CUDES JOURNAL
CURRENT DEBATES IN SOCIAL SCIENCES

Balaban, Ö. & Özsoy, T. (2019). Kariyer Değerleri: İş ve Meslek Danışmanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Current Debates in Social Sciences*, 2(2), 174-182.

Research Article

Kariyer Değerleri: İş ve Meslek Danışmanlarına Yönelik Bir Araştırma

Career Anchors: A Research on Job and Occupation Counselors

Doç. Dr. Özlem BALABAN
Sakarya Üniversitesi
adiguzel@sakarya.edu.tr
https://orcid.org/0000-0001-6830-5052

Öğr. Gör. Tuğba ÖZSOY
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
tugba.ozsoy@beun.edu.tr
https://orcid.org/0000-0002-9877-1887

DOI: 10.37154/ijopec.2019.4

Article Info

Received: 10.09.2019
Accepted: 18.12.2019

Keywords: Career, Career Anchors, Job and Occupation Consultants

Abstract

Career anchors express one's skills and abilities, needs, attitudes and motivations, and their own career decisions; needs, values, and abilities that shape the career decisions of the individual. Career values are what people consider essential for their career and are fundamental ideas about what is needed for a successful career. Job and occupational counseling is a systematic process of helping individuals to choose jobs and occupations that are suitable for their expectations and desires by comparing the characteristics of individuals with the qualifications and conditions required by the occupations and workplaces, to benefit from the occupations and training opportunities they choose, to be placed in the workplace, as a systematic help process for solving problems related to work adaptation are expressed. Job and occupational counseling is based on the systematization of information related to occupation and working life and the use of this information on an individual level. The aim of this study is to determine the career anchors of the candidates of Job and Vocational Counselors. Since the target group of Job and Vocational Counselors is the young people who are in the career choice stage, the unemployed and individuals at all levels of their careers at different levels in their career, it is important to determine their career values and to make their jobs more productive. The data of the study was obtained by survey method and 170 Job and Vocational Counselors candidates were reached. In this study, it has been determined that Job/Vocational Counselor candidates' security/stability, dedication and entrepreneurial values were high and willingness to leave was low.

Makale Bilgisi

Geliş: 10.09.2019
Onay: 18.12.2019

Anahtar sözcükler: Kariyer, Kariyer Değerleri, İş ve Meslek Danışmanlığı

Öz

Kariyer değerleri (career anchors), kişinin beceri ve yeteneklerini, ihtiyaç, tutum ve motivasyonunu ve kendi kariyer kararlarını ifade etmekte; bireyin kariyer kararlarını şekillendiren ihtiyaçlar, değerler ve yetenekler bütünü olarak değerlendirilmektedir. Kariyer değerleri, kişilerin kendi kariyeri için olmazsa olmaz gördüğü hususlar olup, başarılı bir kariyer için nelerin gerektiği yolundaki temel düşünceleridir. İş ve meslek danışmanlığı, bireylerin özellikleri ile mesleklerin ve işyerlerinin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireylerin beklenti ve isteklerine uygun iş ve meslekleri seçmeleri, seçtikleri meslekler ile eğitim imkânlarından yararlanmaları, işe yerleştirilme, işe uyum ile ilgili sorunların çözümüne yönelik sistemli bir yardım edilme süreci olarak ifade edilmektedir. İş ve meslek danışmanlığı, meslek ve çalışma yaşamıyla ilgili bilgilerin sistematik hale getirilmesi ve bu bilgilerin bireysel düzeyde ele alınarak kullanılması esasına dayanmaktadır. Bu çalışmanın amacı, İş ve Meslek Danışmanları adaylarının sahip olduğu kariyer değerlerinin belirlenmesidir. İş ve Meslek Danışmanlarının hedef kitlesi, meslek seçimi aşamasında olan gençler, işsizler ve çalışma yaşamında kariyerlerinin değişik aşamalarında bulunan her düzeydeki bireyler olduğu için, bu kişilerin sahip olduğu kariyer değerlerinin belirlenmesi, işlerini daha verimli yapmaları adına önemlidir. Çalışmanın verileri anket yöntemi ile elde edilmiş olup, 170 İş ve Meslek Danışmanı adayına ulaşılmıştır. Çalışmada İş ve Meslek Danışmanı adaylarının güvenlik/istikrar, kendini adama ve girişimci değerleri yüksek, ayrılmaya isteklilik değeri düşük olarak tespit edilmiştir.

