

**SCHEİN'İN KARIYER DEĞERLERİ PERSPEKTİFİNDE ÖĞRENCİLERİN KARIYER TERCİHLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: ISPARTA İLİ FEN LİSESİ ÖĞRENCİLERİ ÖRNEĞİ**

**H. Zeynep BATUR**

Araştırma Görevlisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Isparta, Türkiye, zeynepbatur@sdu.edu.tr

**Orhan ADIGÜZEL**

Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Sağlık Yönetimi Bölümü, Isparta, Türkiye, orhanadiguzel@sdu.edu.tr

**ÖZET:** Toplumların gelişmelerine paralel olarak nitelikli işgücü ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bu nitelikli iş gücünün elde edilmesi ancak uygun yetenekteki kişilerin bu yeteneklerine uygun işlerde istihdam edilmesi sonucu ortaya çıkacaktır. Bunun için de, kariyer tercihlerinde bulunmadan önce, bireylerin kendi yetenek ve yeterliliklerinin farkında olmaları ve doğru yönlendirmeler ile sağlıklı kariyer tercihleri yapmaları gerekmektedir. Özellikle 1995-1999 doğumlu, yaklaşık 14-18 yaş grubundan oluşan lise eğitimi alan bireylerin Y kuşağının son dönemini oluşturduğu göz önünde bulundurulursa, bu bireylerin iş algılarında değişiklikler olacağı açıktır. Özellikle şu an iş yaşamında üç kuşağın (Geleneksel, X ve Y kuşağı) birlikte çalışması sonucu gündeme gelen çatışmalardan da anlaşılacağı üzere, Y kuşağının diğer kuşaklarla göre oldukça farklı meslek tercihleri ve iş yapma alışkanlıkları vardır. Bu nedenlerden dolayı lise öğrencilerinin kariyer tercihinde bulunurken, kariyer değerleri, bu tercihlerini etkileyen faktörler ve karşılaştıkları müdahaleler araştırılmak istenmektedir. Fen liseleri üzerine yapılan bu araştırmada kariyer tercihleri noktasında önemli bir teori olan Edgar Schein'in çalışmaları neticesinde ortaya çıkan kariyer değerleri (career anchors) perspektifinde kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur. Bu çalışmada öncelikle; kariyer, kariyer tercihi ve kariyer tercihi etkileyen faktörler mevcut literatürden yararlanılarak açıklanmaktadır. Araştırma bölümünde ise; hangi etmenlerin hangi düzeyde öğrencilerin kariyer tercihlerine etki ettiği, anket yöntemi kullanılarak elde edilen nicel veriler analiz edilerek tespit edilmiştir.

**Anahtar kelime:** Kariyer, Kariyer Değerleri, Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler.

**A RESEARCH BASED ON FACTORS EFFECTING STUDENTS' CARRIER DECISIONS FROM THE PERSPECTIVE OF SCHEIN'S CARRIER ANCHORS: SAMPLE CASE OF SCIENCE HIGH SCHOOLS IN THE CITY OF ISPARTA**

**ABSTRACT:** In parallel with nations' developments, the need for qualified skilled work force is increasing. To obtain this qualified work force, if and only if it is required that suitable skilled people are employed in the right positions according to their skills. Therefore, before deciding on a career, it is essential for individuals to be aware of their own skills and qualifications, and to make rational decisions on a career with well-advised guidance. Taking into consideration that individuals – especially born in 1995-1999, part of 14-18 age group and high school students – constituting the last period of Y generation, it is apparent that there will be change in the perceptions of carriers for these individuals. Particularly nowadays, as is evident from the conflicts in the consequence of that three (X, Y and Z) generations are working together in same environment, the generation Y has relatively different carrier choices and working habits in comparison with the other generations. Because of these reasons, at the time of high schools students making decisions on a carrier, carrier anchors, the factors effecting these decisions and encountered interventions are intended for research. In this study on science high schools, the factors effecting carrier decisions have been focused from the perspective of career anchors - appeared in Edgar Schein studies- which is considered as one of the most significant theory for the point of carrier decision. In this study, primarily; carrier, carrier decision and the factors effecting carrier decisions are explained with benefit from existing literature. As for research part; what factors in what levels effecting carrier decisions are determined by analyzing quantitative data obtained from using survey method.

