



**KÜLTÜREL DEĞERLER İLE KARIYER ÇAPALARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ:
ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA***
**INVESTIGATING THE RELATIONSHIP BETWEEN CULTURAL VALUES AND CAREER ANCHOR: A
RESEARCH ON UNIVERSITY STUDENTS**

Zeynep Damla BÜKER**
Yasemin BAL***

Öz

Araştırma üniversite öğrencilerinin kültürel değerler ile kariyer çapaları arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında, üniversite öğrencilerine demografik bilgileri, kariyer çapaları ve kültürel değerleri ile ilgili sorular içeren anket formu uygulanmış ve 215 üniversite öğrencisine yapılan anket çalışmasının sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırma sonucunda, üniversite öğrencilerinin sahip olduğu kültürel değerleri ile kariyer çapaları arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma kariyer tercih aşamasına gelmiş olan öğrencilerin sahip oldukları kültürel değerleri tanıma fırsatı sunarak onlara kariyer tercihlerine nasıl bir yön verdiği konusunda fikir vermesi açısından önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Kültürel Değerler, Kariyer Çapaları, Kariyer Tercihleri.

Abstract

This study aims to investigate the relationship between cultural values and career anchor of university students. In this context; Hofstede's cultural dimensions and Rokeach's value classification are explained with details. Sample consists of 215 student who are studying at university. The results of the study reveal a significant relationship between cultural values and career anchor of university students. This research is important in terms of giving an idea of how the students who have entered the career preference phase have an opportunity to recognize the cultural values they have and give them a direction on their career choices.

Keywords: Cultural Values, Career Anchor, Career Choice.

1.GİRİŞ

Günümüzde insan kaynakları uygulamalarının gelişmesi, eğitim seviyesinin yükselmesi, bilgiye erişiminin kolaylaşması gibi etkenler, bireylerin kariyer beklentilerinin yükselmesine ve kendi kariyer hedeflerini belirleme sürecinde daha fazla sorumluluk almasına sebep olmuştur. Bu anlamda bireylerin çalıştığı işte başarılı olabilmesi ve yaptığı işi sevebilmesi için kişilerin kendi yeteneklerine, beklentilerine, kişisel özelliklerine ve sahip olduğu kültürel değerlere en uygun olan işi seçmesi önem kazanmaktadır.

Kariyer tercih aşamasına gelen bireyler bazen bu aşamaya gelene kadar hangi kültürel değerlere sahip olduklarını bilemeyebilirler. Bu araştırma kariyer tercih aşamasına gelmiş olan öğrencilerin sahip oldukları kültürel değerleri tanıma fırsatı sunarak onlara kariyer tercihlerine nasıl bir yön verdiği konusunda fikir vermesi açısından önemlidir.

2. KARIYER KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ

2.1. Kariyer Kavramı

Kariyer kavramının kökeni; İngilizce career (meslek, meslek hayatı), Latince carrus (at arabası) ve carrera (yol), kelimelerinden meydana gelmektedir. Kariyer kavramı geçmişten itibaren kullanılmakta olan bir kavram olmasına karşın özellikle, 1970'li yıllarla birlikte bu kavramın işletmecilik, personel yönetimi ve daha sonra insan kaynakları yönetimi yazınında çok sık ele alındığı görülmekte ve bu konuda ayrıntılı akademik çalışmaların yapıldığına rastlanmaktadır (Uyargil, 2010, 264). Kariyer kavramına ilişkin bazı tanımlar bulunmaktadır. Kariyer, bir insanın yaşamı boyunca işle ilgili kazandığı deneyimlerinin basamaklarıdır (DeCenzo, Robbins ve Vehulst, 2010, 210). Günlük dilde ise kariyer; ilerlemek, meslek, iş hayatı, başarı, kişinin iş hayatı boyunca üstlendiği rolleriyle ilgili deneyimleri anlamında kullanılmaktadır. Diğer bir tanıma göre kariyer kişinin yaşamı boyunca mesleki pozisyonların sırasındadır (Carell, Elbert ve Hatfield, 2000, 295). Geniş anlamda kariyer kavramına baktığımızda ise kariyer kavramı bireyin iş hayatı

* Bu çalışma, Zeynep Damla BÜKER'in Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı'nda tamamlamış olduğu yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Yıldız Teknik Üniversitesi.

*** Doç. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi.



süresince edindiği işlerin bir bütünü olarak açıklansa da bu anlamdan ziyade çok geniş bir anlamı ifade etmektedir. Bir kişinin kariyeri, kişinin işyerinde kendisine verilen görevlerin yanı sıra, bireyin işyerinde kendisine verilen sorumluluklara ilişkin beklenti, hedef, duygu ve isteklerine ulaşabilmesi için eğitilmesi ve bu sayede edindiği bilgi, beceri, kabiliyet ve çalışma isteği ile o kurumda ilerleyebilmesi anlamına gelmektedir (Bayraktaroğlu, 2008, 137). Bu anlamda kariyer seçilen bir iş hattında ilerlemek daha fazla para kazanmak, daha çok sorumluluk üstlenmek daha fazla statü, saygınlık ve güç elde etmektir (Ivancevich, 2010, 435).

2.2. Kariyer Safhaları

Kariyer gelişimi evrimsel ve tedrici bir süreç olup, kariyer geliştirmeyi bir ilerleme süreci olarak inceleyen çalışmalar bu grupta yer alır. Burada kariyer farklı evrelerden meydana gelen, zamanla değişen bir olgu olarak incelenir. Kariyer tercihi belirli bir zamanda bir kere tercih edilen bir şey değildir (Erdoğan, 2003, 20). Kariyer gelişiminde yaş ve aşamalar iki önemli belirleyicidir. Kariyer gelişimi ile ilgili yaş ve aşamaları temel alan ve sıklıkla atıfta bulunulan dört model ele alınmaktadır. Kariyer Geliştirme Modeli Tablo 1'de gösterilmektedir (Erdoğan, 2003, 16).

Tablo 1: Dört Farklı Kariyer Geliştirme Modeli

Miller Ve Form (1951)		Super (1980)	
Yaş	Aşama	Yaş	Aşama
0-15	Hazırlık çalışması dönemi	0-14	Büyüme
15-18	İşe başlangıç dönemi	15-24	Keşif
18-34	Deneme	25-44	Tesis
34-60	İstikrar	45-64	Sürdürme
65+	Emeklilik	65+	Düşüş
Hall ve Nougaim (1968)		Schein (1978)	
Yaş	Aşama	Yaş	Aşama
0-25	İş öncesi	0-21	Büyüme, fantezi, keşif
25-30	Tesis	16-25	İş yaşamına giriş
30-45	İlerleme	16-25	Temel eğitim
45-65	Sürdürme	17-30	Erken kariyerde tam üyelik
65+	Emeklilik	25+	Orta kariyerde tam üyelik
		35-45	Orta kariyer krizi
		40+	Geç kariyer
		?	Düşüş ve ayrılış

2.3. Kariyer Yaklaşımları

2.3.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı

Bu yaklaşım örgüt içinde çalışanların kariyerlerinden örgütün sorumlu olmasını, iş güvenliğinin sağlanması, çalışanların işletmeye olan bağlılığının ve işgörenlerin kurum içinde günden güne yetkilerinin artmasını ve onların güçlendirilmesini öngören bir bakış açısını ifade eder (Semen, 2004, 85). Ancak hiyerarşik, birden fazla kademeli ve fonksiyonel olarak yapılandırılmış birçok örgüt günümüzde değişim göstermekte ve küresel rekabet sürekli teknolojik ilerlemeler sayesinde çevresel etkenlere uyum sağlamak için daha esnek hale gelmeye başlamışlardır (Sullivan, 1999, 457).