1. GİRİŞ

Bireyler çalışma yaşamına girdikten sonra zaman ve enerjilerinin büyük bir kısmını işleri ile doğrudan ve dolaylı olarak ilgili faaliyetlerde geçirmektedir. Bu sebeple çalışanların işlerini sevmesi ve kendi değer, beklenti ve hedeflerine uygun bir işte ve örgütte çalışmaları, psikolojik iyi oluşları açısından kritik bir hususdur. İnsan kaynakları yönetiminin temel amcalarından biri işe uygun işgören eşleştirmesidir. Ancak bunun başarılı bir şekilde sağlanmasında en önemli hususlardan biri bireyin kendi beklenti, değer ve amaçlarına uygun bir işte kariyerine devam etmesidir. Bazı bireysel eksiklikler (örneğin kişinin kendi olumlu ve olumsuz yönünü analiz etmemesi), ekonomik koşullar (kişinin beklentilerine uygun bir iş bulamaması) ve dönemsel koşullar (örneğin ekonomik kriz dönemleri), kişinin kendisi için ideal bir işte çalışması önünde engel teşkil etmektedir. Ancak bu koşullar belli düzeyde birey tarafından yönetilebilecek düzeydedir. Bu bakımdan bireyler öncellikle doğru alanda uzmanlaşmayı tercih etmelidir. Çünkü belirli bir işte uzmanlaşmanın modern çağdaki en formal yolu, kişinin o alanda eğitim almasıdır. Dolayısı ile bu konuda karar verecek olan bireylerin kendi yetenek, beklenti, beceri ve motivasyonlarını değerlendirip o doğrultuda hareket etmesi gerekmektedir.

Çalışanların işleri ve örgütleri ile özdeşleşmesinde en kritik etmenlerden biri de kariyer değerlerine uygun bir işte çalışmasıdır. Örneğin özerklik ve bağımsızlık kişi için son derece önemli ise son derece otokratik ve bürokratik bir şekilde yönetilen bir örgütte mutlu ve sürdürülebilir bir çalışma yaşamı inşa etmek zorlaşabilmektedir. Bu sebeple 1970'lerin sonunda (Schein, 1978) ortaya atılan ve özellikle 90'lardan sonra (Schein, 1990; Schein, 1993) giderek fazla çalışma yapılan kariyer değerleri konusu, kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun sağlanması ve sürdürülebilir bir kariyer inşası için kritik bir konu haline gelmiştir. Özellikle son dönemlerde giderek artan bir şekilde (Abessolo, Rossier ve Hirschi, 2017; Arnold Coombs ve Gubler, 2017; Schein ve Van Maanen, 2016)incelenen kariyer değerleri, öğrenciler (Adıgüzel, 2009; Başol, Bilge ve Kuzgun, 2012) farklı meslek grupları (Arnold, Coombs ve Gubler, 2019; Maher, 2016) ve kültürlerde (Dash ve Bakshi, 2017; Rusko vd., 2019) de yağın bir şekilde incelenmeye başlanmaktadır. Bu çalışmada sürdürülebilir istihdama hizmet etmesi ve iş arayanlarla işverenleri buluşturmada köprü rolü üstlenen iş ve meslek danışmanlığını yapmaya istekli kişilerin kariyer değerlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Daha önce yapılan çalışmalarda iş ve meslek danışmanlarının ve iş meslek danışmanı adaylarının kariyer değerlerinin incelenmesine yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Böylelikle hem iş ve meslek danışmanı adaylarının hangi kariyer değerlerine sahip olduğu tespit edilebilecektir. Çalışmada ilk olarak kariyer değerleri ve iş ve meslek danışmanlığı kavramları ele alınmış daha sonra araştırmanın bulguları paylaşılmıştır. Son olarak araştırma kapsamında elde edilen bulgular tartışılmış ve birtakım araştırma önerileri ileri sürülmüştür.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer Değerleri

Edgar Schein (1978) kariyer değerleri kavramını ortaya atan ilk araştırmacıdır. Schein'a (1978) göre kariyer değeri denilen bir kavramın geliştirmesini sağlayan çeşitli mesleki zorluklar bulunmaktadır (Schein, 1978, s. 125). Örneğin kariyer değerinden haberdar olmayan bu konuyla ilgilenmeyen bireyler ilk çalışmaya başladıklarında hayal kırıklığına uğrayabilirler. Bu sebeple bireyin kariyer değerini bilerek mesleki geleceğini inşa etmesi bireyin mutluluğu ve işinde verimliliği açısından önemlidir. Kariyer değerleri (career anchors), çalışanın kariyeri için kesinlikle olması gereken hususlar olarak değerlendirilir. Kişinin kendi yetenekleri, beklentileri ve değerlerini sorgulaması sonucunda şekillenmektedir. Bunun sonucunda da kariyer değerleri bireyin kariyerini belirlemekte ve kariyerler ilgili bütün kararlarını etkilemektedir (Mignonac ve Herrbach, 2003: s210; akt., Türkay ve Solmaz, 2011: s181). Bir kişinin kariyer değerleri a) kişinin algıladığı kişisel yetenek ve eğilimleri, b) kişinin kendine ilişkin önemli bulduğu değerleri c) kişinin motivasyonu ve ihtiyaçlarına göre şekillenmektedir. Kariyer değerleri yaşam deneyimi ve belirli bir işte çalışmaya başladığında gelişmektedir. Esasen bazı çalışanlar kendi kariyer değerlerinin tam olarak farkında bile değildir. Ancak bu konuda farklındalığın artması bireyin kendine uygun iş ve örgüt seçmesinde önemlidir. Kariyer değerleri belli bir aşamadan sonra çok hızlı değişmez. Ancak bazen kişi seçtiği işte kendi beklentilerine uygun olmayan bazı deneyimler elde edebilir. Böylelikle kişinin farklı kariyer değerlerine olan eğilimi artabilir (Schein, 1996; s2). Literatürde çeşitli kariyer değerleri sınıflandırmaları olsa da en sık atıf alan ve kabul gören kariyer değerleri Edgar H. Schein tarafından geliştirilmiştir. Schein kariyer değerlerine ilişkin çok sayıda çalışma yapmıştır. Aşağıda Schein'ın (1996) kendi çalışmalarından da (Schein, 1990; Schein, 1993) yararlanarak tanımladığı kariyer değerleri ana hataları ile sunulmuştur (Schein 1996: s 1-8):

