



KIRGIZIŞTANDA ÜNİVERSİTE ADAYLARININ KARIYER GÜDÜLERİ MOTİVASYON VE DEĞERLERİ İLİŞKİSİ: BİR ARAŞTIRMA

Mine HALİS

Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi SBE. Bişkek Kırgızistan, minehalis@gmail.com

ÖZET: Meslek seçimi birçok değişkenin birlikte işlediği karmaşık bir karar verme sürecidir. Bu karar verme süreci psikolojik, sosyolojik arka plana sahip duygusal ve bilişsel verilerle çalışır. Bu nedenle bireylerin iş öncesi kariyer tercihlerini belirleyen değişkenlerin belirlenmesi önemlidir. Ayrıca iş öncesi bireysel kariyer planlama döneminde bireylerin bu tercihleri nasıl yapacaklarının arka planında var olan değişkenleri ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların azlığı da bu çalışmanın yapılmasında bir faktördür. Bu çerçevede, çalışmanın amacı, bireylerin tercihlerini etkileyen çok değişken arasından, meslek seçiminde bireyleri yönlendiren kariyer güdülleri (meslek tercih nedeni) ile motivasyonel değerleri arasındaki ilişkilerin araştırılmasıdır. Araştırma problemi iki değişkeni içermektedir. Birinci değişken, üniversite tercih aşamasına gelmiş öğrencilerin kariyer tercihlerini hangi güdülerle belirleyeceklerini ifade eden “kariyer güdülleri”, ikinci değişken ise bireylerin yaşamında belirleyici etkisi olan motivasyonel yaşam değerleridir. Bu çerçevede araştırmanın evrenini Kırgızistan’da lise sonrası üniversite sınavına başvuran adaylardan oluşmaktadır. Örneklem olarak 2011-2012 öğretim yılı için Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesine başvuran 2507 adaydan anket yoluyla veriler toplanmıştır. Veri toplama aracının geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve toplanan veriler istatistiksel yöntemlerle analize tabi tutularak sonuçlar araştırma problemi çerçevesinde yorumlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda iki değişken grubu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Kariyer, Motivasyon, Değer, Kariyer güdülleri, Motivasyonel değerleri, Kariyer tercihleri.*

203

ABSTRACT: Choosing a career with a number of variables is a complex decision-making process of committing. This decision making process, the psychological, sociological, emotional and cognitive data with runs in the background. For this reason, the variables that determine the preferences of individuals before the job selection is important to determine your career. In addition, individual career planning period before the job selection how these preferences will do individuals have the background of the scarcity of studies examining the relationship between the variables and these variables is a factor in making this work. In this context, the aim of this study, among many variables that affect individuals' preferences, motivations in choosing a career directing individuals (the cause of career choice) to investigate the relationships between the motivational values. The first variable, prefer to come to the stage of university students who express career preferences will decide what career motives. The second variable is the decisive influence on the lives of individuals living motivational values. In this context, the study population consists of the candidates admitted to the university entrance examination in Kyrgyzstan after high school. The study sample for the 2011-2012 academic year, 2507 candidates admitted to the University is composed of Turkey Manas in Kyrgyzstan. First, validity and reliability of the data was collected through a questionnaire. Then the collected data were statistically analyzed and the results are interpreted within the framework of the research problem. According to this analysis, a statistically significant relationship is found between career motives and motivational values.

Keywords: *Career, Motivation, Value, Career motives, motivational values, career choices,*

GİRİŞ

Bireyin yaşamındaki önemli görevlerinden biri mesleğini seçmesidir. Bir kimsenin herhangi bir konuda doğru bir seçme işlemi yapabilmesi, ya da başka bir deyişle, sağlıklı karar verebilmesi için, her şeyden önce, neler istediğini ve bunları elde edebilmek için ne gibi olanaklara sahip olduğunu bilmesi gerekir. Meslek seçimi kararının sağlıklı bir biçimde oluşturulmasını güçleştiren bazı etmenler vardır. Bunların bir bölümünü gençlerin çalışma dünyası ve insan nitelikleri hakkında edinmiş oldukları bir takım inançlar ve genellemeler oluşturmaktadır.

Meslek seçimi yaparken hesapta olmayan faktörlerin de belirleyici olduğu açıktır. Başarısızlık, aile baskısı, maddi zorluklar gibi dışsal nedenlerin meslek seçiminde önemli bir yeri vardır. Bazen de kararların çok zor verildiği, yeteneklerin tam olarak ifade edilemediği ve ilgilerin çok sık değiştiği kariyer planlama dönemi olan son ergenlik döneminde meslek seçiminin çok önemli olduğu da açıkça ortadadır. Bu yaşlardaki gençlerin çoğunluğunun meslekler



hakkında tam olarak bilgi donanımına sahip olmadıklarından ya da sahip olduğu özellikleri o evrede tam olarak kavrayamadığından meslek seçimi sırasında bocalayabilirler. Ancak tüm bunlara rağmen gençlerin bir meslekten beklentilerini belirleyen belli başlı sosyal değişkenlerden bahsedilebilir. Bu değişkenler daha çok toplumsal süreç içerisinde kültürlenmeye de bağlı olarak değerler ile açıklanabilir.

Meslek tercihinin ve kariyer seçimi etkileyen faktörler, ilgili literatürde de geniş bir araştırma alanına sahiptir. Sarıışık, Akova ve Kaya (2007) çalışmalarında Taylor ve Betz'e (1983) atıfta bulunarak meslek kararı verme davranışlarında bireydeki güven eksikliğinin, mesleki kimlik duygusu yetersizliğinin ve meslek tercihinde karşılaşılan dışsal engeller gibi geçmiş olayların etkili olduğunu; Kuzgun da (2003) bu doğrultuda belli bir meslek tercihinin mesleki hedefe erişimde bireyin kendine güvenmesine bağlı olduğunu ifade etmektedir.

Bireyin yaşadığı alt sosyal kimlik ya da yapı bağlamında; kendini algılayışı, benlik algısı, beklentileri, yaşamı algılayış tarzı, sosyal çevresi, gelişim basamaklarında doyurulmamış ihtiyaçları, sahip olduğu değerler kişi için nasıl bir yaşam tarzı oluşturmakta ise, kişi bu oluşturacağı yaşam tarzına da uygun bir meslek edinmeyi seçecek ya da meslek seçiminde bu sosyal etkilerin tesirinde kalacaktır. Öncelikle birey, seçmeyi düşündüğü meslek ile yaşam tarzı arasında bir uyum olmasına dikkat etmektedir. Çünkü yaşam tarzına uymayan bir meslek seçimi başarısız bir gelecek anlamına gelmektedir.

Toplumda mesleklere bakıştaki değişim gibi farklı mesleklere duyulan ihtiyaç düzeyleri de değişmektedir. Dolayısıyla meslekleri değerlendirmede, önemsemeye ve seçmeye bireysel algılar da değişmektedir. Yaş ve psikolojik olgunluk düzeyleri de meslek seçimlerinde ve meslekleri algılayışta önemli bir kriterdir. Schmidt (2002) yaptığı çalışmada öğrencilerin meslek tercihinin; kişisel, demografik, psikolojik ve sosyal olmak üzere dört önemli etkenle bağlantılı olduğunu vurgulamaktadır. Ancak zamanla deneyimi ve bilgisi arttıkça meslek tercihi konusunda fikir değişikliklerinin olduğu görülmektedir. Kwan (2005) tarafından yapılan bir çalışmada iş deneyiminin öğrencilerin ilgili meslek tercihi hakkındaki algılarını üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılmış ve üniversitelerin ilk sınıflarındaki öğrencilerin düşüncelerinin ailelerinden etkilendiği; son sınıftaki öğrencilerin yaşadıkları iş deneyimlerinden ve mesleğe ait bilgi düzeylerindeki değişimden ve çevreden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleğin kazandırdığı saygınlık da bir kariyer tercih güdüsüdür. Benzeri kariyer güdülleri ve meslek tercihleri için birçok şey söylenebilir. Meslek edinmenin en önemli ve tercih edilen yolu eğitim ve özellikle de üniversite eğitimidir. Bu anlamda üniversite eğitime yüklenen anlamlar farklı gruplar için farklılıklar arz etmektedir. Genel olarak üniversite eğitime yüklenen amaçlar şunlardır:

- Bilimsel araştırma yapmak ve bilgi üretmek
- Bir mesleğin gerektirdiği bilgi ve deneyimi kazanarak meslek sahibi olmak,
- Bilgi ve kültür kazanmak

