimsenin o ya da benzeri durumlar karşısındaki tutumunun tahmin edilebileceğini öne sürmüşlerdir. McGurire ise bu görüşlerin aksine değerleri tutumların bir parçası olarak kabul etmiştir (Kağıtçıbaşı, 1981: 21).

1.4.3. Sosyoloji perspektifinden değer kavramı

Değer konusunu ele alındığı disiplinlerde öne çıkanlardan birisi de sosyolojidir. Sosyolojide değer; birey ve toplum için faydalı olan, arzu edilen ve onlar tarafından hoş karşılanan her şey olarak tanımlanmaktadır. Burada değer bakımından önemli olan, nesnenin kendinden çok, o nesneye transfer edilendir. Örneğin, eğitimin bir değer taşıdığı kadar, kendinin de bir değer olduğu ifade edilebilir (Fichter, 2019: 166).

Sosyoloji disiplinine bakıldığında bireyde değer kavramının ortaya çıkışında toplumun etkili olduğu yaklaşımı bulunmaktadır (Özensel, 2003: 218). Bu alanda önemli bir uğraş konusu olan “değer” kavramı, Durkheim ve Weber gibi önde gelen klasik

sosyoloji yazarları tarafından ele alınmış ve toplumsal araştırmalarda değerlerin rolü sıkça tartişılmıştır (Marshall, 1999: 134). Değerler, Weber ve Durkheim gibi bilimciler tarafından sosyal ve bireysel bütünlüşmeyi ve değişimi ifade etmede oldukça önemlidir (Schwartz, 2012: 3).

Weber değer problemine yaklaşımında, “olması gereken Şey” yani değerler alanı ile “olan Şey” yani bilim alanının birbirinden ayrı tutulması ve araştırma sürecinde nesnel olunarak ikincilere yoğunlaşmak gerektiğini ifade etmektedir (Korkmaz, 2013: 56). Ona göre değerler, bilincimizin bir duruma ya da bir olguya tepki verilmesinden doğmakta ve mevcut toplumsal sisteme insanın kendi seğtiği sistemden daha üstün bir değer vererek yüceltmenin gereği bulunmamaktadır (Aron, 1973: 37). Durkheim bireyin değerlerinin oluşumunda temel etkenin toplum olduğunu belirtmiş ve toplumsal faktörlerin dıştan gelerek bireyi belirli davranışlar sergilemeye zorladığını ifade etmiştir (Durkheim, 1986: 36).

1.5.Değerlerle İlgili Kavramlar

1.5.1. İnanç ve değer ilişkisi

İnanç, bir değeri kabul eden insanlar tarafından onaylanan ve yaşam biçimi ile ilgisi bulunan düşüncedir. İnanç; durumun, olayın veya tutumun nasıl geręekleřtięini, değer ise; nasıl olması gerektiğini belirtir. İnançlarda değerlerde olduğu gibi öğrenilmesi mümkün kültürel öğelerdir ve değerler inançlara göre oluşmaktadır. İnançlar ve değerler kültür kavramının derin ve somut tarafını ortaya çıkartmaktadır. (Şişman, 2007: 3).

Rokeach inanç kavramını; “bir kişinin farkında olarak veya farkında olmadan yaptığı ya da söylemde bulunduğu durumlardan sonuçlanan herhangi bir önerme” olarak kabul etmektedir. Ayrıca Rokeach (1973) üç farklı inanç tipinden bahsetmiştir. Bunlardan ilki *tanımlayıcı ve varoluşçu* olarak adlandırılan inançtır. Bu inanç tipinde, inançlar neyin doğru neyin yanlış olduğunu tespit etmede yol gösterici ölçüttür. İkinci inanç tipi *tasvir edici/değerlendirici* inanç tipidir. Bu inanç tipinde inançlar, bir tasvire dayanarak bireylerin nesnelere olayları iyi veya kötü Şeklinde tanımlarda bulunmasını sağlamaktadır. Üçüncü inanç tipi ise örf ve adetler ile yaşamımıza yerleşmiş olan *geleneksel/yasaklayıcı* inançlardır. Bu tür inançlar, davranış Őekillerinin ya da yaşam amaçlarının arzu edilir ya da edilmez olduğuna karar verilmesinde etkilidir. Rokeach değerlerin üçüncü olarak açıklanan inanç türünden olduğunu ileri sürmektedir. Bir anlamda değer, kişinin inisiyatifi doğrultusunda sergilediği bir davranışa yönelik inançtır. Ona göre değer, inanç

sisteminde yer alan ve inancın bir türü olarak bir insanın nasıl davranması ya da davranmaması gerektiği şeklinde ifade edilebilir (Rokeach, 1973: 6-7).

Bu konuda Feather ise Rokeach'ı değerleri ve inançları kavramsal açıdan aynı anlamda kullandığı için eleştirmektedir. Feather inançların duygusal açıdan içerisinde tarafsızlığı barındırdığını ifade ederken, değer kavramının taraflı ve duygusal olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda Feather, Rokeach'ın inançları sınıflandırırken değerlere yakın bulunduğu “gelenekselci/yasaklayıcı” inanç tipinin aksine değerlerin “tasvir edici/değerlendirici” olarak adlandırılan inanç tipine daha uygun olduğunu ileri sürmektedir (Feather, 1975: 4).

Kluckhohn ise değer kavramını inanç kavramından belirgin biçimde ayırarak inanç olgusunun, “doğru” ve “yanlış” ayrı şekilde ele almakla ilgili olduğunu değer olgusunun ise “iyi ya da kötüyü” ayırt etmeye odaklandığını ifade etmiştir (Kluckhohn, 1951: 432). Bu noktada değerlerden farklı olarak inançlar, hayatta yol gösterici ilkeler biçiminde hedeflerin önemine değil, bir ilişkinin doğruluğu hakkındaki öznel bir olasılığa dayanmaktadır (Schwartz, 2012: 16).

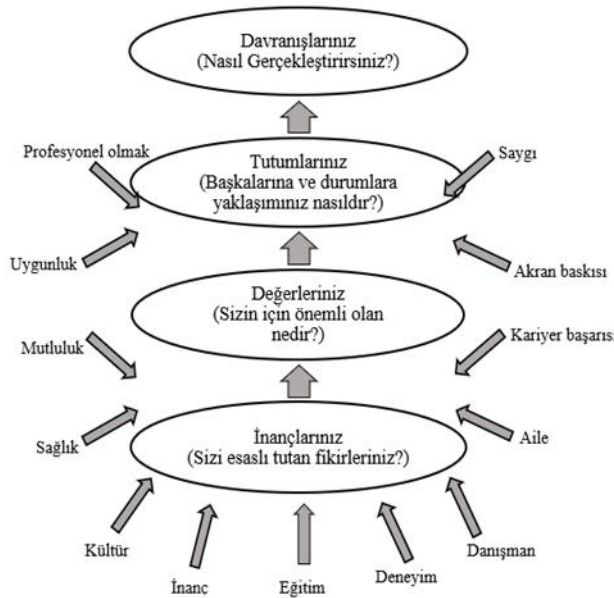
1.5.2. Davranış ve değer ilişkisi

Yapılan çalışmalara bakıldığında değerlerin davranışlarımızın şekillenmesinde önemli bir rolü olduğu çoğunluk tarafından onaylanmaktadır. Diğer bir ifadeyle değerlerin, davranışların belirleyicisi olarak onlara yön verme ve etkileme özelliğinin bulunduğu belirtilmektedir. Literatürdeki çoğu çalışma bu durumu ileri sürse de bu düşünceye katılmayan görüşler de bulunmaktadır. Örnek olarak Williams, davranışların değerler tarafından belirlendiğinin kesin olarak söylenemeyeceğini ve tercih edilen düzeyde etki etmediğini ifade etmiştir (Homer ve Kahle, 1988: 638).

Schwartz (1992) öne sürdüğü evrensel değerler teorisinde, değerler ve davranışlar arasında bulunan tutumların aracı rolü üstlendiğini belirtmektedir. Bununla birlikte değerleri, istenilen durumlar ve davranışlarla ilgili belirli olayların ya da eylemlerin seçimine ve değerlendirilmesine rehberlik eden kavram veya inançlar bütünü olarak ifade edilmektedir. Ayrıca durumlar arası hedefler olarak değerler, göreceli önem sırasına göre sıralanan ve ideal davranışları motive eden bir işlev görmektedir (Hayley, Zinkiewicz ve Hardiman, 2015: 99). Lewin ise değerlerin; uyarıcı hedefler sonucunda oluşan, daha somut olan, güçlü ve bireyi hedefe ulaştırmak için yönlendiren davranışlar olduğunu ifade etmektedir (Parks ve Guay, 2009: 680). Bireysel davranışların temelinde değerler, bireyin

ihtiyaçları ile toplumsal yaşamın beklentilerini uzlaştıran içselleştirilmiş standartlardır. Bu durumda değerler bireylere davranışlarını belirlemede uygun seçenekleri sunmaktadır (Balcı ve Yelken, 2010: 81).

Toplumdaki tüm insanlarda ya da bireyde var olan değerlerin bilinmesi, o bireyin ya da insanların hayattaki durumlara ve hadiselere karşı hangi davranışı sergileyeceğini önceden öngörmemize olanak sağlamaktadır (Rokeach, 1973: 122). Değerler bireyin mevcut davranışını yansıtmasının yanında önceki davranışlara ilişkin de ipucu vermektedir. Değerler bireylerin onayladığı standartlardan oluşmaktadır. Değerlere bağlı olarak belirlenen veya gerçekleştirilen faaliyetlerin çıktısı olarak tutumlar oluşmakta, tutumlar da değerlerle bir arada davranışları yönlendirmektedir (Şenses, 2019: 20).



Şekil 3. İnanç, Değer, Tutum, Davranış Şeması

Kaynak: Immigration Advisers Authority, **Personal Beliefs, Values, Attitudes and Behaviour**, (Çevrimiçi):<https://www.iaa.govt.nz/for-advisers/adviser-tools/ethics-toolkit/personal-beliefs-values-attitudes-and-behaviour/>, 02.08.2021.

1.5.3. Tutum ve değer ilişkisi

Allport (1935) tutumu bireyin hayatı boyunca edindiği tecrübeler ile meydana gelen, ilgili olan tüm nesne ve durumlara ilişkin eylemleri özelinde rehberlik edici ve aktif bir etkiye sahip mental ve duygusal hazırlık süreci olarak açıklamıştır (Allport, 1967: 68). Rokeach, tutumların değerlere kıyasla daha somut olmaları ve davranışların kaynağında tutumların varlığına olan inanç sebebiyle literatürde tutuma yönelik çalışmalar daha fazla

olduğunu belirtmektedir (Rokeach, 1973: 17). Rokeach'a (1972) göre tutum; insanlar, durumlar, davranışlar veya herhangi bir nesne ile ilgili tercih eğilimleri hakkındaki inançların bir bütünüdür (Hofstede, 1998: 478).

Rokeach (1973), değer ve tutumun ayrı kavramlar olduklarını ileri sürmekte ve farklılıklarını ortaya koymak amacıyla bu unsurları şu şekilde sıralamaktadır: 1) Değer net bir şekilde tek inanca ve hedefe yönelikken, tutum belirli bir obje veya hali kapsayan birden fazla inancın bir araya gelmesi ile oluşmaktadır. 2) Değer belirli nesne ve durumların ilerisinde bir nitelikteyken, tutum belirli bir nesne veya durumlar ile alakalıdır. 3) Değer belirlenmiş standartlar olarak ifade edilirken, tutum ise standarttan uzak bir kavramdır. 4) Değerler bireyin bilişsel gelişimini ve davranışını oluşturmada tutumlara göre daha merkezi bir konumda yer almakta ve bu sebeple de değerler, tutumların belirleyicisi konumunda görülmektedir. 5) Değerler tutumlardan daha dinamik ve bireyleri motive etmede daha hızlıdır; tutumlar ise bir değer kazanılması için araç niteliğindedir. 6) Değerler topluma uyum ve bireyin kendini gerçekleştirmesine katkıda bulunurken, tutum çıkarımlarla ilgilidir (Rokeach, 1973: 18).

Tutumlar, insanların davranışla sonuçlanan kararlar almadan önce diğer kişilere ve mevcut koşullara karşı sahip oldukları zihinsel eğilimlerdir. İnsanların tutumları, değerlerden ve inançlardan oluşmaktadır. İnanç ve değer olarak içselleştirilmiş faktörler, karar verme noktasında bireyin tutumlarını etkileyebilmektedir (Immigration Advisers Authority, 2021). Sonuç olarak; değerler bireylerin davranışlarının belirleyicisi iken tutumlar ise belirlenen davranışların diğer kişilere yansımaları olarak ifade edilebilir.

1.5.4. Norm ve değer ilişkisi

Değerle olan ilişkisi bakımından ele alınan bir diğer kavram ise normdur. Norm, belirli bir durum karşısında bir grup veya toplum üyelerinin uyması gereken kurallar ve standartlardır. Öyle ki, birey belirli bir grubun ya da toplumun bir üyesi olarak kabul görmek istiyorsa o toplum veya grup tarafından onaylanan ve yazılı olmayan birtakım kurallar ve düzenlemelere göre davranış sergilemelidir. Bu kurallar norm olarak bilinir ve kaynağı bireyin dışındadır. Buna karşılık, değerler bireyin içine yerleşmiştir (Beukman, 2005: 64).

Norm kavramı, insanların hareketlerinin standart bir kalıba uyması konusundaki görüşe diğerlerinin hangi ölçüde katılıp katılmadığının göstergesidir (Schwartz, 2012: 16). Değerler, bireylerin davranışlarında yol gösterici ilkeler olarak kabul edilirken,

normlar, belirli durumlar karşısında insanların nasıl davranması gerektiği konusundaki beklentileri kapsamaktadır (Bozkurt, 2014: 101).

Değerler; normları kapsayarak daha genel ve soyut bir biçimde normlara kaynaklık eden bir nitelik taşımakta ve belirli normların kabul edilip edilmemesini etkilemektedir. Bu bağlamda normlar değerlerin, nerede, nasıl ve ne ölçüde yerine getirilmesi gerektiğini belirleyen sosyal kurallar anlamına gelmektedir (Yazıcı, 2014: 219). Norm, değerlerin kurallaşarak davranış ölçütü haline gelmesi olarak da ifade edilebilmektedir (Fichter, 2019: 166).

Rokeach'a (1973) göre, normlar ve değerler arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Bunlardan ilki; değerler, davranış biçimlerimizin ya da hedeflerimize ulaşmak için aldığımız kararların yönlendiricisi iken, normlar sadece davranış biçimini ifade etmektedir. İkincisi; değerler, belirli durumların ötesinde daha özel durumları açıklarken, normlar bu özel durumlarda nasıl davranılacağı konusunda rehberlik eder. Üçüncüsü ise; değerler, daha çok içsel ve bireysel iken, normlar kabul görmüş ve karşılıklı anlaşılmiş dışsal öğelere dayalıdır (Rokeach, 1973: 19).

1.6. Değer Kavramının Sınıflandırılması

Değer kavramını, sosyal bilimlere kazandıran kişi Znaniecki'dir (Aktaran Güven, 2014: 226). 1914 yılında Eduard Spranger tarafından yayınlanan "Lebensformen" (Yaşam Formları) adlı almanca kitap daha sonra 1928 yılında İngilizce'ye çevrilmiştir (Types of Men: The Psychology and Ethics of Personality). Bu kitapta, her insanda mevcut olan altı temel tutum veya değeri belirlemeye yönelik araştırma ve gözlemlerini aktarmıştır. Bu altı değeri, bireylerde motivasyon ve uyarı etkisi oluşturduğu ve bunların "bir kişinin değerli, önemli, iyi ya da arzulu bulduğu şeyleri şekillendiren ve tanımlayan dünya görüşleri veya filtreler" olarak tanımlamıştır. Bu altı değer; Estetik, Ekonomik, Siyasi, Sosyal, Dini, Teorik değerlerdir (Klassen, Pomeroy ve Hartman, 2009: 2).

1.6.1. Inglehart değer kuramı

Dünya nüfusunun çoğunluğunu kapsayacak şekilde, değerler üzerine yapılan ve kültürler arası bir araştırma programı olan Avrupa Değerler Çalışması, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin vatandaşlarının katılımı ile 1981 yılında başlamıştır. Bu çalışma, Avrupa'nın her yerindeki vatandaşların görüşleri, tercihleri, davranışları, tutumları,

inançları ve değerleri hakkında bilgi sağlamaktadır. Çalışma her dokuz yılda bir, yeni ülkelerin katılımı ile birçok ülkede tekrarlanmaktadır.

Çalışma ilk başladığında bilimsel olarak Avrupalıların temel değerlerini ve bu değerlerin değişimlerini araştırmak ve açıklamak için oluşturulmuştur. Daha sonrasında ise proje dünya geneline yayılıp EVS (European Value Survey) ve WVS (World Value Survey) biçiminde gelişerek sürmüştür. EVS Avrupa kıtasına odaklanırken, WVS Avrupa dışındaki ülkelere odaklanmıştır (Inglehart ve Welzel, 2010: 552-553).

EVS ve WVS çalışmalarından elde edilen bulguların analizi sonucunda *geleneksel/seküler-rasyonel* değerler ile *yaşamsal/kendini gerçekleştirme* değerlerinden oluşan iki temel değer boyutu bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Geleneksel değerler, otorite, aile bağları, toplumsal istikrara, milli ve manevi değerler konusuna vurgu yaparken, Seküler-rasyonel değerlere yakın olan toplumlarda ise tam tersi bir durum ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte sanayi toplumlarının genelindeki dünya görüşünün geleneksellikten seküler-rasyonel değerlere doğru kaydığı belirtilmiştir. Ayrıca Inglehart (2000) bilgi toplumunun yükselişe geçmesi ile birlikte insanların kültürel ve zihinsel yapısında bir değişim olduğundan söz etmiştir. Ona göre değerler ile kendini ispatlama arasında bir alaka bulunmakta ve bunun endüstri toplumuna geçişin bir çıktısı olduğu vurgulanmaktadır. Inglehart'a (2000) göre kendini gerçekleştirme değer yaklaşımının temelinde, bireyin fiziki ve maddi gereksinimlerinden çok yabancıları ve çevreyi koruma, cinsiyet farklılıklarına saygı, öznel iyi olma, ekonomik, sosyal ve politik yaşamda karar verme süreçlerine katılım talepleri yatmaktadır (Inglehart, 2008: 6-10).

1.6.2. G.W. Allport, P.E. Vernon ve G. Lindzey değer kuramı

Allport, kişiliğe odaklanan çalışmalarıyla ünlü Amerikalı bir psikolog olarak her bireyin benzersiz olduğuna ve onu anlamak için geçmişinden ziyade mevcut durumunun önemli olduğuna vurgu yapmıştır (Klassen, Pomeroy ve Hartman, 2009: 2-3). Vernon ve Allport (1931), Spranger tarafından belirlenen altı değeri ve onun tutumların değerlere dönüşebileceğini öne süren çalışmasını temel alarak bireylerin değer hiyerarşisini ölçmek için "Değerler Çalışması'nı (Study Of Values/SOV)" geliştirmişlerdir. Sonrasında ise bu çalışma Allport, Vernon ve Lindzey tarafından 1970 yılında revize edilmiştir (Oles ve Hermans, 2010: 67). Bu çalışmada bireylerin sorulara verdikleri cevaplara göre altı değer sınıflaması belirlenmiş ve buna göre bireylerin neye öncelik verdikleri ile kişiliklerinin öne çıkan baskın noktaları ölçmeye yönelik bir gösterge olmuştur (Rohan, 2000: 259).

Allport'a göre; bireyin geleceğini şekillendirmesi onun değerlerine bağlıdır. Allport, Vernon ve Lindzey tarafından geliştirilen Değerler Araştırması (SOV) sonucunda altı değer tipi belirlenmiştir (Kopelman, Rovenpor ve Guan, 2003: 204). Bunlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Teorik: Gerçeğin keşfedilmesindeki temel ilgi; tutumlar bilişsel, ampirik, eleştirel ve rasyoneldir; amaç sistematik bir bilgi edinmektir.
- Ekonomik: Yararlı ve pratik olana ilgi; malların tüketimi ve servet birikimi ile ilgilenir. Eğitimin pratik olması gereklidir ve uygulanmamış nitelikteki bilgiler önemsizdir.
- Estetik: Güzelliğe, biçime ve uyuma değer verilir. İnsanlara (ancak refahlarına değil) ilgi; bireysellik ve kendi kendine yetebilmeye eğilimlidir.
- Sosyal: İnsanlara ilgi; gerçek ilişkiyi bulmak ve diğerlerinin mutluluğuna katkı sağlamak önemsenir. Bu değerleri benimseyenler fedakâr ve yardımsever bireylerdir. Sevgiyi en uygun insan ilişki biçimi olarak görür.
- Politik: Güç, rekabet ve mücadele gibi konulara asıl önem verilir. Bu değeri benimseyenler genellikle liderlik pozisyonlarında bulunur.
- Dini: Değerlerin birliği; bireyi evrenle bir bütün olarak ilişkilendirmeye çalışır. Kendini en yüksek ve tamamen tatmin edici bir değer deneyiminin yaratılmasına yönlendirir (Hurka, 1980: 85).

Bu altı değer boyutu tüm bireylerde bulunmakta ve bazen bu değerler arasında çatışmalar yaşanabilmektedir. Her değerın bireyler açısından öneminin farklı oluşu ve bireyin yaşamında bazı değerlerin daha önemli olması o kişinin geleceğini belirlemede ve yönlendirmede etkili olabilmektedir. Ayrıca bu çalışma örgütlerde ve toplumlarda geçerli olabilecek düzeydedir (Fındıklı, 2013: 12).

1.6.3. Milton Rokeach değer kuramı

Rokeach'ın değer konusunda yapmış olduğu araştırmalar, kendisinden sonra gelen pek çok çalışmaya da ışık tutmuş ve birçok farklı ülkede uygulanmış olup günümüzde de araştırmacılar tarafından yararlanılarak değerlerin nabzını tutmada önemli bir araç olmaya devam etmektedir (Atay, 2016: 18).

Rokeach değerleri, "Değer sistemi" (RVS) içerisinde ele almış ve bunları önem sırasına göre düzenlemiştir. Bununla birlikte değer sistemini, tercih edilen davranış biçimi

ve bireyin ulaşmak istediği yaşam amaçları ile ilgili görece öneme göre süreklilik gösteren kalıcı inançların düzenlenmesi olarak ifade etmiştir (Yılmaz, 2019: 22). Rokeach değerleri tek tek ele almak yerine birçok kültürde öne çıkan değerleri bütünsel olarak ele almıştır. Bu görüşten hareketle bir değerler sisteminin bulunduğunu öne sürmüş ve birçok kapsamlı araştırma sonucuna dayanarak “Rokeach Değer Ölçeği” olarak adlandırılan bir değerler sınıflaması ölçeği geliştirmiştir (Gümüş, 2009: 12).

Rokeach 1973 yılında “The Nature of Human Values” adlı eserindeki çalışmasına göre bir değer seti oluşturmuş ve iki ana kategoriye ayırmıştır. Her bireyin önem hiyerarşisinde farklı düzeyde yer alan 18 adet amaçsal değer, 18 adet araçsal değer olmak üzere toplam 36 adet değer tanımlamıştır. Amaçsal değerler; bir kişinin yaşamı boyunca başarmayı amaçladığı değerlere ilişkin tercihlerini ve bireyin yaşamını anlamlı kılacak şekilde onu harekete geçirerek ulaşmak istediği durumları açıklamaktadır. Araçsal değerler ise; başarmak istenen hedeflere ulaşmayı kolaylaştırmak amacıyla kullanılan araçları ve davranış biçimlerini ifade etmektedir (Çalışkur ve Aslan, 2013: 88).

Tablo 2. Rokeach Değer Sınıflandırması

AMAÇSAL DEĞERLER	ARAÇSAL DEĞERLER
AİLESEL GÜVENLİK	Affedicilik
BAŞARILI OLMA	Bağımsızlık
BİLGELİK	Cesaretli Olma
DİNİ OLGUNLUK	Dürüst Olma
DÜNYA BAŞARISI	Entelektüel Olma
EŞİTLİK	Geniş Görüşlü Olma
GERÇEK DOSTLUK	Hırslı Olma
GÜZELLİKLER DÜNYASI	İtaatkâr Olma
HEYECAN VERİCİ YAŞAM	Kendine Hâkim Olma
İÇ HUZUR HİSSİ	Kendini Kontrol Etme
KENDİNE SAYGI HİSSİ	Mantıklı Olma
MUTLU OLMA	Nazik Olma
ÖZGÜR OLMA	Neşeli Olma
RAHAT BİR YAŞAM	Sevecen Olma
SOSYAL KABUL EDİŞ	Sorumluluk Sahibi olma
ULUSAL GÜVENLİK	Temiz Olma
ZEVK ALMA	Yaratıcı Olma
KURTULUŞ	Yardımsaver Olma

Kaynak: Ayşem Çalışkur ve A. Esra Aslan, “Rokeach Değerler Envanteri Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 16, Sayı 29, 2013, s. 87.

Amaçsal ve araçsal değerler de kendi içerisinde iki kategoriye ayrılmaktadır. Amaçsal değerler “kişisel” ve “sosyal” değerler olmak üzere iki gruptan oluşmaktadır. Kişisel değerler birey odaklı ve kişinin kendisinde oluşan yaşam amaçları ile ilgili iken, sosyal değerler başkaları odaklı ve kişiler arası yaşam amaçlarıyla ilgili amaçsal değerleri içerisinde barındırmaktadır. Örneğin, kendine saygı ve başarılı olma gibi değerler birey

odaklı iken, dünya barışı, eşitlik ve kardeşlik gibi değerler başkaları odaklı değerlerdir (Devrani, 2010: 53). Araçsal değerler de kendi içerisinde iki gruba ayrılmıştır. Bunlar: Ahlaki değerler; kişilerarası davranış biçimleri (bağışlama, yardımseverlik vb.) ile ilgilidir. Yetkinlik değerleri ise; kişilerarası içsel olanlarla (mantıksal, yaratıcı vb.) ilgilidir (Koivula, 2008: 12).