Özerklik/bağımsızlık. Bu kariyer değeri yüksek bireyin ömür boyu bir örgütte çalışma eğilimleri düşüktür. Bu kişilerin daha ziyade farklı iş ya da örgütlerde çalışma eğilimi yüksektir. Bu bireyler, kendi işini kurmaya istekli, yarı zamanlı çalışma ya da esnek çalışmaya odaklıdır. Tek bir örgütte bağlı kalmak bu kişileri sınırlandırmaktadır ve dolayısı ile bu bireyler daha bağımsız ve özerk olma eğilimindedir.

Güvenlik/istikrar: İstikrar değeri yüksek bireyler, çalıştıkları örgütlerde, örgüt politikalarında "istihdam güvenliğinin" olmasına önem göstermektedirler. Bu değerleri yüksek bireyler, başlangıçta kendilerine iyi bir işveren (iş güvencesi ve sürdürülebilir istihdam edilebilirlik açısından) bulmaya ve bu işverenle kariyerleri boyunca kalma eğilimindedir.

Teknik-fonksiyonel yeterlilik: Bu değeri yüksek bireyler teknik ya da mesleki açıdan uzman oldukları konuları ya da işleri değiştirmeye eğilimli değillerdir. Genel olarak belirli bir uzmanlık alanında kalmayı ve ilerlemeyi tercih etme eğilimindedirler. Bu değer kişinin alanında uzmanlaşmasını sağlasa da çağa ayak uydurmak ve yeni iş fırsatlarını değerlendirme açısından bazen riskli olabilmektedir. Özellikle teknolojik gelişimlerin çok hızlı olduğu işkollarında bireyin kendi başına zamanı ve enerjisi kendini mesleki açıdan güncelleyebilmesi için bazen yeterli olamamaktadır.

Genel Yönetim Yeterliliği: Bu değer kişi için birilerine liderlik yapmak ya da yönetsel pozisyonda olabilmenin önemini ortaya koymaktadır. Bazı bireylerde bu değere eğilim düşükken bazı kişiler yoğun bir şekilde başkalarını kontrol etme, başkalarına liderlik etme eğilimindedir.

Girişimci Yaratıcılık: Son dönemlerde bireyler giderek kendi işlerini kurmayı, girişimcilik eğitimleri almayı önemsemektedir. Ancak bazı bireyler ise bu konuda hemen hemen hiç istekli değildir. Özellikle kendi işini kurmak isteyen ve bunun riskini ve karını üstlenmeye istekli kişilerin girişimcilik değeri yüksektir.

Hizmet veya Bir Amaca Bağlılık: Bazı bireyler için salt gelir elde etmekten ziyade çevreye duyarlılık, topluma hizmet etmek ve insanlığa yararlı olmak gibi erdemler önemli bir değer halini almaktadır. Bu durumda kişinin hayatını kişisel başarısına değil, daha bütüncül ve duyarlı bir şekilde sosyo-kültürel ve çevresel meselelere yöneltmesi bu kariyer değerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Yani bu değerde başkalarına yararlı olma ön plandadır. Bu bireyler daha pro-sosyal ve özgeci eğilimler sergileyebilmektedir.

Salt Mücadele: Kariyerini imkânsızı başarmak ya da zorlu işlerin üstesinden gelmeye adamış bireylerin sahip olduğu kariyer değerini ifade etmektedir. Bu sebeple bu değeri yüksek olan bireyler hırslı ve rekabetçi bir yapıya sahiptir.