**Keywords:** Carrier, Carrier Anchors, Factors Effecting Carrier Decisions

## GİRİŞ

Gelişmekte olan ülkelerde sorun teşkil eden en önemli faktörlerden biride sürekli olarak artan genç nüfusun kariyer tercihleri konusunda karşılaştıkları sorunlardır. Genç nüfusun kariyer hedeflerini belirlemede, yol gösterilmemesi sebebi ile yeteneklerine uygun kariyer tercihlerinde bulunamamaktadırlar. Bu durum gelecekte nitelikli iş gücünün geliştirilmesi açısından dezavantaj oluşturmaktadır. Çünkü bireylerin niteliklerine ve yeteneklerine göre kariyer tercihinde bulunmaları, seçtikleri işte başarılı olmaları ve işteki motivasyonları ile doğru orantılıdır.

Ülkemizde öğrenciler kariyer tercihleri noktasında eğitim alanındaki eksikliklerden kaynaklanan sorunlardan dolayı, doğru karar alma konusunda birçok eksiklik ve yetersizlikler ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bunun bir diğer sebebi de öğrencilerin doğrudan veya dolaylı olarak kariyer müdahalelerine maruz kalmalarıdır. Kimileri liseye başlamadan önce belli bir hedef belirleyip alacağı eğitimi hedefi doğrultusunda seçerken, kimi öğrenciler ise kariyer hedeflerini lise veya lise sonrasında bırakmakta ve üniversite eğitimi almak için yetenek ve becerilerine göre bir bölüm tercihi yerine aldığını puanlara uygun herhangi bir bölüm tercih edip ona göre bilinçsiz bir eğitim almaya karar vermektedirler.

Öğrencilerin gelecekte yetenek ve becerilerine uygun kariyer tercihlerine yardımcı olacak eğitim almak yerine çok farklı eğitimler almayı tercih etmekte/ettirilmektedirler. İş hayatına atıldıklarında ise bu durumun ve yanlış, bilinçsiz tercihlerinin

yanlış kariyer tercihlerinde bulduklarının ancak farkına varmaktadırlar. Özellikle kendi yetenek ve becerilerine göre kariyer tercihlerinde bulunmadıkları için çalışma hayatında mutsuz olmakta ve iş tatminini sağlayamamaktadırlar. Bu durum kimi bireylerin mutsuz oldukları kariyerlerine devam etmeye ve kimi bireylerin ise yeni bir kariyer tercihinde bulunmalarına yol açmaktadır. Bu durumda yapılan yanlış tercihlerden dolayı zaman kaybını beraberinde getirmektedir. Bu nedenle ilköğretimde öğrencilerin kariyer tercihleri konusunda yönlendirme yapmadan önce ve onların istedikleri kariyer hedeflerine uygun yeterliliklerde olup olmadıklarını belirleme konusunda uzman rehberlik hizmetlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Öğrencilerin kariyer değerlerinin oluşmasında ve kariyer tercihlerinde, eğitim kurumlarının yanı sıra öğrencilerin kariyer eğilimlerinde, sosyal, ekonomik, aile ve kişisel özellikler gibi pek çok faktör de etkili olmaktadır.

### **KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

İnsan kaynakları yönetiminin stratejik bir boyut kazandığı günümüzde, işletmelerde insan kaynakları fonksiyonunun bir aşamasında önemli gelişmeler ve değişiklikler kaydedilmeye başlanmıştır.

İş hayatında değişen çevre koşulları, çalışan bireyin niteliklerini bir rekabet unsuru haline getirirken, bireylerin bu duruma ayak uydurabilmeleri için kendi yetenek ve becerileri doğrultusunda bir işte çalışmalarını ve kendilerini geliştirmelerini zorunlu hale getirmiştir. Bu durum çalışma yaşamında yer almak isteyen bireyler için insan kaynakları yönetimini önemli hale getirirken; kariyer kavramını da insan kaynakları yönetiminin zorunlu bir işlevi haline dönüştürmüştür.