Rokeach değerlerin bilişsel, davranışsal ve duygusal olmak üzere üç boyuta sahip olduğunu belirterek amaçsal ve araçsal değerlerin iki ayrı sistem olmakla birlikte işlevsel anlamda içsel bağlılık gösterdiğini ifade etmiştir. Davranış biçimlerini yansıtan tüm değerler, yaşam amaçlarıyla ilgilenen amaçsal değerlere ulaşmada birer araçtır (Devrani, 2010: 53).

Rokeach'a göre, bireylerin değer sistemlerine dâhil ettikleri ve önem yükledikleri değerler zaman içerisinde değişime uğrayabilmektedir. Bununla birlikte kendisi bu değerlerin cinsiyete, mesleğe, çeşitli eğitim düzeylerinden öğrenciler ve farklı inançlara sahip insanlar tarafından farklı ölçülerde önemsendiğini ifade etmiştir. Ayrıca değerlerin tutum ve davranışlar üzerinde kritik etkileri olduğunu belirtmiştir. Rokeach 1968-191 yılları arasında Amerika'da değerler üzerine yaptığı incelemeler sonucunda, rahat bir yaşam sürmek ve düzenli olmak gibi değerlerin önemini yitirdiğini, başarı hissi ve yetenekli olma gibi değerlerin yükselişe geçtiğini saptamış, bu değişimin nedenini ise toplumda artan başarılı olma ve kendini gerçekleştirme gereksinimi olarak görmüştür (Rokeach, 1968: 556; Rokeach, 1974: 234).

1.6.4. Geert Hofstede değer kuramı

Hofstede değer kavramının anlamlarını, önemini, etkilerini farklı kültürler ve farklı toplumlar çerçevesinde birçok çalışmada ele almıştır. Ayrıca değerleri, insanları belirli ve benzer durumlar karşısında aynı davranışları sergilemeye yönelten, genelde sabit/durağan olan "zihinsel bir program" olduğunu ifade etmektedir. Buna göre bireyin sahip olduğu zihinsel programı ve içinde bulunduğu durumun bilinmesi halinde, bireyin davranışlarıyla ilgili öngörülerin daha net tahmin edilebileceğini belirtmektedir (Hofstede, 1980: 14). Bu anlamda davranış ve tutumları yönlendiren değerlerin, bireylerin ve toplumların özelliklerini ve kültürlerini de belirlemektedir (Fındıklı, 2013: 15).

Hofstede'e göre değerler, bireyler kendilerini her ne kadar rasyonel olarak görse de yaşamın erken dönemlerinde planlanmış olduklarından rasyonel değillerdir. Öte

yandan değerler karşılıklı etkileşim halindedir, hiyerarşik ve belirli sistemler içindedir (Yılmaz, 2019: 30).

Hofstede gerçekleştirdiği değer çalışmasında, çeşitli ülkelerdeki insanların değeri algılayış biçimi ve yorumlamalarındaki temel farklılıkları görebilmeyi amaçlamıştır. Hofstede'nin değer çalışması kültürel boyutta değerlerin ölçülmesi ve sınıflandırılmasında literatürde önemli bir yere sahiptir (Huo ve Randall, 1991: 159). Bununla birlikte Hofstede, değer ve kültür kavramlarının ilişkilerini örgüt süreçleriyle de inceleyerek, çalışma ilişkileri açısından da bu olguları ele almıştır (Tolgay, 2021: 81). Hofstede'nin 1967-1973 yılları arasında, 72 ülkede 116.000 IBM çalışanı üzerinde yaptığı araştırma sonucunda elde ettiği bulgular, ulusal kültürel değer farklılıklarına dayalı çok boyutlu kültürel değer modeli ortaya koymuştur ve bu çalışma günümüz literatüründe halen etkinliğini korumaktadır (Atay, 2016: 20). Hofstede'nin ortaya koyduğu kültürel değer boyutları aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Belirsizlikten Kaçınma: Bir toplumdaki kurum ve kuruluşların üyelerinin belirsiz ve bilinmeyen durumlar karşısında izledikleri tutumlarla ve reaksiyonlarıyla ilgilidir. Belirsizlikten kaçınma eğiliminin yüksek olduğu kültürlerde; insanlar karşılaşabilecekleri herhangi bir durum karşısında strese girebildiklerinden dolayı belirsizliği azaltmak adına hukuk sistemi, teknoloji ve bazı güvenlik-kontrol kuralları gibi mekanizmalar geliştirmiştir. Belirsizlikten kaçınma eğilimi düşük toplumlardaki bireylerin ise daha özgür, belirsizliklere karşı daha toleranslı, risk üstlenebilen, girişimcilik konusunda daha gelişmiş ve yeniliklere karşı daha hoşgörülü olduğu ifade edilebilir (Hofstede, 1991 Aktaran Afacan Fındıklı, 2013: 29; Tolgay, 2021: 82),
- Güç Mesafesi: Bir toplumda o toplumun üyeleri arasında ortaya çıkan güç eşitsizlikleri ve bu durumu insanların algılayışı ile ilgilidir. Bu açıdan, güç mesafesinin fazla olduğu toplumlarda hiyerarşik bir yapı bulunmakta, statü ve güç kavramlarının önemli olduğu görülmektedir. Bireyler gücün dağıtımında adaletsizlik hissederler ve genel olarak eşitsizliğe karşı kabullenmiş bir şekilde yüksek toleranslıdır. Güç mesafesinin az olduğu toplumlarda ise toplum içinde gücün dengeli dağıldığı ve fırsat eşitliği bulunduğu görülmektedir. Bu durum çalışma yaşamında da aynı etkiyi göstermektedir. Buna göre, işyerlerinde çalışanların fikirlerine saygı duyularak alınan kararlarda onlara da danışılmaktadır (Barutçugil, 2011: 86).

- Erillik-Dişilik: Eril veya erkeksi toplumlarda kadın ve erkeğe verilen değer arasında bir dengesizlik olduğu gör÷lmektedir. Bu toplumlarda daha çok güç, rekabet, başarı gibi kavramlar odak noktasıdır. Ayrıca sabit fikirlilik, olay ve durumlara karşı katı yaklaşımlar ve ayrımcılıklar ön plana çıkmaktadır (Barutçugil, 2011: 87). Dişı veya kadınsı kültürlerde ise; iş birliği samimiyet çerçevesinde çatışmalar karşılıklı iletişimle çözülmektedir. Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişkiler iyi düzeydedir. İş birliği ve istihdam güvenliği çok değerli konumdadır (Rajh, Budak ve Anic, 2016: 313).
- Bireyselcilik-Toplulukçuluk: Bireyselciliğin ve bireysel değerlerin yaygın olduğu toplumlarda, bireyin çıkarları herhangi bir grubun veya topluluğun çıkarlarından önde gelmektedir. Bu toplumlarda bireyler arasındaki iletişim zayıftır ve bireysel haklar göz önünde tutulur. Bireylerin çevresindeki olay, durum veya kişilere karşı tamamen “ben” merkezli bir yaklaşım sergilemektedir. Toplulukçuluğun yaygın olduğu toplumlarda ise birey kendi çıkarlarından fedakârlık ederek çoğunluğun veya toplumun çıkarlarını ve başarısını gözetmekte ve karşılaştığı olay, durum veya kişilere karşı yaklaşımı tamamen “biz” odaklıdır (Olcum, 2021: 90).
- Kısa Dönemli/Uzun Dönemli Oryantasyon: Toplumun hedeflerine ulaşması ve devamlılığını sağlaması yolundaki düşünüş tarzıyla ilgilidir. Kısa dönem oryantasyonuna sahip toplumlarda hızlı sonuç almak önemlidir, bağımsızlık, başarı ve elde edilecek kazanımlar ön plandadır. Uzun dönem oryantasyonuna sahip toplumlarda ise planlama daha uzun bir zaman dilimine sahip olduğundan hedefe ulaşmada zaman kaybedilse de önemli olan bu süreç içerisinde dürüst olmak, öz denetimi yitirmemek ve sonuçta bir şeyler öğrenebilmektir (Hofstede ve Minkov, 2010: 497).

1.6.5. Shalom Schwartz değer kuramı

Schwartz ve Bilsky (1987) İsrail ve Almanya'daki çalışanlar üzerine gerçekleştirdikleri kişisel değerleri belirlemeye yönelik araştırmada, öncesinde Rokeach tarafından belirlenmiş olan değerleri kendilerine kaynak almışlardır. Bu çalışmada bireylerden ilgili değerleri önem derecelerine göre birbirleriyle karşılaştırmalarını istemişlerdir. Yapılan çalışma sonucunda değerlerin 7 boyutta incelenebileceğini belirtmişlerdir. Bu boyutlar; “olgunluk, güvenlik, başarı, öz denetim, hedonizm, prososyal (toplum yanlısı) yaklaşım, uyumlu olmak” şeklinde sıralanabilmektedir (Schwartz ve Bilsky, 1987: 554-555).

Schwartz (1992) daha sonrasında Bilsky ile yapmış olduğu çalışmadan (1987) hareketle değerlerle ilgili çalışmasını geliştirmek amacıyla daha fazla ülkede tekrar uygulamıştır (Schwartz, 1992: 19-20). Böylece daha çok kültürü temsil eden kişi sayısına ulaşma imkânı bulmuştur. Schwartz'ın 1992 yılında yapmış olduğu bu çalışma 56 değer maddesinden oluşan “Schwartz Değer Ölçeği” (Schwartz Value Surver-SVS) ile sadece kültürlerarası değer farklılıklarını değil aynı zamanda değerlerin insanların hayatlarını yönlendirmede ne ölçüde önemli olduğunu kapsayan bireysel değerleri de araştırmasına dahil ederek temel insani değerler listesi oluşturmayı hedeflemiştir (Olçum, 2021: 93). Schwartz, değerleri evrensel boyutuyla üç temel unsur üzerinden belirtmiştir. Bunlar; insanların gereksinimleri, sosyal etkileşim gereksinimleri ve toplumların sorunsuz şekilde çalışması ve hayatta kalması konusundaki gerekliliklerdir (Yılmaz, 2019: 25). Bu çalışma sonucundan birbirinin karşıtı olan iki ana değer boyutu ve bu iki ana değer boyutunun alt boyutlarını oluşturan on temel değere ulaşmıştır. Bu karşıt uçları temsil eden iki kültürel ana değer boyutu; “Muhafazakarlık-Değişime Açıklık” ve “Kendini Geliştirme-Kendini Aşma” iken 10 temel değer boyutu ile bunların içerdiği 56 alt değerın sınıflandırması ise aşağıdaki gibidir (Schwartz, 1992: 5-12):

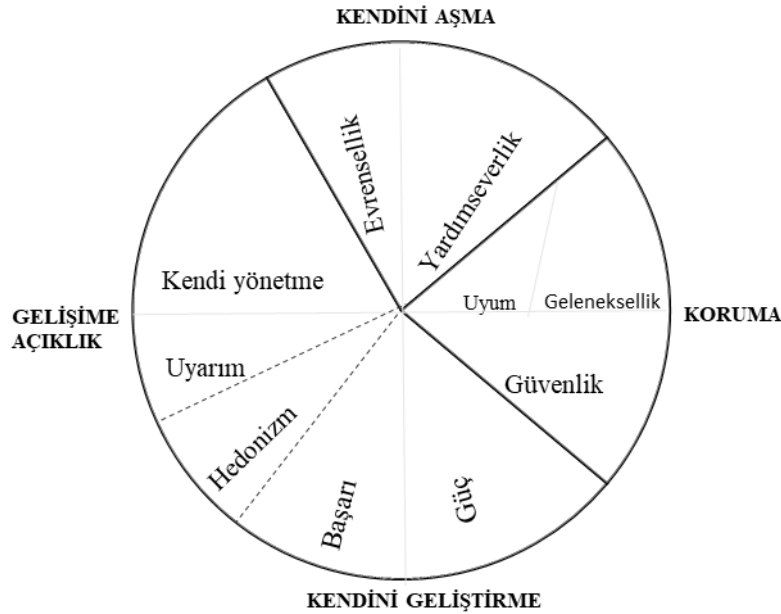
Tablo 3. Schwartz'ın Değer Sınıflandırması

DEĞER TİPİ	• TANIM
Güç (Power)	• Toplumsal konum, insanlar ve kaynaklar üzerinde denetim gücü
Başarı (Achievement)	• Toplumsal standartları temel alan kişisel başarı yönelimi
Hazcılık (Hedonism)	• Bireysel zevke ve hazza yönelim
Uyarılım (Stimulation)	• Heyecan ve yenilik anlayışı
Özyönetim (Self-direction)	• Düşünce ve eylemde bağımsızlık
Evrenselcilik (Universalism)	• Anlayışlılık, hoşgörü ve tüm insanların doğanın iyiliğini gözetmek
İyilikseverlilik (Benevolence)	• Bireyin yakın olduğu kişilerin iyiliğini gözetme ve geliştirme
Geleneksellik (Tradition)	• Kültür veya dinsel töre, fikirlere saygı ve bağlılık
Uyma (Conformity)	• Başkalarına zarar verebilecek ve toplumsal beklentilere aykırı olabilecek dürtü ve eylemlerin sınırlanması
Güvenlik (Security)	• Toplumun var olan ilişkilerinin ve kişinin kendisinin huzuru ve

Kaynak: Gülşen Şimşek, “Z Kuşağının Kişilik Özellikleri ve Kariyer Değerlerinin İncelenmesi (Beykent Üniversitesi Öğrencileri Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, **Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.

Schwartz'ın teorisine göre, arasında dinamik bir ilişki bulunan değerler insanların yaşamına rehberlik etmesi ve süreklilik gösterebilmesi bakımından önemlidir. Ayrıca bu değerler kişiye motivasyon sağlama biçimine göre tasnif edilmektedir (Çalışkur, Demirhan ve Bozkurt, 2012: 222-223). Bununla birlikte, Schwartz (1996), değerlerin kendi aralarında birbiriyle uyum ve karşıtlık durumu oluşturduğunu ve bunun davranışlar ile bireyler arasındaki iletişime yansıdığını belirtmektedir. Örneğin, sosyal düzenin devamlılığını savunan tutumların bağlılık ve uyum değeri ile bağlantılı olması olasıdır. Ancak aynı eylemler, özgürlüğe bağlılık ve kendi yolunu çizmek değerlerine yönelik davranışlarla uyuşmayabilir (Schwartz ve Bardi, 2001 Aktaran Ercan, 2020: 22).

Schwartz ve arkadaşları Schwartz Değerler Ölçeği'nin sınırlılıklarını aşabilmek ve değer yönelimlerini daha etkin biçimde ölçebilmek için 2001 yılında Portre Değerler Ölçeği'ni (Portre Values Survey) geliştirmişlerdir. Bu ölçeğin SVS'den daha somut olması ve her kesime rahatlıkla ulaşabilmeyi sağlaması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda bireylere varsayımsal kişilerin hedefleri ve arzuları kapsamında 40 madde (40 değer) sunulmuş, bu kişilerin kendilerine ne ölçüde benzediğini değerlendirmeleri istenmiştir. Böylece farklı değer tiplerine ait değerler dolaylı biçimde ölçülmüştür (Demirutku ve Sümer, 2010: 20).



Şekil 4. Schwartz'ın Değer Grafiği

Kaynak: Shalom Schwartz Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries”. Ed.: M. P. Zanna, **Advances**

in Experimental Social Psychology, Issue 24, p. 1-65.; Schalom Schwartz, “Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values?”, **Journal of Social Issues**, Issue 50, p. 19-45.

Schwartz, şekil 4 de görüldüğü gibi yukarıda belirtilen on değeri dört ayrı ana grup altında dairesel bir yapı üzerinde sınıflamıştır. Bu dört grup, değişime açıklık, kendini aşma, tutuculuk, kendini geliştirme olarak sıralanır. Bunlar da değerler arasındaki ilişki yapısına bağlı olarak karşılıklı zıtlıkları veya uyumlulukları içerisinde barındıran iki kutuplu eksen şeklinde birleştirilmektedir. Değişime açıklık ve tutuculuk aralarında çatışma bulunan bir ekseni oluştururken, kendini aşma ve kendini geliştirme de aralarında çatışma olan diğer ekseni oluşturmaktadır. Schwartz, değerler arasındaki öncelikleri ve bu öncelikler kapsamındaki farklılıkları irdeleyebilmek için bu sınıflamanın gerekliliğini vurgulamaktadır (Schwartz, 1992: 44-45).

Schwartz'ın oluşturduğu bu model, ele alınan on değerın birbiri ile ilişkilerini anlayabilmek adına önemli bir rehberdir. Dairesel bu modele göre, başarı ve güç gibi değerlerin birbiri ile uyumlu şekilde yakın, evrensellik ve güç gibi değerlerin ise birbiri ile çelişkili şekilde karşıt olarak konumlandığı görülmektedir. Ancak bu değerler arasında sadece hazcılık değeri birden fazla boyuta dâhil edilmiştir. Hazcılık bu modelde taralı çizgilerle gösterildiği gibi hem değişime açıklık hem de kendini geliştirme boyutlarının kapsamında yer almakta ve hem kendini aşma hem de tutuculuk değerleri ile çatışmaktadır (Tolgay, 2021: 86).

2. SCHEİN KARIYER MODELİ

Toplumsal düzendeki belirli sistemlerin birçok açıdan temelini, bireylerin eylemleri ile bu eylemlere onay veren norm, tutum, davranışlar ve bunların dayandığı değerler meydana getirmektedir. Değerler ise; insanların fikir, tavır ve tutumlarındaki kriterler ya da ölçütleri ifade etmektedir (Yıldırım H. , 2019: 13).

Kariyer değerleri; bireyin algıladığı yetenekleri, temel değerleri, güduları ve ihtiyaçlarından oluşan bir benlik kavramıdır (Schein, 1978: 127). İhtiyaç ve güdü bileşenlerinden meydana gelen değer kümeleri, kişinin kariyerini yönlendirerek yönetir, dengeler ve tamamlar. Bu durum kariyer değeri olarak tanımlanır. Schein, kariyer değerleri kavramını mesleki benlik olgusunu açıklamak için ele almıştır. Kariyer değeri, bireyin algıladığı yetenek, temel değerler ve en önemlisi kariyerle ilgili ihtiyaç ve güdülerden oluşmaktadır. Bununla birlikte bireyin iş ve yaşam deneyimlerinin artmasına

bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Aytaç ve Keser, 2017: 82). Değerler ve kariyer arasındaki bağlantının kurulabilmesi konusunda Brown'un değer temelli kariyer yaklaşımı da önemli bir yer tutmaktadır. Kariyerle ilgili olarak değerler olgusuna fazlasıyla vurgu yapan Brown'a (2002) göre kültürel değerler ve kariyer değerleri; meslek seçimi yapma sürecini, seçilen mesleği ve seçilen meslekten duyulan memnuniyeti ve mesleki başarıyı etkileyen birincil değişkenlerdir (Erol, 2019: 22).

Kariyer değerleri bireyin kariyeri için önemli unsurları temsil etmektedir. Bu değerler bireyin kariyeri ile ilgili sahip olmak istedikleri veya yapması gerekenlere dair geliştirdiği düşüncelerdir. Bireylerin yetenekleri, gereksinimleri ve algılamalarına göre kariyerleriyle ilgili kararlar aldığı ve kariyerlerini buna göre yönlendirdiği görülmektedir (Mignonac ve Herrbach, 2003: 210).

Kariyer değeri, bireyin davranış biçimi ile uyumlu olan bazı değerli ve bireyin kendini algılayış şekli ile ilgili standartları temsil etmektedir. Bireyin bu değerleri hakkında bilgi sahibi olması, onun tatmin duyarak çalışacağı bir iş seçimine ve tercihlerini hedeflerine göre şekillendirmesine katkı sağlamaktadır (Vanneste, 2005: 19).

Kariyer değerleri kuramı, Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nden Edgar Schein tarafından; 44 mezun lisansüstü öğrencisi ile derinlemesine mülakatlarla ve 10-12 yıl süren boylamsal bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu model çalışmasının amacı, bireylerin kariyer seçimlerinin arkasında yatan nedenleri saptamaktır (Schein, 1978: 126). Schein tarafından gerçekleştirilen bu araştırmada, pek çok bireyi kariyerleri esnasında yöneten belirli davranış biçimlerinin yaşamın ilk yıllarında oluştuğu fark edilmiştir.

Kariyer değerlerini oluşturan üç bileşen bulunmaktadır. Bunlar aşağıdaki gibidir:

1. *Algılanan yetenek ve beceriler*: Bunlar, çalışmada elde edilen başarılarından kaynaklanmaktadır.

2. *Algılanan güdü ve ihtiyaçlar*: Bunlar, çalışma ortamı, gerçek durumlar ve diğer bireylerden alınan geri bildirimler üzerinden hareketle kendini tanımlama olanaklarına bağlıdır.

3. *Algılanan tutum ve değerler*: Bunlar, çalışılan örgütün ve işin norm, kültür ve değerleri ile bireyin kendi değerleri arasındaki etkileşime dayanmaktadır (Schein, 1978: 124-125).

Schein'e göre kariyer planlaması, mesleki keşif süreciyle devam etmekte ve bireysel değerler oluşumu, bireyin çalışacağı kurumun değerlerine uyum sağlıyorsa birey kendisine uygun kariyere yerleşmiş olacaktır. Bazı bireyler kariyer seçimi konusunda karar aldığı ana kadar değer kümelerinin tanımını bulamayabilir. Bu noktada bireyin ilgileri, kişiliği, yetenekleri ve eğilimleri kariyer dengelerini keşfetmede katkı sağlayıcı olmaktadır. Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi sekiz alt başlıkta toplanmıştır (Aytaç ve Keser, 2017: 83).

Birey bir mesleği tercih ederken o mesleğin üst seviyelerinde sağladığı imkanların, kendi öncelik verdiği gereksinimlerini ne düzeyde karşılayacağını göz önünde bulundurmaktadır. Diğer bir ifadeyle birey, kendi açısından önemli bulduğu ihtiyaçları hangi mesleğin ne kadar giderebildiğini değerlendirerek mesleki kararını oluşturmaktadır. Ancak gereksinimler, karşılanabilme imkanlarına kıyasla daha fazla olacağı için bireyler güçlü olan gereksinimlerinin karşılanmasına öncelik vereceklerdir. Değerler ise karar verme aşamasında bireyin alternatifler arasından hangisine yöneleceği konusunda kendisine yardımcı olmakta ve onun yaşamındaki kariyer olgusunda önemli bir yer tutmaktadır (Kuzgun, 2009: 63).

Kariyer değerlerinin belirlenme sürecinde, aile içerisindeki değer yargıları ve bu değer yargılarının etkileşiminden kazanılan kişisel özellikler dikkat çekmektedir. Bu anlamda, kariyer tercih sürecinde bireyin kişisel özellikleri, duyguları, istekleri, beklentileri, hayal ettikleri ve yetenekleri ön plana çıkmaktadır. Bu paralelde kariyer seçimini açıklamaya yönelik modellerden en göze çarpanı Schein'in Kariyer Değerleri veya Kariyer Çapaları modelidir. Bu model bireyin kariyeriyle ilgili olarak ona yön gösteren, kendini tanımasına ve algılamasına katkı sağlayan ve bireyin bu anlamda seçimler yapmasına destek olan bir davranış şeklidir (Kula ve Adıgüzel, 2015: 293). Bu bağlamda Schein'in kariyer değerleri sınıflandırması bireyin sahip olduğu değerleri ve kariyere dair bakış açılarını içinde barındıran kapsamlı bir çerçeve oluşturmaktadır.

2.1.Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik Kariyer Değeri

Teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer değerine sahip olan kişiler, eğitim aldığı ve uzman olduğu alana önem vermekte ve sürekli olarak bu alanda ilerlemek istemektedirler. Bu kariyer değerinde birey için başarı, bilgi ve yeteneklerinin bulunduğu dalda uzmanlaşmayı ifade etmektedir (Schein, 1980: 11). Ayrıca bireyler, net olan işlerden

hoşlanırlar ve işlerinde mutlu olduklarından önlerine çıkan problemler karşısında çözüme daha kolay ulaşır zor durumların üstesinden gelirler (Yıldırım H. , 2019: 16).

Bu kariyer değerine sahip bireyler, teknik ve bilgi olarak kendilerini daha fazla geliştirmek, planlama yapmak isterler. Bu değerın öne çıktığı bireylerde yeteneklerini geliştirmek ve kendilerini yetenekli gördükleri dalda uzmanlaşmak, terfi almak ya da daha yüksek maaş almaktan daha önemlidir. Uzmanlaştıkları alanda en iyi olmaya çalıştıkları için mücadeleye bir yapıya sahip olmaktadırlar (Batur ve Adıgüzel, 2014: 329). Burada teknik becerilerini sergileme arzusu, işe ve göreve yönelik olmak baskın olan kariyer değeridir. Bu kariyer değerine sahip bireyler, örgütte yükselmek yerine uzmanlık alanında derinleşme ve büyümeyi tercih etmektedirler (Aytaç ve Keser, 2017: 84).

2.2.Genel Yönetmel Yetkinlik Kariyer Değeri

Genel yönetmel yetkinlik, diğeri kişilerin ve işlevlerin organizasyonu ve yönetilmesine yönelik olumlu tutuma sahip olmak şeklinde tanımlanmaktadır. Bir grubun öncelikli iş hedefi, kişilerarası yetenek, analitik yetenek ve duygusal yetenek olarak sınıflandırılan idari yeteneklerini geliştirmektir. Kimi insanlar ise üst düzey çalışan olabilmek adına ekstra uğraş göstermekte ve kariyer deneyimlerinin bu hususta gereken düzeyde var olduğuna inanmaktadırlar (Aytaç ve Keser, 2017: 84).

Schein'a göre bu kariyer değerine sahip kişiler, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için örgüt içerisindeki süreçleri ve bireyleri yönetme, problemlerin saptanması ve çözülmesinde analitik hareket etme, yönetimin en üst düzeyinde idari becerilerini kullanarak güç karar ve sorumluluk alma amacıyla olan kişilerdir (Schein, 1974: 8).

Genel yönetmel yetkinlik kariyer değerine sahip bireyler, örgüt içerisinde sorumluluk almak, yönetici pozisyonlarında bulunmak, çalışanlar üzerinde ve karar alma mekanizmalarında söz sahibi olmak odaklı olarak kariyer inşa etmek isteyen, terfi ve ödül ile motive olan kişilerdir (Yıldırım A. , 2020: 23).