Kariyer ve Kariyer Güdülleri

Fransızca kökenli bir kelime olan kariyer kavramı; meslek, bir meslekte aşılması gereken aşamalar, yaşamda seçilen yön anlamına geldiği gibi güncel kullanımda ise “meslekte ilerleme” gibi anlamlara gelmektedir (Bingöl 2003: 245; Budak ve Budak 1995: 17–18). Kariyer kavramı, özellikle işe ilişkin konulardan, iş hayatında yapılabilecek her türlü ilerlemeden ve iş yaşamında bulunulabilecek ileri mevkilerden bahsedilirken kullanılan bir kavram olarak ya da mesleki açıdan hiyerarşik olarak sürekli bir üst pozisyon için çalışmak anlamında da kullanılmaktadır. Literatürde kariyer kavramına ilişkin yapılan tanımlardan birkaçı şöyledir:

- “Kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve faaliyetlerle ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisi”dir (Rosenberg 1983: 485).
- “Bir kişinin iş hayatı boyunca iş ile ilgili tecrübe, tutum ve davranışlarının tümüdür” (Griffin 1993: 623).
- “Kişinin çalışma hayatında işe ilişkin tecrübeleri, aktivitesi ve hiyerarşik pozisyonunu gösteren bir bileşkedir” (Certo 1992: 15–16).

Çok geniş bir alanda kullanılan kariyer kavramı ile ilgili yaygın olan düşünce; daima daha yüksek gelir arzusu, daha fazla sorumluluk sahibi olma, daha yüksek mevkiler hedefleme, toplumsal saygınlık ve güç sağlayan bir çalışma



alanını seçme fikridir (Ivancevich 1992: 546). Esasında kariyer, kişinin yaşamı boyunca elde ettiği mesleki pozisyonlar ve işiyle ilişkilendirilmektedir (Mathis ve Jackson 1994: 286).

Griffin'e (1993: 623) göre, bir bireyin kariyeri onun iş hayatı boyunca iş ile ilgili tecrübe, tutum ve davranışlarını kapsamaktadır. Bu bağlamda ona göre, iş ile kariyer arasındaki en önemli ayırım, bireyin psikolojik bağlılık seviyesiyle ilgilidir. Kariyer konusunda dikkate değer önemli bir kavram da kariyer değerleri kavramıdır. Kariyer değerleri konusundaki önemli çalışmalardan biri 1960 yılında Schein tarafından 10–12 yıl süren, kariyer tercihlerinin arkasındaki nedenleri ve kariyer geçmişlerini incelemek üzere yürütülen bir çalışmadır. Başlangıçta, sınırlı sayıdaki yöneticiden elde edilen bulgulara dayalı olarak geliştirilen kuram, sonraları farklı demografik özelliklere sahip deneklerle yürütülen çalışmalara konu olmuştur (Yarnell 1998: 56-61).

Schein kariyer değerini; “bireysel kariyere rehberlik eden, onu yapılandıran, durduran ve onun ile bütünleşen birey tarafından algılanan yetenek, kabiliyet, temel değer, güdü ve ihtiyaçlardan oluşan bir benlik” olarak tanımlanmakta ve bireylerin iş ve yaşam deneyimlerinin artmasına bağlı olarak değişeceğini ifade edilmektedir.

Kişilerde mesleki ve yaşam deneyimleri yoluyla gelişen kariyer değerleri, kariyer seçiminde önemli belirleyicilerden biridir. Derr (1986) tarafından yapılan kariyer yönelimi yaklaşımını Schein'in kariyer değerleri yaklaşımına benzediği ifade edilmektedir. Derr'in modeli beş kariyer yöneliminden oluşmaktadır. Bunlar (Yarnell 1998 :3):

<i>Schein'in kariyer değerleri</i>	<i>Derr'in kariyer değerleri</i>
1. Özerklik/Otonomi	1. Ön planda olmak/ başarıyı araştırmak
2. Güvenlik/İstikrar	2. Güvende olmak
3. Teknik/Fonksiyonel Yetkinlikler	3. Serbest olmak, bağımsız olmaya çalışmak
4. Genel Yönetimsel Yetkinlikler	4. Heyecan vermede yükseklik
5. Girişimci Yaratıcılık.	5. Dengeli olmak
6. Hizmet/İşe Kendini Adanma	
7. Meydan Okuma ve Teknik Yeterlilik	
8. Yaşam Tarzı	

Kariyer güdülleri konusunda geniş bir literatür olmamasına rağmen bu güdülleri *geleneksel*, *yenilikçi* ve *sosyal güdüler* olarak tasnif etmek mümkündür. Geleneksel olan kariyer güdülleri, psikolojik sözleşme, hiyerarşik kademelerde yükselme, sosyal statü ve gelecekte emin olmak ile ilgilidir (Byron 1995). Geleneksel kariyer güdülleri maddi kazançta dayanmaktadır ve tam olarak performansla, güvenli bir gelecekle, sosyal statüyle, örgütsel sadakatle, aynı örgütte uzun süren bir görevi önemsemekle ve düzenli çalışma saatleriyle ilgili değildir. Yenilikçi kariyer güdüsü ise daha çok, modern dünyanın gerektirdiği çok yetenekli, öğrenmeye ve entelektüel yeteneklere sermaye gözüyle bakan ve kariyer yolları açısından alternatiflerinin çok olmasını arzulayan bireylerin kariyer güdülerini ifade eder. Sosyal güdüler ise toplumcu bir bakış açısını ifade etmektedir.

Buna göre; entelektüel birikim kazanmak, sürekli öğrenmek ve kariyerini geliştirmek, ülke ekonomisine katkıda bulunmak, zamanını daha iyi değerlendirmek, yüksek bir yaşam standardı edinmek ve yeteneklerini geliştirmek gibi yönlendirici dürtüler yenilikçi kariyer güdülerine örnek gösterilebilir. Sosyal kariyer güdülleri için ise kendine ve çevresine güven vermek, toplumun gelişimine katkıda bulunmak gibi dürtüler açıklayıcı olabilir. Geleneksel kariyer güdülleri ise yukarıda belirtildiği gibi bireysel beklentileri ön plana alan yüksek kazanç ve toplumsal saygınlık gibi kariyeri toplumsal statüyü belirleyen bir araç olarak kabul eden bir bakış açısını anlatır.

Değerler ve Motivasyonel Değer Tipleri

Değerler konusu sosyal bilimlerdeki birçok disiplin için inceleme konusu olmuştur. Değer, soyut bir kavram olup iyi, doğru, normal, rasyonel, ilgi çeken ve arzulanan gibi anlamları içermektedir. Bu nedenle değer kavramı, çok boyutlu ve karmaşık anlamlara sahiptir (Naktiyok 2002). Birçok araştırmacı değeri, insanı harekete geçiren düşüncenin altında yatan temel inanç olarak ortaya koyar. Bu nedenle değerler, insanın yaptıklarına ve davranışlarına yol gösterir. Böylece, bireyin işbirliği düzeyini, seçici algısını ve bilgiyi yorumlama gücünü etkiler, vizyon alanını belirler, alternatifler arasından seçim yapmasında, karar vermesinde, problem ve çatışmaları çözümlemesinde temel bir araç olarak rol oynar (Russell 2001: 76-77).



Değerler, hızlı bir değişim ve gelişim sürecini yaşayan toplumlardaki ekonomik, sosyal ve politik alanla ilgili teorilerin ve yorumların en önemli unsuru olarak görülmektedir. Bu nedenle değerler, insan davranışının temelinde yatan esas olgu olarak kabul edilmiştir (Van ve Scarbrough 1995: 21). Değer kavramı, bireysel düzeyde tercihler, güdüler, ihtiyaçlar ve tutumlarla bağ kuran seçici bir yönelimdir. Sosyologlar normlar, gelenekler, adetler, ideolojiler, taahhütler gibi kavramlar hakkında konuştuklarında, değerleri sosyal bir anlayış olarak kullanmaktadırlar (Van ve Scarbrough 1995: 22).