### **Kariyer Kavramı Tanımı ve Önemi**

Kariyer, bir kişi tarafından bir ömür boyu sırasıyla işgal edilen pozisyonlar dizisidir (Cascio, 1992, s. 302). Kariyer; insanın doğumuyla, yetiştirilmesiyle, ailesinin tutumuyla, ailesinin olumlu ya da olumsuz yönlendirmesiyle, eğitimiyle, kişilik özellikleriyle şekillenen bir kavram olarak ifade edilmektedir (Özdemir & Mazgal, 2012, s. 101). Kariyer kavramı ile ilgili literatürde çok fazla tanımlar yapılmış ve yeni kavramlar ile de zenginleştirilmiştir. Yapılan tanımların bir kısmı aynı anlamı ifade etmekle birlikte, aralarında küçük ayrıntılara yer verilmiştir (İbicioğlu, 2011, s. 165). Bu yüzden aşağıda birden fazla tanım üzerinde durulmaktadır.

Kariyer kavramı Fransızca *carrière*, İngilizce *carrier* kelime karşılığı olarak Türkçe'ye çevrilmiştir. Kariyer kavramına Türk Dil Kurumu sözlüğüne baktığımızda; bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık şeklinde tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2014).

Kariyer kavramının en popüler anlamları ise ilerleme, yukarı doğru hareket, meslek, iş, uzmanlık alanıdır. Kariyer, kişinin yaşamı üzerinde almış olduğu pozisyonların sırası, kişinin yaşamı boyunca edindiği işle ilgili tecrübelerin tamamı şeklinde de tanımlanabilmektedir (Decenzo & Robbins, 2007, s. 233).

Kariyerler, bireye özeldir ve yaşamı boyunca yapılan seçimlerle oluşmaktadır. Kariyerler, birey ve çevre arasındaki karşılıklı birbirini etkileme sürecinden ortaya çıkmaktadır. İş gücüne girmek için yapılan önceki etkinlikleri ve sonra çalışan olarak tamamlanan resmi etkinlikleri içermektedir. Kariyerler, bireyseldir ve oynadığımız tüm yaşam rollerini içermektedir. Kariyerimizi etkili olarak yönetmek için yaşam rollerimizi bütünleştirmeyi de içine almaktadır. Gerçek anlamıyla kariyerler, yaşam deneyimlerimizden anlam çıkarma çabalarımızın göstergelerini oluşturmaktadır (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013, s. 36).

Kariyere en uygun bakışın, onu sınırsız olarak kabul etmekle olacağını ifade etmektedir. Bazı şirketlerde veya farklı işlerde yer değiştirmeyi ifade etmektedir. Örneğin; artık bir bireyin işte kalma süresi ortalama sadece beş yıldır. Bir kariyer belki de şu andaki işverenlerden daha çok iş veya mesleği tanımlamayı içermektedir. Kariyer planları ve hedeflerinin kişisel veya ailesel talep ve değerlerden etkilenmesi anlamında, bir kariyerin sınırsız olarak düşünülmesi gerekmektedir (Noe, 1999, s. 334).

### **KARİYER SEÇİMİ VE SCHEİN'İN KARİYER DEĞERLERİ**

Bir bireyin mesleğini veya kariyerini seçmesi, yaşamındaki önemli aşamalardan birisini oluşturmaktadır. Meslek ve kariyer seçimi kararı, insanın yaşamı boyunca vereceği en önemli kararlardan biri olmakla birlikte, meslek seçiminin bilinçli olarak yapılması, hem birey hem toplum hem de ülke geleceği açısından çok önemi olduğu açıktır. Çünkü birey verdiği kararlar tüm yaşantısına oluşturacak bir süreci, yaşayacağı çevreyi ve ilişkide bulunacağı kişileri de tercih etmiş olacaktır. Başka bir ifade ile kariyer ve meslek seçimi, kişinin aile gelirini, geçim tarzını, işini isteyerek yapıp yapmamasını, sorumluluk duygusunu, yeteneklerini doğru kullanma becerisini ve bu tercihinde mutlu olup olmamasını belirleyecek derecede önemli bir karar vermiş olacaktır. Bu ifade ile insanın yaşam biçiminin de seçimi olarak ifade edilebilecek kariyer ve meslek seçimi, insan hayatının en önemli dönüm noktalarından birisini oluşturmaktadır. Bu nedenle, bireyin kariyerine ve mesleğine yönelik doğru bir tercihte bulunması, yaşamında mutlu ve başarılı olabilmesinde önemli bir ön koşul meydana getirmektedir (Pekkaya & Çolak, 2013, s. 799). Bu seçimin doğru ve sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi için günümüze kadar gelişerek ulaşan birçok kariyer seçim teorileri karşımıza çıkmaktadır.