2.3.2. Yeni Kariyer Yaklaşımları

Yeni kariyer yaklaşımı geleneksel kariyer yaklaşımından farklı olarak önceden bilinen hiyerarşik basamaklarda ilerleme algısından oldukça uzaktır (Kanbur ve Salihoğlu, 2014, 33). Örgütlerde dikey ilerleme yerine yatay kariyer hareketlerinin daha yaygınlaşması, çalışanın işletmeye olan bağlılığının azalması, Küresel pazarlarda görülen hareketli yapılar sebebiyle uzun süreli istihdam ve iş garantisinin olmaması, ben merkezli kariyer yönetimine göre kariyerin bir örgütle sınırlı olmaması yeni kariyer yaklaşımlarının ortaya çıkmasını sağlamıştır (Dikili, 2012, 476).



2.4. Schein Kariyer Değerleri Kuramı

Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde 1961 yılında başlatılan ve 12 yıl süren bir araştırma neticesinde Schein bu kuramı oluşturmuştur. Bu çalışmada 44 yüksek lisans mezunu öğrenciyle detaylı mülakatlar yapılmış ve kariyer seçimlerinin nedenleri araştırılmıştır (Başrol, Bilge ve Kuzgun, 2012, 59). Schein, bireylerin sahip olduğu durağan kariyer kimliğini, kariyer çapası olarak tanımlanmaktadır (Feldman ve Bolino, 1996, 89). Schein'e göre bireyler kariyer çapaları ve işleri arasındaki uyumu dengeyi sağladıkları zaman bireylerin iş etkinliği, iş tatmini ve istikrar gibi gerekli kariyer kazanımları elde etmesi daha muhtemeldir (Danziger, Moore ve Valency, 2008, 8).

Schein'in kariyer çapaları; teknik-işlevsel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, güvenlik/istikrar, özerklik/bağımsızlık, girişimci yaratıcılık, hizmete adanma, meydan okuma, hayat tarzı, olmak üzere sekiz eğilimden oluşmaktadır (Cedin ve Pagneux, 2010, 289).

- *Teknik Fonksiyonel Yetkinlik:* teknik fonksiyonel yetkinlik değerine sahip olan bireyler kendi yetkinlik alanlarında ilerlemeyi tercih eden bireylerdir (Suutari ve Taka, 2004, 836). Göreve yönelik olmak ve teknik kabiliyetlerini göstermek baskın değer olup, uzmanlık alanında derinleşme, işletmede ilerlemeden daha önemlidir (Adıgüzel, 2009, 280).
- *Özerklik:* Özerklik değerine sahip olan bireyler ise işleri kendi yöntemi ve zamanlamasına öncelik vererek, diğer kişilerden mümkün olduğunca çok bağımsız olarak yapmaya çalışan bireylerdir (Bhatt, 2011, 266). Bu değer baskın olduğu kişiler öncelikle örgütsel sınırlamalar altında çalışmak yerine onlara maksimum özgürlük sağlayan iş durumlarını araştırarak motive olurlar (Danziger, Moore ve Valency, 2008, 8).
- *Genel Yönetsel Yetkinlik:* Bu kariyer çapası diğer iş görenlerle birlikte ulaşılan başarılı sonuçlar için bireyi daha çok sorumluluk almaya yönlendirir (Bozkurt ve Çerik, 2010, 86). Yönetsel yetkinliğe sahip olan çalışanlar, yüksek seviyede sorumluluk alabilecekleri ve liderlik pozisyonunda çalışabilmeleri için gerekli fırsatları araştırırlar. Bireyler örgütün başarılı olması için katkı sağlamaya yönelik tutuma sahip olurlar (Bhatt, 2011, 267).
- *Girişimcilik:* Girişimcilik kariyer çapasına sahip olan bireyler öncelikle bütünüyle kendi projeler olan ürün yaratmaya ve geliştirmeye ihtiyaç duyarlar. Kolay sıkılabilir ve bir projeden başka bir projeye geçmeyi severler. Mevcut kurulmuş bir işi sürdürmek ve o işi yönetmek yerine yeni girişimlerde bulunmayı tercih ederler (Pande ve Naik, 2012, 224).
- *Güvenlik ve İstikrar:* Güvenlik ve istikrar değerinde çalışanı motive eden unsurun çalışanın iş garantisi olması ve örgütte uzun süre kalabilmesi olduğunu belirtmektedir. Birey iş değiştirmekten hoşlanmaz. Örgütün normlarına ve değerlerine uyum göstermeye istekli olur (Suutari ve Taka, 2004, 836). Güvenlik ve istikrar çapasına sahip olan iş gören yüksek kazanç yerine istikrarı ve işe devam etmeyi tercih etmektedir (Türkay ve Eryılmaz, 2010, 182).
- *Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adama:* Bu kariyer çapasına sahip olan bireyler huzur ortamının gelişmesi, çevreyi daha iyi bir duruma getirme ve genel olarak hayatlarını geliştirme çabası içinde olup, bunu için bir şeyler yapmaya hazırdırlar (Erasmus ve diğ., 2005, 305). Başkalarına yardım etme konusunda istek duyar ve daha iyisi için değişimin farkında olurlar (Quesenberry, 2007, 19).
- *Saf Meydan Okuma:* Saf meydan okuma kariyer çapasına sahip olan bireylerin öncelikle engel ya da problemlerin üstesinden gelen rekabet ve kazanmayla ilgili olan bireyler olduğunu belirtmektedir (Kniventon, 2004, 567).
- *Yaşam Tarzı:* Bu kariyer çapasına sahip olan bireyler kişisel ihtiyaçları, aile ihtiyaçları ve kariyer gereksinimleri arasında bir uzlaşma bulmaya çalışan bireylerdir (Erasmus ve diğ., 2005, 305). Kısaca bu bireyler kendi kişisel gelişimleriyle birlikte aile ve kariyer ilgisi arasında bir bütünlük sağlamaya denge kurmaya çalışırlar. Bireyler çalıştıkları işletmede aile değerlerini de destekleyen örgütlere ilgilidirler (Bhatt, 2011, 267).

Teknik/fonksiyonel, yönetsel ve girişimcilik kariyer çapaları kişinin mesleki kabiliyetleriyle ve işin niteliği ile alakalı olan değerlerken, özel yaşam, bağımsızlık, güvenlik ve istikrar gibi kariyer çapaları kişinin istek ve gereksinimlerine dayanmaktadır. Bu değerler, kişisel istekleri ve yaşamı ile tutarlı bir çalışma ortamını gerektirir. Rekabet ve saygınlık değerleri ise kişinin değer yargıları ile ilgilidir (Başrol, Bilge ve Kuzgun, 2012).

3. KÜLTÜR KAVRAMININ GELİŞİMİ VE ÖĞELERİ

3.1. Kültür Kavramı



Kültür kavramı "Cultura" kelimesinden türemiş ve "ekin" (ürün) anlamında kullanılmaktadır. Cultura kelimesi ise, Latince "Colere" kökeninden gelmekte ve ekip biçme anlamında kullanılmaktadır (Oğuz, 2011, 125). Kültür kavramı zaman içinde farklı anlamlar kazanarak, zirai anlam yerine eğitim ve uygarlık gibi kelimelerle aynı anlamda kullanılmaya başlamış, bireyin yaşam tarzına bağlanmıştır (Unutkan ve Ataman, 1995, 3). Bu kavrama tarihsel süreç içinde farklı zamanlarda farklı anlamlar yüklenmiştir. Kültür kavramı ilk kez Voltaire tarafından "insan zekasının oluşumu, gelişimi, geliştirilmesi ve yüceltilmesi" anlamında kullanılırken, Alman dil bilimci etnolog G Klemm (1843-52) ise, kültür kelimesini: "uygarlık ve kültürel evrim" şeklinde ifade etmiştir. XIX. ve XX. Yüzyılın ilk yarısında Fransızlar ve İngilizler kültür kavramını uygarlık anlamında kullanmışlardır (Doğan, 2012, 11). Genel anlamda kültür; "Bir toplumda geçerli olan ve gelenek olarak süregelen her türlü duygu, düşünce, dil, sanat ve yasayı öğelerinin tümü" olarak ifade edilmektedir (Erkmen ve Bozkurt, 2011, 198). Kültür, "İnsanın ortaya koyduğu, içinde insanın var olduğu tüm gerçeklik demektir". Bireyin hissettikleri, düşündükleri, sahip olduğu değerler, davranışlar, çevreyi algılayış biçimi kültürün temel unsurlarıdır. Bu anlamda kültür bireyin hayat tarzı ve iletişim biçimi olup, hayata bakışı, problemleri çözme biçimi, ekonomik, siyasal, estetik, ahlaki, bilimsel olarak sahip olduğu tüm değerleri ve meydana getirdiği her şeydir. Kısaca toplumla kültür yan yanadır. Kültürün meydana gelmesi için kişilerin birlikte yaşamaya başlaması, bir araya gelmesi gerekmektedir (Uzunçarşılı, Toprak ve Ersun, 2000, 3).