Yaşam Tarzı: Kariyer sadece işe yönelik beklentilerin gerçekleştirilmesiyle inşa edilmemektedir. Bireyin sosyal yaşamı ve iş yaşamı yakından ilişkilidir. Birey sosyal yaşamındaki değerlere uygun olarak bir yaşam tarzı benimser ve bu yaşam tarzını sürdürebilmeli için de uygun bir iş tercih etmesi gerekmektedir. Dolayısı ile bireyin iş ve örgüt seçiminde yaşam tarzının da yakından ilişkili olduğunu belirtmek gerekir. Örneğin kişi sosyalleşmeye, kendine vakit ayırmaya çok değer veriyorsa, hem işini yaparken hem de iş dışı vakitlerinde sosyalleşmeye ve kendine vakit ayırabileceği bir işi tercih etmelidir.

2.2. İş ve Meslek Danışmanlığı

İş ve Meslek Danışmanlığı, 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Görev, Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği ve Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde belirlenmiştir. İş ve meslek danışmanlığına ilişkin bir takım faaliyetler daha önceki dönemlerde eğitimler verilerek Kurumun memur statüsündeki personeline gördürülmüş, mesleki yeterlilik belgesine sahip kişilerin ilk olarak iş ve meslek danışmanı kadrolarına atanması 2012 yılında gerçekleşmiştir. İşve meslek danışmanlığına ilişkin tanım şu şekilde yapılmıştır;

> *İş ve Meslek Danışmanlığı; iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere istihdam ekseninde odaklanmış danışmanlık hizmetleri sunulması faaliyetidir. Bu hizmetler kapsamında; öğrencilerin meslek seçimlerine, İŞKUR'a kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/işlerini değiştirmelerine destek olunmakta, işverenlerin ise mevzuat çerçevesinde bilgilendirilmeleri sağlanmakta ve eleman temini gibi işgücü piyasasına*

ilişkin konularda talepleri karşılanmaktadır (İşkur, Resmi Web Sitesi, 2019; www.iskur.gov.tr)

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem ve Verilerin Toplanması

Araştırmaya Sakarya Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi'nin yürüttüğü İş ve Meslek Danışmanlığı Sertifika Programına müracaat eden iş ve meslek danışmanı adayları gönüllük esasına dayalı olarak katılmıştır. Bu kapsamda kariyer değerleri ölçeği ve demografik soruların yer aldığı anket formu katılımcılara elle dağıtım yöntemi ile ulaştırılmıştır. Eksik ve özensiz olduğu tespit edilen anket formları elimine edildikten sonra toplamda 170 adet geçerli anket formu elde edilmiş ve ilgili analizlere tabi tutulmuştur.

3.2. Bulgular

Verilerin analizinde SPSS-22 paket programından yararlanılmıştır. Katılımcılara yönelik demografik bulgular (Tablo 1), Temel istatistikler ve güvenilirlik analizi bulguları (Tablo 2), Bağımsız Örneklemler T Testi (Cinsiyet için Tablo 3, Medeni durum için Tablo 4) aşağıda sunulmuştur. Tek yönlü varyans (Anova) bulgularının sadece sonuçları kısaca özetlenmiş ve tablolar halinde sunulmamıştır.

Katılımcılara ilişkin demografik özellikler: Tablo 1'De görüldüğü üzere katılımcıların % 65.9'u kadın, % 62.4'ü bekâr, % 50'den fazlası İİBF (İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi) mezunu, % 37'si Marmara, % 25.3'ü Karadeniz, % 12.4'ü iç Anadolu bölgesinde yaşamakta ve çoğunluğu 25-35 yaş arasındadır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin detaylı bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	**N**	**%**	**Yaş**	**N**	**%**
Erkek	58	34.1	20 -25	42	24.7
Kadın	112	65.9	26-30	55	32.4
Toplam	***170***	***100***	31-35	34	20.0
			36 ve üzeri	39	22.9
Mezun Olduğu Alan	**N**	**%**	**Medeni Durum**	**N**	**%**
İİBF	88	51.8	Evli	64	37.6
Fen Edebiyat Fakültesi	44	25.9	Bekâr	106	62.4
Eğitim Fakültesi	14	8.2	***Toplam***	***170***	***100***
İşletme Fakültesi	9	5.3			
			Memleketin Bulunduğu Coğrafi Bölge	**N**	**%**
Mühendislik Fakültesi	5	2.9	İç Anadolu Bölgesi	21	12.4
İktisat Fakültesi	2	1.2	Karadeniz Bölgesi	43	25.3
Teknik Eğitim Fakültesi	3	1.8	Ege Bölgesi	16	9.4
Sağlık Bilimleri Fakültesi	1	0.6	Akdeniz Bölgesi	11	6.5
Beden Eğitimi Fakültesi	1	0.6	Marmara Bölgesi	63	37.1
Orman Fakültesi	1	0.6	Doğu Anadolu Bölgesi	11	6.5
İletişim Fakültesi	1	0.6	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	5	2.9
Güzel Sanatlar Fakültesi	1	0.6	***Toplam***	***170***	***100***

Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenirlik Analizi Bulguları: Tablo 2'de görüldüğü üzere katılımcılar güvenlik/istikrar, girişimcilik ve kendini adama boyutlarında yüksek skor almıştır. Bununla birlikte ayrılmaya isteklilik boyutunun ortalaması düşüktür. Diğer boyutların skoru orta düzeydedir. 34 maddelik kariyer değerleri ölçeğinin de güvenirlik değeri ($\alpha = 0.92$) oldukça yüksektir. Bu değer ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenirlik Analizi

Ölçek	**Ortalama**	**Standart Sapma**
Teknik/Fonksiyonel	3.33	0.82
Güvenlik/İstikrar	3.84	0.90
Özerklik/Bağımsızlık	3.35	0.91
Yönetimsel	3.70	0.86
Girişimci	3.91	0.87

Savaşçı	3.37	0.99
Meydan Okuma	3.60	0.90
Kendini Adama	4.06	1.00
Hayat Tarzı	3.46	0.98
Ayrılmaya İstekli	2.80	0.90
Kariyer Memnuniyeti	3.56	1.04
	34 Madde	
Cronbach Alpha	***0.92***	

Kariyer Değeri Boyutları ile Cinsiyet Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi

Katılımcıların cinsiyet ile kariyer değeri boyutları ortalamaları arasındaki farklılıkların incelenmesi amacıyla, aşağıda bulunan Tablo 3'de gruplara ait tanımlayıcı istatistikler ve Bağımsız Örneklemler T Testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3. Bağımsız Örneklemler T- Testi (Cinsiyet)

Kariyer Değeri Boyutları	Cinsiyet	N	0	SS	t	p
Teknik/Fonksiyonel	Kadın	112	3.29	.79	-.73	.466
	Erkek	58	3.39	.90		
Güvenlik/İstikrar	Kadın	112	3.92	.79	.13	.894
	Erkek	58	3.90	1.01		
Özerklik/Bağımsızlık	Kadın	109	3.43	1.06	-2.21	**.028**
	Erkek	57	3.82	1.05		
Yönetimsel	Kadın	112	3.66	.82	-.86	.389
	Erkek	58	3.78	.93		
Girişimci	Kadın	112	3.92	.79	.13	.894
	Erkek	58	3.90	1.01		
Savaşçı	Kadın	112	3.28	.94	-1.62	.106
	Erkek	58	3.54	1.06		
Meydan Okuma	Kadın	112	3.51	.88	-1.82	.070
	Erkek	58	3.77	.93		
Kendini Adama	Kadın	112	4.12	.95	1.00	.316
	Erkek	58	3.95	1.10		
Hayat Tarzı	Kadın	112	3.45	.94	-.09	.921
	Erkek	58	3.47	1.07		
Ayrılmaya İstekli	Kadın	112	2.87	.89	1.33	.184
	Erkek	58	2.68	.92		
Kariyer Memnuniyeti	Kadın	109	3.46	1.06	1.34	.197
	Erkek	57	3.44	1.05		

Tablo 3'de görüldüğü üzere, katılımcıların cinsiyet ile kariyer değeri boyutları ortalamaları açısından karşılaştırıldığında, farklılık olduğu görülmektedir. Grupların farklılık gösterdiğini bulduktan sonra yine Tablo 3'de hangi grubun lehine anlamlı farklılıklar olduğu yorumlanmıştır. Katılımcıların, kadın ve erkek olmak üzere iki grup şeklinde incelendiği Bağımsız Örneklemler T Testi sonuçlarına göre, kadın ile erkek arasında kariyer değeri boyutlarından özerklik/bağımsızlık (t= -2,218; p=0,028 < 0,05) boyutu açısından %95 güven aralığında anlamlı fark vardır. Buna göre özerklik/bağımsızlık boyutu kadınlara oranla erkeklerde daha fazla önemsenmektedir. Kadınlar ve erkekler arasında kariyer değeri boyutlarından; Teknik/Fonksiyonel, Güvenlik/İstikrar, Yönetimsel, Girişimci, Savaşçı, Meydan Okuma, Kendini Adama, Hayat Tarzı, Ayrılmaya İstekli ve Kariyer Memnuniyeti boyutları açısından anlamlı bir fark ortaya çıkamamıştır (p > 0,05).