Değerlerin yapısı ile ilgili herhangi bir kavram ya da düşüncenin, bilimsel olarak geçerli olması için en azından belirli kriterlere uymalıdır. Benzer şekilde bu kavram ve düşünceler, tutum, sosyal norm ve ihtiyaç gibi genellikle birbiriyle karıştırılan kavramlardan değer kavramını ayıracak sistematik bir yapıya da sahip olmalıdır (Rokeach 1973: 3). Schwartz ve Bilsky (1987) çeşitli kuramcılarının üzerinde uzlaştıkları özelliklerden yola çıkarak değerleri şöyle betimlemiştir:

- Değerler, inançlardır. Ancak tümüyle nesnel, duygulardan arındırılmış fikir niteliği taşımazlar; etkinlik kazandıklarında duygularla iç içe geçerler.
- Değerler, bireyin amaçlarıyla ve bu amaçlara ulaşmada etkili olan davranış biçimleriyle ilişkilidirler.
- Değerler özgül eylem ve durumların üzerindedirler. Örneğin, itaatkarlık değeri, işte ya da okulda, aileyle, arkadaşlarla ya da tanımadığımız kişilerle olan ilişkilerimizin tümünde geçerlidir.
- Değerler, davranışların, insanların ve olayların seçilmesini ya da değişimini yönlendiren standartlar olarak işlev görürler.
- Değerler, taşıdıkları öneme göre kendi aralarında sıralanırlar. Sıralanmış bir değerler kümesi, değer önceliklerini belirleyen bir sistem oluşturur. Kültürler ve bireyler sergiledikleri değer öncelikleri sistemleriyle betimlenebilirler. Bu noktalara ek olarak, değerlerin değişime açık yapılar olduklarını belirtmek gerekir; özellikle de, zaman içinde ortaya çıkan gereksinimleri karşılamak için değer önceliklerinde değişiklikler olabilir (Rokeach 1973).

206

Rokeach bu değerleri araç ve amaç odaklı olmak üzere ikiye ayırmıştır. Amaç değerler, bir bireyin ulaşmak istediği kendi kendine yeterli varlığın nihai durumudur. Araç değerler ise, varlığın nihai durumundan çok, davranış biçimlerini (yardımsever, dürüst vb.) ifade etmektedir. Rokeach bu iki değer tipi arasında fonksiyonel bir ilişkinin olduğunu ileri sürmektedir (Meglino ve Ravlin 1998: 353).

Yaşam biçimleri arasındaki tercihler olarak değerler, bireysel düzeyde tercihleri, ilgileri, güdüleri, ihtiyaçları, istekleri, arzuları, amaçları, moral yükümlülükleri ve tutumları işaret etmek için kullanılmaktadır (Van ve Scarbrough 1995: 22). Williams ise, bir bireyin sahip olduğu değerleri, kendisinin yapmış olduğu değerlendirmelerde kriter ya da standartlar olarak işlev gördüğünü belirtmektedir (Kilby 1993: 31). Değerler, özellikle sosyal bilimsel analizlerin amaçlarını belirleme kriteri olarak önemli bir konuma sahiptirler.

Son yıllarda ise, değerler konusunda önemli çalışmalar yapan ve kendi ifadesiyle Kluckhohn ve Rokeach'ın çizgisini takip eden Shalom Schwartz'dır. Schwartz, literatüre göre değerlerin, nispi önemlerine göre sıralanan, davranışların seçilmesine ve olayların değerlendirilmesine yardımcı olan, spesifik durumları aşmış ve arzu edilen nihai durumlar ya da davranışlar ile ilgili anlayışlar ve inançlar olduğunu ifade etmektedir. Schwartz değerleri, "...insanlara yaşamlarında yol gösteren ilkeler olarak hizmet eden arzu edilebilir amaçlar" olarak tanımlamaktadır". Schwartz'a (1995: 93-94) göre değerler önemine göre değişirler, spesifik durumları aşmaktadırlar ve nihayetinde bireylerin ve toplulukların ilgilerini ifade ederler. Değerlerin birbirinden ayrılan en önemli içerik yönünün, onların ifade ettiği motivasyonel amaç tipleri olduğunu belirtmektedir.

Değerlerle ilgili olarak en çok kullanılan ve Schwartz (1994 22) tarafından yapılan tasnife göre şu değerlerden söz edilmektedir:

- **Güç:** toplumsal konum, insanlar ve kaynaklar üzerinde denetim gücü
- **Başarı:** toplumsal standartları temel alan kişisel başarı yönelimi
- **Hazcılık:** bireysel zevke, hazza yönelim
- **Uyarılm:** heyecan ve yenilik arayışı
- **Özyönelim:** düşünce ve eylemde bağımsızlık



- **Evrenselcilik:** Anlayışlılık, hoşgörü ve tüm insanların ve doğanın iyiliğini gözetmek
- **İyilikseverlik:** kişinin yakın olduğu kişilerin iyiliğini gözetme ve geliştirme
- **Gelenekçilik:** kültürel ya da dinsel töre ve fikirlere saygı ve bağlılık
- **Uyuma:** başkalarına zarar verebilecek ve toplumsal beklentilere aykırı olabilecek dürtü ve eylemlerin sınırlanması
- **Güvenlik:** toplumun, var olan ilişkilerin ve kişinin kendisinin huzuru ve sürekliliği

Kültür antropologları, bireyleri birer kültür taşıyıcısı veya bir grubun değerleri konusunda bilgi aktarıcı olarak görmektedir. Bu yüzden kültürel antropologlar değerleri incelemek için hala dini inançlar, genel davranış kalıpları ve sanatsal çalışmalar gibi geleneksel etnografik kaynaklara başvurmaktadır. Buna karşılık olarak içinde yaşadıkları toplumların hem üyesi ve hem de gözlemcisi olan sosyologlar ise, genellikle esas olarak sahip oldukları analitik güçlerine dayanarak toplumun değer tanımlamalarını yapmışlardır (Zavalloni 1980:75).

Kariyer Güdülleri Bağlamında Değerlere Bakış

Kariyer amaçları boyutu, meslek tercihi aşamasındaki bireylerin kendilerini geliştirmek için kullandıkları motivatörleri açıklamaktadır. Entelektüel birikim kazanmak, sürekli öğrenmek, kariyerini geliştirmek, ülke ekonomisine katkıda bulunmak, zamanını daha iyi değerlendirmek, yüksek bir yaşam standardı edinmek ve yeteneklerini geliştirmek gibi güdülerle seçtikleri üniversite eğitimi alanı ile kariyerlerine yön vermek istemektedirler. Bu güdüleyici değişkenler aynı zamanda kariyer değerleri olarak da adlandırılabilir. Aslında kariyer değerleri çalışanların ne tür bir kariyere ulaşmayı beklediklerini ifade eder. Bu beklentilerin öngörülen kariyer yolu ile ilişkili olması gerekir. Petroni (1999), deneysel çalışmasında, kariyer değerleri ile kariyer yolu tercihleri arasında pozitif ilişki tespit etmiştir. Kariyer yolu tercihleri, beklenen kariyere ulaşmak için çalışanın öngördüğü kariyer hareketliliğini de ortaya koyuyor olmalıdır (Türkey ve Eryılmaz 2010).

Öğrencilerin eğitime yükledikleri sosyal amaç aslında eğitimin de amacıdır. Her toplum kendine özgü bir anlayışla insan yetiştirmeye çalışır. Eğitim hem toplumun kendi istediği insan tipini yetiştirmenin yoludur hem de toplumsal amaçlarını gerçekleştirmek isteyen birey ve grupların başvuracağı yegane araçtır. Eğitime yön veren ise kültür ve onun önemli bir bileşeni olan değerlerdir. Her toplum kendi özünü-kültürünü koruyarak varlığını devam ettirme isteğinde olduğundan, bu özün korunmasında eğitim öne çıkmaktadır. Günümüzde eğitimin en önemli işlevi koruma, değiştirme ve geliştirme işlevidir. Eğitim bir taraftan toplumun sahip olduğu çeşitli bilgileri korurken, diğer yandan de bunları sistemli bir şekilde geliştirerek kullanılacak hale sokar (Akyüz 1991: 157). Günümüz dünyasında eğitimden beklenen, toplumun sahip olduğu değerlerini geliştirerek çağı yakalamasında üzerine düşen görevi yerine getirmesidir. Eğitim bu işlevini yerine getirirken toplumsal yapıdan etkilenir. Yani toplumsal yapının değişime hazır olup olmaması eğitimin bu işlevini yerine getirmesinde etkilidir.