2.3.Girişimcilik-Yaratıcılık Kariyer Değeri

Yeni ürünler ya da hizmetler geliştirmek, bilgi ve becerilerini bu amaca yönelik kullanmak veya yeni işletmeler kurmak bu kariyer değerinin temel özellikleridir (Aytaç ve Keser, 2017: 84). Bu kariyer değerindeki kişiler, meslek seçimi yaparken geleceklerini güvence altına almak yerine yaratıcılıklarını gösterebilecekleri meslekleri tercih

etmektedirler. Ayrıca bu kişiler, başkası için çalışmak yerine kendi işlerini kurmak isteyen ve risk almaktan kaçınmayan girişimci özellikler taşırlar (Yıldırım A. , 2020: 23).

Yaratıcılık arzusu bireyi, önüne çıkan engeller ve risklerde kendi başına üstesinden gelme eğilimine yöneltmektedir. Kendi başlarına idare ettikleri işlerinde yeteneklerini ve çabalarını finansal gücü hem de başarıyı elde etmek için kullanırlar. Bireyler, birden fazla projeye ilgilenecek yeni heyecanlar arama ve asla yenilgiye uğramayacakları düşüncesiyle motive olurlar (Schein, 1990: 29).

Bu kariyer değerinin özerklik-otonomi kariyer değeriyle olan farkını ortaya koymak önemlidir. Bireyler genellikle özerklik gereksinimi nedeniyle kendi işinin sahibi olmayı arzular. Girişimcilerin onlardan farkı ise kendi işlerini kurabileceklerini ispatlamaya olan takıntılarınıdır (Şimşek, 2019: 46).

2.4.Özerklik/Otonomi- Bağımsızlık Kariyer Değeri

Schein'a göre özerklik/otonomi - bağımsızlık kariyer değerine sahip bireyler çoğu organizasyonda bulunan bazı kurallara, prosedürlere ve normlara bağlı olarak çalışmaktan hoşlanmazlar. Bu bireyler buldukları işletmelerdeki sınırlandırmaları, örgütsel hayatı kısıtlayıcı veya kendi özel yaşamlarına müdahaleci buldukları için kariyerlerini kendi başlarına sürdürmek istemektedirler. Bu kariyer değerine sahip kişiler kendi işini kurmak, işlerinde özgür olarak hareket etmek, esnek çalışma saatleri ile çalışmak ve kendi kararlarını alabilmek isteyen kişilerdir. Bu kişilerin çalıştıkları her alanda işlerini kendi hızlarına ve kendi standartlarına göre ayarlaması onları adapte etmektedir (Schein, 1980: 6-8).

Özerklik/otonomi - bağımsızlık kariyer değerine sahip kişiler belirli kurallar çerçevesinde hareket etmekten hoşlanmadıkları için kurumsal firmalardan ziyade serbest halde çalışabilecekleri küçük işletmeleri tercih etmektedirler (Yıldırım A. , 2020: 25).

Bu kariyer değerine sahip bireyler için en uygun çalışma ortamı internet tabanlı organizasyonların bulunduğu oluşumlardır. İnsanların herhangi bir sabit programa tabii olmaması, sadece bir sanal bağlantı ve çalışma şartlarına yardımcı bir bilgisayar bulabilmesi, kendi tercih ettikleri rastgele bir konumdan çalışabilmesi için yeterli olabilmektedir (Şimşek, 2019: 46). Çalışanlar, sürekli iş bulabilecekleri şekilde yeteneklerini geliştirmeye, bilgilerini güncellemeye ve kazanmak adına sürekli öğrenmeye ihtiyaçları olduğunu bilmektedirler (Barutçugil, 2004: 325).

2.5.Güvenlik/İstikrar Kariyer Değeri

Bu kariyer değerine sahip kişilerin önemsedığı konular; örgütte kalma, istikrar, iş ve istihdam güvenliğidir. Bu kişiler için iş güvenliği ve sosyal güvenlik konuları kariyer seçiminde belirleyici etkilere sahiptir. Bireyler, ileride yaşayabilecekleri tehlikelerden sosyal güvenlik yardımıyla korunmayı arzulamaktadırlar. Emeklilikte sağlık, ekonomik ve sosyal güvenceyi oluşturmak kariyer seçiminde de önemli rol oynamaktadır. Bazı bireyler için güvenliğin karşılığı, iş güvencesinden oluşmaktadır. Bu bireyler genelde kalıcı istihdam garantisi sağlamak için kamu sektöründe çalışmak isterler ve kariyer seçimlerini de bu doğrultuda belirlerler (Aytaç ve Keser, 2017: 85).

Güvenceli ve istikrarlı bir işe sahip olmak, insanların gelecekte ortaya çıkabilecek olayları öngörmesini ve görevini yerine getirirken bilgilerini daha iyi bir şekilde kullanabilmesini sağlayabilir. İnsanların yaşamında belirli dönemlerde finansal güvence gibi bazı konular önemli hale gelebilmektedir. Örneğin, bireyin bakmakla yükümlü olduğu ailesi ve çocukları bulunmaktaysa ya da emekliliği yaklaşıyorsa, finansal güvenceyi göz önünde bulundurmamak zorunda kalmaktadır. Ayrıca bu kariyer değerine sahip kişiler, kolaylıkla işten çıkarılmanın olmadığı, iyi bir emeklilik planı ve destek programına sahip hakları sunan, sektörlerinde güçlü ve güvenilir imaja sahip olan kurumlarda çalışmak isterler (Schein, 1980: 4). Güvenlik ve istikrar kariyer değerini benimseyen kişiler tarafından çalıştıkları işin uzun süreli ve istikrarlı olması, ekonomik açıdan güvence sağlaması motivasyon verici unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Bu kişiler için açık ve net görev tanımları ve prosedürler önem taşımaktadır (Koca, 2010: 58).

2.6.Hizmet/Kendini Adama Kariyer Değeri

Belirli kişisel ve toplumsal değerlere duyulan saygı, diğer insanlara yardım etme ve başarıya olan adanmışlık bu değeri öne çıkaran özellikler olarak ortaya çıkmaktadır (Aytaç ve Keser, 2017: 86). Bu kişilerin kariyer kararları, dünyayı değiştirme, geliştirme yönündedir ve bu bireyler iş yaşamlarını toplumsal hayata faydalı olma doğrultusunda şekillendirmektedirler. Sosyal sorumluluğu yüksek olan bu bireyler, doktorluk, hemşirelik, öğretmenlik gibi topluma yarar ve hizmet sağlayan mesleklerde çalışmayı tercih etmektedirler (Schein, 1990: 30).

Kendini adama kariyer değerini benimseyen kişilerin çalıştıkları işletmeden ya da kurumdan adil bir ücret ve eşitlik beklentisi bulunmaktadır. Bu kişilere göre elde ettikleri gelirden ziyade örgütsel bağlılık, sadakat ve vefa duygusu gibi faktörler önemli

olmaktadır. Bu nedenle, bu kişiler için maddi ödüllere kıyasla, kendi katkıları doğrultusunda iş alanlarında kendilerine daha fazla yetki ve otonomi sunan bir konuma gelmelerini sağlayan terfi sistemi ön plana çıkmaktadır (Özgür, 2015: 51). Terfi ettiklerinde bu işleri yapmalarını engelleniyorsa ya da uzmanlık alanlarındaki yetkileri ve söz sahibi olmaları kısıtlanıyorsa terfi kabul etmezler (Yıldırım H. , 2019: 20).

Kendini adama kariyer değerine sahip bireyler, kişisel ve çevresel bazı sorunların çözümü için kendilerini sorumlu hissederek, zaman ve çaba harcamaktadırlar (Schein, 2006: 6). Bu kariyer değerine ait özellikleri taşıyan bireylerin sayısı giderek artmaktadır. Yetişkin insanların yanı sıra, gittikçe daha fazla sayıda genç, bu kariyer değerini benimsemekte ve yeterli düzeyde gelir elde etme gereksinimiyle birlikte daha geniş bir yelpazede faydalı eylemlerde bulunma ihtiyacını da hissettiklerini belirtmektedir (Şimşek, 2019: 48).

2.7.Saf Meydan Okuma Kariyer Değeri

Schein'a göre Saf Meydan Okuma kariyer değerine sahip bireyler, çalışma hayatında güçlüklerle mücadele etmeyi, zorlu engelleri aşmayı, sorunları çözmeyi ve rekabet etmeyi başarı olarak tanımlamaktadır. Başarılı olmak bu kişiler için en önemli motivasyon kaynağıdır. Rekabetin ya da zorlukların bulunmadığı işletmelerde çalışmak onlar için tatmin edici değildir. Bu tip kişiler, mesleklerinde sürekli daha zorlu görevlerle karşılaşmayı seçerler. Ancak bu bireylerin teknik fonksiyonel kariyer değeri ile ilişkisi bulunmamaktadır. Çünkü onlar için işin meydana geldiği alanın herhangi bir önemi bulunmamaktadır (Schein, 1990: 31). Zor problemlerle uğraşmaktan hoşlanmak, rekabetten ve kazanmaktan zevk almak bu değerın özelliklerini oluşturmaktadır (Aytaç ve Keser, 2017: 86).

İşlerinde yaptıkları şeyler kolaysa onlar için hemen sıkıcı hale gelebilmektedir. Saf meydan okuma kariyer değerine sahip kişilerde güçlü olma arzusu en baskın duygu olarak ortaya çıkmaktadır. İşlerinde aradıkları özelliklerin başında yenilik, değişiklik ve zorluk bulunmaktadır (Schein, 1990: 28-29). Günümüz işgücü piyasasında meydan okuyucu kariyer değerine sahip olmak özellikle önem taşımaktadır. Artan işsizlik ve rekabet nedeniyle, iş hayatında insanlar mevcut işlerini koruyabilmek için pek çok problemle ya da engelle mücadele etmek durumunda kalmaktadır (Özgür, 2015: 51).

2.8.Hayat Tarzı Kariyer Değeri

Kariyer değeri hayat tarzı olan bireyler iş hayatı ile özel hayat dđngüsünü dengede tutmaya çalışırlar. Yerine getirdikleri mesleklerin onlara tatmin olacakları şekilde motive sağlayabilmesi, tatil dđnemleri, uygun mesai sŸreleri ve esnek çalışma saatlerine sahip olması önemlidir. Kariyerleriyle ilgili tercihlerinde hem kendilerinin hem de ailelerinin mutluluğunu etkileyebilecek etkenlere dikkat ederler. İş hayatları nedeniyle onları mutsuz edebilecek tercihlere yönelmekten kaçınırlar (Yıldırım H. , 2019: 19).

Schein'a göre kariyer, bu kişiler için hayatın bir parçasıdır. Bu kariyer değerine sahip bireyler iş yaşamı, sosyal yaşam ve aile yaşamı gibi hayatın farklı alanlarını dengeli bir biçimde sürdürmek istemektedirler. Aile değerlerinin ön planda tutulduğu işletmelerde çalışmayı daha değerli bulmaktadırlar. Hayatlarının bir parçası olarak kabul ettikleri işlerinin gereklilikleri ile özel yaşamlarının birbirini tamamlayıcı şekilde olması bu değerin önemli özelliklerindedir (AdıgŸzel, 2009: 281).

Kariyerlerini yaşamlarının bir parçası olarak gören bu kişiler için hayatlarını sürdürdükleri yerde kariyer sahibi olmak da kariyer seçimi yaparken dikkate aldıkları diğer bir unsurdur. Bu kariyer değerine sahip bireyler hem ailevi konulardan dolayı hem de bireysel kariyer sürecinden ötürü iş için şehir değiştirme konusuna sıcak bakmamaktadırlar (Yıldırım A. , 2020: 25).

Bireysel kariyer planlamada önemli faktörlerden birisi de kariyer değerleri kavramıdır. Bireyler sahip olmak istedikleri kariyer ile ilgili bazı düşünceler geliştirmektedir. Bu düşünceler; bireyin ailesi, beklenti ve ihtiyaçları, kültürünü aldığı sosyal çevre ile içinde bulunduğu toplum gibi faktörlere göre gelişip değişerek kariyer değerlerini oluşturur. Bununla birlikte karşalarına çıkan kariyer fırsatları hakkında da bazı değerler geliştirirler. Bu faktörler de bireylerin kariyer ile ilgili seçimlerini ve kariyer planlamalarını etkiler (Bayraktaroğlu, 2015: 171).

3. BİREYSEL KARİYER PLANLAMA VE KARİYER DEğERLERİNE İLİşKİN LİTERATŸR İNCELENMESİ

LiteratŸr incelendiğinde daha önce üniversite öğrencilerinin demografik özellikleri, kariyer değerleri ve bireysel kariyer planlamaları üzerine yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda bu başlıklar genel olarak ayrı biçimde ele alınmış ve bir arada değerlendirilen sınırlı sayıda çalışma olduğu gözlemlenmiştir. Bu çalışmanın

literatüre katkıda bulunarak üniversite öğrencilerinin demografik özellikleri, kariyer değerleri ve bireysel kariyer planlamaları arasındaki ilişkileri ortaya koymasına beklenmektedir. Çalışma birkaç yerleşkesi bulunan bir devlet üniversitesinin seçilmiş bir fakültesinde gerçekleştirilmiştir. Bu anlamda çalışma farklı devlet ve vakıf üniversitelerinde farklı demografik değişkenler ele alınarak gerçekleştirilebilir.

Bireylerin kariyer planlama sürecinde; ilgi, yetenekler, değerler, tutumlar ve gereksinimler önemli rol oynamaktadır. Bireyler bu faktörlerden hareketle kariyerlerine dair bazı algılamalar ve bakış açıları geliştirmektedir. Tüm bu olgular bireylerin kariyerleri hakkında değerler edinmesini sağlamaktadır. Kariyer ile ilgili karar verme ve planlama yapma aşamalarında bireylerin sahip olduğu kariyer değerleri etkili olmaktadır.

Schein (1978) tarafından Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nden lisansüstü öğrencileri ile bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu model çalışmasının amacı, öğrencilerin kariyer seçimlerinin arkasında yatan nedenleri ve kariyer yönelimlerini saptamaktır (Schein, 1978: 126). Schein tarafından gerçekleştirilen bu çalışmada, pek çok bireyi kariyerleri esnasında yöneten belirli davranış biçimlerinin, ilgi ve yeteneklerinin yaşamın ilk yıllarında oluştuğu fark edilmiştir. Bireyin sahip olduğu değerler çerçevesinde seçimler yapmasına destek olan bu davranış şekilleri, bireyin kariyeriyle ilgili olarak ona yön gösteren, bakış açısı kazandıran, kendini tanımasına ve algılamasına katkı sağlayan özellik taşımaktadır (Kula ve Adıgüzel, 2015: 293).

Aktaş (2004), "The Importance Of Career Anchor Notion For An Effective Career Planning and An Example Application At Turkish Air Force Undergraduate and Graduate Schools" isimli çalışmada Türk Hava Kuvvetleri Akademisi ve Türk Hava Harp Okulu'nda öğrenim gören 238 öğrencinin kariyer planlamalarını ve kariyer değerlerini incelemiştir. Aktaş yaptığı çalışmada Schein tarafından geliştirilen kariyer değerleri ölçeğini Türkçeye uyarlayarak kullanmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda öğrencilerin güvenlik/istikrar kariyer değerine önem verdiğini ve etkin bir şekilde kariyer planlaması yapılabilmesi için kariyer değerlerinin önemli bir faktör olduğunu saptamıştır (Aktaş, 2004: 92-116).

Eyüboğlu (2006), "Evaluation of the University Students' Career Anchors" isimli çalışmada İngilizce öğretmenliği, ilköğretim öğretmenliği ve makine mühendisliği öğrencilerinin öne çıkan kariyer değerlerini incelemiştir. Eyüboğlu yaptığı çalışmada; kadın öğrencilerin güvenlik/istikrar kariyer değerinin daha yüksek olduğu, erkek

öğrencilerin özerklik/bağımsızlık kariyer değerinin daha yüksek olduğu, makine mühendisliğinde okuyan öğrencilerin hizmete adanmışlık en baskın kariyer değeriyken genel yönetim en az baskın kariyer değeri olduğu, İngilizce öğretmenliğinde okuyan öğrencilerin hizmete adanmışlık en baskın kariyer değeriyken teknik/fonksiyonel en az baskın kariyer değer olduğu ve ilköğretim öğretmenliğinde okuyan öğrencilerin hizmete adanmışlık en baskın kariyer değeriyken genel yönetim en az baskın kariyer değeri olduğu sonucuna ulaşmıştır (Eyüboğlu, 2006: 53-82).

Sav (2008), “Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmada Türkiye’de bulunan 6 farklı İİBF’nde öğrenim gören öğrencilerin kariyer planlamalarında hangi faktörlerden ne ölçüde etkilendiklerini belirlemeye çalışmıştır. Sav yaptığı çalışmada, bireysel nitelikler, beceriler, ekonomik etkenler ve mesleki anlamda saygınlığının bireylerin kariyerlerinin ana belirleyicileri olduğunu tespit etmiştir (Sav, 2008: 114-118).

Adıgüzel (2009), “Schein’in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma” isimli çalışmada Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF’nde öğrenim gören öğrencilerin kariyer değerlerini, Schein’in Kariyer Çapaları açısından incelemiş ve değerler arasındaki ilişkileri belirlemeye çalışmıştır. Adıgüzel yaptığı çalışmada, öğrencilerin iş ve istihdam güvenilirliğine önem verdiğini, imkân buldukları takdirde yeni iş ve çalışma alanları konusunda girişimlerde bulunarak kariyer tatmini ve mutluluğu elde etme eğiliminde olduklarını, birbirleriyle etkileşim içerisinde olabilen farklı kariyer değerlerini benimsediklerini, ayrıca bunların bireylerin doğuştan itibaren sahip oldukları bir özellik taşıdığını tespit etmiştir (Adıgüzel, 2009: 290-291).

Peterson ve Roger (2009), “Career Anchor Profiles: an Exploratory Study of Business School Participants in France” isimli çalışmada Fransa’da işletme bölümünde okuyan ve mezun olan öğrencilerin kariyer değerlerini incelemişlerdir. Peterson ve Roger yaptığı çalışmada; kariyer değerlerinin yaş, cinsiyet ve eğitim ile ilişkilendirilebileceği sonucuna ulaşmışlardır (Peterson ve Roger, 2009: 4-11).

Sağdıç ve Demirkaya (2009), “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımlar” isimli çalışmada Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi’nde öğrenim gören öğrencilerin geleceğe dönük kariyer planlamalarına ilişkin bir araştırma yapmışlardır. Sağdıç ve Demirkaya yaptığı çalışmada, öğrencilerin net bir kariyer

planlarının bulunmadığı ve bunun üniversitede bulunan olanaklarda ve verilen yabancı dil eğitimindeki yetersizlikler ile kariyer planına yönelik danışman eksikliğinden kaynaklandığı sonucuna ulaşmıştır (Sağdıç ve Demirkaya, 2009: 238-245).

Infeld vd. (2010), "Career Values of Public Administration and Public Policy Students in China, Malaysia and the United States" isimli çalışmada Çin, Malezya ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki büyük üniversitelerde öğrenim gören yüksek lisans öğrencilerinin kariyer değerlerini incelemiştir. Infeld vd. tarafından yapılan çalışmada; farklı ülkelerde öğrenim gören öğrencilerin kariyer önceliklerinde benzerlikler ve farklılıklar bulunduğu ve öğrencilerin kariyer değerlerinde önemli farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Infeld vd., 2010: 800-813).

Litoiu (2010), "Career Counseling At Romanian Universities Level: Management by Whose Objectives?" isimli çalışmada Romanya'da bulunan Petroleum-Gas University of Ploiesti bünyesindeki öğrencilerin kariyer rehberlik ve danışmanlığına yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Litoiu yaptığı çalışmada öğrencilerin meslek seçimleri ve kariyer planlamaları konusunda yönlendirilmelerini ve onlara eğitim dönemlerinde kariyer geliştirme konusunda fırsat tanınması gerektiğini vurgulamıştır. Ayrıca öğrencilerin kariyer hedefleri doğrultusunda belirledikleri iş ihtiyaçlarını karşılamak için kariyer planlamalarını erken yaşlarda yapmaları gerektiği sonucuna ulaşmıştır (Litoiu, 2010: 175-176).

Taşlıyan ve diğerleri (2011), "İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması" isimli çalışmada Türkiye'de bulunan 6 farklı İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde ki öğrencilerin mezuniyet sonrası kariyerlerini belirlerken hangi tür faktörlerden etkilendikleri ve kariyer planları ile ilgili düşüncelerini incelemiştir. Taşlıyan vd. yaptığı çalışmada, öğrencilerin çoğunluğunun eğitim olanaklarının yetersiz bulan bir düşünce yapısına sahip olduğunu ve erkek öğrencilerin gelecekteki meslekleri konusunda kadın öğrencilere göre daha olumlu yaklaşıklarını gözlemlemiştir (Taşlıyan, 2011: 238-241).

Seçer (2013), "Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma" isimli çalışmada Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bölümlerinde öğrenim görmekte olan öğrencilerin bireysel kariyer planlama ve kişisel başarı algısı arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik araştırma gerçekleştirmiştir. Seçer yaptığı çalışmada, bu iki değişken

arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunduğunu belirleyerek katılımcıların daha çok kamu sektörünü tercih ettiği sonucuna ulaşmıştır (Seçer, 2013: 77-82).

Hoffman ve Casnocha (2014), kariyer planlama konusunda düşünmeyi kolaylaştırmak için varlıklar (bilgi, beceri, yetkinlik, deneyim, ilişkiler, sermaye) hedefler (gelecek vizyonu, hedefler, ihtiyaçlar, istekler ve temel değerler) ve piyasa gerçekleri (değerli görülen ve bireye para, başarı, statü getirecek faktörler) olarak nitelendirdikleri 3 ögeli bir model ortaya koymuşlardır (Hoffman ve Casnocha, 2014: 20). Kariyer planlama konusunda başarılı olabilmek için, hem yapılmak istenen işi veya mesleği istiyor olmak, hem bu işi yapabilecek kapasitede olmak, hem de bu mesleğe başkaları tarafından bir değer veriliyor olması gerekmektedir. Hoffman ve Casnocha'ya göre kariyerini planlayan her gencin bu 3 küme üzerinde düşünmesi önem arz etmektedir (Hoffman ve Casnocha, 2014: 22-23).

Soysal ve Söylemez (2014), “İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği” isimli çalışmada Kilis 7 Aralık Üniversitesi İİBF’nde yer alan öğrencilerin gelecekle ilgili bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörleri incelemiştir. Soysal ve Söylemez yaptığı çalışmada, öğrencilerin kariyer planlamalarını belirlerken; mesleğin saygın bir meslek olmasının, güncel gelişmelerin, ekonomik faktörlerin, kişisel özellik ve yeteneklerin etkili olduğunu tespit etmiştir (Soysal ve Söylemez, 2014: 35-36).

Kara (2015), “Bireysel Değerlerin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: Kadın Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma” isimli çalışmada Türkiye’de eğitim veren 7 farklı üniversitede öğrenim gören 700 kadın öğrencinin bireysel değerlerinin ve demografik özelliklerinin kariyer değerleri üzerine etkisini incelemiştir. Kara yaptığı çalışmada, öğrencilerin kariyer değerlerinin meslek seçimleri ve kariyer planlamalarıyla ilgili tutumlarında etkili olduğu, iş garantisi bulunan, inisiyatif alabilecekleri, toplumda saygın görünen, bilgi ve yeteneklerini kullanabilecekleri, rekabet ve başarı sağlayan işleri tercih edecekleri sonucuna ulaşmıştır (Kara, 2015: 80-84).

Kıyak (2015), “Lisans Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin ve Değerlerinin Bireysel Kariyer Planlaması Sürecine Etkisi: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği” isimli çalışmada Mustafa Kemal Üniversitesi İİBF bünyesinde öğrenim gören lisans öğrencilerinin kişisel özellikleri, sahip oldukları değerler ve bireysel anlamdaki kariyer planlamaları üçgenindeki ilişkiyi ortaya koyarak bunların demografik değişkenlere göre

farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiştir. Kıyak yaptığı çalışmada, lisans öğrencilerinin kişilik özellikleri ve bireysel değerlerinin bireysel kariyer planlamalarında etkili olduğunu saptamıştır (Kıyak, 2015: 87-96).

Demir ve Çalık (2017), “Bireysel Kariyer Planlamasında Etkili Olan Faktörler: Muş Alparslan Üniversitesi İİBF Örneği” isimli çalışmada Muş Alparslan Üniversitesi İİBF’nde yer alan öğrencilerin kariyerlerini belirlerken hangi faktörlerden ne ölçüde etkilendiklerini incelemiştir. Demir ve Çalık yaptığı çalışmada, öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlerken; kamu sektöründe çalışmaya öncelik verdiğini, mesleki saygınlık, mesleğin getirileri, kariyer gelişimini destekleyen unsurlar ve ülkedeki gelişmelerden etkilendiği sonucuna ulaşmıştır (Demir ve Çalık, 2017: 161-167).

Lee ve Park (2018), “Analysis of Educational Needs for Career Anchor and Career Development of Nursing Students” isimli çalışmada hemşirelik yüksek okulunda eğitim gören öğrencilerin meslek türüne göre kariyer değerlerini ve gelişimine yönelik eğitim ihtiyaçlarını incelenmiştir. Lee ve Park yaptığı çalışmada; hemşirelik fakültesi öğrencilerinin kariyer değerleri hayat tarzı, güvenlik ve istikrar alanlarında en yüksek katılım gösterirken, en düşük katılımın saf meydan okuma ve genel yönetsel yetkinlik kariyer değerleri olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Lee ve Park, 2018: 293-298).

Jackson ve Tomlinson (2019), “Career Values and Proactive Career Behaviour Among Contemporary Higher Education Students” isimli çalışmada Avustralya ve İngiltere’de eğitimine devam eden öğrencilerin kariyer değerleri ve kariyer özyönetimindeki davranışları arasında bulunan ilişkiyi incelemiştir. Jackson ve Tomlinson yaptığı çalışmada; öğrencilerin kariyer hedeflerini ve kariyer planlamalarını şekillendiren temel değerlerin bulunduğunu saptamıştır. Ayrıca kişisel özelliklerinin de etkisi bulunan farklı öğrencilerin kariyer değerleri ve kariyer davranışları arasında önemli bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Jackson ve Tomlinson, 2019: 431-436).