Kariyer Değeri Boyutları ile Medeni Durum Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi

Medeni Durum ile kariyer değeri boyutları ortalamaları arasındaki farklılıkların incelenmesi amacıyla, aşağıda bulunan Tablo 4'de gruplara ait tanımlayıcı istatistikler ve Bağımsız Örneklemler T Testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3. Bağımsız Örneklemler T- Testi (Medeni Hal)

Kariyer Değeri Boyutları	Medeni Durum	N	0	SS	t	p
Teknik/Fonksiyonel	Evli	64	3.32	0.89	-.14	.887
	Bekâr	106	3.34	0.79		
Güvenlik/İstikrar	Evli	64	3.92	0.93	.12	.898
	Bekâr	106	3.91	0.83		
Özerklik/Bağımsızlık	Evli	61	3.63	1.11	.59	.556
	Bekâr	105	3.53	1.04		
Yönetimsel	Evli	64	3.82	0.84	1.38	.167
	Bekâr	106	3.63	0.87		
Girişimci	Evli	64	3.92	0.93	.12	.898
	Bekâr	106	3.91	0.83		
Savaşçı	Evli	64	3.44	0.99	.75	.454
	Bekâr	106	3.32	0.99		
Meydan Okuma	Evli	64	3.64	0.89	.41	.683
	Bekâr	106	3.58	0.91		
Kendini Adama	Evli	64	4.14	0.97	.76	.447
	Bekâr	106	4.01	1.02		
Hayat Tarzı	Evli	64	3.43	1.00	-.23	.812
	Bekâr	106	3.47	0.98		
Ayrılmaya İstekli	Evli	64	2.76	1.01	-.52	.603
	Bekâr	106	2.83	0.83		
Kariyer Memnuniyeti	Evli	61	3.63	1.11	.59	.556
	Bekâr	105	3.53	1.04		

Tablo 4'de görüldüğü üzere, katılımcıların evli ile bekâr olmaları ile kariyer değeri boyutları ortalamaları açısından karşılaştırıldığında, farklılık olduğu görülmektedir. Grupların farklılık gösterdiğini bulduktan sonra yine Tablo 4'de hangi grubun lehine anlamlı farklılıklar olduğu yorumlanmıştır. Katılımcıların medeni durumu ile kariyer değeri boyutlarından; Teknik/Fonksiyonel, Güvenlik/İstikrar, Özerklik/Bağımsızlık, Yönetimsel, Girişimci, Savaşçı, Meydan Okuma, Kendini Adama, Hayat Tarzı, Ayrılmaya İstekli ve Kariyer Memnuniyeti boyutları arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamaktadır ($p > 0,05$). Bulgular değerlendirildiğinde ise; katılımcıların medeni durumu ile kariyer değeri boyutları açısından farklılık olmakla birlikte yapılan analiz sonucu görülmüştür ki bu fark anlamlı derecede değildir ($p > 0,05$).

Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Bulguları

Kariyer değeri boyutlarının yaş, yaşanılan bölge ve mezuniyet alanlarına ilişkin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için Tek Yönlü Varyans (ANOVA) analizi uygulanmıştır. Buna göre katılımcıların kariyer değerleri boyutlarından olan özerklik ($F=5.37$; $p=0,002 < 0,05$), hayat tarzı ($F = 2.75$; $p=0.044 < 0.05$), kariyer memnuniyetinin ($F=5.37$; $p=0.002 < 0.05$) katılımcıların yaşlarına göre farklılaşmıştır. 36 yaş ve üzeri grup, özerklikten diğer yaş gruplarına nazaran daha yüksek puan almıştır. Bu yüzden bu grubun özerklik değer boyutunu daha fazla benimsedikleri sonucuna varılmıştır. Katılımcıların yine kariyer değeri boyutlarından olan hayat tarzı, 20-25 yaş arası grupta daha yüksek puan almış olup, bu boyutu daha fazla benimsedikleri görülmektedir. Son olarak kariyer memnuniyeti boyutu için de 36 ve üzeri yaş grubu bu boyutu daha fazla önemsemektedir.

Kariyer değeri boyutlarının katılımcıların yaşadığı coğrafi bölgeye göre farklılık gösterip göstermediğinin testi için ANOVA analizi uygulanmıştır. Buna göre yönetimsel kariyer değerinin katılımcıların yaşadıkları coğrafi bölgelere göre anlamlı farklılaşmaya neden olduğu görülmektedir ($F = 2.32$; $p = 0.035 < 0.05$). Buna göre Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde yaşayanlar diğer bölgelerde yaşayanlara nazaran yönetimsel kariyer değeri boyutundan daha yüksek puan almıştır. Bu

yüzden bu bölgede yaşayanların "yönetimsel değer" boyutunu daha fazla benimsedikleri sonucuna varılmıştır.

Kariyer değeri boyutları ile katılımcıların mezun olduğu alan arasındaki farklılıkların incelenmesi amacıyla uygulanan ANOVA testi sonuçlarına göre hiçbir kariyer değeri katılımcıların mezun olduğu alana göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($p > 0,05$).