Toplumsal yapılarda ve yaşam değerlerinde meydana gelen değişime ve iş piyasasındaki gelişmelere paralel olarak kariyer kavramı giderek daha fazla birey yaşamında önemli hale gelmiştir. İyi bir kariyer sahibi olmak, kariyer vaat eden bir iş arayışı, başarılı bir iş geleceği ve dolayısıyla toplum içinde işiyle tanınmak önem kazanan iş değerleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kariyer, bireyin kimliğini, toplumsal durumunu, statüsünü ve yaşam tarzını oluşturmasından dolayı büyük öneme sahiptir. İnsan, ihtiyaçlarını karşılamak, beklenti ve arzularını tatmin etmek, geleceğe yönelik planlar yaparak yükselmek, ilerlemek ve başarılı olmak ister. Bireylerin çalışmak ve karşılığında gelir elde etmek istemelerinin temelinde ekonomik ve sosyal unsurların yanında psikolojik ihtiyaçlar da yer almaktadır. Birey tüm bu ihtiyaçlarını karşılayabildiği ölçüde kariyerinden tatmin olacaktır. Bu noktada kariyer seçimi büyük önem taşımaktadır. En iyi kariyer seçimi, bireyin istek ve gereksinimleri arasında en iyi eşleşmeyi sağlayan kariyer seçimidir (Sharf 2002; Brown 2003).

Toplumun beklentilerine ve standartlarına uygun bilgi ve beceri üretemeyen insanların toplumsal hayata başarılı olma şansları da toplumsal refahtan pay alma ihtimalleri de oldukça sınırlıdır. Bu açıdan eğitime doğru anlam yükleyen bireyler toplumun istediği insan tipine yönelme davranışı gösterirler. Bütün bunlar yaşam değerleriyle yakından ilgilidir. Bu nedenle yaşam değerlerinin kariyer güdülleri üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Kısaca bahsetmek gerekirse, kariyer güdülleri üzerindeki etkiler açısından bireysel yaşam değerleri aşağıdaki şekilde tasnif edilebilir.



a. Sosyal uyum: Kariyer güdülerinin arka planındaki önemli bir bileşen sosyal uyum değerler dizisidir. Bu bileşen basitçe bireyin çevresine uyma girişiminin bir fonksiyonudur. Sosyal uyum; insanın kendi istekleri ile çevrenin istekleri arasında sürekli bir denge kurma ve bunu geliştirip sürdürmesidir (Popkin 1989; aktaran Duyan 1997: 3). Sosyal uyum, kişilerin çevresindeki diğer insanlarla uyumlu bir şekilde yaşayabilme derecesi kendisini grubuna olduğu gibi tanıtabilmesidir. Araştırmacılar sosyal uyum davranışının üç şekilde görülebileceğinden bahsetmişlerdir (Özden 2006):

- **Normatif uyumluluk:** Grubun birey üzerinde uyguladığı baskı bireyi belli şekilde davranmaya zorlar. Birey sözel olarak uyar fakat kendi özel görüşünü de saklar.
- **İnformel uyumluluk:** Kişi alışılmışın dışında veya nasıl davranacağı belli olmadığı durumlarda enformel olmayan uyum gösterir. O, genellikle başkalarının davranışlarını rehber olarak alır.
- **İsteyerek uyma:** Bir kişinin diğer kişiyi etkilediği veya onların kabullerini kazandığı zaman ortaya çıkar.

Her birey sahip olduğu özellikler doğrultusunda bu uyum sürecini yaşamaktadır. Ancak iyi bir sosyal uyum için bir takım ölçütlerden bahsedilebilir. Bunlar; farklı grup normlarına uygun bir biçimde davranmak, toplum tarafından istenen tutum ve davranışları sergilemek ve toplumsal rol ile kurduğu ilişkiden doyum sağlamak olarak sıralanabilir.

b. Gelenekçilik: Gelenek, bir toplumda çok eskilere dayandığı için saygın tutulup kuşaktan kuşağa aktarılan ve yaptırım gücü olan kültürel kalımlar, alışkanlıklar, bilgi, töre ve davranışlar olarak tanımlanabilir. Bu tanıma göre bireylerin toplum içinde kabul gören değerler seti olarak da ifade edilebilen gelenekçilik bireyin meslek seçiminde toplumun beklenti ve kabul yargılarını ön plana almak olarak ifade edilebilir. Bu yargı şu tanımın sınırları içinde açıkça görülmektedir: “*Gelenekçilik belirli davranışsal norm ve değerleri benimseyip aşıl原因, gerçek ya da hayali bir geçmişle süreklilik gösteren ve genellikle yaygın biçimde benimsenen ritüeller ya da başka sembolik davranış biçimleriyle ilişkili toplumsal pratikler kümesidir*” (Marshall 1999: 258-259).

Gelenek'te üç temel esas vardır: **İtaat, süreklilik** ve **aktarma**. Gelenek, oluşturduğu yapıya ve gereklerine içselleştirilmiş ve kabul edilmiş bir yaklaşımla **itaat** ister. **Süreklilik** ise değişimin olmaması yani istikrarlılık ve statükoyu sürdürme eğilimidir. **Aktarma** ise, daha önce geleneğin tanımında da söz edildiği gibi geleneğin, devamını sağlayacak olan nesilden nesile naklidir (Armağan, 1992). Bu açıklamalar sonucunda gelenekçilik ise şu şekilde izah edilebilir. Gelenekçilik muhafazakar kültürlerde, kişilere bir kolektivitte bilinci kazandırmaktadır. Hayat, sosyal ilişkiler vasıtasıyla anlamlı olur. Birey, grup ile veya grubun paylaştığı yaşam biçimini benimsemesi ile tanımlanmaktadır. Bu değer tipi, statükonun, geleneklere uymanın ve dayanışma grupları ya da geleneksel düzeni bozabilecek davranışların sınırlandırılmasının devam etmesi üzerinde önemle durmaktadır. Örnek olarak gösterilecek spesifik değerler, sosyal düzen, geleneğe saygı, aile güvenliği ve kendi kendini disipline etme şeklinde sıralanmaktadır. Muhafazakâr kültürler, toplum merkezli değerlere sahiptirler ve öncelikli olarak güvenlik, uygunluk ve gelenek ile ilgilenmektedirler.

c. Sosyal güç: Güç kavramı Adlerin psikanalitik teorisinde insan davranışının temel dürtüsü olarak ifade edilmektedir. Güce sahip olmak toplumsal kontrol için bir mekanizma olarak algılanmaktadır (Özdemir 2003: 160). Güç, başkasını kontrol etme potansiyeli ya da bir başkasının tutum ve davranışlarını istenilen biçimde etkileme kapasitesidir. Güç, davranışları ve olayların akışını değiştirebilme, direnmelerin üstesinden gelebilme, insanları normalde yapmayacakları hareketleri yapmaya ikna etme yeteneği olduğu için (Şencan 2006) bir çok birey için bu yeteneğe sahip olmak cazip gelmektedir. Pfeffer gücü basit anlamda “potansiyel bir kuvvet”, geniş anlamda ise “davranışları etkileme, olayların akışını değiştirme, direnişlerle başa çıkma ve insanların bu yönde davranmalarını mümkün kılan ya da “başkalarının davranışları etkileme, olayların akışını değiştirme, direnişle başa çıkma ve insanların bu yönde davranışlarını sağlayarak onları kazanma yolunda potansiyel bir kabiliyet” olarak tanımlamıştır (Pfeffer 1997: 137; Son 1971: 63-64).

d. Başarı güdüsü: Bireylerin istenen sonuçlara ulaşmak için çaba harcamalarına eşlik eden dürtüye başarı güdüsü denir. Başarı güdüsü bireysel farklılıkların da belirleyici bir karakteristiktir. Başarı güdüsüne sahip bireyler bireysel ve profesyonel hedeflere yönelik istek ve çabaları ile güçlülere direnme eğilimleri yüksektir. Bu nedenle başarı



güdüsünde mükemmellik ve kazanma duygusu ön plana çıkar (Atkinson 1964; McClelland 1961; Epstein ve Harackiewicz 1992).