3.2. Kültürün Öğeleri

Kültür kavramı hangi şekilde ifade edilirse edilsin neticede, kültürün farklı öğelerin bir bütünü olduğu ortak bir yargıdır (Unutkan ve Ataman, 1995, 7). Toplumun kültürünü meydana getiren öğeler, çoğunlukla maddi ve manevi olmak üzere iki boyuta ayrılırlar. Bu unsulardan maddi kültür kavramı bir toplumun sosyal etkinlikleri nasıl planladığı ve teknolojinin kullanımına ilişkin bir konu olarak literatürde geçmektedir (Yeşil, 2009, 110). Kültürü meydana getiren öğelerden manevi öğeler toplumda hakim olan anlamların, değerlerin, kuralların, bilgilerin, gelenek ve göreneklerin, inançların bütünüdür. İnsanların birbirini karşılıklı olarak etkilemesi sonucu olarak belirler (Kocacık, 2003, 86). Hofstede ise, kültürün öğelerini semboller, kahramanlar, gelenekler, değerler olarak ifade ettiği başlıklar altında dört tabakaya ayırır ve bunları soğana benzeyen bir diyagramda birbirileri ile şöyle ilişkilendirir. Kültürün çekirdeği değerler tarafından biçimlenmekte ve tam tanımlanamayan hisleri içermektedir; iyi - kötü, güzel - çirkin, normal - anormal, mantıklı - akıldışı gibi. Değerler tabakasının etrafı, gelenekler ile çevrilidir. Bir üst katmanda ise toplumun kahraman ya da lider olarak kabul ettiği bireyler yer almaktadır. En üst tabakada ise semboller tabakası, en üst katmanda yer almaktadır (Hofstede ve Neuijen, 1990, 291). Her dört tabakanın unsurları, hem birbirleriyle ilişkili, hem de birbirleriyle etkileşim halinde olması sebebiyle sürekli değişime dayanan bir bütün meydana getirirler. Değişim her tabakada farklı hız ve farklı sıklıkta meydana gelir. Değişime daha kolay ve daha sık maruz kalan ve tanımlanması daha kolay olan tabaka semboller tabakasıdır. Bunun sebebi ise bu tabakanın görülmeye, tutulmaya, işitilmeye daha uygun öğeleri içermesidir (Ügeöz, 2003, 23).

3.3. Hofstede'in Kültürel Boyutları

Geert Hofstede'nin, 1980 yılında yayınladığı 40 ülkedeki IBM şirket çalışanlarını içeren kültürleri birbirlerinden farklı kılan değerlerle ilgili bir araştırma yapmıştır (Khasman ve Large, 2011, 432). Hofstede kültürü bir grup ve kategorideki insanı diğer grup veya kategoridekinden ayıran aklın kolektif planlaması olarak tanımlamaktadır (Fang, 2003, 347). Hofstede'nin değerleri incelemesi değerlerin tanımlanmasından çok değerlerin ilgili olduğu boyutları belirlemeye ve tanımlamaya yöneliktir (Doğan, 2012, 44).

- *Bireycilik-Toplumculuk*: Bireycilik-toplumculuk boyutunda bireycilik toplumculuğun karşıtı olarak, kişilerin öncelikli olarak kendisini gözetmesini varsayma derecesini gösterir (Migliore, 2011, 41). Bireysel değerlerin yüksek olduğu toplumlarda, kişi, bireysel ihtiyaçlarına, kendisini diğerlerinden ayıran özelliklere ve kendi duygularına odaklanır (Sakal ve Yıldız, 2014, 797). Toplumculuk boyutu yüksek olan toplum ve kurumlarda ise, gruba bağlılık, grup hedefleri, sorumluluğu, grup performansı ve başarısı gibi kolektif değerler ön plana çıkar. Örgüt üyeleri arasında "biz" bilinci ve grup kararları yaygındır (Erkmen, 2010, 71).
- *Güç Mesafesi*: Güç mesafesi kültür boyutu toplum üyeleri arasındaki güç eşitsizliğinin ve otoriter ilişkilerin sonuçlarını yansıtır. Bu aile ve örgüt içindeki hiyerarşiye ve ilişkilere etki eder (Soares ve diğerleri, 2007, 280). Güç mesafesi düşük olan toplumlarda eşitsizliğin en aza indirilmesi gerekli görülürken güç mesafesi yüksek olan toplumlarda eşitsizlik toplumun temel düzeni olarak görülür (Hofstede, 2001, 97).



- **Belirsizlikten Kaçınma:** Belirsizlikten kaçınma boyutu toplumun üyelerinin belirsizlik ve bilinmeyen durumlarda kendini tehdit altında hissetmesiyle ilgilidir (Migliore, yıl, 41). Toplumdaki bireylerin önceden planlanmış kontrol altına alınmış durumları, planlanmamış durumlara tercih etme dereceleridir. Belirsizlikten kaçınmanın zayıf olduğu kültürlerde çalışanlar gelecekleriyle ilgili fazla endişe duymadan hareket ederler (Noe ve diğerleri, 1996, 295).
- **Erkeklik-Dişilik:** Kültür boyutlarından erkeklik-dişilik kültürel değerine göre kadınlar ve erkekler aynı toplumda yaşamalarına ve ortak değerlere sahip olmalarına karşın yaşadıkları kültürün etkisiyle farklı sosyal cinsiyet rolleri benimseyebilirler (Birsal ve diğerleri, 2008, 58). Erkeklik- dişilik; başarı, rekabet, meydan okuma, kazanma, güçlü olma gibi erkeğe ait olduğu düşünülen değerlerin; yaşama kalitesi, iş birliği, hizmet, güçsüzlere yardım, sıcak ilişkiler ve affedicilik gibi kadına özgü değerlere göre ne derece baskın olduğu ile ilgilidir (Eğinli ve Çakır, 2011, 40).

4. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Kariyer seçimi eğitiminin son aşamasına gelmiş bireyler için önemli bir karar olmakla beraber, bireyler bu tercihi yaparken bazı faktörlerin etkisi altında kalmaktadır. Bazen bireyler kariyer tercihinde bulunana kadar kültürel değer kümelerinden hangisine ait olduklarını bilemeyebilirler. Literatürde yer alan çalışmalar göstermektedir ki; kariyer tercihi ve sahip oldukları kültürel değerleri uyumlu olan bireylerin iş tatmini, işte verimliliği artmakta ve psikolojik açıdan birey kendisini iyi hissetmektedir. Bu açıdan söz konusu araştırma, bireylerin sahip olduğu kültürel değerlerle, kariyer tercihleri arasında ilişki olup olmadığını belirleme ve kariyer seçimi aşamasında olan, eğitiminin son aşamasına gelmiş öğrencilerin kariyer tercihleri ve yönelimlerine bir bakış açısı getirmek anlamında önem taşımaktadır.

4.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket üniversite öğrencileri içinde sadece işletme bölümü öğrencilerine uygulanmıştır. Araştırma kapsamında devlet üniversitelerinden Yıldız Teknik Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi'nde öğrenim gören ve kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiş olan öğrencilere anket uygulanmıştır. Bu sebeple elde edilen sonuçların araştırmaya katılmayı kabul eden öğrencilerle kısıtlı kalması araştırmanın genellenebilirlik özelliğini sınırlamıştır.