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Kariyer değerleri bireylerin meslek seçimi, kariyer tercihleri, çalışmayı arzuladıkları örgüt türü ve kültürü gibi kritik kararlarla yakından ilişkilidir (Schein ve Van Maanen, 2016). Bu bakımdan çalışanların ve işgören adaylarının kariyer değerlerinin belirlenmesi ve o doğrultuda tercih yapması önem arz etmektedir. Bu çalışmada iş ve meslek danışmanı adaylarının kariyer değerlerine ilişkin düzeylerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda katılımcılar; güvenlik/istikrar, girişimcilik ve kendini adama boyutlarında yüksek skor almıştır ve ayrılmaya isteklilik boyutunda düşük skor almıştır. Cinsiyete göre kariyer değerleri ise özerklik/bağımsızlık boyutunda farklılaşmış ve erkekler kadınlardan daha yüksek skor almıştır. Yani erkekler için bağımsızlık ve özerklik kadınlara oranla daha önemli tespit edilmiştir. Medeni duruma göre kariyer değerleri farklılaşmamıştır. Katılımcıların yaş gruplarına göre kariyer değerleri boyutlarının bazılarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Buna göre 36 yaş ve üzeri grup, özerklikten diğer yaş gruplarına nazaran daha yüksek, hayat tarzı boyutundan 20-25 yaş arası grupta daha yüksek ve olarak kariyer memnuniyeti boyutundan 36 ve üzeri yaş grubu diğer yaş gruplarından daha yüksek skor almıştır. Katılımcıların yaşadığı bölgeye göre Akdeniz ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde yaşayan katılımcılar, diğer bölgelerde yaşayanlara göre yönetimsel kariyer değeri boyutundan daha yüksek puan almıştır. Katılımcıların kariyer değerleri mezuniyet alanlarına göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık göstermemiştir.

Yarısından fazlası İBBF mezunu olan adaylar büyük oranda güvenlik ve istikrar boyutuna daha yüksek önem atfetmektedir. İşsizlik oranın üniversite mezunlarında yüksek olduğu düşünüldüğünde bu bulgu şaşırtıcı değildir. Çünkü İş ve Meslek Danışmanlığı sertifikasına başvuran adaylar genelde hâlihazırda bir örgütte çalışmayan ya da istikrarlı ve iş güvencesi olan bir işe sahip olmayan kişilerdir. Bu bakımdan işsiz gençlerin iş güvencesi ve istihdam garantisine yüksek önem atfetmesi beklenen bir bulgudur. Çünkü her ne kadar modern çalışma yaşamı örgüt içi ve örgüt dışı çatışma ve rekabeti tetiklese de özellikle 30 yaş ve üzerine gelmiş bireylerin kendilerini işine vermeleri ve motivasyon düzeyleri yüksek bir şekilde çalışmayı sürdürmeleri açısından iş güvencesi oldukça kritik bir husustur. Güvenlik/istikrar değerine sahip kişiler için iş ve istihdam güvenliği kariyer seçiminde belirleyici bir etkiye sahiptir; bu kişiler kariyerini koruma ve düzenli yaşamı sürdürmeyi istemektedirler. İş ve meslek danışmanlarının kamu kesiminde istihdam edilmeleri bu kariyer değeri açısından da anlamlı bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. İş ve meslek danışmanlığı, uzmanlık, sabır ve girişkenlik isteyen bir meslektir. Çünkü işsiz olan bir kesimle muhatap olan danışmanlar, farklı kültür ve karakterdeki birçok kişi ile ilişki içinde olmaktadır.

Girişimci kariyer değerine sahip kişilerin yeni ürün veya hizmet üretmek istemesi bilgi ve becerilerini bu amaç için kullanması ve insanlarla ilişki içinde bulunulan meslekler açısından bu kariyer değeri önemlidir. Bu değerin yüksek çıkması ortalama 30'lu yaşlarda olan ve halen daha iyi iş alternatifi arayan kişilerin kendilerine yeni alternatifler aradığının zihinsel arka planını ifade edebilir. Çalışmada dikkat çeken bir diğer bulgu ise katılımcıların kendini adama boyutlarının yüksek çıkmasıdır. Kendini adama özelliğine sahip kişilerin bireysel ve sosyal değerlere saygıları başkalarına yardım isteği, başarıyı hedefleme ve iş yaşamındaki problemleri çözme isteği İş ve Meslek Danışmanlarının işlerini etkili yapmaları açısından gereklidir. Kendini adama boyutundaki yüksek skor ise katılımcıların istikrarlı bir işe sahip olduklarında işlerine bağlı ve motivasyonları yüksek bir şekilde çalışma potansiyellerinin fazla olduğuna işaret etmektedir. Çalışmada ayrılmaya isteklilik değerinin düşük çıkması esasen diğer bulguları destekleyici niteliktedir. Çünkü istikrarlı bir iş arzusunda olan katılımcılar doğal olarak işlerine devam etme niyeti yüksek ve sonuç olarak işten ayrılma niyeti düşük kişilerdir.