Bazı araştırmacılar (Cassidy ve Lynn, 1989; Spence ve diğerleri, 1989'den aktaran Kaya ve Selçuk 2007: 117) başarı güdüsüne çok faktörlü yaklaşımı benimsemiştir. Bu yaklaşıma göre; başarı alanı birden çok bağımsız bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenlerin bir unsuru açısından yüksek başarı, diğeri için aynı yüksek başarıyı ihtiva edeceği anlamına gelmemektedir. Cassidy ve Lynn (1989)'e göre; iş etiği, üstünlük, rekabetçilik, statü tutkusu, para ve varlık düşkünlüğü, başarı güdüsünün temel faktörleridir. Bu araştırmacılar kesin bir açıklama vermekten kaçınmasına rağmen, diğer ihtiyaçları da (para ve statü hırsı, güç ihtiyacı vb.) ihtiva eden başarılı olma ihtiyacının çok geniş bir yapısını benimsedikleri görülmektedir. Ames (1992) amaç odaklı bir yaklaşımla, başarı güdüsünün bireyleri iki amaca yönelttiğini belirtir. Bu amaçlardan ilki; yetkinlik elde etme ve bu yetkinlikleri göstermedir. İkincisi ise yetkinlikleri iyileştirme ve geliştirmedir.

e. Haz ve heyecan: Bir değer olarak hazcılık tüm insanlar için farklı önem düzeylerinde var olan bir duygudur. Ancak hazcılık merkezi bir değer olarak ortaya çıkmaya başladığında istenmeyen bir özellik olarak kabul edilir. Haz da ahlaki değer taşıyan ve sadece zevk alma duygusuna sahip olan iki uç arasında yer alır. Bu faktör yapısındaki hazcılık, hem değişime açıklık ve hem de kendi kendini geliştirme değerlerinin unsurlarını taşımaktadır.

Tablo-2: Motivasyonel Değerler

Değer Alt Başlıkları	Örnek değerler
Sosyal Uyum	
<ul style="list-style-type: none">Düşünce ve Eylemde BağımsızlıkAnlayışlı Ve Hoşgörülü Olmak, Tüm İnsanların Ve Doğanın İyiliğini GözetmekKişinin Yakınlarının İyiliğini Gözetme Ve GeliştirmeToplumun, İlişkilerin Ve Bireyin Kendisinin Huzuru Ve Sürekliliği	<ul style="list-style-type: none">Yaratıcı olmak, Merak duyabilmek, Özgür olmak, Kendi amaçlarını seçebilmek, Bağımsız olmakAçık fikirli olmak, Erdemli olmak, Toplumsal adalet, Eşitlik, Dünyada barış istemek, Güzelliklerle dolu bir dünya, Doğayla bütünlük içinde olmak, Çevreyi korumakYardımsaver olmak, Dürüst olmak, Bağışlayıcı olmak, Sadık olmak, Sorumluluk sahibi olmakUlusal güvenlik, Toplumsal düzenin devamlılığı, Temiz olmak, Aile güvenliği, İyiliğe karşılık vermek
Gelenekçilik	
<ul style="list-style-type: none">Kültürel Ya Da Dinsel Töre ve Fikirlerle Saygı ve BağlılıkBaşkalarına Zarar Vermemek, Toplumsal Beklentilere Uygun Davranmak	<ul style="list-style-type: none">Açakgönüllü olmak, Dindar olmak, Hayatın bana verdiklerini kabullenmek, Geleneklere saygılı olmak, İlmli olmakKibarlık, İtaatkar olmak, Anne-babaya ve yaşlılara değer vermek, Kendini denetleyebilmek
Sosyal Güç	
<ul style="list-style-type: none">Sosyal Statü, İnsanları Ve Kaynakları Denetim Gücü	<ul style="list-style-type: none">Sosyal güç sahibi olmak, Otorite, Zenginlik,
Başarı Güdüsü	
<ul style="list-style-type: none">Toplumsal Standartları Temel Alan Kişisel Başarı Yönelimi	<ul style="list-style-type: none">Başarılı olmak, Etkin ve yetkin olmak, Hırslı olmak, Sözü geçen biri olmak
Haz Ve Heyecan	
<ul style="list-style-type: none">Bireysel Zevke, Hazza YönelimHeyecan Ve Yenilik Arayışı	<ul style="list-style-type: none">Zevk, Hayattan tat almakCesur olmak, Değişken bir hayat yaşamak, Heyecanlı bir yaşantı sahibi olmak

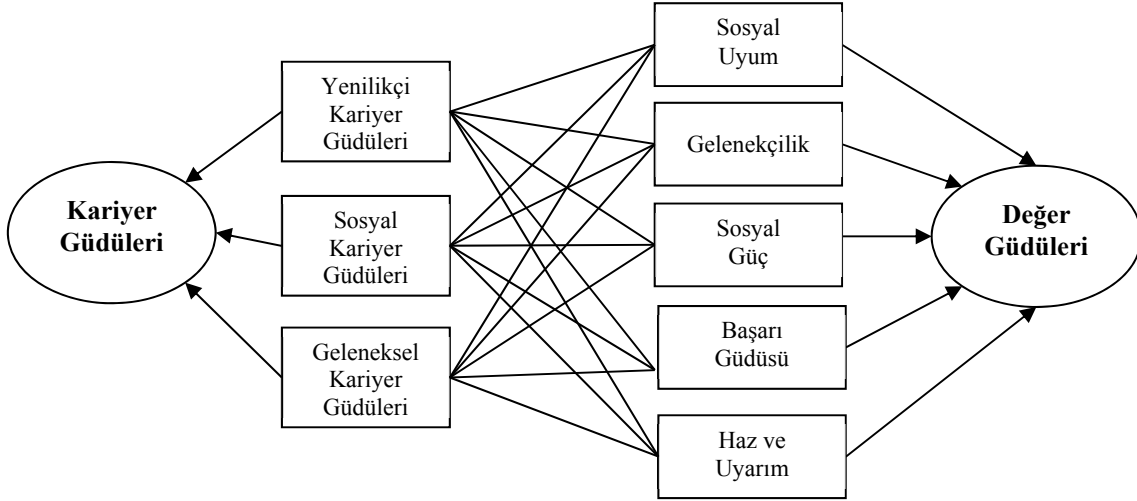


ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ, EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Bu araştırmada üniversite sınavına başvuran genç bireylerin yaşam değerleri, kendilerine kazandıracağı gelecek açısından üniversite eğitimine yükledikleri anlamlar bağlamında kariyer güdülleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla tasarlanan korelasyonel ve betimsel bir araştırmadır. Bu amaca uygun olarak likert tipi hazırlanmış veri toplama aracı ile derlenen veriler nicel yöntem yaklaşımı ile analiz edilmiştir. Araştırmada bağımlı değişkenler kariyer güdülleri ve kariyer güdülerine ilişkin değişkenlere uygulanan faktör analizi sonucunda ortaya çıkan boyutlardır. Bu araştırma için bağımsız değişkenler ise “yaşam değerleri ve yaşam değerlerini özetleyen değer alt boyutlarıdır.

Bu araştırma için evren olarak 2011-2012 eğitim ve öğretim yılı için üniversiteye başvuran Kırgız öğrenciler oluşturmaktadır. Evren birimi de Kırgızistan’ın çeşitli bölgelerinden Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesine başvuran öğrencilerden oluşturmaktadır. Manas ÖSYM bürosundan alınan rakamlara göre 2011-2012 eğitim ve öğretim yılı için Kırgızistan’ın çeşitli bölgelerinden Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesine başvuran öğrenci sayısı 6450’dir. Bu araştırma için ulaşılan ve anketi geçerli sayılan öğrenci sayısı 2507’dir. Bu araştırma için ulaşılan örneklem % 99 anlamlılık (confidence) düzeyi ve maksimum 0.02 hata payı (Margin of error) ile hesaplanmıştır. Bu sayı yaklaşık olarak evrenin % 35’ine tekabül etmektedir. Araştırma çerçevesinde ulaşılan örneklem % 65’ini kız öğrenciler % 35’ini de erkek öğrenciler oluşturmaktadır. Bu oran toplam başvuran öğrenci oranı ile uyum göstermektedir. Literatür özetinde de vurgulandığı şekliyle araştırmanın modelini oluşturmak için bir kavramsal harita tasarlanmıştır. Şekil olarak kavramsal bir çerçeve aşağıdaki gibidir:

210



Bu araştırmada motivasyonel değerler Schwartz tarafından geliştirilen ve farklı araştırmacılar tarafından Türkçeye uyarlanarak güvenilirliği ve geçerliği sağlanan ve çokça araştırmada kullanılan değerler ölçeği (Schwartz Value Survey; SVS) bu araştırma amacına uygun hale getirilerek kullanılmıştır. Kariyer güdülleri ölçeği ise bu araştırma için araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek 5’li likert tarzında hazırlanmış ve 12 sorudan oluşmaktadır. Yapılan analizlerde ölçeklerin tutarlı bir faktör yapısına sahip olduğu görülmüştür. Kariyer güdülleri ile ilgili olarak katılımcılara “Üniversite eğitimine yüklediğiniz anlam ya da eğitim olarak arzuladığınız hedefiniz nedir” sorusu yöneltilerek aşağıdaki önermelere katılım düzeyleri sınanmıştır:

1. Toplumda saygın bir yer edinmek
2. Zamanımı daha iyi değerlendirmek
3. Yeteneklerimin gelişimine katkıda bulunmak
4. İçinde yaşadığım toplumun gelişimine katkıda bulunmak.
5. Kendime ve çevreme güven vermek.
6. Yaşamıma bir anlam kazandırmak
7. Takdir ettiğim ve örnek aldığım kişilere benzemek.