4.3. Araştırmanın Modeli ve Türü

Araştırma tanımlayıcı bir araştırmadır. Araştırma modeli kapsamında kültürel değerlerle kariyer çapaları arasında bir ilişkinin olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmadaki değişkenlerin belirlenebilmesi için kültürel değerlerle kariyer çapaları arasındaki ilişkiye yönelik bir literatür taraması yapılarak elde edilen bulgulara göre araştırmanın modeli oluşturulmuştur. Araştırmada demografik özelliklere göre farklı tutumlar izlenebileceği düşüncesiyle araştırmada kültürel değerler ve kariyer çapaları faktörlerinin demografik özellikler ile nasıl bir ilişki içinde olduğu da incelenmiştir.

4.4. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul'da bulunan üç devlet üniversitesinin 3. ve 4. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında Yıldız Teknik Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi'nde öğrenim gören işletme bölümü 3. ve 4. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında İstanbul Üniversitesinde 76 öğrenciye, Yıldız Teknik Üniversitesinde 71 öğrenciye ve Marmara Üniversitesinde 68 öğrenciye ulaşılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın örneklemini ise araştırmaya katılmayı kabul eden 235 öğrenci oluşturmaktadır. Ancak bazı anketler eksik cevaplandırıldığından ve kullanılmayacak durumda olduğundan 215 anket çalışmaya dahil edilmiştir.

4.5. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümde, öğrencilerin demografik özelliklerini tanımlamaya ilişkin dört adet soru yer almaktadır. İkinci bölümde, kariyer çapalarını ortaya koymaya yönelik 16 adet soru yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise kültürel boyutları ortaya koymaya yönelik 32 adet soru yer almaktadır. Anketin ikinci bölümündeki sorular Aktaş (2004) çalışmasından alınmıştır. Bu ölçekte toplam 27 kariyer tercihinine ilişkin maddeden 16'sı kullanılmıştır. Araştırma üniversite öğrencilerine yönelik olduğu için öncelikle bu çalışmada, kariyer memnuniyetine ilişkin üç madde kullanılmamıştır. Anketin üçüncü bölümündeki sorular ise Erbatu (2008) çalışmasından alınmıştır.



4.6. Veri Analiz Teknikleri

Anket formu aracılığı ile elde edilen veriler "SPSS" programında analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarının ne ölçüde güvenilir olduğunun belirlenmesi için veriler öncelikle güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Güvenlik analizi için Cronbach Alpha değerinden yararlanılmıştır. Bunun yanı sıra verilerin normal dağılımına uygunluğunu test etmek amacıyla Kolmogorov Smirnov testi yapılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağılmadığı ve parametrik olmayan testlerin kullanılmasının gerekli olduğu belirlenmiştir. Araştırmada üniversite öğrencilerinin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla frekans analizi, tanımlayıcı istatistik analizler; kültürel değerler ile kariyer çapaları arasındaki ilişkilerin test edilmesi amacıyla da "Sperman Korelasyon" analizi yapılmıştır. Kültürel değerler ve kariyer değerleri değişkenlerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin test edilmesi amacıyla da parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

4.7. Bulgu ve Yorumlar

4.7.1. Demografik Değişkenlerin Frekans Dağılımları

Çalışmaya katılan üniversite öğrencilerinin cinsiyet, yetiştiği coğrafi bölge, öğrenim gördükleri üniversite ve hangi sektörde çalışmayı tercih ettiklerine ilişkin bilgiler aşağıda belirtilmiştir.

Frekans analizi sonuçlarına göre Tablo 2 incelendiğinde ankete katılan 215 kişinin 90'nın kadın (%41,9), 125'inin ise erkek (%58,1) olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin coğrafi bölgelere göre frekans dağılımı incelendiğinde; üniversite öğrencilerinin yetiştikleri coğrafi bölge en fazla 129 kişi (%60) ile Marmara Bölgesi olarak görülmektedir. Marmara bölgesini sırasıyla 26 kişi (%12,1) Akdeniz Bölgesi ve 19 kişi (%8,8) sayısıyla ile Karadeniz Bölgesi, 17 kişi (%7,9) ile Ege Bölgesi, 9 kişi (%4,2) sayısıyla Doğu Anadolu Bölgesi, 9 kişi (%4,2) sayısıyla Güney Doğu Anadolu Bölgesi izlemektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerden 76 kişi (%35,3) İstanbul Üniversitesi, 71 kişi (%33,0) Yıldız Teknik Üniversitesi ve 68 kişi (%31,6) Marmara Üniversitesi işletme bölümünde öğrenim görmektedir. Uygulamanın yapıldığı üniversite öğrencilerinden 142 kişinin (%66) özel sektörde çalışmayı tercih etmekte olduğu görülmektedir. 41 kişinin (%19,1) ile kamu sektörünü tercih ettiği ve 32 kişinin (%14,9) ise girişimci olma tercihi bulunduğu görülmektedir. (Tablo 2).

Tablo 2: Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	90	41,9
	Erkek	125	58,1
Coğrafi Bölge	Akdeniz Bölgesi	26	12,1
	Marmara Bölgesi	129	60,0
	Ege Bölgesi	17	7,9
	İç Anadolu Bölgesi	9	4,2
	Doğu Anadolu Bölgesi	9	4,2
	Karadeniz Bölgesi	19	8,8
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	6	2,8
Üniversite	Yıldız Teknik Üniversitesi	71	33,0
	Marmara Üniversitesi	68	31,6
	İstanbul Üniversitesi	76	35,3
Sektör Tercihleri	Kamu Sektörü	41	19,1
	Özel Sektör	142	66,0
	Girişimci	32	14,9

4.7.2. Anket Sorularının Güvenilirlik Analizi

Anketin üniversite öğrencilerinin sahip olduğu kariyer boyutları için Cronbach's Alpha değeri 0,901 ve kültürel değerler değişkenleri için ise Cronbach's Alpha değeri 0,771 olarak hesaplanmıştır. Sosyal bilimler açısından, çalışmanın güvenilirlik değerlerinin yeterli düzeyde olduğu görülmektedir.

4.7.3. Verilerin Normal Dağılıma Uyuma Durumunun Test Edilmesi

Verilerin normal dağılımına bakıldığında, kariyer çapalarına ilişkin normallik testi sonuçlarına göre Kolmogorov-Smirnov testininin p değeri $0,000 < 0,05$ olduğu ve kariyer çapaları ölçeğinin normal



dağılmadığı görülmüştür. Kültürel değerlere ilişkin normallik testi sonuçlarına bakıldığında ise Kolmogorov-Smirnov testininin p değeri $0,200 > 0,05$ olduğundan kültürel değerler ölçeğinin normal dağıldığı görülmüştür. Bu sebeple her iki normallik testi sonuçlarına göre yapılan ilişki analizlerinde Spearman Korelasyon katsayısı kullanılmış, hipotezlerin sınanmasında ise parametrik olmayan istatistiksel analiz yöntemlerinden yararlanılmıştır.

4.7.4. Tanımlayıcı İstatistik Analizler

Kariyer değerleri ve kültürel değerler değişkenlerine ait tanımlayıcı istatistik analizler (aritmetik ortalama ve standart sapma) incelendiğinde; kariyer değerleri için aritmetik ortalama 3,83(std. sapma 0,65) ve kültürel değerler için aritmetik ortalama 3,45(std. sapma 0,36) olarak bulunmuştur. Değerler Tablo 3’de gösterilmektedir. Katılımcıların hem kariyer değerleri hem de kültürel değerlerle ilgili ifadelerle “katılıyorum” yönünde bir değerlendirme yaptıklarını göstermektedir.