Yıldırım (2019), “Schein’in Kariyer Değerleri Kümesi Temelinde İİBF Öğrencilerinin Kariyer Planlamasında Muhasebe ve Bankacılık -Finans Mesleklerine Yönelik Düşüncelerinin Analizi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF’de Bir Araştırma” isimli çalışmada Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF’de yer alan öğrencilerin kariyer planlamalarını Schein’in kariyer değerleri boyutları açısından incelemiştir. Yıldırım yaptığı çalışmada, katılımcıların gelecekteki mesleki tercihlerine ilişkin net bir düşünceye

sahip olmamalarıyla birlikte kariyer planlamalarının Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi Boyutlarına uygun olduğu sonucuna ulaşmıştır (Yıldırım, 2019: 121-128).

Zhen vd. (2021) "The Application of Career Anchor Theory in the Career Planning Stage Division of College Students in the Department of Finance and Accounting in Applied Universities-Take an Application-Oriented University in Guangxi as an Example" isimli çalışmada Finans ve Muhasebe bölümünde eğitim gören ve bu alanlarda çalışmak isteyen öğrencilerin kariyer değerlerini incelemiştir. Zhen vd. yaptığı çalışmada; Finans ve Muhasebe bölümünde eğitim gören öğrencilerin güvenlik/istikrar ve hayat tarzı kariyer değerlerinin yüksek olduğu, öğrencilerin iş garantisi (memur, kamu kurumu, banka gibi) sağlayan alanlara yöneleceği ve kariyer planlamalarını beş aşamada yapması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır (Zhen vd., 2021: 103-104).

Bireylerin sahip olduğu kariyer değerleri; kariyer planlama sürecini, meslek seçimi yapma aşamasını, seçilen mesleği ve seçilen meslekten duyulan memnuniyeti ve mesleki başarıyı etkileyen temel değişkenlerdendir. Ayrıca kariyer değeri; bireyin inanç, tutum, davranış, ilgi, yetenek ve isteklerini kapsamakta ve kariyer planı belirlemede önemli bir etken oluşturmaktadır. Bu aşamada bireyler, sahip olmak istedikleri kariyer ile ilgili bazı düşünceler geliştirmektedir. Bu düşünceler; bireyin ailesi, beklenti ve ihtiyaçları, kültürünü aldığı sosyal çevre ile içinde bulunduğu toplum gibi faktörlere göre gelişip değişerek kariyer değerlerini oluşturur. Bu faktörler de bireylerin kariyerleri ile ilgili seçimlerini ve kariyer planlamalarını etkiler (Bayraktaroğlu, 2015: 171).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER PLANLAMA VE KARIYER DEĞERLERİ AÇISINDAN İNCELENMESİ

Bu bölümde, üniversitede okuyan öğrencilerin kariyer planlama ve kariyer değerlerinin analizi yer alacaktır. Araştırmanın amacı ve önemi, araştırmayı oluşturan evren ve örnekleme ile birlikte araştırmada kullanılan veri toplama yöntemi, araştırmanın hipotezleri ve bulgularına değinilecektir.

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle birlikte kariyerin yapısı, bireylerin kariyere dair bakış açıları, beklentileri ve ihtiyaçları değişmiştir. Bu değişim ve yeniliklere bağlı olarak kariyer konusunda ilgi, yetenek, esneklik, değer, dijitalleşme ve planlama kavramlarının önemi artmıştır.

Bu çalışmada üniversitede eğitim gören öğrencilerin cinsiyeti, mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ve model ile kariyer planları ve değerleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Literatür incelendiğinde lisans öğrencilerinin kariyer planlama ve kariyer değerleri üzerine yapılmış çalışmaların sayıca az olduğu görülmekte ve bu doğrultuda elde edilen veriler, verilerin analizi ve yorumlanması sonucunda literatüre katkı sağlayacağı umulmaktadır.

2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini Balıkesir ili Bandırma ilçesinde bulunan Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde (İİBF) öğrenim gören lisans öğrencileri oluşturmaktadır.

Türkiye'nin en genç ve dinamik üniversiteleri arasında yer alan Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi 23 Nisan 2015 tarihinde kurulmuştur. 2020 - 2021 eğitim-öğretim yılı itibariyle ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde olmak üzere 16 bin civarında öğrencisi bulunan bu üniversite toplamda 8 yerleşkede 4 enstitü, 10 fakülte, 1 yüksekokul ve 9 meslek yüksekokulu ile eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetlerini sürdürmektedir (Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, 2021).

Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi 2021 yılı Faaliyet Raporuna göre İİBF’de; Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Ekonometri, İktisat, İşletme, Maliye, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Uluslararası İlişkiler olmak üzere toplamda 7 bölüm bulunmaktadır. Bu bölümlerde 2021- 2022 eğitim ve öğretim döneminde örgün ve ikinci öğretim olarak kayıt yaptırmış 3479 öğrenci mevcuttur. (Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi, 2021: 12).

Bu çalışmada araştırma konusu olarak Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi İİBF öğrencilerinin seçilmesinin temel nedeni; İİBF öğrencilerinin diğer fakültelerde okuyan öğrencilere kıyasla birçok alanda ve iş kolunda istihdam edilme olanaklarının geniş bir yelpazede olmasından kaynaklanmaktadır (Güven, 2020: 266).

Araştırmanın saha çalışması için 03.06.2021 tarihinde Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu’ndan yazılı araştırma izni alınmıştır. Araştırma verileri, Haziran- Temmuz 2021 tarihleri arasında, tesadüfi örnekleme yöntemlerinden biri olan basit tesadüfi örnekleme¹ kullanılarak Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi İİBF öğrencilerine, COVID-19 salgını nedeniyle internet tabanlı anket uygulanarak 439 anket sonucuna ulaşılmıştır. Anket formundaki soruların cevaplanmaması ve/veya hatalı cevaplanması sebebi ile 432 anket formu üzerinden veriler analiz edilmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın konusu veri kaynağı olarak Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde öğrenim gören öğrencileri kapsamaktadır. Bu açıdan elde edilen bulgular söz konusu üniversitenin ilgili fakültesindeki öğrenciler bakımından genellenebilir. Bu kapsamdaki öğrencilerin kariyer yönelimleri; demografik özellikleri, kariyer planlamaları ve kariyer değerleri bağlamında incelenmiştir. Ayrıca anketteki sorular bireysel kariyer planlama ve kariyer değerlerini etkileyen araçlarla sınırlandırılmıştır.

4. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Lisans öğrencilerinin cinsiyeti, mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ve model ile kariyer planları ve değerleri arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada veri

¹ Basit tesadüfi örnekleme; “her bir örnekleme birimine eşit seçilme ihtimalinin verilmesiyle (seçilen birimin yerine konulmasıyla) seçilen birimlerin örnekleme alındığı türe” olarak ifade edilmektedir (Koç, 2017: 487).

toplama yöntemi olarak nicel araştırma yöntemlerinden anket uygulaması tercih edilmiştir. Dünyayı ve ülkemizi etkisi altına alan COVID- 19 salgını nedeniyle araştırma anketi Google Forms üzerinde hazırlanarak internet üzerinden Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İİBF öğrencilerine ulaştırılması tercih edilmiştir. Anket formunda “çalışmadan elde edilecek veriler bilimsel amacı dışında kullanılmayacak ve size ait olan bilgiler hiçbir kişi veya kurumla kesinlikle paylaşılmayacaktır” şeklinde bilgilendirme yapılarak ankete katılan öğrencilerin kişisel verilerinin hiçbir kişi veya kurumla paylaşılmayacağı belirtilmiştir.

Araştırmada demografik sorular ve 5’li likert tipi ölçek soruları olmak üzere toplamda 40 soru kullanılmaktadır. Ancak “kendi alanım dışındaki bir işte çalışmak istemem.” ifadesi tek başına bir faktör oluşturduğu için analizlerden ve anket formundan çıkarılmış ve 39 soru üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Araştırmaya katılan lisans öğrencilerinin, 5’li likert ölçek sorularında “5: Kesinlikle Katılıyorum”, “4: Katılıyorum”, “3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “2: Katılmıyorum”, “1: Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneklerinden birisini seçmeleri istenmiştir. Bulguların analizi bilgisayar ortamında, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Anket formundaki demografik sorular araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. 5’li likert tipi ölçek soruları ise Kariyer Değer Ölçeği ve Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek sorularının kullanımı için gerekli izinler alınmıştır ve araştırmada kullanılan ölçekler hakkında bilgiler aşağıda verilmektedir:

Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği: Anketin 1-14 arasındaki soruları kapsayan “Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği”nin maddeleri Erdoğan’ın (2009) yapmış olduğu çalışmasından alınmıştır. Dört sınıflandırmadan (bireyin kendini değerlendirmesi, bireysel fırsatların tanımlanması, bireysel hedeflerin belirlenmesi, bireysel kariyer planının oluşturulması) oluşan ölçeğin 31 maddesi bulunmaktadır (Erdoğan, 2009: 115-143).

Kariyer Değerleri Ölçeği: Anketin 15-25 arasındaki soruları kapsayan Schein (1996) tarafından geliştirilen, Aktaş (2004) tarafından Türkçeye uyarlanan “Kariyer Değerleri Ölçeği” 8 boyuttan (teknik/fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, otonomi/bağımsızlık, güvenlik/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık, hizmet/kendini adama, saf meydan okuma, hayat tarzı) oluşmaktadır (Aktaş, 2004: 60).

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu çalışmada, üniversite eğitiminde olan öğrencilerin cinsiyeti, mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ve model ile kariyer planları ve değerleri arasındaki korelasyon incelenmektedir. Bu bağlamda araştırmada kullanılan toplam 39 soru üzerinden hipotezler oluşturulmuş ve değerlendirmeler yapılmıştır.

5.1.Araştırmanın Demografik Bulguları

Bu çalışmada, ankete katılan lisans öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin detaylar aşağıdaki tablolarda verilmektedir. Buna göre;

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Frekans (N)/ Yüzde %	Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyetiniz?	Kadın	221	51,2
	Erkek	211	48,8
Yaşınız?	18	47	10,9
	19	79	18,3
	20	85	19,7
	21	89	20,6
	22	72	16,7
	23	56	13,0
	24	4	,9
	Ortalama	21	
Okuduğunuz bölüm nedir?	İktisat	69	16,0
	Maliye	72	16,7
	İşletme	76	17,6
	Ekonometri	15	3,5
	Uluslararası İlişkiler	65	15,0
	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	83	19,2
	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	52	12,0
Eğitim türünüz?	Örgün öğretim	330	76,4
	İkinci öğretim	102	23,6
Kaçıncı sınıftasınız?	Hazırlık	2	,5
	1. Sınıf	102	23,6
	2. Sınıf	103	23,8
	3. Sınıf	113	26,2
	4. Sınıf	112	25,9
Annenizin eğitim durumu nedir?	İlköğretim	269	62,3
	Lise	111	25,7
	Ön Lisans	14	3,2
	Üniversite	37	8,6
	Lisansüstü	1	,2
Babanızın eğitim durumu nedir?	İlköğretim	219	50,7
	Lise	129	29,9
	Ön Lisans	16	3,7
	Üniversite	63	14,6
	Lisansüstü	5	1,2

<i>Toplam</i>	432	100,0
---------------	-----	-------

Tablo 4'e göre katılımcıların demografik özellikleri;

“Cinsiyetiniz?” sorusunun frekans (N)- yüzde (%) dağılım sonuçları incelendiğinde %51,2 (221 kişi)'si kadın ve %48,5 (211 kişi)'i erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu kadın öğrenciler oluştursa da cinsiyet dağılımının kabul edilebilir oranda olduğu söylenebilir.

“Yaşınız?” sorusunun frekans (N)- yüzde (%) dağılım sonuçları incelendiğinde %10,9 (47 kişi)'u 18, %18,3 (79 kişi)'ü 19, %19,7 (85 kişi)'si 20, %20,6 (89 kişi)'sı 21, %16,7 (72 kişi)'si 22, %13,0 (56 kişi)'ı 23 ve %0,9 (4 kişi)'u 24 yaşında olduğu görülmektedir. Bu duruma göre öğrencilerin çoğunluğu 21 yaş aralığında olup araştırmaya katılan öğrencilerin yaş ortalaması 21'dir.

“Okuduğunuz bölüm nedir?” sorusunun frekans (N)- yüzde (%) dağılım sonuçları incelendiğinde % 16,0 (69 kişi)'ı İktisat, %16,7 (72 kişi)'si Maliye, %17,6 (76 kişi)'sı İşletme, %3,5 (15 kişi)'i Ekonometri, %15,0 (65 kişi)'ı Uluslararası İlişkiler, %19,2 (83 kişi)'si Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi ve %12,0 (52 kişi)'ı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri öğrencilerinden oluşmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi bölümünün öğrencilerinden oluştuğu görülmektedir.

“Eğitim türünüz?” sorusunun frekans (N)- yüzde (%) dağılım sonuçları incelendiğinde % 76,4 (330 kişi)'ü örgün öğretimde okuyan öğrencilerden ve %23,6 (102 kişi)'sı ikinci öğretimde okuyan öğrencilerden oluşmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu örgün öğretimde okuyan öğrencilerden oluştuğu görülmektedir.

“Kaçınıcı sınıftasınız?” sorusunun frekans (N)- yüzde (%) dağılım sonuçları incelendiğinde %0,5 (2 kişi)'i hazırlık, %23,6 (102 kişi)'sı 1. Sınıf, %23,8 (103 kişi)'i 2. Sınıf, %26,2 (113 kişi)'si 3. Sınıf ve %25,9 (112 kişi)'ü 4. Sınıftaki öğrencilerden oluşmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu 3. Sınıf öğrencilerinden oluştuğu görülmektedir.

“Annenizin eğitim durumu nedir?” sorusunun frekans (N)- yüzde (%) dağılım sonuçları incelendiğinde annelerinin eğitim durumu; %62,3 (269 kişi)'i İlköğretim, %25,7 (111 kişi)'si Lise, %3,2 (14 kişi)'si Ön Lisans, %8,6 (37 kişi)'sı Üniversite ve %0,2 (1 kişi)'si Lisansüstü şeklindedir. Katılımcıların annesinin eğitim durumu sonuçlarına bakıldığında çoğunluğunun ilköğretim mezunundan oluştuğu görülmektedir.

“Babanızın eğitim durumu nedir” sorusunun frekans (N)- yüzde (%) dağılım sonuçları incelendiğinde %50,7 (219 kişi)’si İlköğretim, %29,9 (129 kişi)’u Lise, %3,7 (16 kişi)’si Ön Lisans, %14,6 (63 kişi)’si Üniversite ve %1,2 (5 kişi)’si Lisansüstü şeklindedir. Katılımcıların babasının eğitim durumu sonuçlarına bakıldığında çoğunluğunun ilköğretim mezunundan oluştuğu görülmektedir.

Bu çalışmada araştırmaya katılan lisans öğrencilerinin kısaca demografik özelliklerini özetlemek gerekirse katılımcıların çoğunluğunu kadın öğrenciler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi bölümü, örgün eğitim ve 3. sınıf öğrencileri oluşturmakta olup genel yaş ortalamaları 21’dir. Ayrıca katılımcıların çoğunluğunun anne ve babası ilköğretim mezunundan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Gelecekteki İş Beklentisinin Dağılımı

İş Beklentisi	Frekans (N)/ Yüzde (%)	Frekans (N)	Yüzde (%)
<i>Mezun olduktan sonra çalışmayı düşünüyor musunuz?</i>	Evet	417	96,5
	Hayır	15	3,5
<i>Cevabınız “evet” ise mezun olduktan sonra iş bulabileceğinizi düşünüyor musunuz?</i>	Evet	121	28,0
	Hayır	113	26,2
	Kararsızım	183	42,4
	Toplam	417	96,5
	Önceki soruya cevap vermeyenler	15	3,5
<i>Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?</i>	Kamu	183	42,4
	Özel	128	29,6
	Serbest	31	7,2
	Kararsızım	90	20,8
Toplam		432	100,0

Tablo 5’e göre katılımcıların gelecekteki iş beklentisi;

“Mezun olduktan sonra çalışmayı düşünüyor musunuz?” sorusunun frekans (N)- yüzde (%) dağılım sonuçları incelendiğinde % 96,5 (417 kişi) öğrencinin evet cevabını ve %3,5 (15 kişi) öğrencinin hayır cevabını verdiği görülmektedir.

“Cevabınız “evet” ise mezun olduktan sonra çalışmayı düşünüyor musunuz?” sorusunun frekans (N)- yüzde (%) dağılım sonuçları incelendiğinde %28,0 (121 kişi)’nin evet, %26,2 (113 kişi)’sinin hayır ve %42,4 (183 kişi)’ünün kararsızım cevabını verdiği görülmektedir. Araştırmaya katılanların öğrencilerinin çoğunluğu çalışmayı düşünse de mezun olduktan sonra iş bulabileceği konusunda kararsızdır.

“Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?” sorusunun frekans (N)- yüzde (%) dağılım sonuçları incelendiğinde % 42,4 (183 kişi)’ü kamu, %29,6 (128

kişi)'si özel, %7,2 (31 kişi)'si serbest ve %20,8 (90 kişi)'si kararsızım cevabını verdiği görülmektedir. Araştırmaya katılanların çoğunluğu kamu sektöründe çalışmak istediği sonucuna ulaşılmaktadır.

Seçer (2013), Pamukkale Üniversitesi İİBF'nde öğrenim gören öğrencilerin bireysel kariyer planlamalarına yönelik yaptığı araştırmada katılımcıların daha çok kamu sektöründe çalışmayı tercih ettiği sonucuna ulaşmıştır (Seçer, 2013: 77-82). Seçer'in 2013 yılında yaptığı araştırma sonuçları ile benzer sonuçlar elde edilen bu çalışmada öğrencilerin çoğunluğu gelecekteki iş beklentileri doğrultusunda kamu sektöründe çalışmayı tercih etmekle birlikte iş bulabileceği konusunda kararsızdır. Bu durum katılımcıların gelecek kaygısı yaşadığı için iş garantisine önem verdiği şeklinde yorumlanabilir.

Bu çalışmada araştırmaya katılan lisans öğrencilerinin gelecekteki iş beklentisini özetlemek gerekirse katılımcıların çoğunluğunu gelecekte kamu sektöründe çalışmayı düşünse bile iş bulabileceği konusunda kararsızdır. Bu duruma göre katılımcıların gelecek kaygısı yaşadığı için iş garantisine önem verdiği şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 6. Katılımcıların Gelecekteki Çalışma Tarzının Dağılımı

Çalışma tarzı	Frekans (N)/ Yüzde (%)	Frekans (N)	Yüzde (%)
Hangi çalışma modeli size en uygundur?	İş yerinde çalışma	383	88,7
	Uzaktan çalışma	49	11,3
Çalışma saatlerinin esnek olduğu bir işte çalışmak ister misiniz?	Evet	343	79,4
	Hayır	89	20,6
Toplam		432	100,0

Tablo 6'ya göre katılımcıların gelecekteki çalışma tarzı;

“Hangi çalışma modeli size en uygundur?” sorusunun frekans (N)- yüzde (%) dağılım sonuçları incelendiğinde %88,7 (383 kişi)'sinin iş yerinde çalışma cevabını ve %11,3 (49 kişi)'ünün uzaktan çalışma cevabını verdiği görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu iş yerinde çalışmak istediği sonucuna ulaşılmaktadır.

“Çalışma saatlerinin esnek olduğu bir işte çalışmak ister misiniz?” sorusunun frekans (N)- yüzde (%) dağılım sonuçları incelendiğinde %79,4 (343 kişi) öğrencinin evet ve %20,6 (89 kişi) öğrencinin hayır cevabını verdiği görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu çalışma saatlerinin esnek olduğu bir işte çalışmak istedikleri sonucuna ulaşılmaktadır.

Karabekir, Tozlu ve Şencan'ın 2015 yılında yaptığı araştırmada üniversitede öğrenim gören öğrencilerin çoğunluğu esnek çalışma saatlerini tercih ettikleri sonucuna ulaşmışlardır (Karabekir, Tozlu ve Şencan, 2015: 210). Karabekir, Tozlu ve Şencan'ın 2015 yılında yaptığı araştırma sonuçları ile benzer sonuçlar elde edilen bu çalışmada üniversitelerin farklı fakültelerinde okuyan öğrencilerin 2015 yılından günümüze kadar olan bu süre içerisinde esnek çalışma anlayışının değişmediği gözlemlenmiştir.

Bu çalışmada araştırmaya katılan lisans öğrencilerinin gelecekteki çalışma tarzını özetlemek gerekirse katılımcıların çoğunluğu iş yerinde esnek çalışma modeliyle çalışmak istediği söylenebilir. Bu duruma göre katılımcılar geleneksel çalışma modelleri yerine güncel çalışma modellerinde çalışmak istediği şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 7. Katılımcıların Kariyer Planlamalarının Dağılımları

Kariyer Planlama	Frekans (N)/ Yüzde (%)		Frekans (N)	Yüzde (%)	
	Evet	Hayır			
Kariyerinizle ilgili bir planınız var mı?	Evet		408	94,4	
	Hayır		24	5,6	
Cevabınız “evet” ise kariyer planlamanızı şekillendiren faktörlerde önceliğiniz nedir? (Önem sırasına göre 1 (en önemli)’den 5 (en önemsiz)’e kadar her biri için ayrı bir rakamla sıralayınız.)	İlgi ve Yetenekler	1	En Önemli	142	32,9
		2	Önemli	59	13,7
		3	Kararsızım	93	21,5
		4	Önemsiz	86	19,9
		5	En Önemsiz	28	6,5
	Aile	1	En Önemli	88	20,4
		2	Önemli	67	15,5
		3	Kararsızım	96	22,2
		4	Önemsiz	139	32,2
		5	En Önemsiz	18	4,2
	Ücret	1	En Önemli	82	19,0
		2	Önemli	154	35,6
		3	Kararsızım	99	22,9
		4	Önemsiz	59	13,7
		5	En Önemsiz	14	3,2
	Statü/Konum	1	En Önemli	68	15,7
		2	Önemli	113	26,2
		3	Kararsızım	112	25,9
		4	Önemsiz	95	22,0
		5	En Önemsiz	20	4,6
	Çevre ve Toplum Baskı	1	En Önemli	28	6,5
		2	Önemli	15	3,5
		3	Kararsızım	8	1,9
		4	Önemsiz	29	6,7
		5	En Önemsiz	328	75,9
Toplam			408	94,4	
Önceki soruya cevap vermeyenler			24	5,6	
Toplam			432	100,0	

Tablo 7'ye göre katılımcıların kariyer planlamaları;

“Kariyerinizle ilgili bir planınız var mı?” sorusunun frekans (N)- yüzde (%) dağılım sonuçları incelendiğinde %94,4 (408 kişi) öğrencinin evet ve %5,6 (24 kişi) öğrencinin hayır cevabını verdiği görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu kariyer planı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

“Cevabınız “evet” ise kariyer planlamanızı şekillendiren faktörlerde önceliğiniz nedir? (Önem sırasına göre 1(en önemli)’den 5(en önemsiz)’e kadar her biri için ayrı bir rakamla sıralayınız.)” sorusunun frekans (N)- yüzde (%) dağılım sonuçları beş kategoride incelenmiştir. Bu sonuçlara göre katılımcıların önem sırası; %32,9 (142 kişi) ile ilk sırada ilgi ve yetenekler, %20,4 (88 kişi) ile ikinci sırada aile, %19,0 (82 kişi) ile üçüncü sırada ücret, %15,7 (68 kişi) ile dördüncü sırada statü/konum ve %6,5 (28 kişi) ile beşinci sırada çevre ve toplum baskısı sonucuna ulaşılmaktadır. Katılımcıların ilgi ve yeteneklerini daha önemli bulmaktayken çevre ve toplum baskısını daha önemsiz bulduğunu söylenebilir.

Soysal ve Söylemez 2014 yılında yaptığı araştırmada İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesindeki öğrencilerin kariyer planlamalarını etki eden faktörleri incelediğinde ilk sırada kişisel özellikler ve yeteneklere yer verdiği sonucuna ulaşmışlardır (Soysal ve Söylemez, 2014: 31). Soysal ve Söylemez ‘in 2014 yılında yaptığı araştırma sonuçları ile benzer sonuçlar elde edilen bu çalışmada İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde öğrenim gören öğrencilerin 2014 yılından günümüze kadar olan süre içinde kariyer planlamalarında farklı seçenekler olsa bile önem sırasında ilgi ve yeteneklere öncelik verdiği ve bu durumun değişmediği gözlemlenmiştir.

Bu çalışmada araştırmaya katılan lisans öğrencilerinin kariyer planlamalarını özetlemek gerekirse katılımcıların çoğunluğunun kariyerlerini planladığını ve kariyerlerini planlarken ilgi ve yeteneklerine önem verdiği şeklindedir.

5.2.Araştırmanın Hipotez Testleri

H₁: Lisans öğrencilerinin cinsiyet ile kariyer belirleme süreçleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: Cinsiyet ve motivasyon/sosyal yaşam arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: Cinsiyet ve kariyer planlamada çevre etkisi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c}: Cinsiyet ve kariyer planlamada hedef belirleme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Lisans öğrencilerinin mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ile kariyer belirleme süreçleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2a}: Mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ve özgürlük/bağımsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2b}: Mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ve gelişme imkânı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2c}: Mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ve çevresel kariyer fırsatları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Lisans öğrencilerinin mezun olduktan sonra çalışmak istediği model ile kariyer belirleme süreçleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3a}: Mezun olduktan sonra çalışmak istediği model ve rekabetçi kariyer fırsatları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3b}: Mezun olduktan sonra çalışmak istediği model ve mesleki prestij arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3c}: Mezun olduktan sonra çalışmak istediği model ve bireysel farkındalık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Lisans öğrencilerinin kariyer planlama ve değerlerinin incelendiği bu çalışmada iki değişkenli hipotezlerin test edilmesi için Ki-Kare analizi² kullanılmıştır. Ki-Kare analiziyle sonucun istatistiksel açıdan anlamlı olması; örneklem için elde edilen sonucun belirli bir olasılıkla evren bazında da geçerli olabileceğini ifade etmektedir (Uzungören N. Ve Uzungören E., 2007).