8. Yüksek kazanç elde etmek
9. Sürekli öğrenmek ve kariyerimi geliştirmek
10. Düşüncelerime akademik olarak disipline etmek
11. Ülke ekonomisine katkıda bulunmak
12. Yüksek bir yaşam standardına ulaşmak

ARAŞTIRMA BULGULARI

Giriş kısmında araştırmanın amaçları belirtilmişti. Bu amaç; kariyerin ilk aşaması olan üniversitede bölüm seçimi açısından bireylerin tercihlerine yön veren sosyokültürel değerlerin (motivasyonel değerlerin) yanı sıra kariyer güdülerini diye adlandırılan ve bireyin meslek seçiminin belirleyicileri olan güdüler arasında ilişkilerinin keşfedilmesi olarak ifade edilmişti. Araştırma bulgularının sunulacağı bu kısımda bu amaç doğrultusunda veriler üzerinde yapılan istatistiksel analizler yapılacaktır.

Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan öğrenci adayları hakkında bir kanaat oluşturmak için bazı demografik verilere ihtiyaç vardır. Bu nedenle katılımcılara kendilerini tanımlayacak bir dizi demografik soru sorulmuştur. Bu çerçevede cinsiyet, yaş, yaşadığı yer ve kardeş sayısı gibi tanımlayıcı demografik istatistikler aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo-3: Örneklem İlişkin Demografik Profil Bilgileri

Demografik Profil	Frekans (N:2507)	
Cinsiyet	Kadın: 1625 (64.8)	Erkek: 882 (35.2)
Yaş	16 – 17 Yaş: 976 (38,9) 18 – 19 Yaş: 1406 (56,1)	20 – 21 Yaş: 67 (2,7) 21 üzeri Yaş: 22 (0,9)
Tercih ettiğiniz Alan	Sosyal B.: 1246 (49.7) Fen B.: 532 (21.2) Teknik / Müh. : 465 (18.5)	Sağlık Bilimleri : 244 (9.7) Konservatuar : 100 (4.0) Güzel Sanatlar: 92 (3.7)
Hayatınızın büyük bölümünü geçirdiğiniz yer	Bişkek : 584 (23.3) Issık Göl : 431 (17.2) Narın : 317 (12.6) Calalabad : 316 (12.6)	Çuy : 309 (12.3) Oş : 175 (7.0) Batken : 143 (5.7) Talas : 141 (5.6) Diğer : 57 (2.3)
Hayatınızın son üç yılı	Büyükşehir: 147 (5.9) Şehir: 988 (39.4)	Kasaba: 198 (7.9) Köy: 1134 (45.3)
Kaç kardeşiniz	5 kardeş: 529 (21.1) 4 kardeş: 519 (20.7)	3 kardeş: 600 (23.9) 2 kardeş: 465 (18.5) 1 kardeş: 272 (10.8)

Buna göre katılımcıların cinsiyeti arasında kadınlar lehine sayısal fazlalık dikkat çekmektedir Yaş durumu % 95 19 yaş altıdır. Yine araştırmaya Kırgızistan'ın bir çok bölgesinden katılımcıların dahil olduğu görülmektedir. Okul tercihleri itibariyle öğrencilerin % 50'sinin sosyal bilimler alanını tercih ettiği görülmektedir. Mezun oldukları liselere göre öğrencilerin tercih ettikleri alanlar da aşağıdaki tabloda görülmektedir.



Tablo-4: Mezun Olunan Okul Türü ve Tercih Edilen Bölüm

Okul Türü (OT) / Tercih	Devlet Lisesi		Özel Lise		Meslek-Teknik Lise		Diğer	
	n	OT içinde %	n	OT içinde %	n	OT içinde %	n	OT içinde %
Sosyal	854	50.10	46	43.00	264	52.20	66	47.50
Fen	296	17.4	25	23.40	103	20.40	33	23.00
Müh.	366	21.50	17	15.90	118	23.30	22	15.80
Sağlık	173	10.10	14	13.10	41	8.10	9	6.50
Kons.	59	3.50	4	3.70	23	4.50	5	3.60
G.Sanatlar	75	4.40	3	2.80	14	2.80	8	5.80
Total	1705	100	107	100	506	100	139	100

Değerler ve Kariyer Güdülerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın yöntem kısmında üzerinde durulduğu gibi araştırmada iki grup değişken yer almaktadır. Bunlardan birinci grup değişken ve araştırma probleminin özünü oluşturan, üniversite tercih aşamasına gelmiş öğrencilerin kariyer tercihlerini hangi güdülerle belirleyeceklerini ifade eden “kariyer güdülleri” değişkenleri grubudur. Bu grup değişkenler bağımlı değişkenleri oluşturmaktadır. İkinci grup değişken ise bireylerin yaşamında belirleyici etkisi olan motivasyonel yaşam değerleridir. İlk önce bağımsız değişken grubunu oluşturan motivasyonel değerlerin bu araştırma için faktör yapısını ya da ana faktör yapısını belirlemek için faktör analizi yapılmıştır. Bu faktör analizi sonuçları aşağıda gösterilmektedir.



Tablo-5: Motivasyonel Değerlere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör Yapısı	Ort.	Std.S.	F.Yükü	Faktör Yapısı	Ort.	Std.S.	F.Yükü
1. Sosyal uyum				2. Gelenekçilik			
31. Sorumluluk	4.49	0.92	.814	40. Kadere razı olmak	3.71	1.23	.724
51. Sağlık	4.67	0.88	.808	42. Dindarlık	3.68	1.22	.716
29. Dürüstlük	4.5	0.91	.805	41. Muhafazakarlık	3.4	1.18	.693
49. Aile güvenliği	4.54	0.9	.795	46. İtaatkarlık	3.56	1.28	.618
19. Amaç belirleme	4.44	1.01	.761	39. Aşırıya kaçmamak	4.02	1.04	.570
23. Barış	4.49	0.97	.758	37. Alçakgönüllülük	4.06	1.04	.563
34. Yaşamda anlam	4.34	1.29	.751	43. Nezaket	4.08	1.02	.557
24. Sosyal adalet	4.34	0.97	.742	36. Geleneğe saygı	4.04	1.06	.555
33. Dostluk	4.35	0.94	.741	3. Sosyal güç			
50. Ulusal güvenlik	4.48	0.91	.739	3. Yetki sahibi olmak	2.66	1.24	.714
20. Kendine saygı	4.46	1.26	.731	4. İmajı güçlü olmak	3.74	1.17	.692
25. Fikir özgürlüğü	4.35	0.96	.729	2. Zengin olmak	2.96	1.17	.663
47. Dürüst aile	4.4	0.97	.707	1. Toplumsal güç	3.39	1.21	.563
10. Zeka	4.6	0.96	.703	5. Toplumda tanınmak	3.35	1.26	.514
18. Bağımsızlık	4.31	1.04	.668	4. Başarı			
45. Şeref	4.23	1.04	.661	7. Hırslı olmak	3.88	1.18	.580
12. Hayat sevgisi	4.29	1.05	.646	9. Etkili olmak	3.89	1.09	.521
26. Çevreyi koruma	4.25	0.97	.644	21 merak			.502
32. Affetme	4.23	0.98	.634	5. Haz ve uyarım			
44. Disipline etme	4.32	0.97	.634	15. Heyecanlı yaşam	3.27	1.28	.752
30. Yardım	4.3	0.95	.626	14. Değişik yaşam	3.79	1.19	.705
13. İlginç yaşam	4.27	1	.624	11. Zevk	3.45	1.24	.566
16. Özgürlük	4.21	1.11	.593				
8. Yetenek	4.27	1.01	.583	Faktör Özet İstatistikleri	α	Küm σ	Σσ
28. Vefa	4.23	1.05	.580	Sosyal Uyum	.97	36.75	36.75
38. İlmîlik	4.05	1.04	.561	Gelenekçilik	.87	21.34	58,09
35. Manevi yaşam	4.08	1.02	.555	Güç	.69	15.64	73,73
6. Başarı	4.36	1.02	.529	Başarı	.67	7.94	81,67
22. Eşitlik	4.08	1.08	.518	Teşvik	.63	4.43	86,10
48. Sosyal düzen	4.04	1.02	.479				

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. a. Rotation converged in 9 iterations.