Tablo 3: Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

	N	Ortalama	Std. Sapma
Kariyer Değerler	215	3,83	0,65
Kültürel Değerler	215	3,45	0,36

4.7.5. Kültürel Değerler ve Kariyer Çapaları Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bulgular

Analizlerde kullanılacak yöntem belirlendikten sonra, kariyer çapaları ve kültürel değerler arasındaki ilişkiyle ilgili olarak ana hipotez ve alt boyutlara ilişkin diğer hipotezler değerlendirilmiştir.

H1: Üniversite öğrencilerinin sahip olduğu kültürel değerler ile tercih ettikleri kariyer çapaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.(Ana Hipotez)

Spearman Korelasyon analizinin sonucuna göre, iki değişken arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. Analizin korelasyon değeri; $r=0,178$ ($p=0,009 < \alpha=0,01$) olarak hesaplanmıştır (Tablo 4).

H1a: Yüksek belirsizlik kültürel değeriyle girişimcilik kariyer boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Spearman Korelasyon analizinin sonucuna göre, iki değişken arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. Analizin korelasyon değeri $r=2,43$ ($p=0,000 < \alpha=0,01$) olarak hesaplanmıştır (Tablo 4).

H1b: Yüksek belirsizlik kültürel değeriyle bağımsızlık kariyer boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Spearman korelasyon analizinin sonucuna göre, iki değişken arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. Analizin korelasyon değeri; $r=0,179$ ($p=0,009 < \alpha=0,01$) olarak hesaplanmıştır (Tablo 4).

H1c: Yüksek belirsizlik kültürel değeriyle rekabetçilik kariyer boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Spearman Korelasyon analizinin sonucuna göre, iki değişken arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. $r=0,166$ ($p=0,015 < \alpha=0,05$) olarak hesaplanmıştır (Tablo 4).

H1d: Yüksek belirsizlik kültürel değeriyle özel yaşam kariyer boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Spearman Korelasyon analizinin sonucuna göre, iki değişken arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. $r=0,208$ ($p=0,002 < \alpha=0,01$) olarak hesaplanmıştır (Tablo 4).

H1e: Düşük belirsizlik kültürel değeriyle güvenlik kariyer boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Spearman Korelasyon analizinin sonucuna göre, iki değişken arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. $r=0,273$ ($p=0,000 < \alpha=0,01$) olarak hesaplanmıştır (Tablo 4).

H1f: Düşük belirsizlik kültürel değeriyle saygınlık kariyer boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Spearman Korelasyon analizinin sonucuna göre, iki değişken arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. $r=0,152$ ($p=0,026 < \alpha=0,05$) olarak hesaplanmıştır (Tablo 4).

H1g: Dişil kültürel değeriyle özel yaşam kariyer boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Spearman Korelasyon analizinin sonucuna göre, iki değişken arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. $r=0,161$ ($p=0,018 < \alpha=0,05$) olarak hesaplanmıştır (Tablo 4).

H1h: Dişil kültürel değeriyle girişimci kariyer boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Spearman Korelasyon analizinin sonucuna göre, iki değişken arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. $r=0,161$ ($p=0,018 < \alpha=0,05$) olarak hesaplanmıştır (Tablo 4).

H1i: Eril kültürel değeriyle bağımsızlık kariyer boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Spearman Korelasyon analizinin sonucuna göre, iki değişken arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. $r=0,164$ ($p=0,016 < \alpha=0,05$) olarak hesaplanmıştır (Tablo 4).

H1i: Yüksek Güç kültürel değeriyle güvenlik kariyer boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Spearman Korelasyon analizinin sonucuna göre, iki değişken arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. $r=0,175$ ($p=0,010 < \alpha=0,05$) olarak hesaplanmıştır (Tablo 4).



Tablo 4: Spearman's Rho Korelasyon Testi Analiz Sonuçları

	Dişil	Eril	Bireycilik	Toplumculuk	Düşük Güç	Yüksek Güç	Düşük Belirsizlik	Yüksek Belirsizlik	Girişimcilik	Bağımsızlık	Yönetim-sel	Teknik Fonksiyonel	Güvenlik	Özel Yaşam	Rekabetçilik	Saygınlık
Dişil	1,000															
Eril	-,050	1,000														
	,469															
	215	215														
Bireycilik	-,022	,458**	1,000													
	,743	,000														
	215	215	215													
Toplumculuk	,242**	,035	,126	1,000												
	,000	,613	,065													
	215	215	215	215												
Düşük Güç	,252**	,055	,139*	,149*	1,000											
	,000	,425	,042	,029												
	215	215	215	215	215											
Yüksek Güç	,046	,138*	,161*	,274**	-,056	1,000										
	,503	,043	,018	,000	,413											
	215	215	215	215	215	215										
Düşük Belirsizlik	,140*	,149*	,106	,322**	,027	,361**	1,000									
	,040	,029	,120	,000	,692	,000										
	215	215	215	215	215	215	215									
Yüksek Belirsizlik	,278**	,252**	,086	,183**	,234**	,006	,308**	1,000								
	,000	,000	,210	,007	,001	,927	,000									
	215	215	215	215	215	215	215	215								
Girişimcilik	,134*	,071	-,022	,054	,022	-,112	-,012	,243**	1,000							
	,050	,298	,751	,433	,753	,103	,856	,000								
	215	215	215	215	215	215	215	215	215							
Bağımsızlık	,087	,164*	,014	-,012	,019	-,066	-,022	,179**	,547**	1,000						
	,205	,016	,834	,856	,779	,335	,748	,009	,000							
	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215						
Yönetimsel	,168*	,149*	,012	,117	-,076	-,059	,137*	,152*	,493**	,440**	1,000					
	,014	,029	,864	,087	,268	,391	,045	,026	,000	,000						
	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215					
Teknik Fonksiyonel	,095	,033	-,060	,082	,013	,015	,085	,115	,375**	,430**	,323**	1,000				
	,167	,626	,383	,230	,849	,829	,213	,093	,000	,000	,000					
	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215				



Güvenlik	,022	-,043	-,050	,130	-,013	,175*	,273**	-,062	,080	,021	,191**	,208**	1,000			
	,750	,535	,463	,057	,845	,010	,000	,365	,242	,760	,005	,002				
	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215
Özel Yaşam	,161*	-,038	-,201**	,076	,052	-,155*	,037	,208**	,543**	,400**	,407**	,395**	,257**	1,000		
	,018	,576	,003	,270	,452	,023	,592	,002	,000	,000	,000	,000	,000			
	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215
Rekabetçilik	,163*	,186**	,116	,113	,003	,068	,091	,166*	,511**	,373**	,477**	,418**	,261**	,357**	1,000	
	,016	,006	,091	,098	,965	,323	,184	,015	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215
Saygınlık	,069	-,049	-,079	,102	-,044	,020	,152*	,090	,361**	,335**	,317**	,356**	,425**	,431**	,406**	1,000
	,315	,473	,248	,137	,526	,775	,026	,188	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215	215

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed) **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Çapalarının ve Kültürel Değerlerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Kültürel değerler ve kariyer çapalarına ilişkin ölçeklerin normallik testi sonuçlarına bakıldığında kariyer çapalarına ilişkin ölçeğin normal dağılıma uygunluğu sağlamadığı için parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Tablo 4.4: Üniversite Öğrencilerinin Güvenlik- İstikrar Kariyer Çapasının Çalışmayı Tercih Ettikleri Sektöre Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin İncelenmesi

		Güvenlik-İstikrar Kariyer Çapası	
Chi-square			22,001
df			2
Asymp. Sig.			,000
Sektör		N	Mean Rank
Güvenlik	Kamu Sektörü	41	135,57
	Özel Sektör	142	109,06
	Girişimci	32	67,98
	Total	215	

Tablo incelendiğinde $p=0,000 < 0,05$ olduğu görülmektedir. Buna göre güvenlik- istikrar kariyer çapasına sahip öğrencilerin çalışmayı düşündükleri sektöre ilişkin tercihlerinin farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 4.5: Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Kariyer Çapasının Çalışmayı Tercih Ettikleri Sektöre Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin İncelenmesi