### **Kariyer Değerleri**

Kariyer değerleri (career anchor) kavramı, bireylerin yaşamları boyunca kariyer seçimlerini, iş değiştirme kararlarını yakından etkileyen bir kavramdır. Başka bir ifade ile bireyin yaşamına yön veren hayati kararların özünde yer alan bir yaklaşım şeklinde ifade edilmektedir. Kariyer değerleri yaklaşımı, bireylerin kariyer seçimlerinin arkasında yatan nedenleri tespit etmeyi ve bunları ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Bu olgu, bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlarından oluşan bir benlik kavramı olarak ifade edilmektedir. Bireyin aldığı yetenekler ve kabiliyetler, temel değerler en önemlisi kariyer ile ilgili ihtiyaç ve güdülerin oluşturduğu kariyer değerleri, bazı araştırmacılara göre, kişinin iş ve hayat

değerlerinin gelişimine bağlı olarak değişebilirken, bazı araştırmacılara göre ise herhangi bir değişiklik ortaya çıkmadığı gözlenmiştir (Aktaş & Çetin, 2005).

### Schein'in Kariyer Çapaları

Bireyin kişisel değer ve tutumlarından oluşan, onun yaşamını dengeleyen, kendi algıladığı özellik ve yetenekleri, güdü, değer, tutum ve davranışları ile bunları dengeleyen ve yönlendiren unsurlardan oluşmaktadır. Bireyin kariyer tercihinde bu denge unsurları devreye girmekte, kişisel değer ve beklentilere göre kişi kariyerine yerleşebilmektedir. *Kişisel değerleri kümesi* olarak daadlandırılan kariyer değerleri, uygun kariyer seçimi ve yerleşiminde önemlidir. Örneğin, iş seçiminde ya da bir işten başka bir işe geçme kararını verirken denge unsurları devreye girmekte ve buna göre tercih yapılmaktadır (Aytaç, 2005, s. 12).

Schein'in 1970'lerin ortasında yapmış olduğu ilk orijinal çalışmasında, birçok insanın kendi kariyerinin seçiminde arkasında yatan temel değerleri araştırmıştır. Bu çalışmada oluşan kişisel değerler kümesi geliştirilerek kariyer değerleri teorisi olarak günümüze kadar gelmiştir.

Schein'a göre modelde Kariyer Değerleri Kümesi beş grupta toplanırken daha geniş meslek gruplarıyla yapılan sonraki çalışmalarda diğerlerine ek olarak üç grup daha kariyer değerlerine eklenerek sekiz grupta toplanmıştır (1996).

- Teknik Fonksiyonel Yetkinlik (Technical / Functional Competence)
- Genel Yönetmel Yetkinlik (General Managerial Competence)
- Girişimcilik Yaratıcılık (Entrepreneurial Creativity)
- Otonomi / Bağımsızlık (Autonomy/Independence)
- Güvenlik / İstikrar (Security/Stability)
- Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adamak (Service/Dedication to a Cause)
- Saf Meydan Okuma (Pure Challenge)
- Hayat Tarzı (Lifestyle)

Schein, kariyer değerlerini üç boyut üzerinden değerlendirmektedir. Bunlar, yetenek temelli değerler, ihtiyaç temelli değerler ve değer temelli değerler şeklinde boyutlandırılmaktadır. Teknik/fonksiyonel yetkinlikler, yönetmel yetkinlik ve girişimci-yaratıcılık gibi değerler bireylerin mesleki yeteneklerine dayanmaktadır. Yani bunlar bireyin işinin tipi ve icra edilmesi ile ilgili değerlerdir. Yaşam tarzı, otonomi-bağımsızlık, güvenlik-istikrar gibi değerler ise, bireyin güdüleri ve ihtiyaçlarına dayanmaktadır. Bu değerler, bireysel arzular ve kişisel hayat ile tutarlı bir iş ortamını zorunlu hale getirmektedir. Saf meydan okuma, hizmet-kendini adama değerleri ise bireyin değer yargıları ile ilgilidir. Bu kariyer değerleri, örgüt kültürü ve meslek ile tutarlı bir kişilik üzerine odaklanmaktadır (Feldman & Bolino, 1996, s. 96).