H₁: Lisans öğrencilerinin cinsiyet ile kariyer belirleme süreçleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: Cinsiyet ve motivasyon/sosyal yaşam arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 8. Cinsiyet ve Motivasyon/Sosyal Yaşam Arasındaki İlişki (H_{1a})

	Değer	P Değeri (sig)
Pearson Ki-Kare Testi	34,745 ^a	,000

² Ki-Kare analizi iki değişkenin r*c biçimindeki çapraz tabloyla belirtilen kategorilerin gözlenen frekanslar ile beklenen frekanslar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için kullanılır (Ural ve Kılıç, 2013: 260). Ki-Kare analizinde istatistiksel olarak farklılıkların anlamlı olup olmadığına karar vermek için p değerinin alt sınırı 0,05'dir ve p değerinin 0,05'in altında (p<0.05) olması gereklidir (Barceló, 2018: 3).

a. 4 hücre (40,0%) sayısının daha az olması bekleniyor. 5. Beklenen minimum sayı 1,95'dir.

Tablo 8'e göre, cinsiyet ve motivasyon/sosyal yaşam arasındaki ilişki (H_{1a}), Ki-Kare analizi ile test edilmiş ve analiz sonucunda test değeri $p=,000$ ($p<0.05$) olarak bulunmuştur. Lisans öğrencilerinin kariyer belirleme süreçlerinde cinsiyet ve motivasyon/sosyal yaşam arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu için hipotez kabul edilmektedir. H_{1a} 'nın içeriği Tablo 9'da verilmektedir.

Tablo 9. Cinsiyet ve Motivasyon/Sosyal Yaşam Arasındaki İlişki Çapraz Tablo (H_{1a})

Cinsiyetiniz?		İşimin sosyal yaşantıma fırsat vermesi benim için önemlidir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kadın	Kişi Sayısı	3	2	13	74	129	221
	Cinsiyetinde ki%	1,4%	,9%	5,9%	33,5%	58,4%	100,0%
	“İşimin sosyal yaşantıma fırsat vermesi benim için önemlidir.” İfadesinde ki%	75,0%	50,0%	43,3%	37,2%	66,2%	51,2%
	Toplamda %	,7%	,5%	3,0%	17,1%	29,9%	51,2%
Erkek	Kişi Sayısı	1	2	17	125	66	211
	Cinsiyetinde ki%	,5%	,9%	8,1%	59,2%	31,3%	100,0%
	“İşimin sosyal yaşantıma fırsat vermesi benim için önemlidir.” İfadesinde ki%	25,0%	50,0%	56,7%	62,8%	33,8%	48,8%
	Toplamda %	,2%	,5%	3,9%	28,9%	15,3%	48,8%
Toplam	Kişi Sayısı	4	4	30	199	195	432
	Cinsiyetinde ki%	,9%	,9%	6,9%	46,1%	45,1%	100,0%
	“İşimin sosyal yaşantıma fırsat vermesi benim için önemlidir.” İfadesinde ki%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamda %	,9%	,9%	6,9%	46,1%	45,1%	100,0%

Tablo 9'a göre “İşimin sosyal yaşantıma fırsat vermesi benim için önemlidir.” ifadesine kadınların %33,5'i (74 kişi) katılıyorum, %58,4'ü (129 kişi) kesinlikle katılıyorum yanıtını verirken erkeklerin ise %59,2'si (125 kişi) katılıyorum, %31,3'ü (66 kişi) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Çapraz tabloda ankete katılan kadın ve erkek öğrencilerin yanıtlarının farklılaştığı ve kadın öğrencilerinin çoğunluğunun kesinlikle katıldığı, erkek öğrencilerin ise çoğunluğunun katıldığı ifade edilebilir.

2022 yılında Çetinkaya “Uşak Üniversitesi Öğrencilerinin Kariyer Planlamaları Üzerine İstatistiksel Bir Analiz” isimli çalışmada Uşak Üniversitesi'nde okuyan öğrencilerin kariyer planlamalarını etkileyen unsurları incelemiştir. Çetinkaya yaptığı

çalışmada cinsiyet ile özel yaşam arasında anlamlı bir fark bulmasa bile kadın öğrencilerin daha fazla özel yaşama önem verdiği sonucuna ulaşmıştır (Çetinkaya, 2022: 23-28). Çetinkaya'nın yaptığı araştırma sonuçları ile anlamlılık açısından farklı sonuçlar elde edilen bu çalışmada lisans öğrencilerinin okuduğu bölüm ve yaşadığı çevre gibi faktörlerin düşüncelerini etkilediğini söylemek mümkündür.

H_{1b}: Cinsiyet ve kariyer planlamada çevre etkisi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 10. Cinsiyet ve Kariyer Planlamada Çevre Etkisi Arasındaki İlişki (H_{1b})

	Değer	P Değeri (sig)
Pearson Ki-Kare Testi	11,763 ^a	,019
a. 0 hücre (0,0%) sayısının daha az olması bekleniyor. 5. Beklenen minimum sayı 7,81'dir.		

Tablo 10'a göre, cinsiyet ve kariyer planlamada çevre etkisi arasındaki ilişki (H_{1b}), Ki-Kare analizi ile test edilmiş ve analiz sonucunda test değeri p=,019 (p<0.05) olarak bulunmuştur. Lisans öğrencilerinin kariyer belirleme süreçlerinde cinsiyet ve kariyer planlamada çevre etkisi arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu için hipotez kabul edilmektedir. H_{1b}'nin içeriği Tablo 11'de verilmektedir.

Tablo 11. Cinsiyet ve Kariyer Planlamada Çevre Etkisi Arasındaki İlişki Çapraz Tablo (H_{1b})

Cinsiyetiniz?		Ülkenin sosyo-ekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kadın	Kişi Sayısı	7	12	30	75	97	221
	Cinsiyetinde ki%	3,2%	5,4%	13,6%	33,9%	43,9%	100,0%
	“Ülkenin sosyo-ekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.” İfadesinde ki%	43,8%	50,0%	63,8%	42,4%	57,7%	51,2%
	Toplamda %	1,6%	2,8%	6,9%	17,4%	22,5%	51,2%
Erkek	Kişi Sayısı	9	12	17	102	71	211
	Cinsiyetinde ki%	4,3%	5,7%	8,1%	48,3%	33,6%	100,0%
	“Ülkenin sosyo-ekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.” İfadesinde ki%	56,3%	50,0%	36,2%	57,6%	42,3%	48,8%
	Toplamda %	2,1%	2,8%	3,9%	23,6%	16,4%	48,8%
Toplam	Kişi Sayısı	16	24	47	177	168	432
	Cinsiyetinde ki%	3,7%	5,6%	10,9%	41,0%	38,9%	100,0%
	“Ülkenin sosyo-ekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.” İfadesinde ki%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

sürecime etki etmektedir.” İfadesinde ki%							
Toplamda %	3,7%	5,6%	10,9%	41,0%	38,9%	100,0%	

Tablo 11’e göre “Ülkenin sosyo-ekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.” ifadesine kadınların %33,9’u (75 kişi) katılıyorum, %43,9’u (97 kişi) kesinlikle katılıyorum yanıtını verirken erkeklerin ise %48,3’ü (102 kişi) katılıyorum, %33,6’sı (71 kişi) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Çapraz tabloda ankete katılan kadın ve erkek öğrencilerin yanıtlarının farklılaştığı ve kadın öğrencilerinin çoğunluğunun kesinlikle katıldığı, erkek öğrencilerin ise çoğunluğunun katıldığı ifade edilebilir.

Demir ve Çalık (2017) tarafından İİBF öğrencilerinin kariyerlerini belirlerken hangi faktörlerden ne ölçüde etkilendikleri incelenmiştir. Demir ve Çalık yaptığı çalışmada, öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlerken; mesleğin getirilerinden ve ülkedeki gelişmelerden etkilendiği sonucuna ulaşmıştır (Demir ve Çalık, 2017: 161-167). Demir ve Çalık’ın yaptığı çalışma ile benzer sonuçlar elde edilen bu çalışmada da katılımcıların kariyer planlama süreçlerinde ülkenin bulunduğu sosyo-ekonomik durumdan etkilendikleri gözlemlenmiştir.

H_{1c}: Cinsiyet ve kariyer planlamada hedef belirleme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 12. Cinsiyet ve Kariyer Planlama Hedef Belirleme Arasındaki İlişki (H_{1c})

	Değer	P Değeri (sig)
Pearson Ki-Kare Testi	11,778 ^a	,019
a. 2 hücre (20,0%) sayısının daha az olması bekleniyor. 5. Beklenen minimum sayı 1,95’dir.		

Tablo 12’ye göre, cinsiyet ve kariyer planlama hedef belirleme arasındaki ilişki (H_{1c}), Ki-Kare analizi ile test edilmiş ve analiz sonucunda test değeri p=,019 (p<0.05) olarak bulunmuştur. Lisans öğrencilerinin kariyer belirleme süreçlerinde cinsiyet ve kariyer planlamada hedef belirleme arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu için hipotez kabul edilmektedir. H_{1c}’nin içeriği Tablo 13’de verilmektedir.

Tablo 13. Cinsiyet ve Kariyer Planlamada Hedef Belirleme Arasındaki İlişki Çapraz Tablo (H_{1c})

Ü	Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı kolaylaştırmaktadır.	T ₀ P ₁ s
---	--	---------------------------------------

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kadın	Kişi Sayısı	3	4	47	101	66	221
	Cinsiyetinde ki%	1,4%	1,8%	21,3%	45,7%	29,9%	100,0%
	“Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı kolaylaştırmaktadır.” İfadesinde ki%	75,0%	26,7%	64,4%	46,5%	53,7%	51,2%
	Toplamda %	,7%	,9%	10,9%	23,4%	15,3%	51,2%
Erkek	Kişi Sayısı	1	11	26	116	57	211
	Cinsiyetinde ki%	,5%	5,2%	12,3%	55,0%	27,0%	100,0%
	“Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı kolaylaştırmaktadır.” İfadesinde ki%	25,0%	73,3%	35,6%	53,5%	46,3%	48,8%
	Toplamda %	,2%	2,5%	6,0%	26,9%	13,2%	48,8%
Toplam	Kişi Sayısı	4	15	73	217	123	432
	Cinsiyetinde ki%	,9%	3,5%	16,9%	50,2%	28,5%	100,0%
	“Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı kolaylaştırmaktadır.” İfadesinde ki%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamda %	,9%	3,5%	16,9%	50,2%	28,5%	100,0%

Tablo 13’e göre “Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı kolaylaştırmaktadır.” ifadesine kadınların %45,7’si (101 kişi) katılıyorum, %29,9’u (66 kişi) kesinlikle katılıyorum yanıtını verirken erkeklerin ise %55,0’ı (116 kişi) katılıyorum, %27,0’ı (57 kişi) kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Çapraz tabloda ankete katılan kadın ve erkek öğrencilerin “Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı kolaylaştırmaktadır.” İfadesine katıldığı görülmektedir.

2019 yılında Çakar “Bireysel Kariyeri Etkileyen Kişilik Özellikleri ve İİBF Örneği” isimli çalışmasında Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde okuyan üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerin bireysel kariyer yönetim sürecini incelenmiştir. Çakar yaptığı çalışmada cinsiyet ile bireysel kariyer hedefi belirleme arasında anlamlı bir fark bulmamıştır (Çakar, 2019: 65). Çakar’ın yaptığı araştırma sonuçları ile farklı sonuçlar elde edilen bu çalışmada lisans öğrencilerinin okuduğu okul ve çevre gibi faktörlerin düşüncelerini etkilediğini söylemek mümkündür.

H₂: Lisans öğrencilerinin mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ile kariyer belirleme süreçleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2a}: Mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ve özgürlük/bağımsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 14. Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İsteddiği Sektör ve Özerklik/Bağımsızlık Arasındaki İlişki (H_{2a})

	Değer	P Değeri (sig)
Pearson Ki-Kare Testi	39,283 ^a	,000
a. 7 hücre (35,0%) sayısının daha az olması bekleniyor. 5. Beklenen minimum sayı ,22'dir.		

Tablo 14'e göre, mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ve özgürlük/bağımsızlık arasındaki ilişki (H_{2a}), Ki-Kare analizi ile test edilmiş ve analiz sonucunda test değeri p=,000 (p<0.05) olarak bulunmuştur. Lisans öğrencilerinin kariyer belirleme süreçlerinde mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ve özgürlük/bağımsızlık arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu için hipotez kabul edilmektedir. H_{2a}'nın içeriği Tablo 15'de verilmektedir.

Tablo 15. Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İsteddiği Sektör ve Özerklik/Bağımsızlık Arasındaki İlişki Çapraz Tablo (H_{2a})

Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?		"Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme" işimde aradığım en önemli unsurdur.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kamu	Kişi Sayısı	0	5	36	94	48	183
	"Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?" sorunda ki%	0,0%	2,7%	19,7%	51,4%	26,2%	100,0%
	"Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme" işimde aradığım en önemli unsurdur." İfadesinde ki%	0,0%	38,5%	40,0%	50,0%	34,8%	42,4%
	Toplamda %	0,0%	1,2%	8,3%	21,8%	11,1%	42,4%
Özel	Kişi Sayısı	3	3	19	49	54	128
	"Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?" sorunda ki%	2,3%	2,3%	14,8%	38,3%	42,2%	100,0%
	"Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme" işimde aradığım en önemli	100,0%	23,1%	21,1%	26,1%	39,1%	29,6%

	unsurdur.” İfadesinde ki%						
	Toplamda %	,7%	,7%	4,4%	11,3%	12,5%	29,6%
Kararsızım	Kişi Sayısı	0	5	32	32	21	90
	“Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?” sorunda ki%	0,0%	5,6%	35,6%	35,6%	23,3%	100,0%
	““Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme” işimde aradığım en önemli unsurdur.” İfadesinde ki%	0,0%	38,5%	35,6%	17,0%	15,2%	20,8%
	Toplamda %	0,0%	1,2%	7,4%	7,4%	4,9%	20,8%
Serbest	Kişi Sayısı	0	0	3	13	15	31
	“Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?” sorunda ki%	0,0%	0,0%	9,7%	41,9%	48,4%	100,0%
	““Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme” işimde aradığım en önemli unsurdur.” İfadesinde ki%	0,0%	0,0%	3,3%	6,9%	10,9%	7,2%
	Toplamda %	0,0%	0,0%	,7%	3,0%	3,5%	7,2%
Toplam	Kişi Sayısı	3	13	90	188	138	432
	“Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?” sorunda ki%	,7%	3,0%	20,8%	43,5%	31,9%	100,0%
	““Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme” işimde aradığım en önemli unsurdur.” İfadesinde ki%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamda %	,7%	3,0%	20,8%	43,5%	31,9%	100,0%

Tablo 15’e göre ““Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme” işimde aradığım en önemli unsurdur.” ifadesine kamu sektöründe çalışmak isteyen öğrencilerin %51,4 (94 kişi)’ü katılıyorum, özel sektörde çalışmak isteyen öğrencilerin %42,2 (54 kişi)’si kesinlikle katılıyorum, serbest sektörde çalışmak isteyen öğrencilerin %48,4 (15 kişi)’ü kesinlikle katılıyorum, kararsız kalan öğrencilerin %35,6 (32 kişi)’sı kararsızım ve %35,6 (32 kişi)’sı katılıyorum yanıtını vermiştir. Çapraz tabloda ankete katılan lisans öğrencilerinin yanıtların farklılaştığı ve özel sektör ile serbest sektörde çalışmak isteyen öğrencilerin çoğunluğu çalıştığı ortamda özgürlük/bağımsızlık kariyer planlaması

yaparken önemli bir etkenken kararsız kalan öğrencilerin yarısı için önemli bir etken olmadığı ifade edilebilir.

2017 yılında Işık “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değer Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma” isimli çalışmasında Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde okuyan öğrencilerin kariyer değer algıları incelenmiştir. Işık yaptığı araştırmada öğrencilerin çalışmak istediği sektöre göre özerklik ve bağımsızlık arasında anlamlı farklılıklar bulmuş ve kendi işinde çalışmak isteyen öğrencilerin kamu, özel ve diğer sektörlerde çalışmak isteyen öğrencilere göre daha fazla özerk ve bağımsız olmak istediği sonucuna ulaşmıştır (Işık, 2017: 37-38). Işık’ın 2017 yılında yaptığı araştırma sonucu ile benzer sonuçlar elde edilen bu çalışmada özel sektör ile serbest sektörde çalışmak isteyen öğrencilerin günümüz çalışma hayatında özerklik, özgürlük ve bağımsızlık kavramları üzerine düşüncelerinin değişmediği gözlemlenmiştir.

H_{2b}: Mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ve arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 16. Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İsteddiği Sektör ve Gelişme İmkânı Arasındaki İlişki (H_{2b})

	Değer	P Değeri (sig)
Pearson Ki-Kare Testi	21,897 ^a	,039
a. 4 hücre (20,0%) sayısının daha az olması bekleniyor. 5. Beklenen minimum sayı 1,44’ dür.		

Tablo 16’ya göre, mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ve gelişme imkânı arasındaki ilişki (H_{2b}), Ki-Kare analizi ile test edilmiş ve analiz sonucunda test değeri p=,039 (p<0.05) olarak bulunmuştur. Lisans öğrencilerinin kariyer belirleme süreçlerinin mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ve gelişme imkânı arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu için hipotez kabul edilmektedir. H_{2b}’nin içeriği Tablo 17’de verilmektedir.

Tablo 17. Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İsteddiği Sektör ve Gelişme İmkânı Arasındaki İlişki Çapraz Tablo (H_{2b})

Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?	Fakültem, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.					Toplam
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	

Kamu	Kişi Sayısı	5	30	66	61	21	183
	“Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?” sorunda ki%	2,7%	16,4%	36,1%	33,3%	11,5%	100,0%
	“Fakültem, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.” ifadesinde ki%	25,0%	45,5%	38,8%	46,6%	46,7%	42,4%
	Toplamda %	1,2%	6,9%	15,3%	14,1%	4,9%	42,4%
Özel	Kişi Sayısı	10	16	53	32	17	128
	“Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?” sorunda ki%	7,8%	12,5%	41,4%	25,0%	13,3%	100,0%
	“Fakültem, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.” ifadesinde ki%	50,0%	24,2%	31,2%	24,4%	37,8%	29,6%
	Toplamda %	2,3%	3,7%	12,3%	7,4%	3,9%	29,6%
Kararsızım	Kişi Sayısı	3	14	42	30	1	90
	“Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?” sorunda ki%	3,3%	15,6%	46,7%	33,3%	1,1%	100,0%
	“Fakültem, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.” ifadesinde ki%	15,0%	21,2%	24,7%	22,9%	2,2%	20,8%
	Toplamda %	,7%	3,2%	9,7%	6,9%	,2%	20,8%
Serbest	Kişi Sayısı	2	6	9	8	6	31
	“Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?” sorunda ki%	6,5%	19,4%	29,0%	25,8%	19,4%	100,0%
	“Fakültem, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.” ifadesinde ki%	10,0%	9,1%	5,3%	6,1%	13,3%	7,2%
	Toplamda %	,5%	1,4%	2,1%	1,9%	1,4%	7,2%
Toplam	Kişi Sayısı	20	66	170	131	45	432
	“Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?” sorunda ki%	4,6%	15,3%	39,4%	30,3%	10,4%	100,0%
	“Fakültem, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.” ifadesinde ki%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamda %	4,6%	15,3%	39,4%	30,3%	10,4%	100,0%

Tablo 17'ye göre “Fakültem, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.” ifadesine kamu sektöründe çalışmak isteyen öğrencilerin %36,1 (66 kişi)'i kararsızım, özel sektörde çalışmak isteyen öğrencilerin %41,4 (53 kişi)'ü kararsızım, serbest sektörde çalışmak isteyen öğrencilerin %29,0 (9 kişi)'i kararsızım, kararsız kalan öğrencilerin %46,7 (42 kişi)'si kararsızım yanıtını vermiştir. Çapraz tabloda ankete katılan lisans öğrencilerinin öğrenim gördüğü fakültenin kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağladığı konusunda kararsız kaldığı ifade edilebilir.

H_{2c}: Mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ve çevresel kariyer fırsatları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 18. Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İstediği Sektör ve Çevresel Kariyer Fırsatları Arasındaki İlişki (H_{2c})

	Değer	P Değeri (sig)
Pearson Ki-Kare Testi	29,751 ^a	,003
a. 5 hücre (25,0%) sayısının daha az olması bekleniyor. 5. Beklenen minimum sayı ,79'dur.		

Tablo 18'e göre, mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ve çevresel kariyer fırsatları arasındaki ilişki (H_{2c}), Ki-Kare analizi ile test edilmiş ve analiz sonucunda test değeri p=,039 (p<0.05) olarak bulunmuştur. Lisans öğrencilerinin kariyer belirleme süreçlerinin mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ve çevresel kariyer fırsatları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu için hipotez kabul edilmektedir. H_{2c}'nin içeriği Tablo 19'da verilmektedir.

Tablo 19. Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İstediği Sektör ve Çevresel Kariyer Fırsatları Arasındaki İlişki Çapraz Tablo (H_{2c})

Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?		Dünyadaki ve ülkemdeki çevresel (sektörel ve mesleki) kariyer fırsatları ile yakından ilgileniyorum.					Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
Kamu	Kişi Sayısı	2	24	58	74	25	183
	“Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?” sorusunda ki%	1,1%	13,1%	31,7%	40,4%	13,7%	100,0%
	“Dünyadaki ve ülkemdeki çevresel (sektörel ve mesleki) kariyer fırsatları ile yakından	18,2%	46,2%	47,2%	43,8%	32,5%	42,4%

	İlgileniyorum.” İfadesinde ki%						
	Toplamda%	,5%	5,6%	13,4%	17,1%	5,8%	42,4%
Özel	Kişi Sayısı	3	14	31	52	28	128
	“Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?” sorusunda ki%	2,3%	10,9%	24,2%	40,6%	21,9%	100,0%
	“Dünyadaki ve ülkemdeki çevresel (sektörel ve mesleki) kariyer fırsatları ile yakından İlgileniyorum.” İfadesinde ki%	27,3%	26,9%	25,2%	30,8%	36,4%	29,6%
	Toplamda%	,7%	3,2%	7,2%	12,0%	6,5%	29,6%
Kararsızım	Kişi Sayısı	3	12	32	31	12	90
	“Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?” sorusunda ki%	3,3%	13,3%	35,6%	34,4%	13,3%	100,0%
	“Dünyadaki ve ülkemdeki çevresel (sektörel ve mesleki) kariyer fırsatları ile yakından İlgileniyorum.” İfadesinde ki%	27,3%	23,1%	26,0%	18,3%	15,6%	20,8%
	Toplamda%	,7%	2,8%	7,4%	7,2%	2,8%	20,8%
Serbest	Kişi Sayısı	3	2	2	12	12	31
	“Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?” sorusunda ki%	9,7%	6,5%	6,5%	38,7%	38,7%	100,0%
	“Dünyadaki ve ülkemdeki çevresel (sektörel ve mesleki) kariyer fırsatları ile yakından İlgileniyorum.” İfadesinde ki%	27,3%	3,8%	1,6%	7,1%	15,6%	7,2%
	Toplamda%	,7%	,5%	,5%	2,8%	2,8%	7,2%
Toplam	Kişi Sayısı	11	52	123	169	77	432
	“Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?” sorusunda ki%	2,5%	12,0%	28,5%	39,1%	17,8%	100,0%
	“Dünyadaki ve ülkemdeki çevresel (sektörel ve mesleki) kariyer fırsatları ile yakından İlgileniyorum.” İfadesinde ki%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamda%	2,5%	12,0%	28,5%	39,1%	17,8%	100,0%

Tablo 19'a göre "Dünyadaki ve ülkemdeki çevresel (sektörel ve mesleki) kariyer fırsatları ile yakından ilgileniyorum." ifadesine kamu sektöründe çalışmak isteyen öğrencilerin %40,4 (74 kişi)'ü katılıyorum, özel sektörde çalışmak isteyen öğrencilerin %40,6 (52 kişi)'sı katılıyorum, serbest sektörde çalışmak isteyen öğrencilerin %38,7 (12 kişi)'si katılıyorum ve %38,7 (12 kişi)'si kesinlikle katılıyorum, kararsız kalan öğrencilerin %35,6 (32 kişi)'sı kararsızım yanıtını vermiştir. Çapraz tabloda ankete katılan lisans öğrencilerinin yanıtların farklılaştığı ve serbest sektörde çalışmak isteyen öğrencilerin çoğunluğunun global anlamda kariyer fırsatları ile yakından ilgilendiği ifade edilebilir.

H₃: Lisans öğrencilerinin mezun olduktan sonra çalışmak istediği model ile kariyer belirleme süreçleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3a}: Mezun olduktan sonra çalışmak istediği model ve rekabetçi kariyer fırsatları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 20. Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İsteddiği Model ve Rekabetçi Kariyer Fırsatları Arasındaki İlişki (H_{3a})

	Değer	P Değeri (sig)
Pearson Ki-Kare Testi	14,328 ^a	,006
a. 2 hücre (20,0%) sayısının daha az olması bekleniyor. 5. Beklenen minimum sayı 1,13'dür.		

Tablo 20'ye göre, mezun olduktan sonra çalışmak istediği model ve rekabetçi kariyer fırsatları arasındaki ilişki (H_{3a}), Ki-Kare analizi ile test edilmiş ve analiz sonucunda test değeri p=,006 (p<0.05) olarak bulunmuştur. Lisans öğrencilerinin kariyer belirleme süreçlerinin mezun olduktan sonra çalışmak istediği model ve rekabetçi kariyer fırsatları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu için hipotez kabul edilmektedir. H_{3a}'nın içeriği Tablo 21'de verilmektedir.