		Girişimcilik Kariyer Çapası	
Chi-square			7,691
df			2
Asymp. Sig.			,021
Sektör		N	Mean Rank
Girişimci	Kamu Sektörü	41	100,68
	Özel Sektör	142	104,12
	Girişimci	32	134,61
	Total	215	

Tablo incelendiğinde $p=0,021 < 0,05$ olduğu görülmektedir. Buna göre girişimcilik kariyer çapasına sahip öğrencilerin çalışmayı düşündükleri sektöre ilişkin tercihlerinin farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 4.6: Üniversite Öğrencilerinin Bağımsızlık Kariyer Çapasının Çalışmayı Tercih Ettikleri Sektöre Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin İncelenmesi

		Bağımsızlık Kariyer Çapası	
Chi-square			19,613
df			2
Asymp. Sig.			,000
Sektör		N	Mean Rank
Bağımsızlık	Kamu Sektörü	41	95,27
	Özel Sektör	142	101,94
	Girişimci	32	151,20
	Total	215	

Tablo incelendiğinde $p=0,000 < 0,05$ olduğu görülmektedir. Buna göre bağımsızlık kariyer çapasına sahip öğrencilerin çalışmayı düşündükleri sektöre ilişkin tercihleri farklılık göstermektedir.



Tablo 4.7: Üniversite Öğrencilerinin Düşük Belirsizlik Kültürel Değerinin Çalışmayı Tercih Ettikleri Sektöre Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin İncelenmesi

		Düşük Belirsizlik Kültürel Değeri	
Chi-square			11,930
df			2
Asymp. Sig.			,003
Sektör		N	Mean Rank
Düşük Belirsizlik	Kamu Sektörü	41	135,39
	Özel Sektör	142	104,65
	Girişimci	32	87,78
	Total	215	

Tablo incelendiğinde $p=0,003 < 0,05$ olduğu görülmektedir. Buna göre düşük belirsizlik kültürel değerine sahip olan öğrencilerin çalışmayı düşündükleri sektöre ilişkin tercihlerinin farklılık gösterdiği görülmektedir.

Tablo 4.8: Üniversite Öğrencilerinin Özel Yaşam Kariyer Çapısının Cinsiyetlerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin İncelenmesi

		Özel Yaşam Kariyer Çapısı		
Mann-Whitney U				4555,500
Wilcoxon W				12430,500
Z				-2,477
Asymp. Sig. (2-tailed)				,013
Cinsiyet		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Özel Yaşam	Kadın	90	119,88	10789,50
	Erkek	125	99,44	12430,50
	Total	215		

Tablo incelendiğinde $p=0,013 < 0,05$ olduğu görülmektedir. Buna göre kadın öğrencilerin ortalama sırasının 119,88 olduğu ve erkek öğrencilerin ortalama sırasının ise 99,44 olduğu görülmektedir.

Tablo 4.9: Üniversite Öğrencilerinin Saygınlık Kariyer Çapısının Cinsiyetlerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin İncelenmesi

		Saygınlık Kariyer Çapısı		
Mann-Whitney U				4322,000
Wilcoxon W				12197,000
Z				-2,956
Asymp. Sig. (2-tailed)				,003
Cinsiyet		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Saygınlık	Kadın	90	122,48	11023,00
	Erkek	125	97,58	12197,00
	Total	215		

Tablo incelendiğinde $p=0,003 < 0,05$ olduğu görülmektedir. Buna göre kadın öğrencilerin ortalama sırasının 122,48 olduğu ve erkek öğrencilerin ortalama sırasının ise 97,58 olduğu görülmektedir.



Tablo 4.10: Üniversite Öğrencilerinin Yüksek Güç Kültürel Değerinin Cinsiyetlere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğinin İncelenmesi

		Yüksek Güç Kültürel Değeri		
Mann-Whitney U		4433,500		
Wilcoxon W		8528,500		
Z		-2,657		
Asymp. Sig. (2-tailed)		,008		
Cinsiyet	N	Mean Rank	Sum of Ranks	
Yüksek Güç	Kadın	90	94,76	8528,50
	Erkek	125	117,53	14691,50
	Total	215		

Tablo incelendiğinde $p=0,008 < 0,05$ olduğu görülmektedir. Buna göre kadın öğrencilerin ortalama sırasının 94,76 olduğu ve erkek öğrencilerin ortalama sırasının ise 117,53 olduğu görülmektedir.

Kültürel Değerlere İlişkin Değişkenlerin Grup İstatistiklerinin İncelenmesi

Tablo 4.11: Bireycilik ve Toplumculuk Kültürel Değerlerinin Grup İstatistik Verileri

	Cinsiyet	N	Ortalama
Bireycilik Kültürel Değeri	Kadın	90	2,4667
	Erkek	125	2,7280
Toplumculuk Kültürel Değeri	Kadın	90	3,1444
	Erkek	125	3,3900

Tablo incelendiğinde üniversite öğrencilerinin toplumculuk kültürel değer ortalamasının bireycilik kültürel değer ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan araştırma sonucu Hofstede'nin Türkiye'ye yönelik bulgularıyla benzer özellik taşımaktadır. Araştırmada üniversite öğrencilerinin toplumculuk kültürel değer ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.12: Dişil ve Eril Kültürel Değerlerinin Grup İstatistik Verileri

	Cinsiyet	N	Ortalama
Dişil Kültürel Değeri	Kadın	90	4,1472
	Erkek	125	4,0660
Eril Kültürel Değeri	Kadın	90	3,4056
	Erkek	125	3,6560

Tablo 4.12 incelendiğinde üniversite öğrencilerinin dişil kültürel değer ortalamasının eril kültürel değer ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir. Hofstede'nin Türkiye'ye yönelik bulgularıyla benzer özellik taşıdığı görülmektedir. Hofstede çalışmasında Türkiye 45 puanla, dişilik tarafında yer alır.

Tablo 4.13: Belirsizlikten Kaçınma Kültürel Değerlerinin Grup İstatistik Verileri

	Cinsiyet	N	Ortalama
Düşük Belirsizlik Kültürel Değeri	Kadın	90	3,4194
	Erkek	125	3,6820
Yüksek Belirsizlik Kültürel Değeri	Kadın	90	3,8472
	Erkek	125	3,9800



Tablo 4.13 incelendiğinde üniversite öğrencilerinin yüksek belirsizlik kültürel değer ortalamasının düşük belirsizlik kültürel değer ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir. Elde edilen verilerin Hofstede'nin Türkiye'ye ilişkin bulgularıyla benzer özellik taşımadığı görülmektedir. Hofstede'nin Türkiye'ye ilişkin bulgularıyla benzer özellik taşımasının sebebinin araştırmanın üniversite öğrencileri üzerinde yapılmış olması olarak görülebilir. Eğitim seviyesi arttıkça bireylerin yüksek belirsizlik kültürel değerini benimsedikleri söylenebilir.

Tablo 4.14: Güç Mesafesi Kültürel Değerlerinin Grup İstatistik Verileri

	Cinsiyet	N	Ortalama
Düşük Güç Kültürel Değeri	Kadın	90	3,7194
	Erkek	125	3,6980
Yüksek Güç Kültürel Değeri	Kadın	90	2,7000
	Erkek	125	3,0480

Tablo 4.14 incelendiğinde üniversite öğrencilerinin düşük güç kültürel değer ortalamasının yüksek güç kültürel değer ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir. Elde edilen verilerin Hofstede'nin Türkiye'ye ilişkin bulgularıyla benzer özellik taşımadığı görülmektedir. Hofstede'nin Türkiye'ye ilişkin bulgularıyla benzer özellik taşımasının sebebinin araştırmanın üniversite öğrencileri üzerinde yapılmış olması olarak görülebilir.