Schein, kariyer çapaları ve dengelerinden, olgun olarak bireylerin gelecekteki kariyer seçimleri etkilendiğini öne sürmektedir. Bireyin kariyer kararı en zor ve anlamlı kararlardan biridir. Bireylerin kariyer kararları kariyer çapaları tarafından yönlendirilir (Schein, 1990, s. 2). Kariyer değerleri ve tanımları, aşağıdaki gibi açıklanmaktadır.

### Teknik Fonksiyonel Yetkinlik (TFY)

İnsanların kariyer seçimi yapmaları teknik ve fonksiyonel yetkinlikleri üzerine dayalıdır. Burada işe ve göreve yönelik olarak bireylerin teknik becerilerini gösterme istekleri baskındır. Bu kişiler, yapmak için eğitildikleri iş çeşidindeki kabiliyetlerinden yararlanmaya devam etmek istemektedirler. Kendi yetenek alanlarından uzaklaşacak veya onları genel yönetime itecek pozisyonlarda yer almak istemezler. Bu insanlar büyümeyi, organizasyon seviyesinde yükselmekten çok kabiliyetlerinin gelişmesi olarak nitelendirirler (Aytaç, 2005, s. 102). Gelecek iş planlarını işin niteliğine göre yapmaktadırlar. Kesin işlerden hoşlanmaktadırlar ve kariyer planlarını bu şekilde yapmaktadırlar (Barutçugil, 2004, s. 324).

Kariyer değeri teknik ve fonksiyonel yetkinlik olan bireyler yeteneklerini kendi alanında kullanmaktan ve bir üst seviyeye çıkartmaktan ve uzmanlaşmaktan vazgeçmeyen bireylerdir. En çok mutlu oldukları yer olan işlerinde becerileri sayesinde kolaylıkla problemlerin üstesinden gelebilmektedirler. Diğer çalışanları kendi teknik ve fonksiyonel alanlarında yönetmeye istekli olabilmelerine rağmen bu konudan kaçınmaktadırlar. Yönetme konusundaki isteklerinden vazgeçmedikleri takdirde kendi uzmanlık alanlarını bırakmak zorunda kalmaktadırlar. Bu kariyer değerine sahip bireyler için yeteneklerini geliştirmek ve kendilerini yetenekli gördükleri dalda uzmanlaşmak para ve terfiden daha önemlidir. Uzmanlaştıkları alanda en iyi olmaya çalıştıkları için mücadeleci bir yapıya sahip olmaktadır. İşe ve göreve yönelik olmak, teknik becerilerini göstermek isteği baskın olan kariyer değeridir. Bu değer öne çıktığı bireylerde uzmanlık alanında derinleşme ve büyüme, örgütte yükselmekten daha ziyade önemlidir (Schein, 1990, s. 8-10).

Kısaca işe ve göreve yönelik olmak, teknik becerilerini göstermek isteği baskın kariyer değerini oluşturmaktadır. Bireyler sadece kendi yetkinlikleri ile teknik ya da işlevsel alanda ilerleme ararlar (Cerdin & Pargneux, 2010, s. 289). Bu değer öne çıktığı kişilerde uzmanlık alanında derinleşme ve büyüme, örgütte yükselmekten daha öncelikli hale gelmektedir (Adıgüzel, 2009, s. 280).

### Genel Yönetmel Yetkinlik (GY)

Bu kariyer değerine sahip olan bireyler, diğer bireylerin ve fonksiyonların organizasyonu ve yönetilmesine yönelik olumlu bir görüşe sahiptirler. Bu grubun öncelikli iş hedefi, idari kabiliyetlerini (idari yetenek, kişiler arası yetenek, analitik yetenek ve duygusal yetenek) geliştirmektir. Buna karşın bazı insanlar yönetici olmak için özel gayret göstermekte ve kariyer tecrübelerinin bu konuda yeterli olduğunu savunmaktadırlar. Aslında analitik yeteneğin, kişiler arası yeterliliğin ve duygusal yeterliliğin, yönetimin üst kademelerine çıkmak isteyen bireylerde yeterince gelişmiş düzeyde olması gerekmektedir. Duygusal yetenek ve duygusal zekâ, yönetimin en üst düzeydeki bireylerin güç kararlar alabilmesini mümkün kılmaktadır (Aytaç, 2005, s. 103).