Tablo 21. Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İsteddiği Model ve Rekabetçi Kariyer Fırsatları Arasındaki İlişki Çapraz Tablo (H_{3a})

Hangi çalışma size en uygundur?	Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan kariyer fırsatlarını her zaman değerlendiririm.						Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
İş yerinde çalışma	Kişi Sayısı	10	37	91	164	81	383
	"Hangi çalışma modeli size en uygundur?" sorusunda ki%	2,6%	9,7%	23,8%	42,8%	21,1%	100,0%

	“Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan kariyer fırsatlarını her zaman değerlendiririm.” İfadesinde ki%	100,0%	92,5%	79,8%	93,2%	88,0%	88,7%
	Toplamda%	2,3%	8,6%	21,1%	38,0%	18,8%	88,7%
Uzaktan çalışma	Kişi Sayısı	0	3	23	12	11	49
	“Hangi çalışma modeli size en uygundur?” sorusunda ki%	0,0%	6,1%	46,9%	24,5%	22,4%	100,0%
	“Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan kariyer fırsatlarını her zaman değerlendiririm.” İfadesinde ki%	0,0%	7,5%	20,2%	6,8%	12,0%	11,3%
	Toplamda%	0,0%	,7%	5,3%	2,8%	2,5%	11,3%
Toplam	Kişi Sayısı	10	40	114	176	92	432
	“Hangi çalışma modeli size en uygundur?” sorusunda ki%	2,3%	9,3%	26,4%	40,7%	21,3%	100,0%
	“Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan kariyer fırsatlarını her zaman değerlendiririm.” İfadesinde ki%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamda%	2,3%	9,3%	26,4%	40,7%	21,3%	100,0%

Tablo 21’e göre “Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan kariyer fırsatlarını her zaman değerlendiririm.” ifadesine iş yerinde çalışmak isteyen öğrencilerin %42,8 (164 kişi)’i katılıyorum, uzaktan çalışmak isteyen öğrencilerin %46,9 (23 kişi)’u kararsızım yanıtını vermiştir. Çapraz tabloda ankete katılan lisans öğrencilerinin yanıtların farklılaştığı ve iş yerinde çalışmak isteyen öğrencilerin rekabetten hoşlandığı, uzaktan çalışmak isteyen öğrencilerin ise kararsız kaldığı ifade edilebilir.

Kara 2015 yılında üniversitede öğrenim gören öğrencilerin kariyer değerlerini incelemiştir. Kara yaptığı çalışmada, öğrencilerin kariyer değerlerinin meslek seçimleri ve kariyer planlamalarıyla ilgili tutumlarında etkili olduğu, inisiyatif alabilecekleri, rekabet ve başarı sağlayan işleri tercih edecekleri sonucuna ulaşmıştır (Kara, 2015: 80-84). Kara’nın 2015 yılında yaptığı araştırma sonucu ile benzer sonuçlar elde edilen bu çalışmada da öğrencilerin inisiyatif alabilecekleri, rekabet ve kazanma ortamı sağlayan kariyer fırsatlarını değerlendirecekleri sonucuna ulaşılmıştır.

H_{3b}: Mezun olduktan sonra çalışmak istediği model ve mesleki prestij arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 22. Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İsteddiği Model ve Mesleki Prestij Arasındaki İlişki (H_{3b})

	Değer	P Değeri (sig)
Pearson Ki-Kare Testi	12,313 ^a	,015
a. 2 hücre (20,0%) sayısının daha az olması bekleniyor. 5. Beklenen minimum sayı 1,02'dir.		

Tablo 22'ye göre, mezun olduktan sonra çalışmak istediği model ve mesleki prestij arasındaki ilişki (H_{3b}), Ki-Kare analizi ile test edilmiş ve analiz sonucunda test değeri p=,015 (p<0.05) olarak bulunmuştur. Lisans öğrencilerinin kariyer belirleme süreçlerinin mezun olduktan sonra çalışmak istediği model ve mesleki prestij arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu için hipotez kabul edilmektedir. H_{3b}'nin içeriği Tablo 23'de verilmektedir.

Tablo 23. Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İsteddiği Model ve Mesleki Prestij Arasındaki İlişki Çapraz Tablo (H_{3b})

Hangi çalışma modeli size en uygundur?		Toplumda saygı duyulan bir kurumda çalışmak benim için çok önemlidir.					Toplam
		1	2	3	4	5	
İş yerinde çalışma	Kişi Sayısı	6	19	44	167	147	383
	“Hangi çalışma modeli size en uygundur?” sorusunda ki%	1,6%	5,0%	11,5%	43,6%	38,4%	100,0%
	“Toplumda saygı duyulan bir kurumda çalışmak benim için çok önemlidir.” İfadesinde ki%	66,7%	79,2%	81,5%	92,8%	89,1%	88,7%
	Toplamda%	1,4%	4,4%	10,2%	38,7%	34,0%	88,7%
Uzaktan çalışma	Kişi Sayısı	3	5	10	13	18	49
	“Hangi çalışma modeli size en uygundur?” sorusunda ki%	6,1%	10,2%	20,4%	26,5%	36,7%	100,0%
	“Toplumda saygı duyulan bir kurumda çalışmak benim için çok önemlidir.” İfadesinde ki%	33,3%	20,8%	18,5%	7,2%	10,9%	11,3%
	Toplamda%	,7%	1,2%	2,3%	3,0%	4,2%	11,3%
Toplam	Kişi Sayısı	9	24	54	180	165	432
	“Hangi çalışma modeli size en uygundur?” sorusunda ki%	2,1%	5,6%	12,5%	41,7%	38,2%	100,0%
	“Toplumda saygı duyulan bir kurumda çalışmak benim için çok önemlidir.” İfadesinde ki%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamda%	2,1%	5,6%	12,5%	41,7%	38,2%	100,0%

Tablo 23'e göre “Toplumda saygı duyulan bir kurumda çalışmak benim için çok önemlidir.” ifadesine iş yerinde çalışmak isteyen öğrencilerin %43,6 (167 kişi)'sı

katılıyorum, uzaktan çalışmak isteyen öğrencilerin %36,7 (18 kişi)'si kesinlikle katılıyorum yanıtını vermiştir. Çapraz tabloda ankete katılan lisans öğrencilerinin yanıtların farklılaştığı ve uzaktan çalışmak isteyen öğrencilerin iş yerinde çalışmak isteyen öğrencilere göre toplumda saygınlık kazanmak istediği ifade edilebilir.

Sav 2008 yılında İİBF'nde öğrenim gören öğrencilerin kariyer planlamalarında hangi faktörlerden ne ölçüde etkilendiklerini belirlemeye çalıştığı araştırmasında; ekonomik etkenler, kurumsal ve mesleki anlamda saygınlığın bireylerin kariyerlerinin ana belirleyicileri olduğunu tespit etmiştir (Sav, 2008: 114-118). Sav'ın 2008 yılında yaptığı araştırma sonucu ile benzer sonuçlar elde edilen bu çalışmada da öğrencilerin kariyer planlamalarında toplum tarafından saygınlık kazandıracak faktörlere önem verdiği sonucuna ulaşmıştır.

H_{3c}: Mezun olduktan sonra çalışmak istediği model ve bireysel farkındalık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 24. Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İsteddiği Model ve Bireysel Farkındalık Arasındaki İlişki (H_{3c})

	Değer	P Değeri (sig)
Pearson Ki-Kare Testi	4,350 ^a	,361
a. 2 hücre (20,0%) sayısının daha az olması bekleniyor. 5. Beklenen minimum sayı 1,47'dir.		

Tablo 24'e göre, mezun olduktan sonra çalışmak istediği model ve bireysel farkındalık arasındaki ilişki (H_{3c}), Ki-Kare analizi ile test edilmiş ve analiz sonucunda test değeri p=0,361 (p<0.05) olarak bulunmuştur. Lisans öğrencilerinin kariyer belirleme süreçlerinin mezun olduktan sonra çalışmak istediği model ve bireysel farkındalık arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı için hipotez reddedilmiştir. H_{3c}'nin içeriği Tablo 25'de verilmektedir.

Tablo 25. Mezun Olduktan Sonra Çalışmak İsteddiği Model ve Bireysel Farkındalık Arasındaki İlişki Çapraz Tablo (H_{3c})

Hangi çalışma modeli size en uygundur?	Yetenek ve zayıflıklarımın farkındayım.						Toplam
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
İş yerinde çalışma	Kişi Sayısı	12	18	60	193	100	383
	"Hangi çalışma modeli size en uygundur?" sorusunda ki%	3,1%	4,7%	15,7%	50,4%	26,1%	100,0%

	“Yetenek ve zayıflıklarımın farkındayım.” İfadesinde ki%	92,3%	81,8%	92,3%	90,2%	84,7%	88,7%
	Toplamda%	2,8%	4,2%	13,9%	44,7%	23,1%	88,7%
Uzaktan çalışma	Kişi Sayısı	1	4	5	21	18	49
	“Hangi çalışma modeli size en uygundur?” sorusunda ki%	2,0%	8,2%	10,2%	42,9%	36,7%	100,0%
	“Yetenek ve zayıflıklarımın farkındayım.” İfadesinde ki%	7,7%	18,2%	7,7%	9,8%	15,3%	11,3%
	Toplamda%	,2%	,9%	1,2%	4,9%	4,2%	11,3%
Toplam	Kişi Sayısı	13	22	65	214	118	432
	“Hangi çalışma modeli size en uygundur?” sorusunda ki%	3,0%	5,1%	15,0%	49,5%	27,3%	100,0%
	“Yetenek ve zayıflıklarımın farkındayım.” İfadesinde ki%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Toplamda%	3,0%	5,1%	15,0%	49,5%	27,3%	100,0%

Tablo 25’e göre “Yeteneklerimin ve zayıflıklarımın farkındayım.” ifadesine iş yerinde çalışmak isteyenlerin %50,4 (193)’ü katılıyorum, uzaktan çalışmak isteyenlerin %42,9 (21 kişi)’u katılıyorum yanıtını vermiştir. Çapraz tabloda ankete katılan lisans öğrencilerin “Yeteneklerimin ve zayıflıklarımın farkındayım.” ifadesine katıldığı görülmektedir.

Küreselleşme ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle birlikte bireylerin kariyer planlamalarında ve çalışma hayatında esneklik, dijitalleşme, rekabet, profesyonelleşme ve bireysellik kavramlarının önemi de artmıştır. Bu çalışmada da katılımcıların kariyer planlama konusu ve çalışma hayatındaki yeniliklerle paralel cevaplar verdiği görülmüştür. Bu çerçevede öğrenciler ilgi ve yetenekleri doğrultusunda hareket etmelerinin yanında gelecekteki işlerinde esneklik sağlayan çalışma koşulları istemektedir. Bununla birlikte öğrenciler ileride yapacakları mesleklerin sosyal yaşamlarına fırsat verecek şekilde özgürlük/motivasyon sağlamasını beklemektedir. Ayrıca öğrencilerin küresel kariyer fırsatlarıyla ilgilendiği, ülkenin sosyo-ekonomik koşullarından etkilendiği ve rekabetçi çalışma ortamlarını tercih ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

5.3.Araştırmanın Güvenilirlik Analizi

Araştırmaya toplamda 439 öğrenci katılmıştır. Ancak anket formundaki bazı soruların cevaplanmaması ve/veya hatalı cevaplanması nedeni ile 432 anket formu üzerinden veriler değerlendirilmeye alınmıştır. Bu çalışmanın amacı üniversite de eğitim

gören öğrencilerin cinsiyeti, mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ve model ile kariyer planları ve değerleri arasındaki ilişkisinin incelenmesidir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin test edilebilmesi için “Cronbach Alpha” analizinden yararlanılmıştır. Cronbach Alpha katsayısı, araştırmada kullanılan ölçek maddelerinin homojen yapısını incelemekte veya açıklamaktadır. Ölçekteki maddelerin iç tutarlılığının ölçüsü hakkında veri çıkaran Cronbach Alpha katsayısı likert tipi ölçeklerde sıklıkla kullanılan bir analiz yöntemidir. Cronbach Alpha katsayısı artıka ölçekteki maddelerin birbiriyle tutarlı olduğu ve aynı özelliği ölçen maddelerden oluştuğu anlaşılmaktadır. Bu duruma göre Cronbach Alpha değerleri (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ aralığında ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ aralığında ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığında ise ölçek oldukça güvenilirirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1, 00$ aralığında ise ölçek yüksek güvenilirliktedir.

Yapılan anket çalışmasında kullanılan “Bireysel Kariyer Planlama” ölçeğindeki 14 ifadeye SPSS for Windows 22.0 programıyla güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizine ait veriler Tablo 26’da verilmektedir.

Tablo 26. Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi

Cronbach Alfa Değeri	Değişken
,847	14

Tablo 26’ya göre araştırmada kullanılan ifadelerin Cronbach Alfa Değeri 0.847α olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre lisans öğrencilerinin kariyer planlama açısından incelendiği 14 ifadeli ölçek yüksek güvenilirliktedir.

Yapılan anket çalışmasında kullanılan “Kariyer Değerleri” ölçeğindeki 11 ifadeye SPSS for Windows 22.0 programıyla güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizine ait veriler Tablo 27’de verilmektedir.

Tablo 27. Kariyer Değerleri Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi

Cronbach Alfa Değeri	Değişken
,850	11

Tablo 27'ye göre araştırmada kullanılan ifadelerin Cronbach Alfa Değeri 0.850 α olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre lisans ğrencilerinin kariyer değerleri açısından incelendiği 11 ifadeli ölçek yüksek gvenirliktedir.

Yapılan anket çalışmasında kullanılan 25 ifadeye SPSS for Windows 22.0 programıyla güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizine ait veriler Tablo 28'de verilmektedir.

Tablo 28.Değişkenler İçin Güvenilirlik Analizi

Cronbach Alfa Değeri	Değişken
,901	25

Tablo 28'e göre araştırmada kullanılan ifadelerin Cronbach Alfa Değeri 0.901 α olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre ölçek yüksek gvenirliktedir ve lisans ğrencilerinin kariyer planlama ile değerleri açısından incelendiği 25 ifadenin faktör analizi yapımına uygunluğunu göstermektedir.

5.4.Araştırmanın Faktör Analizi Uygulaması

Kullanılan leklerin ‘‘Açımlayıcı Faktör Analizinde (AFA)’’ inceleme yapılabilmesi için ölçek maddelerinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Test değerleri belirlenmelidir. KMO, rneklem verilerinin faktör analizine uygunluğunu istatistiksel olarak ölçen ve değerinin 0,50 ve üstünde bir puana sahip olması gereken bir testtir. Barlett Test ise değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığını ölçmekte ve ‘‘p’’ değerinin 0,05 altında olması gerekmektedir. Bu duruma göre KMO değerleri (Yurtkoru, inko ve Durmuş, 2013: 71-114);

0,80 ve stndeysel	mkemmell
0,70-0,80 arasındaysa	İyi
0,60-0,70 arasındaysa	Orta
0,50-0,60 arasındaysa	Kötü
0,50 altındaysa	kabul edilmez

Yapılan anket çalışmasında kullanılan 25 ifadeye SPSS for Windows 22.0 programıyla faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizine ait veriler Tablo 29'da verilmektedir.

Tablo 29.KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

KMO ve Bartlett Test		
KMO Yeterlilik Testi		,872
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	4982,042
	Serbestlik Derecesi	300

	p Değeri	0,000
--	----------	-------

Tablo 29'a göre araştırmada kullanılan ifadelerin KMO değeri; 0,872 olarak bulunmuştur ve Barlett Test değeri ise $p=0.000$ 'dır. Bu sonuca göre 25 ifadenin KMO değeri "mükemmel" seviyededir ve Barlett Test değeri 0,05'in altındadır. Bu durum çalışmada kullanılan 25 ifadenin faktör analizine uygunluğunu göstermektedir.

Tablo 30. Toplam Varyans Verileri

	Başlangıç Özdeğerleri			Kare Yüklemlerin Ekstraksiyon Toplamları			Kare Yüklemlerinin Dönme Toplamları		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	7,860	31,440	31,440	7,860	31,440	31,440	3,252	13,007	13,007
2	2,394	9,577	41,018	2,394	9,577	41,018	3,106	12,424	25,431
3	1,827	7,306	48,324	1,827	7,306	48,324	3,082	12,330	37,761
4	1,652	6,609	54,933	1,652	6,609	54,933	2,472	9,886	47,647
5	1,114	4,455	59,388	1,114	4,455	59,388	2,042	8,169	55,816
6	1,087	4,347	63,734	1,087	4,347	63,734	1,980	7,919	63,734
7	,960	3,841	67,575						
8	,858	3,432	71,007						
9	,699	2,798	73,805						
10	,652	2,608	76,413						
11	,637	2,550	78,963						
12	,597	2,387	81,350						
13	,549	2,197	83,547						
14	,512	2,049	85,596						
15	,478	1,911	87,507						
16	,447	1,787	89,294						
17	,387	1,550	90,844						
18	,381	1,524	92,369						
19	,372	1,488	93,857						
20	,349	1,398	95,254						
21	,305	1,220	96,474						
22	,275	1,099	97,573						
23	,258	1,030	98,603						
24	,184	,738	99,341						
25	,165	,659	100,000						

Tablo 30 incelendiğinde yapılan kariyer belirleme süreç ölçütünün 6 alt boyuttan (faktör) oluştuğu görülmektedir. **Birinci faktör** toplam varyansın %13,007'sini, **ikinci faktör** toplam varyansın %12,424'ünü, **üçüncü faktör** toplam varyansın %12,330'unu, **dördüncü faktör** toplam varyansın %9,886'ını, **beşinci faktör** toplam varyansın %8,169'unu ve **altıncı faktör** toplam varyansın %7,919'unu açıklamaktadır.

Bu çalışmada oluşturulan kariyer belirleme süreç ölçütünün hangi sorulardan oluştuğu Tablo 31’de verilmektedir.

Tablo 31.Döndürülmüş Bileşen Matrisi

	1	2	3	4	5	6
Kendimi tanıyorum ve isteklerimi biliyorum.	,836					
Yetenek ve zayıflıklarımın farkındayım.	,824					
Kariyer hedefime ulaşmak için yapmam gerekenleri biliyorum.	,772					
Hedef belirlerken yetenek ve yetkinliklerimi göz önünde bulundururum.	,556					
Yeteneklerimin fark edilmesi ve uygun alanlarda kullanılması beni motive eder.		,755				
Kendimi üyesi olmaktan mutlu hissettiğim organizasyonda çalışmak benim için çok önemlidir.		,724				
Kendi duygu ve düşüncelerimin yanında başkalarınınkini de önemserim.		,686				
İşimin sosyal yaşantıma fırsat vermesi benim için önemlidir.		,640				
Uzun süre çalışma garantisi verebilecek bir kurumda kariyer yapmayı tercih ederim.		,558				
Toplumda saygı duyulan bir kurumda çalışmak benim için çok önemlidir.			,761			
Seçkin ve tanınmış bir kurumda çalışmayı başka bir kurumda çalışmaya tercih ederim.			,754			
Kurum içinde diğer çalışanları yöneterek başarılı görevler yapmayı önemsiyorum.			,733			
Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan kariyer fırsatlarını her zaman değerlendiririm.			,563			
Ülkenin sosyo-ekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.			,449			
Kendi işimin patronu olmak benim için önemlidir.				,689		
Önemli olan, görevimde yeni bir proje veya ürün ortaya çıkarmak ya da yaratıcı bir projede yer almaktır.				,684		
Dünyadaki ve ülkemdeki çevresel (sektörel ve mesleki) kariyer fırsatları ile yakından ilgileniyorum.				,559		
Değişikliklere uyum sağlayabilirim.				,481		
Seçtiğim kariyer alanı bireysel istek ve beklentilerime cevap vermektedir.				,428		
"Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme" işimde aradığım en önemli unsurdur.				,422		
Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı kolaylaştırmaktadır.					,695	
Kariyer planım sadece meslek seçimi değil, kendimi geliştirmeme de yöneliktir.					,663	
İşimde ilerleyebilmek için, bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim kariyer yollarını tercih ederim.					,499	
Fakültem, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.						,921
Fakültem hedeflerime ulaşmamda beni yönlendirmektedir.						,919

Tablo 31’e göre oluşturulan kariyer belirleme süreci ölçeği;

Birinci faktörde; “Kendimi tanıyorum ve isteklerimi biliyorum”, “Yetenek ve zayıflıklarımın farkındayım”, “Kariyer hedefime ulaşmak için yapmam gerekenleri

biliyorum”, “Hedef belirlerken yetenek ve yetkinliklerimi göz önünde bulundururum” ifadeleri yer almaktadır ve bu ifadeler “kendini tanıma boyutu” olarak isimlendirilmiştir.

İkinci faktörde; “Yeteneklerimin fark edilmesi ve uygun alanlarda kullanılması beni motive eder”, “Kendimi üyesi olmaktan mutlu hissettiğim organizasyonda çalışmak benim için çok önemlidir”, “Kendi duygu ve düşüncelerimin yanında başkalarınınkini de önemserim”, “İşimin sosyal yaşantıma fırsat vermesi benim için önemlidir”, “Uzun süre çalışma garantisi verebilecek bir kurumda kariyer yapmayı tercih ederim” ifadeleri yer almaktadır ve bu ifadeler “motivasyon/sosyal yaşam boyutu” olarak isimlendirilmiştir.

Üçüncü faktörde; “Toplumda saygı duyulan bir kurumda çalışmak benim için çok önemlidir”, “Seçkin ve tanınmış bir kurumda çalışmayı başka bir kurumda çalışmaya tercih ederim”, “Kurum içinde diğer çalışanları yöneterek başarılı görevler yapmayı önemsiyorum”, “Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan kariyer fırsatlarını her zaman değerlendiririm”, “Ülkenin sosyo-ekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir” ifadeleri yer almaktadır ve bu ifadeler “saygınlık/rekabet boyutu” olarak isimlendirilmiştir.

Dördüncü faktörde; “Kendi işimin patronu olmak benim için önemlidir”, “Önemli olan, görevimde yeni bir proje veya ürün ortaya çıkarmak ya da yaratıcı bir projede yer almaktır”, “Dünyadaki ve ülkemdeki çevresel (sektörel ve mesleki) kariyer fırsatları ile yakından ilgileniyorum”, “Değişikliklere uyum sağlayabilirim”, “Seçtiğim kariyer alanı bireysel istek ve beklentilerime cevap vermektedir”, ““Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme" işimde aradığım en önemli unsurdur” ifadeleri yer almaktadır ve bu ifadeler “hedeflenen alan/konum boyutu” olarak isimlendirilmiştir.

Beşinci faktörde; “Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı kolaylaştırmaktadır”, “Kariyer planım sadece meslek seçimi değil, kendimi geliştirmeme de yöneliktir”, “İşimde ilerleyebilmek için, bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim kariyer yollarını tercih ederim” ifadeleri yer almaktadır ve bu ifadeler “kariyer yönlendirme boyutu” olarak isimlendirilmiştir.

Altıncı faktörde; “Fakültem, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır”, “Fakültem hedeflerime ulaşmamda beni yönlendirmektedir” ifadeleri yer almaktadır ve bu ifadeler “fakülte katkı boyutu” olarak isimlendirilmiştir.

Lisans öğrencilerinin kariyer planlama ve kariyer değerleri açısından incelendiği bu çalışmada yapılan faktör analizi ile kendini tanıma, motivasyon/sosyal yaşam, saygınlık-rekabet, hedeflenen alan/konum, kariyer yönlendirme ve fakülte katkı boyutlarından oluşan altı boyutlu yeni bir kariyer belirleme süreci ölçeği geliştirilmiştir.

5.5.Araştırmanın Hipotez Testlerin İncelenmesi

Bu çalışmada oluşturulan hipotez testlerin sonuçları Tablo 32’de verilmektedir.

Tablo 32. Hipotez Testlerin Sonucu

<i>Hipotezler</i>		<i>P Değeri (Sig)</i>	<i>Hipotez Sonucu</i>
H ₁	Lisans öğrencilerinin cinsiyet ile kariyer belirleme süreçleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.		
H _{1a}	Cinsiyet ve motivasyon/sosyal yaşam arasında anlamlı bir ilişki vardır.	,000	Hipotez kabul edildi.
H _{1b}	Cinsiyet ve kariyer planlamada çevre etkisi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	,019	Hipotez kabul edildi.
H _{1c}	Cinsiyet ve kariyer planlamada hedef belirleme arasında anlamlı bir ilişki vardır.	,019	Hipotez kabul edildi.
H ₂	Lisans öğrencilerinin mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ile kariyer belirleme süreçleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.		
H _{2a}	Mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ve özgürlük/bağımsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	,000	Hipotez kabul edildi.
H _{2b}	Mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ve öğrenim gördüğü fakülte arasında anlamlı bir ilişki vardır.	,039	Hipotez kabul edildi.
H _{2c}	Mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör ve çevresel kariyer fırsatları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	,003	Hipotez kabul edildi.
H ₃	Lisans öğrencilerinin mezun olduktan sonra çalışmak istediği model ile kariyer belirleme süreçleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.		
H _{3a}	Mezun olduktan sonra çalışmak istediği model ve rekabetçi kariyer fırsatları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	,006	Hipotez kabul edildi.
H _{3b}	Mezun olduktan sonra çalışmak istediği model ve mesleki prestij arasında anlamlı bir ilişki vardır.	,015	Hipotez kabul edildi.
H _{3c}	Mezun olduktan sonra çalışmak istediği model ve bireysel farkındalık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	,361	Hipotez reddedildi.

Tablo 32’ye göre oluşturulan hipotez testleri Ki-Kare testi ile yapılan analizler doğrultusunda;

H₁: H_{1a}, H_{1b}, H_{1c} hipotezleri kabul edilmektedir.

H₂: H_{2a}, H_{2b}, H_{2c} hipotezleri kabul edilmektedir.

H₃: H_{3a} ve H_{3b} hipotezleri kabul edilmekteyken H_{3c} hipotezi reddedilmektedir.