5. SONUÇ

Bireyler için kariyer tercihi önemli bir karar olmakla beraber bireyler bu seçimi yaparken bazı unsurların etkisi altında kalabilmekte ve kariyer seçiminde bulunana kadar kültürel değer kümelerinden hangisine ait olduklarını bilemeyebilmektedirler. Bu açıdan bu araştırma, bireylerin sahip olduğu kültürel değerlerle, kariyer tercihleri arasında ilişki olup olmadığını belirleme ve kariyer seçimi aşamasında olan, eğitiminin son aşamasına gelmiş öğrencilerin kariyer tercihleri konusunda, bir bakış açısı getirmek anlamında önem taşımaktadır.

Bu çalışma üniversite öğrencilerinin sahip oldukları kültürel değerler ile kariyer çapaları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Yapılan literatür taraması ve araştırma sonuçlarına göre kültürel değerler ile üniversite öğrencilerinin tercih ettikleri kariyer çapaları arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmektedir.

Üniversite öğrencilerine uygulanan anket ve yapılan analiz sonuçlarına göre yüksek belirsizlik kültürel boyutuyla girişimcilik, bağımsızlık, rekabet ve özel yaşam kariyer çapaları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yüksek belirsizlik kültürel boyutuna sahip olan yani belirsizlikten kaçınma derecesi düşük olan bireyler girişimci özellikler sergilerler ve bu bireylerin risk alma eğilimleri daha yüksektir. Bu doğrultuda yüksek belirsizlik kültürel boyutuyla girişimci kariyer çapası arasında anlamlı bir ilişki çıkması beklenen bir sonuçtur.

Rekabet kariyer değerine sahip olan bireylerin de işlerinde aradıkları özelliklerin başında yenilik ve zorluk bulunmaktadır. Araştırmada yüksek belirsizlik kültürel boyutuyla rekabetçilik kariyer boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bağımsızlık kariyer değerine sahip olan bireyler ise kendi işlerinin patronu olmayı tercih eden ve özgürlüğüne önem veren kişilerdir. Yüksek belirsizlik kültürel değeriyle bağımsızlık kariyer çapası arasında da anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada yüksek belirsizlik kültürel değeriyle özel yaşam kariyer çapası arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Elde edilen veriler doğrultusunda özel yaşam ve iş aile hayatı arasında denge kurmak isteyen bireylerin bağımsız çalışmayı tercih ettikleri söylenebilir. Araştırmada düşük belirsizlik kültürel değeriyle saygınlık ve güvenlik kariyer çapaları arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Belirsizlikten kaçınma arttıkça güvenin öneminin de artması ve bağımsız çalışmanın öneminin azalması da beklenen bir sonuçtur. Buna göre güvenlik kariyer çapası ile düşük belirsizlik kültürel değeri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.



Saygınlık kariyer çapasına sahip bireyler yeteneklerine uygun olan işlerden ziyade onların değerlerine uygun olan işleri tercih eden bireylerdir. Çalışmamızda düşük belirsizlik kültürel değeriyle saygınlık kariyer çapası arasında da anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonucuna göre dışil kültürel değeriyle özel yaşam ve girişimci kariyer çapası arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dışil kültürel değere sahip olan bireyler yaşam kalitesi, sıcak ilişkiler gibi değerlere sahip olan bireyler olduğu düşünüldüğünde bu bireylerin çalıştıkları işletmede aile değerlerini de destekleyen örgütlere ilgilenmeleri ve bu doğrultuda özel yaşam kariyer çapasına sahip olmaları beklenen bir sonuçtur. Yapılan analizler doğrultusunda dışil kültürel değeriyle girişimci kariyer çapası arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu doğrultuda dışil kültürel değeriyle sahip olan bireylerin yaratıcılıklarını kullanabilecekleri işlerde çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir.

Elde edilen veriler doğrultusunda eril kültürel değeriyle bağımsızlık kariyer çapası arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Başarı, rekabet, meydan okuma, gibi erkeğe ait olduğu düşünülen değerlere sahip olan bireylerin kendi yöntemi ve zamanlamasına öncelik vererek bağımsız çalışacağı bir işi tercih ettiği görülmektedir.

Analiz sonuçlarında yüksek güç kültürel değeriyle güvenlik kariyer çapası arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Düşük güç mesafesine sahip olan kültürlerde kişiler birbirlerine karşı daha saygılı ve dikkatli davranmaya özen gösterirler. Çünkü bugün astı olan kişi yarım üstü olabilir. Bu anlamda bu kültürü benimseyen işletmelerdeki deki yapılanma ve kariyer planlamasının esnek bir yapıya sahip olduğunu söyleyebiliriz. Güvenlik kariyer çapasına sahip olan bireylerin açık görev tanımlarına ve prosedürlere önem veren bireyler olduğu düşünüldüğünde çıkan analiz sonuçları beklenen bir sonuçtur.

Üniversite öğrencilerinin kariyer çapalarının çalışmayı düşündükleri sektöre göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde, girişimcilik kariyer çapasına sahip öğrencilerin çalışmayı düşündükleri sektöre ilişkin tercihlerinin farklılık gösterdiği görülmektedir. Girişimcilik kariyer çapasına sahip öğrencilerin de girişimci olarak çalışmayı daha fazla tercih ettikleri görülmektedir. Yine bağımsızlık kariyer çapasına sahip olan öğrencilerin de girişimci olarak çalışmayı daha çok tercih ettikleri görülmektedir. Çünkü bağımsızlık çapasına sahip olan bireyler işleri kendi yöntemi ve zamanlamasına öncelik vererek, diğer kişilerden mümkün olduğunca çok bağımsız olarak yapmaya çalışan bireylerdir. Bu değere sahip öğrencilerin de girişimci olarak çalışmayı daha fazla tercih ettikleri görülmektedir.

Araştırmada öğrencilerin sahip oldukları kültürel değerleri ile tercih ettikleri sektörlerin farklılık gösterip göstermediğine bakıldığında, düşük belirsizlik kültürel değeriyle sahip öğrencilerin öncelikle kamu sektöründe çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir. Belirsizlikten kaçınma arttıkça iş güvenliğinin öneminin de artacağı ve kişilerin sabit gelirli fakat iş güvencesi olan bir işte çalışmayı tercih edecekleri düşünülürse düşük belirsizlik kültürel değeriyle sahip bir kişinin öncelikle kamu sektöründe çalışmayı tercih etmesi beklenen bir sonuçtur.

Yapılan analiz sonuçlarına göre kadın öğrencilerin özel yaşam kariyer çapasına ve saygınlık kariyer çapasına erkek öğrencilere göre daha çok sahip oldukları görülmektedir. Kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre kişisel ihtiyaçları, aile ihtiyaçları ve kariyer gereksinimleri arasında bir uzlaşma bulmaya çalıştıkları söylenebilir. Kadın öğrenciler toplumun saygı duyduğu, tanınmış bir kurumda çalışmayı erkek öğrencilerden daha çok tercih etmektedirler.

Çalışmada yüksek güç kültürel değerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Bulgulara göre erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre otoriteye daha bağlı oldukları söylenebilir.

Çalışmada kültürel değerlere ilişkin grup istatistik verileri incelendiğinde üniversite öğrencilerinin toplumculuk kültürel değer ortalaması bireycilik kültürel değer ortalamasından yüksek olduğu ve dışil kültürel değer ortalamasının eril kültürel değer ortalamasından yüksek olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen verilerin Hofstede'nin Türkiye'ye ilişkin bulgularıyla benzer özellik taşıdığı görülmektedir. Araştırmada üniversite öğrencilerinin yüksek belirsizlik kültürel değer ortalaması düşük belirsizlik kültürel değer ortalamasından yüksek olduğu ve düşük güç kültürel değer ortalaması yüksek güç kültürel değer ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir.

Elde edilen verilerin Hofstede'nin Türkiye'ye ilişkin bulgularıyla benzer özellik taşımadığı görülmektedir. Hofstede'nin Türkiye'ye ilişkin bulgularıyla benzer özellik taşımasının sebebinin araştırmamızın üniversite öğrencileri üzerinde yapılmış olması olarak görülebilir. Eğitim seviyesi arttıkça bireylerin yüksek belirsizlik kültürel değerini ve düşük güç kültürel değerini benimsedikleri söylenebilir.