Motivasyonel değerlere uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre toplam 52 değişkenin 5 faktörle özetlendiği görülmektedir. Bu faktör yapısının değerleri açıklama gücü % 86'dır (kümülatif varyans: 0,86). Faktör analizi için öncelikle verilerin faktör analizine uygunluğu test edilmiştir. Bunun Barlett küresellik testi yapılmış ve verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmüştür (p<0,05). Faktör analizi için bir diğer ön test Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) istatistigiştir. KMO Verilerin, bir diğer ifade ile madde/değişken değerlerinin tutarlılığını ölçen bir testtir. Bu araştırma için KMO testi sonucu .96 olarak bulunmuş ve bu oran verilen faktör analizi için mükemmel olduğunu göstermektedir. Motivasyonel değerler ölçeğini oluşturan değişkenler aşağıdaki beş (5) faktör ile özetlenmektedir:

1. Sosyal uyum
2. Geleneksel değerler
3. Sosyal güç
4. Başarı
5. Haz ve uyarım



Kariyer güdülleri de aynı yaklaşımla faktör analizine tabi tutulmuştur. 12 değişkenden oluşan kariyer güdülleri 3 faktör ile özetlenmiştir. Buna göre bu faktörler:

1. Yenilikçi Kariyer Güdülleri
2. Sosyal Kariyer Güdülleri
3. Geleneksel Kariyer Güdülleri

Tablo – 6: Kariyer Güdülleri Faktör Analizi Sonuçları ve Değerler İlişkisi

Kariyer Güdülleri Faktör Bileşenleri (C. Alpha: .75)	Temel İstatistikler			Değerler – Kariyer Güdülleri (r)				
	Ort.	Std.S.	F.Yükü	Sosyal Uyum	Gelenek-çilik	Başarı	Haz	Sosyal Güç
F-1: Yenilikçi Güdülleri (A. Varyans: 27.836)	4.51	.46		.216**	.230**	.254**	.171**	.095**
• Entelektüel birikim kazanmak	4.33	.735	.674	.170**	.182**	.197**	.137**	.109**
• Sürekli öğrenmek ve kariyerini geliştirmek	4.60	.663	.593	.128**	.117**	.189**	.108**	.082**
• Ülke ekonomisine katkıda bulunmak	4.55	.671	.590	.151**	.178**	.140**	.055*	.051*
• Zamanını daha iyi değerlendirmek	4.42	.734	.521	.158**	.213**	.238**	.079**	.009
• Yüksek bir yaşam standardı edinmek	4.63	.617	.515	.099**	.091**	.069**	.116**	.098**
• Yeteneklerini geliştirmek	4.57	1.07	.454	.096**	.089**	.101**	.101**	.022
F-2: Sosyal Güdülleri (A. Varyans: 14.519)	4.43	.56		.160**	.179**	.146**	.131**	.109**
• Kendine ve çevresine güven vermek.	4.29	.788	.727	.146**	.165**	.157**	.135**	.089**
• Toplumun gelişimine katkıda bulunmak.	4.58	.652	.646	.125**	.110**	.107**	.054*	.072**
• Yaşamına bir anlam kazandırmak	4.44	.797	.604	.105**	.124**	.064*	.109**	.081**
F-3: Geleneksel Güdülleri (A. Varyans: 14.375)	4.09	.66		.076**	0.033	0.035	.164**	.273**
• Yüksek kazanç	4.09	.910	.764	.043	-.017	.033	.161**	.215**
• Toplumsal Saygınlık	4.06	1.013	.578	.091**	.085**	.028	.107**	.169**
• Saygınlık kazanmak	4.18	.882	.558	.020	.001	.001	.082**	.210**
Toplama açıklana Varyans:56,73 KMO: .83; Bartlett's Test of Sphericity: (Ki-kare: 4411.656; df:66; Sig.:.000) Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. a. Rotation converged in 5 iterations.								

214

Kariyer güdülleri ile ilişkili faktör analizinde, kritik istatistikler tablodan da görüldüğü KMO tesit sonucu .81, Bartlett testi sonucuna göre ise Ki-kare değeri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre uygulanan faktör analizi sonuçları güvenilirdir. Kariyer güdülleri ile motivasyonel değerler arasındaki ilişkileri test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucuna göre motivasyonel değerler ile kariyer güdülleri arasında bir ilişkinin var olduğu belirlenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonuçları da yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi şu şekildedir:



Tablo – 7: Kariyer Güdüleri ve Değerler İlişkisi

Kariyer Güdüleri	Kariyer Güdüleri * Motivasyonel Değerler (r : .248**; p < 0.001)				
	Sosyal Uyum	Gelenekçilik	Başarı	Haz	Sosyal Güç
F-1: Yenilikçi Kariyer Güdüleri	.216**	.230**	.254**	.171**	.095**
F-2: Sosyal Kariyer Güdüler	.160**	.179**	.146**	.131**	.109**
F-3: Geleneksel Kariyer Güdüleri	.076**	0.033	0.035	.164**	.273**

Motivasyonel değerler ile kariyer güdüleri arasında bir ilişki vardır. Bu ilişkinin varlığı değerlerin birey kariyerlerine yön veren birer sosyal belirleyici olduğu söylenebilir. Oysa kariyer tercihlerinin yetkinlik esasına göre belirlenmesi toplumsal yaşam kalitesi için daha önemlidir. Bireyler yeteneklerine ve niteliklerine göre kariyerler veya meslekleri tercih ettiklerinde daha başarılı olmaktadır. Ancak görülen o ki sosyal öğrenme ve sosyal statü tercihi yetkinliklere göre değil beklentilere göre belirlenmektedir.

SONUÇLAR VE TARTIşMA

İyi bir iş seçimi yapabilmenin ilk adımı iyi bir öz değerlendirme yapmaktan geçer. İnsanın kendisini iyi tanıması, doğru seçimler yapabilmeyi, başarıyı ve mutluluğu yakalayabilmesini sağlar. Bir insanı tanımlayan en önemli özellik onun değerleridir. Çünkü bilgi eksikliğini giderebilmek, n değerleri değiştirebilmekten çok daha kolaydır. Değerler, insanın davranışlarını ve çevresiyle olan ilişkilerini belirler. Bu nedenle, öz değerlendirmenin ilk adımı insanın kendisi için en önemli değerleri belirlemesidir.

Meslek seçimi bireyin yaşamındaki önemli bir aşamadır. Ancak meslek seçimi çok rasyonel olmayan hem duygusal hem de bilişsel öğrenme süreçlerinin çıktılarına dayalı bir süreçtir. Ancak, meslek seçiminde dışsal faktörler istisna tutulmak koşuluyla bu süreçlerin etkisinden bahsedilebilir. Başarısızlık, aile baskısı, maddi zorluklar gibi dışsal nedenleri dışsal faktörlerin kontrolü altında bireyin yaşadığı kültürel ortamlar, benlik algısı, beklentileri, yaşamı algılayış tarzı, ihtiyaçları ve daha bir çok değişkenin etkisindedir. Bireylerin meslek seçiminde kendilerine yön veren motivasyonel faktörler ile motivasyonel değerleri arasındaki ilişkiler bu çalışmada araştırılacak konular olarak ele alındı. Benzeri alışmalar için yeterli bir örneklem ile yapılan bu araştırmaya katılan öğrencilerin ülkenin genel demografisi ile paralellik gösterdiği söylenebilir. Araştırmanın yöntem kısmında üzerinde durulduğu gibi araştırma probleminin iki değişkeni içermektedir. Birinci grup değişken, niversite tercih aşamasına gelmiş öğrencilerin kariyer tercihlerini hangi güdülerle belirleyeceklerini ifade eden “kariyer güdüleri” değişken grubudur. Yapılan analizler sonucunda kariyer güdüleri geleneksel, yenilikçi ve sosyal güdüler olarak üç başlık altında sıralanmaktadır. İkinci grup değişken ise bireylerin yaşamında belirleyici etkisi olan motivasyonel yaşam değerleridir. Bireylerin yaşam biçimleri arasında yaptıkları tercihleri etkileyen faktörler olarak değerler ise bu çalışma için varılan sonuçlara göre şu başlıklar altında özetlenebilir:

- Sosyal uyum
- Gelenekçilik
- Sosyal güç
- Başarı güdüsü
- Haz ve heyecan

Hem kariyer güdüleri hem de motivasyonel değerleri daha kolay tanımlamak için yapılan boyutlandırma amaı faktör analizi sonuçlarına göre bu boyutları oluşturan değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamak için yapılan Tanımlayıcı bu boyutlar arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan korelasyon analizi sonuçları değerlendirildiğinde iki değişken grubu arasında anlamlı ilişkiler ortaya çıktığı görülmektedir. Bir motivasyonel değer olarak gelenekçilik; alçakgönüllü olmak, dindar olmak, hayatın bana verdiklerini kabullenmek, geleneklere saygılı olmak, ılımlı olmak gibi anlamları içinde bulunduran bu boyut ile kariyer güdüsü olarak gelenekçilik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. kariyer güdüsü olarak gelenekçilik bir meslekten beklentinin ne olduğunu psikolojik sözleşme yani para kazanma, meslek yaşamında hiyerarşik olarak yukarı tırmanmaya, sosyal statü kazanmaya ve gelecekte emin olmaya ilişkin anlamı içermekteydi. Faktör isimlendirmesinden başka anlam olarak ortak bir kesitin olmaması istatistiksel olarak bu ilişki yokluğunu anlamlı kılmaktadır. Diğer boyutlar arasındaki anlamlı ilişkiler, ilgili literatürün sonuçlarıyla çelişmeyen bir durumun varlığını ortaya koymaktadır. Yapılacak



derinlemesine bir literatür araştırması bu sonucu doğrulayacaktır. Ancak bu daha sonra yapılacak araştırmalar için ortaya konulabilecek bir iddiadır. Daha önce bu konuda araştırma yapılmamış olması bu araştırmaların yapılmasını önemli kılmaktadır.

KAYNAKLAR

- AKYÜZ, Hüseyin (1991), *Eğitim Sosyolojisinin Temel Kavram ve Alanları Üzerine Bir Araştırma*, İstanbul: MEB Yayınları.
- AMES, C. (1992). *Achievement goals and classroom motivational climate*, içinde A. Leondarı, G. Vasilios, (2002) "Implicit Theories, goal orientations, and perceived competence: impact on students' achievement behavior". *Psychology in Schools*, 39 (3), pp.279-291.
- ARMAĞAN, Mustafa. (1992). *Gelenek*, Ağaç Yayıncılık. İstanbul.
- ATKINSON, J.W. (1964). *An Introduction to motivation*, New York, D. Van Nostrand Company. In: A. Sagie, D. Elizur, (1999) "Achievement motive and entrepreneurial orientation: a structural analysis. *Journal of Organizational Behavior*", 20, pp.375-387.
- BİNGÖL, Dursun. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 5. Baskı, İstanbul.
- BROWN, D. (2003), *Career Information, Career Counseling and Career Development*, Allyn and Bacon, USA.
- BYRON, W.J. (1995). *Coming to terms with the new corporate contract*. *Business Horizons*, 38 (1): 8-15.
- CASSIDY, T. ve Lynn, R.A. (1989). "Multifactorial approach to achievement motivation: the development of a comprehensive measure". *Journal of Occupational and Applied Psychology*, 12 pp.301-311.
- CERTO, Samuel C. (1992). *Modern Management*, Aly and Bacon Publishing.
- DUYAN, V. (1997). *Sosyal grup çalışması uygulamasının ortopedi hastalarının kişisel ve sosyal uyum düzeylerine etkisi*. Ankara: Aydınlar Matbaacılık.
- EPSTEIN, J.A., Harackiewicz, J.M. (1992). „Winning is not enough: the effects of competition and achievement orientation on intrinsic interest". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18, pp.128-138.
- GRIFFIN, Rick W. (1993). *Management*, Fourth Edition, Houghton Mifflin Company.
- IVANCEVICH, John M. (1992). *Human Resource Management: Foundations of Personnel*, Richard D. Irwin, USA.
- KAYA, N. Ve Selçuk S. (2007). "Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?" *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2) 2007, 175-190
- KILBY, Richard. (1993) *The Study of Human Values*. University Press of America, London
- KUZGUN, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- KWAN, F. (2005). "Effect of Supervised Work Experience on Perception of Work in the Tourism and Hospitality Industry", *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 4(2), 65-82.
- MARSHALL, Gordon. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*, çev. Osman Akınhay - Derya Kömürcü, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- MATHIS, Robert H. ve John H. Jackson. (1994). *Personnel Human Resource Management*, Sixth Edition, West Publication Com.
- MCCLELLAND, D.C. (1961). *The achieving society*. Princeton, Van Nostrand. In: Can, H. (1985). Başarı güdüsü ve yönetsel başarı, H.Ü. İİBF Yayınları, No:12.
- MEGLINO, Bruce M. & Ravlin, Elizabeth C. (1998). "Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research" , *Journal of Management*, V. 24, No:3. pp.351-389.
- NAKTİYOK, Atılhan. (2002). "Motivasyonel Değerler Ve İş Tatmini: Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama". *Atatürk Üniv. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*. Cilt 16, Sayı 3-4. Ss.165-185
- ÖZDEMİR, Erkin (2003); "Liderlik ve Etik", *Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt XX, Sayı 2.
- ÖZDEN, Emine Sevgi. (2006). "İşbirlikçi öğrenme yönteminin ilköğretim 3. sınıf öğrencilerinin sosyal ve duygusal uyumlarına etkisi". *Marmara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayımlanmamış YL. Tezi*
- PETRONI, A., (1999). "Career Route Preferences of Design Engineers: an Empirical Research", *European Journal of Innovation Management*, 2(2): 63-70.



- PFEFFER, Jeffrey. 1997. *New Directions for Organization Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- ROKEACH, Milton. (1973). *The Nature of Human Values*, The Free Press, New York.
- ROSENBERG, Jerry M. (1983). *Dictionary of Business and Management*, John Wiley and Sons Ltd, New York.
- RUSSELL, Robert F. (2001), “The Role Of Values in Servant Leadership”, *Leadership & Organization Development Journal*, 22/2, pp.76-83.
- SARIIŞIK, M., Akova, O. ve Kaya, Ü. (2007). “Lisans ve Ön lisans Öğrencilerinin Turizm Sektörüne Yönelme Nedenleri Arasındaki Görüş Farklılıklarının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma.” *I. Ulusal Türkiye Turizmi Kongresi Bildiri Kitabı*, (s. 383-399.). Sakarya.
- SCHMIDT, R. (2002). “A Student’s Initial Perception of Value Whwn Selecting A College: An Application of Value Added”, *Quarterly Assurance in Education*, 10 (1): 37-39.
- SCHWARTZ, S. H. (1994). “Are there universal aspects in the structure and content of human values?” *Journal of Social Issues*, 56, s.22(ss.19-45).
- SCHWARTZ, Shalom ve Bilsky, Wolfgang. (1987). “Toward A Universal Psychological Structure of Human Values”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 53, No. 3.
- SHALOM Schwartz (1995). “ Identifying Culture-Specifics In the Content And Structure of Values”, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 26 No. 1, January 1995, s.93.
- SHARF, R. S. (2002), *Applying Career Development Theory to Counseling*, Brooks/Cole Thomson Learning, USA.
- SON, Coşkun. (1971). *Max Weber’de Hukukun ve Meşru Otoritenin Sosyolojik Analizi*, Ankara.
- SPENCE, J.T., Pred, R.S., Helmreich, R.L. (1989). “Achievement strivings, scholastic aptitude, and academic performance: a follow-up to Impatience versus achievement strivings in the Type A pattern”, *Journal of Applied Psychology*, 74, pp.176-178.
- TÜRKAY ve Eryılmaz, 2010, “Kariyer Değerleri Ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler” *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)* Bahar 2010 Sayı 24
- VAN, Jan W. ve Scarbrough, Elinor. (1995). *The Impact of Values*, Oxford University Press, New York.
- YARNELL, Jane. (1998). “Career Anchors: Results of An Organizational Study in the UK”, *Career Development International*, 3(2). www.emeraldinsight.com/Insight/viewcontentServlet?Filename.html
- ZAVALLONI, M. (1980). Values. In H. C. Triandis, & R. W. Brislin (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology*, Vol. 5: Social psychology (pp. 73-120). Boston: Allyn & Bacon.