SONUÇ

Bireyin yaşamının en önemli parçalarından biri şüphesiz onun kariyeridir. Teknolojik gelişmeler ve küreselleşmenin de etkisiyle bireyler tarafından süreç içerisinde kariyere dair bakış açısı da değişmiştir. Bu değişimler kariyer ile ilgili karar verme ve tercih yapma dönemlerine etkide bulunmaktadır. Bireyin kariyerine yön verme aşamasında bireysel kariyer planlama ve sahip olduğu kariyer değerleri devreye girmektedir. Bireyler kendilerine ve kariyerlerine uygun işler hakkında doğru bilgi sahibi olurlarsa kariyer planlamalarını yapmaları daha rahat olacaktır. Kariyer süreci boyunca hedeflenen noktalara ulaşılabilmesi bireysel kariyer planlama ile ilişkilidir. Doğru bir şekilde oluşturulan kariyer planı, bireylerin kariyer süreci için etkin bir hazırlık dönemi, kişiye uygun meslek seçimi, amaçlanan kariyere sahip olma ve olumlu anlamda kariyer devamlılığını mümkün kılmaktadır. Burada bireylerin değerleri, algıları, beklentileri, kişiliği, davranışları, inanç ve tutumları farklılık göstermektedir. Bu anlamda bireysel kariyer planlama süreci açısından gençlerin kariyer değerleri de önem arz etmektedir. Kariyer planlama faaliyetlerinin, bireylerin kariyere bakış açılarına ve kariyerleri ile ilgili hedeflerine uygun olması onların kendilerine uygun işi yapmalarına olanak sağlar. Günümüz çalışma hayatında yaşanan değişim ve yenilikler ile birlikte mevcut iş gücü piyasasının gereksinimleri de farklılaşmıştır. Bu anlamda gerek istihdam edilebilirliği yüksek düzeye çıkarmak gerekse ihtiyaca uygun yetenekli bireyler yetiştirebilmek için bireylerin kariyer değerlerine ve kariyer planlama süreçlerine önem verilmelidir. Bu durumun sağlanabilmesi ise bireylerin ilgi, yetenek, istek ve çevresel faktörlere bağlı olarak geliştirdiği kariyer değerlerine uygun kariyer planlama ile mümkündür. Bu noktadan hareketle bu çalışma, demografik faktörlerin bireysel kariyer planlama ve kariyer değerleri ile olan ilişkisini araştırmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde kariyer kavramı, kariyer kavramının kavramsal çerçevede incelenmesi ve kariyer planlamadan bahsedilirken ikinci bölümde değer kavramı, değerlerin kavramsal çerçevesi ve kariyer değerleri ele alınmaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise Haziran-Temmuz 2021 tarihleri arasında Bandırma Onyediy Eylül İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenim gören öğrencilere, COVID-19 virüsü nedeniyle internet tabanlı anket uygulanarak toplamda 439 öğrenciye ulaşılmıştır. Anket formundaki soruların cevaplanmaması ve/veya hatalı cevaplanması nedeni ile 432 öğrenci üzerinden veriler analiz edilmiştir. Ankette oluşan sonuçlarda

demografik verilerin frekans ve yüzdeleri verilerek ölçek sorularında Ki Kare analizi uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan lisans öğrencilerinin yeteneklerinin ve zayıflıklarının farkında olduğu, gelecekteki çalışma hayatları kapsamında kariyer planlarını ilgi ve yeteneklerine göre yaptıkları, buldukları ülkenin sosyo-ekonomik koşullarından etkilendikleri, mezun olduktan sonra kendilerini iş garantisine almak istedikleri, rekabet/kazanma ve inisiyatif sağlayan çalışma ortamlarına öncelik vereceği, sosyal yaşamlarına fırsat verecek şekilde özgürlük/motivasyon sağlayan ve esnek çalışma saatlerinin bulunduğu işletmeleri tercih edeceği gözlemlenmektedir. Literatür incelendiğinde lisans öğrencilerinin kariyer değerleri ve bireysel kariyer planlamalarının birlikte ele alınarak yapılmış çalışmaların az sayıda olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada kullanılan 25 ölçek ifadesinin Cronbach Alpha değeri 0,901 α olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha değeri yüksek güvenilirlikte bulunan bu çalışmanın faktör analizi yapımına uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. KMO değeri 0,872, Barlett Test değeri ise p=0.000 olarak bulunmuştur. Bu çalışmanın faktör analizi sonucunda 6 boyutlu (faktör) “Kariyer Belirleme Süreci Ölçeği” oluşturulmuştur. Kariyer Belirleme Süreci Ölçeğinin; birinci faktörü 4 sorudan oluşan kendini tanıma boyutu, ikinci faktör 5 sorudan oluşan motivasyon/sosyal yaşam boyutu, üçüncü faktör 5 sorudan oluşan saygınlık-rekabet boyutu, dördüncü faktör 6 sorudan oluşan hedeflenen alan/konum boyutu, beşinci faktör 3 sorudan oluşan kariyer yönlendirme boyutu, altıncı faktör 2 sorudan oluşan fakülte boyutu şeklinde isimlendirilmiştir. Bu çalışma ile oluşturulan “Kariyer Belirleme Süreci Ölçeği”, bundan sonra lisans öğrencileri üzerine yapılacak olan bireysel kariyer planlama ve kariyer değerleri ölçülmesine yönelik araştırmalara katkı sağlayabilir.

Bireylerin kendilerine uygun meslek seçimini yapabilmesi için çocukluk dönemlerinden itibaren mesleki açıdan yönlendirilmeleri ve kariyer konusunda bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Kariyere dair fikir ve algıların oluştuğu keşif evresi ile mesleğe geçişin temellerinin atıldığı kurma evresinin kariyer planlama açısından oldukça geç yaşlarda başladığı görülmektedir. Bu nedenle kariyer planlama faaliyetleri daha erken yaşlarda ve belirli bir destek çerçevesinde yürütülmesi gerekmektedir. Küçük yaşlardan itibaren bireylerin güçlü yönlerinin keşfedilmesi ve geliştirilmesi, ilgi ve yeteneklerine göre yönlendirilmesi, sınavlardan önce rehberlik hizmeti ve meslek seçimlerinde kariyer danışmanlığı hizmeti sağlanarak onların kararlarını doğru alanlarda yapmalarını

amaçlanmalıdır. Diğer yandan eğitim hayatını tamamlayan bireyler için de doğru yönlendirme hizmetleri sunulmalıdır. Hayat boyu öğrenim ilkesi doğrultusunda, mevcut mesleğini değiştirmek isteyen ya da kendisine farklı vasıflar katmak isteyenlerin en doğru tercihleri yapmaları konusunda onlara destek sağlanmalıdır.

Her ne kadar kariyerin bitişi ile ilgili kariyer sonu ve azalma evreleri belirtilse de kariyer yaşam boyu devam eden bir süreci kapsamaktadır. Burada bireyin kariyer planlaması belli bir sistem çerçevesinde oluşturulmalı ve hayat boyu eğitim perspektifinde gerçekleştirilmelidir. Böylece köprü istihdam ile birlikte kariyer mesleği sonrası bu süreç devam ettirilebilmektedir. Bu bağlamda köprü istihdam kavramı, artan yaşlı nüfus çerçevesinde çalışma hayatından emekli olan bireylerin emeklilik sistemlerini sıkıntıya düşürecek bir duruma sokmaması adına fazlasıyla önem taşımaktadır. Bir diğer yandan bu sistem, bireylerin sosyal yaşam ve çalışma hayatından da kopmamalarına yardımcı olacaktır. Kariyer konusuna bu açıdan bakıldığında bireylerin kariyer gelişimleri de olumlu anlamda etkilenecektir. Kariyer gelişimi sınır tanımadığından kariyer planlamasını da standart bir çerçevede düşünmek de doğru olmayacaktır. Gençlerin kariyer gelişimi ihtiyaçları belirlendikten sonra, onları karşılayacak rehberlik programları geliştirilmeli ve yönetilmelidir. Burada gençler geleceğin bireyleri olarak düşünüldüğünde, sağlıklı bir toplumun temellerinin atılması gençlerin sağlıklı bir gelişim sürecinden geçmesiyle mümkün görülmektedir. Kariyerleri için önemli kararlar verdikleri dönemlerde yol gösterici danışmanların ve öğretmenlerin olması, anlayışlı ve sabırlı ailelerin olması önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- ACAR, R.; K. ÖZDAŞLI (2017) “Bireysel Kariyer Planlama Yapmanın Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisi: SBMYO Öğrenci Üzerine Bir Araştırma”, **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 9, Sayı 21, ss. 301-314.
- ACUN, İ.; C. YÜCEL, A. ÖNDER, B. TARMAN (2013) “Değerler: Kim Ne Kadar Değer Veriyor?”, **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 6 Sayı 1, ss. 191-206.
- ADIGÜZEL, O. (2008) “Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, Doktora Tezi, **T.C. Dumlupınar Üniversitesi, S.B.E. Kütahya**.
- ADIGÜZEL, O. (2009) “Shein’in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 14, Sayı 2, ss. 277-292.
- AKIN, A. (2005) “Takım Kariyer Modeli” İle Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 1, Sayı 25, ss. 1-18.
- AKKOÇ, F. (2012) “Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlıkları ile Kariyer İnançları Arasındaki İlişki”, **Buca Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 32, ss. 49-70.
- AKTAŞ, E.; C. ŞAHİN (2019) “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Sürecinde Yaşadıkları Kariyer Kararsızlığının İncelenmesi” **21. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi**, ss. 164-183.
- AKTAŞ, H. (2004) “The Importane Of Career Anchor Notion For An Effective Career Planning and An Example Application At Turkish Air Force Undergraduate and Graduate Schools”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **T.C. Marmara Üniversitesi, S.B.E. İstanbul**.
- ALADAĞ, S.; M. P. KUZGUN (2015) “Sınıf Öğretmeni Adaylarının ‘Değer’ Kavramına İlişkin Metaforik Algıları” **Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi** Sayı 29, ss. 163-193.
- ALLPORT, G. W. (1967) **Readings in Attitude Theory and Measurement**, Attitudes. Ed.; M. Fishbein New York, John Wiley&Sons,Inc.
- ANAFARTA, N. (2001) “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif”, **Akdeniz İİBF Dergisi**, Sayı 2, ss. 1-17.
- ARAL, D. (2008) “Milli Eğitim Bakanlığı'nın Hazırladığı 6. Sınıf Türkçe Ders Kitabında Yer Alan Değerler Üzerine Bir Araştırma” Yüksek Lisans Tezi, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu**.

- ARGÜDEN, M. (1998) “Örgütsel Kariyer Yönetimi ve Yapı Kredi Bankası Uygulaması” Yüksek Lisans Tezi, **Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Eskişehir.
- ARMSTRONG, M.; S. TAYLOR (2014) **Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice**, 13.bs., Londra, KoganPage.
- ARON, R. (1973) **Toplumbilim Düşüncesinde Ana Akımlar, Pareto, Weber, Durkheim**, Çev.: Yalım F., Ankara, Ağaç-İş.
- ARSLAN, M.; E. TUNÇ (2013) “İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Yönelimlerindeki Farklılaşmalar”, **Değerler Eğitimi Dergisi**, Cilt 11, Sayı 26, ss. 7-39.
- ARSLAN, Z. Ş.; F. T. YAŞAR (2007) “Yükselen ‘Değer’ Kavramı Üzerine Eleştirel Bir Yaklaşım”, Düz.: Z. Ş. Arslan, **DEM Dergisi**, Sayı 1, ss. 4-95.
- ATABEK, E. (2010) **Tüketilen Değerler ve Gençlik**, 1.bs., İstanbul, Cumhuriyet Kitapları.
- ATAY, S. (2006) “Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Afyon.
- ATAY, S. E. (2016) “Kariyer Yönetiminde İş Değerleri Kavramı ve Bir Araştırma”, Doktora Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- AVCI, N. (2007) **Toplumsal Değerler ve Gençlik: Bir Değerler Sosyolojisi Denemesi**, Ankara, Siyasal Kitabevi.
- AYDIN, E. B. (2007) “Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **T.C. Pamukkale Üniversitesi, S.B.E.** Denizli
- AYDIN, M. (2003) “Gençliğin Değer Algısı: Konya Örneği”, **Değerler Eğitimi Dergisi**, Cilt 1, Sayı 3, ss. 121-144.
- AYDIN, M. (2011) “Değerler, İşlevleri ve Ahlak”, **Eğitime Bakış Dergisi** Cilt 19, ss. 39-45.
- AYTAÇ, S. (1997) **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları**, İstanbul, Epsilon Yayınları.
- AYTAÇ, S.; A. KESER (2017) **Çalışma Yaşamında Kariyer**, 3.bs., İstanbul, Umuttepe Yayınları.
- AYTEKİN, C. A.; G. ALTINDAĞ (2020) “Sanatta Ölçülebilen Güzellik ve Sonsuz Olan Çirkinlik: Aksiyolojik Açından Güzel ve Çirkin Estetiği”, **Mecmua Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi** Cilt 9, ss. 111-125.

- BAKIOĞLU, A.; Y. İNANDI (2001) “Öğretmenin Kariyer Gelişiminde Müdürün Görevleri”, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, Cilt 28, Sayı 28, ss. 513-529.
- BALCI, F. A.; T. Y. YELKEN (2010) “İlköğretim Öğretmenlerinin 'Değer' Kavramına Yükledikleri Anlamlar”, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 39 ss. 81-90.
- BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ (2020) **İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 2020 Yılı Faaliyet Raporu**, “Çevrimiçi”, <https://iibf.bandirma.edu.tr/tr/iibf/Sayfa/Goster/Faaliyet-Raporu-247>, Erişim Tarihi 15/01/2022.
- BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ (3 Ağustos 2021) **Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Tarihçe**, “Çevrimiçi”, <https://www.bandirma.edu.tr/tr/www/Sayfa/Goster/Tarihce-4>, Erişim Tarihi 15/01/2022
- BARCELÓ, J. A. (2018) “Chi-Square Analysis”, **The Encyclopedia of Archaeological Sciences**, p.1-5.
- BARRET, R. (2017) **Değer Odaklı Kurumlar**, Çev.: C. Mizrahi, CEO Plus.
- BARUCH, Y. (2014) “The development and validation of a measure for protean career orientation”, **The International Journal of Human Resource Management**, Volume 25, Issue 19, p. 2702-2723.
- BARUCH, Y.; M. PEİPERL (2000) “Career Management Practices: An Empirical Survey and Implications”, **Human Resource Management**, Volume 39, Issue 4, p. 347-366.
- BARUTÇUGİL, İ. (2004) **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, 1.bs., İstanbul, Kariyer Yayıncılık.
- BARUTÇUGİL, İ. (2011) **Kültürler Arası Farklılıkların Yönetimi**, İstanbul, Kariyer Yayıncılık.
- BATTELLEFORKIDS, **Battelle for Kids Web sitesi**, “Çevrimiçi” <http://www.battelleforkids.org/networks/p21> Erişim Tarihi 23/09/2021
- BATUR, Z. H.; O. ADIGÜZEL (2014) “Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Öğrencileri Örneği”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi** Sayı 42, ss. 327-348.
- BAYRAKTAROĞLU, S. (2015) **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 5.bs., İstanbul, Sakarya Yayıncılık.
- BAYRAM, C. (2008) **Kariyer Planlama ve Yönetim**, 1.bs., İstanbul, Kum Saati Yayınları.

- BAYRAM, F. (2017) "Career Planning Tendencies Of Students: An Implementation On Students of Karabuk University Business Faculty", **Ecoforum Journal**, Volume 6, Issue 1, p. 1-7.
- BERBEROĞLU, G. N. (1991) "İşletmelerde Organizasyon-Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi", **Amme idaresi Dergisi**, Cilt 24, Sayı 1, ss. 135-153.
- BETZ, N. E.; G. HACKETT (1981) "The Relationship of Career-related Self-efficacy Expectation to Perceived Career Options in College Women and Men", **Journal of Counseling Psychology**, Volume 28, Issue 5, p. 399-408.
- BEUKMAN, T. L. (2005) "The Effect of Selected Variables on Leadership Behaviour Within the Framework of a Transformational Organisation Paradigm", Pretoria, **Faculty of Economic and Management Sciences at the University of Pretoria**.
- BİNGÖL, D. (2003) **Personel Yönetimi**, İstanbul, Beta Yayınları.
- BOZKURT, V. (2014) **Değişen Dünyada Sosyoloji, Temeller Kavramlar Kuramlar**, 10.bs., Bursa, İEkin Basın Yayın Dağıtım.
- BRAITHWAITE, V.; R. BLAMEY (1998) "Consensus, Stability And Meaning In Abstract Social Values", **Australian Journal Of Political Science**, Cilt 33, Sayı 3, ss. 363-380.
- BUDAK, G. (2016) **Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi**, 3.bs., Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.
- BUDAK, G.; VD., (1995) **Kariyer Planlaması ve Kariyerde Plato**, İzmir.
- CAMGÖZ, S. M.; İ. N. ALPERTEN (2006) "360 Derece Performans Değerlendirme ve Geri Bildirim: Bir Üniversite Mediko-Sosyal Merkezi Birim Amirlerinin Yönetimsel Yetkinliklerinin Değerlendirilmesi Üzerine Pilot Uygulama Örneği", **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt 13, Sayı 2, ss. 191-212.
- CAN, H.; Ş. KAVUNCUBAŞI; S. YILDIRIM, (2009) **Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi**, 6.bs., Ankara, Siyasal Kitapevi.
- CAVALLI-SFORZA, L. L. (1993) **How Are Values Transmitted**, Ed.: M. Hechter, L. Nadel, R. E. Michod, **The Origin of Values, Sociology and Economics** (s. 305-319). New York, Adline De Gruyter.
- CEVİZCİ, A. (2006) **Felsefe Ansiklopedisi**, Cilt 4, Ankara, Babil Yayıncılık.
- COETZEE, M.; A. M. SCHREUDER (2002) **The Relationship Between Career Patterns And Personality Types**. Volume 28, Issue 1.
- CURRIE, G.; S. TEMPEST; K. STARKEY (2006) "New Careers for Old? Organizational and Individual Responses to Changing Boundaries",

International Journal of Human Resource Management, Volume 17, Issue 4, p. 755-774.

- ÇAKAR, Ş. (2019) “Bireysel Kariyeri Etkileyen Kişilik Özellikleri ve İİBF Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **T.C. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Eskişehir.
- ÇAKIR, Ö. (2011) **Emekliliğin Psiko-Sosyal Boyutu**, Ankara, Türkiye Emekliler Derneği Eğitim ve Kültür Yayınları.
- ÇAKMAK, K. Ö. (2011) “Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları ve Örgüte Bağlılığa Etkisine İlişkin Bir Araştırma”, Doktora Tezi, **T.C. İstanbul Üniversitesi, S.B.E.** İstanbul.
- ÇALIK, T.; F. EREŞ (2006) **Kariyer Yönetimi Tanımlar Kavramlar İlkeler**, Ankara, Gazi Kitabevi.
- ÇALIŞKAN, Z. (2019). Mesleki Yönlendirmenin İnsangücü Açısından Önemi: Türkiye Özelinde Sorunlar, Çözüm Önerileri ve Bir Prototip Uygulama. Doktora Tezi. İstanbul: **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**.
- ÇALIŞKUR, A.; A. DEMİRHAN, S. BOZKURT (2012) “Değerlerin Belirli Meslek Alanları ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 17, Sayı 1, ss. 219-236.
- ÇALIŞKUR, A.; A. E. ASLAN (2013) “Rokeach Değerler Envanteri Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması”, **Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 16, Sayı 29.
- ÇETİNKAYA, Ş. (2022) “Uşak Üniversitesi Öğrencilerinin Kariyer Planlamaları Üzerine İstatistiksel Bir Analiz”, **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 1, ss.16-32
- DAĞLI, A. (2007) İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 6, Sayı 22, ss. 184-197.
- DELONG, T. J.; A. W. COOMBS (1989) “The Role of the Principal in the Career Development of Teachers” **Journal of Career Development**, Cilt 15, Sayı 3, ss. 199-208.
- DEMİR, B; A. ÇALIK (2017) “ Bireysel Kariyer Planlamasında Etkili Olan Faktörler: Muş Alparslan Üniversitesi İİBF Örneği”, **Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, ss. 156-168.
- DEMİRBILEK, T. (1994) “Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 9, Sayı 2, ss. 71-85.

- DEMİRUTKU, K.; N. SÜMER (2010) “Temel Değerlerin Ölçümü: Portre Değerler Anketinin Türkçe Uyarlaması”, **Türk Psikoloji Yazıları**, Cilt 13, Sayı 25, ss. 17-25.
- DEVİRANİ, T. K. (2010) “Kişisel Değerlerin Kuramsal Yapısı ve Pazarlamadaki Uygulamalar” **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt 5, Sayı 1, ss. 49-70.
- DİLMAÇ, B. (2007) “Bir Grup Fen Lisesi Öğrencisine Verilen İnsani Değerler Eğitiminin İnsani Değerler Ölçeği ile Sınanması”, Doktora Tezi, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Konya.
- DOĞAN, B. (2007) **Örgüt Kültürü**, İstanbul, Beta Yayınları.
- DURKHEIM, E. (1986) **Sosyolojik Metodun Kuralları**, Çev.: Aytekin E., İstanbul, Sosyal Yayınlar.
- EDİNSEL, S. (2018) “Kişiliğin ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Bireysel Kariyer Planlama ile Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma” Yayınlanmamış Doktora Tezi, **T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi, S.B.E.** Isparta.
- ERBUĞ, E. (2019) “Esnek Çalışma ve Erkek Kimliğinin Yeniden İnşası: Türkiye’de Home Ofis Çalışan Erkekler”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **T.C. Hacettepe Üniversitesi, S.B.E.** Ankara.
- ERCAN, M. S. (2020) “Değer Yönelimlerinin Müzakere Tarzlarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, Doktora Tezi, **Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara.
- ERDOĞAN, H. T. (2009) “Bireysel Kariyer Planlama ile Kişisel Başarı Arasındaki İlişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **T.C. Dumlupınar Üniversitesi, S.B.E.**, Kütahya.
- ERDOĞMUŞ, N. (2002) “Yeni Kariyer Yaklaşımları ve Kariyer Değerlerindeki Değişim”, Kocaeli, **1. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı**.
- ERDOĞMUŞ, N. (2011) “Kariyer Yönetimi”, **İş ve Meslek Danışmanlığı** Ankara, Türkiye İş Kurumu Yayını, ss. 255-278.
- ERKUT, E. (2014) **Kariyer Planlama**, ss. 1-13.
- ERKUT, E. (2014) **Fark Yaratmak**, ss. 1-10.
- EROĞLU, F. (2015) **Davranış Bilimleri**, İstanbul, Beta Yayınları.
- EROL, E. (2019) “Bilişsel Stillerin Kariyer Değerlerine Etkisi”, Doktora Tezi, **Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü**.

- ERSOY, E. (2006) “Değer Farklılaşmalarının Sosyolojik Boyutu Malatya Örneği”, Doktora Tezi, **İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Malatya.
- EYÜBOĞLU, G. (2006) “Evaluation of the University Students' Career Anchors”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **T.C. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- FEATHER, N. T. (1975) **Values in Education and Society**, New York, US, The Free Press.
- FICHTER, J. H. (2019) **Sosyoloji Nedir**, 4. bs., Çev.: N. Çelebi, Ankara, Anı Yayıncılık.
- FINDIKLI, M. A. (2013) **İş Değerleri ve Çalışma Hayatına Yansımaları**, İstanbul, Beta Yayınları.
- FOMBRUN, C. J.; N. M. TICHY, M. A. DEVANNA (1984) **Strategic Human Resource Management**, Wiley Pub.
- GENÇ, G.; A. KAYA, M. GENÇ, (2007) “İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler”, **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 8, Sayı 14, ss. 49-63.
- GÖKDENİZ, İ. (2017) “Özel Sektör ve Kamu Yönetiminde Kariyer Planlaması”, **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt 19, Sayı 32, ss. 123-131.
- GUBLER, M.; J. ARNOLD; C. COOMBS (2014) “Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement”, **Journal of Organizational Behavior**, Volume 35, Issue 1, p. 23-40.
- GUNZ, H.; M. EVANS; M. JALLAND (2000) “Career Boundaries in a 'Boundaryless' World”, **Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives**, Ed.: Maury Peiperl, Michael Arthur, Rob Goffee, Tim Morris, U.S.A., United Kingdom: Oxford University Press, p. 24-53.
- GÜLTEKİN, F. (2008) “Stres Kaynakları ile Kariyer Yönetiminin Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Kütahya.
- GÜMÜŞ, Ö. D. (2009) “Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler”, Doktora Tezi, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara.
- GÜNAL, S. (2009) **Yeni Kariyer Yaklaşımları**, <http://www.yenimakale.com/yeni-kariyer-yaklasimlari.html> adresinden alındı.
- GÜNEY, S. (2015) **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 2bs., Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.
- GÜNGÖR, E. (2000) **Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar**, İstanbul, Ötüken Yayınları.

- GÜRÜZ, D.; G. Ö. YAYLACI (2005) **İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul, Mediacat Yayınları.
- HALL, D. T.; J. E. MOSS (1998) “The New Protean Career Contract: Helping Organizations and Employees Adapt”, **Organizational Dynamics**, p. 22-37.
- HANSEN, L. S.; W. W. TENNYSON (1975) “A Career Management Model for Counselor Involvement”, **The Personnel and Guidance Journal**, Volume 53, Issue 9, p. 638-646.
- HAYLEY, A.; L. ZINKIEWICZ, K. HARDIMAN (2015) **Values, Attitudes, and Frequency of Meat Consumption**, Predicting Meat-Reduced Diet in Australians, Elsevier, ss. 98-106.
- HOFFMAN, R.; B. CASNOCHA (2014) **Sen Başla Gerisi Gelir**, 1. bs., (Çev.: A. Hazaryan, Ceo Plus.
- HOFSTEDE, G. (1980) **Cultures's Consequences: International Difference In Work Related Values**, London, Sage Publications.
- HOFSTEDE, G. (1998) “Attitudes, Values and Organizational Culture: Disentangling the Concepts”, **Organization Studies**, Volume 19, Issue 3, p. 477-493.
- HOFSTEDE, G. (2001) **Cultere’s Consequences: Comparing Values Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations** 2. bs., London, Sage Publications.
- HOFSTEDE, G.; M. MINKOV (2010) “Long-Versus Short-Term Orientation: New Perspectives”, **Asia Pacific Business Review**, Volume 16, Issue 4, p. 493-504.
- HOMER, P. M.; L. R. KAHLE (1988) “A Structural Equation Test of The Value-Attitude-Behavior Hierarchy”, **Journal of Personality and Social Psychology**, p. 638-646.
- HTTP://TDK.GOV.TR/. (t.y.) “Çevrimiçi” <https://sozluk.gov.tr/>
- HUO, Y. P.; D. M. RANDALL (1991) “Exploring Subcultural Differences in Hofstede's Value Survey: The Case of The Chinese”, **Asia Pacific Journal of Management**, Volume 8, Issue 2, p. 159-173.
- HURKA, S. J. (1980) “Business Administration Students in Five Canadian Universities: A Study of Values”, **The Canadian Journal of Higher Education**, Volume 10, Issue 1, p. 83-93.
- Immigration Advisers Authority. (2 Eylül 2021) **Personal Beliefs, Values, Attitudes and Behaviour**. “Çevrimiçi” <https://www.iaa.govt.nz/for-advisers/adviser-tools/ethics-toolkit/personal-beliefs-values-attitudes-and-behaviour/> Erişim Tarihi 02/09/2021.