Bundan sonraki çalışmalarda üniversite öğrencilerinin daha iyi temsil edebilmesi açısından birden çok üniversite seçilerek örneklem sayısı yüksek tutulabilir. Kariyer seçimi aşamasında olan, eğitiminin son



aşamasına gelmiş öğrencilerin kariyer tercihleri konusunda, bir bakış açısı getirmesi düşüncesi, bu tezin ana katkısını oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Orhan (2009). Schein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, C. 14, S. 2, s. 277-292.
- Aktaş, Hakkı (2004). *The Importance of Career Anchor Notion for an Effective Career Planning and an Example Application at the Turkish Air Force*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başrol, Oğuz, Erkan Bilge, Şerife Kuzgun (2012). Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, C. 2, S.2, s. 57-68.
- Bayraktaroglu, Serkan (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Bhatt, Alka Singh (2011). A Career Anchor Perspective of Employees in a Large Company. *International Conference on Advancements in Information Technology With workshop of ICBMG*, C. 20, s. 265-270.
- Birsel, Melek, Güler İslamoğlu, Deniz Börü (2008). Hofstede'nin Eril Dişil Boyutunun Kadınlar ve Erkekler Açısından Değerlendirilmesi. *Öneri Dergisi*, C. 8, S. 30, s.57-63.
- Bozkurt, Serdar, Şule Çerik (2010). Çalışanların Örgütsel Sosyalleşme Ve Kariyer Çapalarına Yönelik Algılamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, S. 35, s. 77-97.
- Carell Michael R, Norbert F. Elbert, Robert D. Hatfield (2000). *Human Resource Management:Strategies For Managing A Diverse And Global Workforce*, 6.bs, Fort Worth: Dryden Press.
- Cedin, Jean-luc, Marie Le Pagneux. (2010). Career Anchors:A Comparison Between Organization-Assigned And Self-Initiated Expatriates. *Thunderbird International Business Review*, C. 52, S.4, s. 287-299.
- Danziger, Nira, Rony Valency (2006). Career Anchors: Distribution and Impact on Job Satisfaction, The Israeli Case. *Career Development International*, C.11, S.4, s. 294-303.
- Danziger, Nira, Dalia Rachman Moore, Rony Valency (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, C. 13, S. 1, s.7-19.
- Danziger, Nira, Dalia Rachman Moore, Rony Valency (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, C.13, S.1, s.7-19.
- Decenzo, David A., Stephan P. Robbins, Susan L. Verhullst (2010). *Human Resource Management*. 10. bs, New York: John Wiley&Sons.
- Dikili, Ali (2012). Yeni Kariyer Yaklaşımına İlişkin Değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 17. S. 2, s. 473-484.
- Doğan, Binali (2012). *Örgüt Kültürü*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eğinli, Aysen Temel, Sinem Yeygel Çakır (2011). Toplum Kültürünün Kurum Kültürüne Yansımaları. *Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi*, C. 3. S. 2, s.37-50.
- Erasmus, Barney, Ben Swanepoel vd. (2005). *South African Human Resource Management For The Public Sector*. Kenwyn: Juta.
- Erdogmuş, Nihat (2003). *Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erkmen, Turan (2010). *Örgüt Kültürü*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erkmen, Turhan, Serdar Bozkurt (2011).Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, C. 31. S. 2, s.197-228.
- Fang, Tony (2003). A Critique of Hofstede's Fifth National Culture Dimension. *Intenational Journal Of Cross Cultural Management*, C. 3. S. 3, s.347-368.
- Feldman, Daniel C. Mark C. Bolino (1996). Careers Within Careers: Reconceptualizing The Nature of Career Anchors and Their Consequence. *Human Resource Management Review*, C.6, S.2, s.89-112.
- Hofstede, Geert, Bram Neuijen (1990). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly*, C. 35, S. 2, s. 286-316.
- Hofstede, Geert (2001). *Culture's Consequences; Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*. 2. bs, Sage Publications.
- [http://www.tojdac.org/tojdac/VOLUME3-ISSUE1_files/tojdac_v03i101\[16.03.2015\]](http://www.tojdac.org/tojdac/VOLUME3-ISSUE1_files/tojdac_v03i101[16.03.2015])
- Ivancevich, J. M (2010). *Human Resource Management*. Boston: McGraw Hill.
- Kanbur, Aysun, Güneş Han Salihoğlu (2014). Çalışanların Sınırsız ve Değişken Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğinin Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 3, S. 2, s. 28-58.
- Kast, Fremont E, James E. Rosenzweig (1995). *Organization And Management*. New York: McGraw-Hill.
- Khashman, Nouf, Andrew Large (2011). Measuring Cultural Markers in Arabic Government Websites Using Hofstede's Cultural Dimensions. *First International Conference DUXU*, 9-14 July 2011. USA, s. 432-439.
- Kniventon, Bromley H. (2004). Managerial Career Anchors In A Changing Business Environment. *Journal of European Industrial Training*, C. 28. S. 7, s. 564-573.
- Kocacık, Faruk. *Toplum Bilim Ders Notları*. Sivas: Özemek Matbaası.
- Migliore, Laura Ann (2011). Relation Between Big Five Personality Traits And Hofstede's Cultural Dimensions. *Cross Cultural Management: An International Journal*, C. 18, S. 1, s. 38-54.
- Noe, Raymond A, John R.Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright (1996). *Human Resource Managment*. Boston: Mc Graw Hill.
- Oğuz, Esin Sultan (2011). Toplum Bilimlerinde Kültür Kavramı. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, C. 28, S. 2, s.123-139.
- Pande, Sharon, Vidya Naik (2012). Career Anchors: A Study with Indian Professionals. *Drishtikon Management Journal*, C. 3, S. 1, s. 220-254.
- Quesenberry, Jeria L. (2007). *Career Values and Motivations A Study of Women in The Information Technology Workforce*. Doctoral Thesis, Pennsylvania: The Pennsylvania State University The Graduate School, College Of Information Science And Technology.
- Sakal, Önder, Sebahattin Yıldız (2014). Bireycilik ve Toplulukçuluk Değerleri, Kariyer Çapaları ve Kariyer Tatmini İlişkisi. 2. *Örgütsel Davranış Kongresi*, 7-14 Kasım 2014, Kayseri: Melikşah Üniversitesi, s. 707-717.
- Semen, Oya Aytemiz (2004). Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik/Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri Ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 23, S.1, s.79-114.



- Soares, Ana Maria, Minoos Farhangmehr, Aviv Shoham (2007). Hofstede's Dimensions of Culture in International Marketing Studies. *Journal of Business Research*, C. 60, S. 3, s. 277-284.
- Sullivan, Sherry E (1999). The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, C. 25, S. 3, s.457-484.
- Suutari Vesa, Milla Taka (2004). Career Anchors of Managers With Global Careers. *The Journal of Management Development*, C.23, S.9, s. 833-847.
- Türkay, Oğuz, Burak Eryılmaz (2010). Kariyer Değerleri Ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 24, s.179-199.
- Unutkan, Göksel Ataman.(1995). *İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü*. İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Uyargil, Cavide, Zeki Akdal, İsmail Durak Ataay, Ahmet Cevat Acar, A. Oya Özçelik, Gönen Dündar, Ömer Sadullah, Lale Tüzüner (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Uzunçarşılı, Ülkü, Meral Toprak, Oğuz Ersun (2000). *Şirket Kültürü ve İş Prensipleri*. İstanbul: İTO Yayınları.
- Ügeöz, Perihan (2003). *Kültürlerarası İletişim*. İstanbul: Üstün Eserler Neşriyatevi.
- YEŞİL, Salih. Kültürel Farklılıkların Yönetimi ve Alternatif Bir Strateji Kültürel Zeka. *KMU İİBF Dergisi*, C.11 S. 16, s. 101-131.