Bu çalışmada iş ve meslek danışmanı adaylarının kariyer değerleri incelenmiştir. Bu doğrultuda katılımcıların güvenlik/istikrar, kendini adama, girişimcilik gibi kariyer değerleri yüksek tespit edilmiştir. Öte yandan ayrılmaya isteklilik ise düşük düzeyde tespit edilmiştir. Bu bulgular çeşitli alanlarda mezun olan bireylerin çalışmaya istekli, düzenli bir işe sahip olmayı arzulayan ve sürdürülebilir bir şekilde çalışmaya ihtiyacı olduğuna işaret etmektedir. Araştırmanın en temel kısıtı

örneklem sayısının yetersizliğidir. Gelecek araştırmalarda büyük bir örneklemde işe yeni başlayan ve kıdemli olan İş ve Meslek Danışmanlarının kariyer değerlerinin tespit edilip ne tür bir örgüt ve çalışma koşulu tercih ettiklerine ilişkin kapsayıcı bir profil çizilebilir. Böylelikle birey-iş ve birey-örgüt uyum düzeyinin artırılmasına katkı sunulabilir.

KAYNAKÇA

Adıgüzel, O. (2009). Schein'in kariyer çapaları perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin bir araştırma. *Süleyman-Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14* (2), s. 277-292.

Arnold, J., Coombs, C. R., ve Gubler, M. (2019) Career anchors and preferences for organizational career management: a study of information technology professionals in three European countries. The International Journal of Human Resource Management, 30, 22, 3190-3222.

Arnold, J., Coombs, C. R., ve Gubler, M. (2019) Career anchors and preferences for organizational career management: a study of information technology professionals in three European countries. *The International Journal of Human Resource Management, 30,* 22, 3190-3222.

Arnold, J., Coombs, C. R., ve Gubler, M. (2019) Career anchors and preferences for organizational career management: a study of information technology professionals in three European countries. *The International Journal of Human Resource Management, 30,* 22, 3190-3222.

Arnold, J., Coombs, C. ve Gubler, M. (2017). Career anchors and preferences for organizational career management: a study of information technology professionals in three European countries. *The International Journal of Human Resource Management,* pp.1-33.

Başol, O. ; Bilge, E. ve Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen unsurların tespitine yönelik bir araştırma: Bireysel değerler. *Elektronic Journal of Vocational Colleges*, s. 57-68.

Başol, O. ; Bilge, E. ve Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen unsurların tespitine yönelik bir araştırma: Bireysel değerler. *Elektronic Journal of Vocational Colleges*, s. 57-68.

Dash, M., ve Bakshi, S. (2017). Career Anchors: A Study with Indian Management Students. Drishtikon: *A Management Journal, 8*(2),17.

Dash, M., ve Bakshi, S. (2017). Career Anchors: A Study with Indian Management Students. Drishtikon: *A Management Journal, 8*(2),17.

İşkur, "İş ve Meslek Danışmanlığı" erişim adresi https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/

Maher, C. (2016). Career anchors of social enterprise managers in the UK – an empirical analysis, J. International Business and Entrepreneurship Development, 9(4), 398–416.

Maher, C. (2016). Career anchors of social enterprise managers in the UK – an empirical analysis, J. International Business and Entrepreneurship Development, 9(4), 398–416.

Mignonac, K. ve Herrbach, O., (2003). Managing ındividual career aspirations and corporate needs: A study of software engineers in France, *Journal of Engineering and Technology Management, 20*(3): 205–230.

Rusko, R., Hietanen, L.,Kohtakangas, K.,ve Järvi, T. (2019). Roles of career anchors and path dependency in the entrepreneurial process: case Finland. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business. 37, 3, doi.org/10.1504/IJESB.2019.101104*

Rusko, R., Hietanen, L.,Kohtakangas, K.,ve Järvi, T. (2019). Roles of career anchors and path dependency in the entrepreneurial process: case Finland. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business. 37, 3, doi.org/10.1504/IJESB.2019.101104*

Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, PA: Addison-Wesley Publishing Company.

Schein, E. H. (1990) Career Anchors, Trainers Manual. San Diego: Pfeiffer, Inc.

Schein, E. H. (1993) Career Survival: Strategic Job/Role Planning. San Diego: Pfeiffer & Co.

Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: implications for career development in the 21st century.Academyof Management Executive, 10(4), 80–88.

Schein, E. H., ve Van Maanen, J. (2016). Career anchors and job/role planning. *Organizational Dynamics, 3,* 165-173.

Schein'in kariyer çapaları perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin bir araştırma. *Süleyman-Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14* (2), s. 277-292.

Türkay, O., ve Eryılmaz, B. (2010). Kariyer değerleri ve kariyer yolu tercihleri ilişkisi: Türk turizm sektöründen örnekler. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 24, 179-199.