- INFELD, D. L. ve diğeri (2010) “Career Values of Public Administration and Public Policy Students in China, Malaysia and the United States”, **International Journal of Public Administration**, Volume 33, Issue 14, p. 800-815.
- INGLEHART, R. (2008) “Values Change The World”, **World Values Survey**, p. 2-14.
- INGLEHART, R.; C. WELZEL (2010) “Changing Mass Priorities: The Link between Modernization and Democracy”, **Reflections**, p. 551-567.
- İŞİK, M. (2017) “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değer Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma”, **International Journal of Academic Value Studies**, Cilt 3, Sayı 8, ss. 25-40.
- İBİŞ, E. (2011) “Öğrencilerin Üniversite Bölüm Tercihleri ile Kariyer Yönelimleri Arasındaki İlişkiye Dair Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- İRMİŞ, A.; S. BAYRAK (2001) “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi”, **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1-2, ss. 177-186.
- JACKSON, D.; M. TOMLINSON (2019) “Career values and proactive career behaviour among contemporary higher education students”, **Journal of Education and Work**, Volume 32, Issue 5, p. 449-464.
- JUDGE, T. A.; J. D. KAMMEYER-MUELLER (2007) **Personality and Career Success**, H. Gunz, & M. Peiperl, Handbook of Career Studies, Sage Publications, p. 59-78.
- KAĞITÇIBAŞI, Ç. (1981) **Çocuğun Değeri Türkiye'de Değerler ve Doğurganlık**, İstanbul, Gözlem Matbaacılık.
- KARA, N. (2015) “Bireysel Değerlerin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: Kadın Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma”, Yüksek Lisans Tezi, **Zonguldak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Zonguldak.
- KARABEKİR, M.; E. TOZLU, M. M. ŞENCAN (2015) “Girişimci Adayı Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Odak Grup Görüşmesi İle İncelenmesi”, **SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 35, ss. 203-2016.
- KARATAŞ, A. (2010) **Bireysel Kariyer Geliştirme ve Kariyer Yöntemleri**, İstanbul, Etap Yayınevi.
- Kariyer Planlama ve Geliştirme El Kitabı**, (2014), Afyonkarahisar.
- KAYMAKCAN, R.; H. MEYDAN (2011) “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Programları ve Öğretmenlerine Göre Değerler Eğitimi” **Değerler Eğitimi Dergisi**, Cilt 9, Sayı 21, ss. 29-55.
- KAYNAK, T. (1996) **İnsan Kaynakları Planlaması**, İstanbul, Alfa Basım ve Yayımları.

- KHASAWNEH, S. (2010) “Factors Influencing the Career Planning and Development of University Students in Jordan”, **Australian Journal of Career Development**, Volume 19, Issue 2, p. 41-48.
- KILIÇ, R. (1996) “Olgu ve Değer Problemi”, **Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt 35, Sayı 1, ss. 355-402.
- KIYAK, F. M. (2015) “Lisans Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin ve Değerlerinin Bireysel Kariyer Planlaması Sürecine Etkisi: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, **T.C. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Hatay.
- KLASSEN, P. T.; L. POMEROY, R. S. HARTMAN, (2009) **Motivators Index**. HRGirlfriends: “Çevrimiçi” <https://hrgirlfriends.com/wp-content/uploads/2018/08/ValuesManual.pdf>, Erişim Tarihi 27/05/2021.
- KLUCKHOHN, C. (1951) “Values and Value-Orientations in the Theory of Action: An Exploration in Definition and Classification”, Ed.: T. Parsons, & E. A. Shils, *Toward a General Theory of Action* (s. 388-433). Cambridge, **Harvard University Press**.
- KOCA, A. İ. (2010) “Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri ile Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma”, **Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt 14, Sayı 1, ss. 56-70.
- KOCABAŞ, S. A. (2019). Sosyal Hizmet Lisans Öğrencilerinin Kariyer Planlaması: Yalova Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Yalova: T.C. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KOÇ, Y. (2017) “Sosyal Bilimlerde Örnekleme Kuramı”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt 5, Sayı 47, ss. 480-495.
- KOIVULA, N. (2008) Basic Human Values in the Workplace, **Social Psychological Studies**, University of Helsinki.
- KOPELMAN, R. E.; J. ROVENPOR, M. GUAN (2003) The Study of Values: Construction of the Fourth Edition. **Journal of Vocational Behavior**, Cilt 62, Sayı 2, ss. 203-220.
- KORKMAZ, A. (2013) Değerler Sosyolojisi, **Toplum Bilimleri Dergisi**, Cilt 7, Sayı 14, ss. 51-78.
- KOZAK, M. A. (2001) **Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması**. Eskişehir, Eskişehir Anadolu Üniversite Yayınları.
- KULA, Ö.; O. ADIGÜZEL (2015) “Lisansüstü Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 20, Sayı 1, 291-315.

- KUZGUN, Y. (2009) **Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı**, 3. bs., Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- LEE, C.-Y. (2021) “Effects of Self-Efficacy, Teamwork, and Self-Leadership on Job Satisfaction as Mediated by Career Planning: by Year of College of Maritime Sciences”, **Journal of the Korean Society of Marine Environment & Safety**, Volume 27, Issue 6, p. 754-762.
- LEE, J.-A.; S. H. PARK (2018) “Analysis of Educational Needs for Career Anchor and Career Development of Nursing Students”, **Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society**, Volume 19, Issue 4, p. 293-300.
- LITOIU, N. (2010) “Career Counseling at Romanian Universities Level: Management by Whose Objectives?”, **Universitatea Politehnică București, Splaiul Independenței**, Volume 62, Issue 2, p. 170-176.
- LYONS, S. T., E. S. NG; L. SCHWEITZER (2014) “Changing Demographics Changing Demographics of Careers: Implications of Careers: Implications Resource Development”, **Human Resource Development Review**, Volume 13, Issue 2, p. 181-206.
- MARSHALL, G. (1999) **Sosyoloji Sözlüğü**, Çev.: O. Akınhay, D. Kömürcü, Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları.
- MATHIS, R. L.; J. H. JACKSON (1994) **Personnel/Human Resource Management** 6. bs., West Publ. Comp.
- MAVİSU, H. (2010) “Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme ve Kariyer Başarısı İlişkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, S.B.E.** İzmir.
- MEB (Milli Eğitim Bakanlığı), (2005) **İlköğretim 1., 2. ve 3. Sınıflar Hayat Bilgisi Dersi Öğretim Programı ve Öğretmen Klavuzu**, Talim Terbiye Kurul Başkanlığı, Ankara.
- MERDEN, S. (1995) “Endüstri İşletmelerinde İşgücü Planlama Teknikleri ve Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Bursa.
- MIGNONAC, K.; O. HERRBACH (2003) Managing Individual Career Aspirations and Corporate Needs: a Study of Software Engineers in France, **Journal of Engineering and Technology Management**, Volume 20, Issue 3, p. 205-230.
- MORGAN, R. E. (2003) “Outsourcing: Towards the ‘Shamrock Organization’”, **Journal of General Management**, Volume 29, Issue 2, p. 35-52.
- MÜCEVHER, M. H. (2021) “Bireysel Kariyer Planlamada Öz Tanıma Aracı Olarak Swot Analizi: Z Kuşağı Üzerine Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, Cilt 12, Sayı 31, ss. 856-869.

- MÜFTÜOĞLU, Y. V.; İ. EROL (2013) “Kariyer Kavramı ve Maden Mühendisleri İçin Kariyer Seçenekleri”, **Bilimsel Madencilik Dergisi**, Cilt 52, Sayı 4, ss. 37-43.
- NG, T. W. ve diğerleri (2005) “Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis”, **Personnel Psychology**, Volume 58, Issue 2, p. 367-408.
- ODABAŞI, S. (2010) **Kariyer Yönetimi**, İstanbul, Kum Saati Yayınları.
- OKUTAN, E.; M. G. AKBAŞ (2019) “15-24 Yaş arası Öğrencilerin Kariyer Kaygılarını İncelemeye Yönelik Literatür Araştırması”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt 7, Sayı 1, ss. 33-41.
- OLÇUM, G. (2021) “X, Y ve Z Kuşaklarının İş Değerlerinin İncelenmesi: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, **Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**.
- OLES, P. K.; H. J. HERMANS (2010) “Allport-Vernon Study of Values. I. B. Weiner, & W. E. Craighead”, **The Corsini Encyclopedia of Psychology**, John Wiley & Sons, Inc, p. 67-68.
- ÖZDEMİR, Y. (2013) “Marmara Bölgesi'ndeki İşletmelerin İK Yöneticilerinin Kariyer Anlayışındaki Değişime Yönelik Değerlendirmeleri”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 22, Sayı 1, ss. 257-274.
- ÖZDEN, M. C. (2007) **Bireysel Kariyer Yönetimi**, İstanbul, Akis Kitap.
- ÖZENSEL, E. (2003) Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değerler, **Değerler Eğitimi Dergisi**, Cilt 1, Sayı 3.
- ÖZGEN, H.; A. YALÇIN (2015) **İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım**, 3.bs., Ankara, Akademisyen Kitapevi.
- ÖZGÖDEK, M. F. (2016) “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Geliştirme”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ed.: Azize Ergeneli, 2.bs., Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık, ss. 245-271.
- ÖZGÜR, A. Ö. (2015) **Kariyer Değerleri ve Algılanan İstihdam Edilebilirlik**, 1. bs. İzmir, Kitapana Yayınevi.
- ÖZGÜVEN, İ. E. (1994) **Psikolojik Testler**, Ankara, Yeni Doğu Matbaası.
- PARKS, L.; R. P. GUAY (2009) Personality and Individual Differences. **Elsevier**, Issue 47, p. 675-684.
- PARLATIR, İ ve diğerleri (2000) **Türk Dil Kurumu: Okul Sözlüğü**, 2.bs., Ankara.
- PEIPERL, M.; Y. BARUCH (1997) “Back To Square Zero: The Post-Corporate Career”, **Organizational Dynamics**, Volume 25, Issue 4, p. 6-22.
- PETERSON, J.; A. ROGER (2009) “Career Anchor Profiles: an Exploratory Study of Business School Participants in France.”, **Colloque international sur les**

indicateurs d'évaluation de la responsabilité sociale et environnementale des Colloque international sur les indicateurs d'évaluation de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, p. 1-13.

- POYRAZ, H. (2011) Değerler Nasıl Oluşur? 26. Uluslararası Değerler Eğitimi Sempozyumu **Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi**, Sakarya, ss. 61-71.
- RAJH, E.; J. BUDAK, I. D. ANIC (2016) "Hofstede's Culture Value Survey In Croatia: Examining Regional Differences". **Journal for General Social Issues**, Volume 25, Issue 3, p. 309-327.
- ROBBINS, S. P. (1994) **Management** 4. bs., New Jersey, Prentice Hall.
- ROHAN, M. J. (2000) "A Rose by Any Name?", **The Values Construct. Personality and Social Psychology Review**, Volume 4, Issue 3, p. 255-277.
- ROKEACH, M. (1968). "The Role of Values in Public Opinion Research", **Public Opinion Quarterly**, Volume 32, Issue 4, p. 547-559.
- ROKEACH, M. (1973) **The Nature of Human Values**, New York, Free Press.
- ROKEACH, M. (1974) Change and Stability in American Value Systems, 1968-1971. **Public Opinion Quarterly**, Volume 38, Issue 2, p. 222-238.
- ROKEACH, M.; S. J. BALL-ROKEACH (1989) "Stability and Change in American Value Priorities 1968-1981", **American Psychological Association**, Volume 44, Issue 5, p. 775-784.
- SABUNCUOĞLU, Z. (2000) **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 1 bs., Bursa, Ezgi Kitapevi.
- SAĞDIÇ D.; H. DEMİRKAYA (2009) "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımları" **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 26, ss. 233-246.
- SAV, D. (2008) "Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Isparta.
- SCHEIN, E. H. (1974) "Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates", **Massachusetts Institute of Technology**.
- SCHEIN, E. H. (1978) **Career Dynamics: Matching Individual And Organizational Needs**, Boston, Addison Wesley.
- SCHEIN, E. H. (1980) "Developing Your Career: Know Your Career Anchors and Develop Your Options", **Massachusetts Institute of Technology**.
- SCHEIN, E. H. (1990) **Career Anchors: Discovering Your Real Values**. San Diego, Pfeiffer & Company.
- SCHEIN, E. H. (2006) **Career Anchors**, USA, John Wiley & Sons Inc.

- SCHULER, R. S. (1995) **Managing Human Resources**, 5. bs., New York, West Publishing Company.
- SCHWARTZ, S. H. (1992) "Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries". Ed.: M. P. Zanna, **Advances in Experimental Social Psychology**, Issue 24, p. 1-65.
- SCHWARTZ, S. H. (1994) "Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values?", **Journal of Social Issues**, Issue 50, p. 19-45.
- SCHWARTZ, S. H. (2006a) "A Theory of Cultural Value Orientations: Explication and Applications", **Comparative Sociology**, Volume 5, Issue 2-3, p. 137-182.
- SCHWARTZ, S. H. (2006b) Basic Human Values: An Overview. **The Hebrew University of Jerusalem**. Nisan 20, 2021 tarihinde https://www.researchgate.net/publication/237364051_Basic_Human_Values_An_Overview adresinden alındı
- SCHWARTZ, S. H. (2012) "An Overview of The Schwartz Theory of Basic Values", **Online Readings in Psychology and Culture**, Volume 2, Issue 1, p. 1-20.
- SCHWARTZ, S. H.; S. H. BILSKY (1987) "Toward a Psychological Structure Of Human Values", **Journal of Personality and Social Psychology**, Volume 53, Issue 3, p. 550-562.
- SEÇER, H. (2013) "Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversite'nde Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, **T.C. Pamukkale Üniversitesi, S.B.E.** Denizli.
- SEVGİLİ, F. (2012) "Değerler-Tüketim İlişkisinde Materyalizm ve Değer-Eşya Temsilinin Aracı Rolü", Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**.
- SEYMEN, O. A. (2004) "Geleneksel Kariyerde, Sınırsız ve Dinamik/ Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazımsal Bir İnceleme", **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Volume 23, Sayı 1, ss. 79-114.
- SIKORA, J.; L. J. SAHA (2009, August) "Gender and Professional Career Plans of High School Students in Comparative Perspective", **Educational Research and Evaluation**, Volume 15, Issue 4, p. 385-403.
- SINGER, M. G. (1990) **Human Resource Management**, Puns. Kent Publishing Company.
- SİYEZ, D. M. (2013) "**Kariyer Gelişim Kuramlarını Anlama ve Uygulama**", Ed.: Owen, Fidan, K.; 21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri, Ankara, Nobel Yayın.
- SONNENFELD, J. A. (1984) **Managing Career Systems: Channeling the Flow Executive Careers**, 7. bs., Illinois, Homewood, Richard D. Irwin Inc.

- SOYLU, A. (2002) “Yalın Örgütlerde Kariyer Yönetimi”, Yüksek Lisans Tezi, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Afyon.
- SOYSAL, A.; C. SÖYLEMEZ (2014) “İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği”, **International Journal of Economic and Administrative Studies**, ss. 23-38.
- ŞENSES, B. (2019) “X ve Y Kuşağı Öğretmenlerinin Çalışma Değerleri İle İşten Keyif Alma Düzeyleri Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tez **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, Ankara.
- ŞİMŞEK, G. (2019) “Z Kuşağının Kişilik Özellikleri ve Kariyer Değerlerinin İncelenmesi (Beykent Üniversitesi Öğrencileri Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, **Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- ŞİMŞEK, Ş.; A. SOYSAL (2016) **Örgütlerde Kariyer Yönetimi**. Ed.: Ş. Şimşek, A. Çelik, T. Akgemci, E. Aydoğan, İ. Bakan, N. Basım, B. Sezer, Ş. Şimşek, A. Çelik, & A. Akatay, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları, 3 bs., Eğitim Yayınevi, ss. 153-210.
- ŞİŞMAN, M. (2007) **Örgütler ve Kültürler**, İstanbul, Pegem Yayıncılık.
- TANĞ, Y. (2014) Köprü İstihdam Olgusunun İncelenmesi. **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 6, Sayı 2, ss. 137-152.
- TAŞLIYAN, M.; VD., (2011), “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 3, Sayı 2, ISSN: 1309-8039 (Online).
- TİNO, C.; M. FEDELİ (2022) “Career Planning, Proactivity, Self-Employability, and Labour Market: Undergraduates' Perceptions”, **Form@ re-Open Journal Per la Formazione in Rete**, Volume 22, Issue 1, p. 262-278.
- TOLGAY, C. (2021) “Genç İşsizliğin Çalışma Değerleri Üzerindeki Etkisi: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan (NEET) Gençler Üzerinde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İzmir.
- TREANTON, J.-R. (1960) **Le Concept de Carriere**, p. 73-80.
- TUNÇ, A.; U. AKYAY (2001) **Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme**, Ankara, Gazi Kitabevi.
- UĞURLU, P. (2020) “Devlet ve Vakıf Üniversiteleri İşletme Lisans Öğrencilerinin Kariyer Bilinci ve Planlama Konusundaki Farkındalıkları Üzerine Bir Değerlendirme”, Yüksek Lisans Tezi, **T.C. Ufuk Üniversitesi, S.B.E.** Ankara.
- UZUN, T. (2003) “İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması”, **İş Güç**, Cilt 5, Sayı 2, ss. 1-9.

- UZUNBACAK, H. H. (2004) “Türk Emniyet Teşkilatı'nın Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **T.C. Süleyman Demirel Üniversitesi, S.B.E.** Isparta.
- UZUNGÖREN, N.; E. UZUNGÖREN (2007) “Dumlupınar Üniversitesi Lisans Öğrencilerinin Memnuniyetini Etkileyen Bireysel Özelliklerin İstatistiksel Analizi-Hipotez Testi, Ki-Kare Testi ve Doğrusal Olasılık Modeli”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 17.
- ÜNSAL, P. (2014) **Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı**, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.
- VAN DEN BORN, A.; A. VAN WITTELOOSTUIJN (2013) “Drivers of Freelance Career Success”, **Journal of Organizational Behavior**, Volume 34, Issue 1, p. 24-46.
- VANNESTE, J. M. (2005) “Schein's Career Anchor Model and Its Relevance to Career Satisfaction: A Case Study of Engineers at Micro Motors”, **Capella University: ProQuest, UMI Dissertations Publishing**.
- WALKER, J. W. (1980) **Human Resource Planning**, Mc. Graw Hill Inc.
- WHO (World Health Organization), (2015) **World Health Statistics 2015**.
- YALÇIN, S. A. (1999) **Personel Yönetimi**, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- YAZICI, M. (2014) “Değerler ve Toplumsal Yapıda Sosyal Değerlerin Yeri”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 24, Sayı 1, ss. 209-223.
- YERLİKAYA, A.; E. KANIŞLI (2021) Temel Kavramlar. Ed.: D. Bozdoğan, **Kariyer Planlama**, 1. bs., TOGÜ KARMER.
- YILDIRIM, A. (2020) “Sivil Toplum Kuruluşlarının Faaliyet Alanlarına Göre Çalışanlarının Kariyer Değerleri ve Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- YILDIRIM, H. (2019) “Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi Temelinde İİBF Öğrencilerinin Kariyer Planlamasında Muhasebe ve Bankacılık-Finans Mesleklerine Yönelik Düşüncelerin Analizi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF'de Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, **Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Sivas.
- YILDIZ, D.; E. UZUNSAKAL (2018) “Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama”, **Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 1, ss. 14- 28.
- YILMAZ, B. (2019) **Türkiye'de Kuşaklar ve Çalışma Değerleri**, 1 bs., Ankara, Gazi Kitabevi.

- YILMAZ, İ. A. ve diğerkleri (2012) “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği”, **Electronic Journal of Vocational Colleges**, ss. 9-21.
- YILMAZ, Y. (2021) **Dijitalleşen Dünya'nın Çalışma Hayatında Dezavantajlı Gruplar**, Ankara, Gazi Kitabevi.
- YURTKORU, E. S., M. ÇİNKO; B. DURMUŞ (2013) **Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi**, 5. bs., İstanbul, Beta Yayıncılık.
- ZHEN, P. ve diğerkleri (2021) “The Application of Career Anchor Theory in the Career Planning Stage Division of College Students in the Department of Finance and Accounting in Applied Universities—Take an Application-Oriented University in Guangxi as an Example”, **The Theory and Practice of Innovation and Entrepreneurship**, Volume 4, Issue 17, p. 102-104.
- ZUO, K. (2022) “Understanding Motivation, Career Planning, and Socio-Cultural Adaptation Difficulties as Determinants of Higher Education Institution Choice Decision by International Students in the Post-pandemic Era”, **Frontiers in Psychology**, Volume 13, p. 1-13.

EKLER

EK-1 ANKET FORMU

Değerli Katılımcı

Bu anket çalışması Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Yüksek Lisans öğrencisi Umut Sevinç tarafından hazırlanmış olup, anket verileri Yüksek Lisans tezi kapsamında kullanılacaktır. Çalışmadan elde edilecek veriler bilimsel amacı dışında kullanılmayacak ve size ait olan bilgiler hiçbir kişi veya kurumla kesinlikle paylaşılmayacaktır. Sorular çoktan seçmeli “kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum” şeklindedir. Anketi telefonunuzdan cevaplıyorsanız ekranı yatay pozisyona getirmeniz cevaplamaı tercih ettiğiniz şıkları daha rahat işaretlemenizi sağlayacaktır. Cevapladıktan sonra gönder/kaydet butonuna basmanız yeterli olacaktır. Ankete katılarak göstermiş olduğunuz ilgiden dolayı teşekkür ediyorum.

Saygılarımla,

Umut SEVİNÇ

Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi

Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bölümü

DEMOGRAFİK SORULAR

1. Cinsiyetiniz?
 Kadın Erkek
2. Yaşınız?
...
3. Okuduğunuz bölüm nedir?
 İktisat
 Maliye
 İşletme
 Ekonometri
 Uluslararası İlişkiler
 Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

4. Eğitim türünüz?

Örgün öğretim

İkinci öğretim

5. Kaçınıcı sınıftasınız?

Hazırlık

1. sınıf

2. sınıf

3. sınıf

4. Sınıf

6. Anneniz eğitim durumu nedir?

İlköğretim

Lise

Ön Lisans

Lisans

Lisansüstü

7. Babanızın eğitim durumu nedir?

İlköğretim

Lise

Ön Lisans

Lisans

Lisansüstü

8. Mezun olduktan sonra çalışmayı düşünüyor musunuz?

Evet Hayır

9. Cevabınız “evet” ise mezun olduktan sonra iş bulabileceğinizi düşünüyor musunuz?

Evet

Hayır

Kararsızım

10. Mezun olduktan sonra çalışmak istediğiniz sektör nedir?

Kamu

Özel

Serbest

Kararsızım

11. Hangi çalışma modeli size en uygundur?

İş yerinden çalışma Uzaktan çalışma

12. Çalışma saatlerinin esnek olduğu bir işte çalışmak ister misiniz?

Evet Hayır

13. Kariyerinizle ilgili bir planınız var mı?

Evet Hayır

14. Cevabınız “evet” ise kariyer planlamanızı şekillendiren faktörlerde önceliğiniz nedir? (Önem sırasına göre 1(en önemli)’den 5(en önemsiz)’e kadar her biri için ayrı bir rakamla sıralayınız.)

	1	2	3	4	5
Aile					
İlgi ve Yetenekler					
Ücret					
Statü/Konum					
Çevre ve Toplum Baskısı					

Aşağıdaki soruları bireysel kariyer planlamanızı ve kariyer değerlerinizi göz önünde size en uygun olan soruları cevaplayınız.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum.	Kesinlikle Katılıyorum.
1	Kendimi tanıyorum ve isteklerimi biliyorum.					
2	Yeteneklerimin ve zayıflıklarımın farkındayım					
3	Kariyer hedefime ulaşmak için yapmam gerekenleri biliyorum.					
4	Hedef belirlerken yetenek ve yetkinliklerimi göz önünde bulundururum.					
5	Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı kolaylaştırmaktadır.					
6	Kariyer planım sadece meslek seçimi değil, kendimi geliştirmeme de yöneliktir.					
7	Seçtiğim kariyer alanı bireysel istek ve beklentilerime cevap vermektedir.					
8	Değişikliklere uyum sağlayabilirim.					
9	Kendi duygu ve düşüncelerimin yanında başkalarınınkini de önemserim.					
10	Yeteneklerimin fark edilmesi ve uygun alanlarda kullanılması beni motive eder.					
11	Fakültem hedeflerime ulaşmamda beni yönlendirmektedir.					
12	Fakültem, kariyer planlama ve geliştirme imkânı sağlamaktadır.					
13	Ülkenin sosyo-ekonomik durumu kariyer planlama sürecime etki etmektedir.					
14	Dünyadaki ve ülkemdeki çevresel (sektörel ve mesleki) kariyer fırsatları ile yakından ilgileniyorum.					
15	Önemli olan, görevimde yeni bir proje veya ürün ortaya çıkarmak ya da yaratıcı bir projede yer almaktır.					
16	Kendi işimin patronu olmak benim için önemlidir.					
17	İşimin sosyal yaşantıma fırsat vermesi benim için önemlidir.					
18	"Özgür olarak çalışabilme ve inisiyatif kullanabilme" işimde aradığım en önemli unsurdur.					
19	Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan kariyer fırsatlarımı her zaman değerlendiririm.					
20	İşimde ilerleyebilmek için, bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim kariyer yollarını tercih ederim.					
21	Uzun süre çalışma garantisi verebilecek bir kurumda kariyer yapmayı tercih ederim.					
22	Kendimi üyesi olmaktan mutlu hissettiğim organizasyonda çalışmak benim için çok önemlidir.					
23	Toplumda saygı duyulan bir kurumda çalışmak benim için çok önemlidir.					
24	Seçkin ve tanınmış bir kurumda çalışmayı başka bir kurumda çalışmaya tercih ederim.					
25	Kurum içinde diğer çalışanları yöneterek başarılı görevler yapmayı önemsiyorum.					