Kariyer değeri genel yönetmel yetkinlik olan bireyler organizasyonda yükselme ve terfi olanakları sayesinde yükselerek diğer çalışanların çalışmalarına yön verme ve karışma yetkisiyle birlikte belirli bir bölümün sonuçlarından sorumlu olma fırsatı yakalayacaklardır. Başka bir ifadeyle herhangi bir kısmın amiri veya şirkette yönetim kademesinde yerleri olması gereken bireyler haline gelmektedirler. Bölümün yapmış olduğu çalışmalardan ve işlerden kendilerinin sorumlu olmasını isterler ve işlerini de çalıştıkları organizasyonun başarılı olması için çalışmak olarak tanımlarlar. Hâlihazırda teknik fonksiyonel yetkinlik bölümünde olan bireyler deneyim kazanmayı çok önemli olarak görmemelerine rağmen hırsları sebebiyle genel yöneticilik içeren bir işe geçmek isteyebilirler. Fakat herhangi bir bölümde çok yüksek kademelerdeki görevlerde olmak ilgilerini çekmeyebilir. Çevresiyle iyi ilişkiler geliştiren, problem çözmeye başarılı olan ve analitik yetenekleri gelişmiş bireylerin sahip olduğu kariyer değeridir. Bu kişilerin amaçları yönetim pozisyonuna ulaşmak, farklı görevleri üstlenmek ve çalışanları yönetmektir. Terfi etmek ve maaşlarını arttırmak onlar için çok önemlidir. Diğer kişilerin ve grupların organizasyonu ve yönetilmesi, ortak amaçlara ulaşma yolunda analiz ve problem çözüme yeteneklerinin baskın olduğu kariyer değeridir (Schein, 1990, s. 28-30). Ayrıca diğer bireylerin ve fonksiyonların organizasyonu, yönetilmesine yönelik olumlu tutuma sahip olmak olarak da tanımlanabilmektedir (Erdoğan, 2003, s. 18).

### Otonomi ve Bağımsızlık (OB)

Bu değere sahip bireyler örgütsel sınırlamalar altında çalışmayı sevmezler. Kariyerlerinde temel belirleyici serbest hareket edebilme anlayışıdır. Başkalarına bağımlı olmak yerine tek başına çalışmayı tercih etmektedirler (Erdoğan, 2003, s. 18). Örgütsel sınırlamalardan ve yasaklardan daha ziyade mesleklerini özgürce icra edebilecekleri işlerde çalışmayı tercih etmektedirler. Bu bireyler, bir yöneticiye ya da örgüte bağımlı olmaktan ve onların belirledikleri çerçeve içerisinde çalışmaktan zevk almazlar. Bu durumdan dolayı bu bireyler yapmış oldukları işleri bırakarak kendi arzu ettikleri bağımsız ortamda çalışacakları işler aramaktalar veya kendi işlerini kurmaktadırlar. Büyük ölçekli firmalarda küçük alanlarda çalışmaktansa küçük işletmelerde özgürce çalışmak öncelikli tercihleridir ve kariyer tercihlerini buna göre yapmaktadırlar (Schein, 2006, s. 16).

Kendi hızları ve amaçları doğrultusunda çalışmayı sevmektedirler. Yani kendi programını ve iş hızını kendi ayarlamak istemektedir (Barclay, 2013, s. 432). Burada bireyler genellikle akademik kariyer konusunda çalışmayı, yazı yazmayı ya da kendi küçük işlerini idare etmeyi tercih etmektedirler (Barutçugil, 2004, s. 325). Bazı bireylerin, ücretlendirme, zaman, transfer gibi konularda başkalarına bağımlı olmak yerine tek başlarına veya küçük şirketlerin elemanı olarak çalışmak istedikleri anlaşılmaktadır. Birçok birey danışman olmak için veya daha bağımsız çalışabilmek için işleri bırakmaktadırlar (Aytaç, 2005, s. 104).

### Güvenlik ve İstikrar (Gİ)

Güvenlik ve istikrar kariyer değerine sahip kişilerin iş ve istihdam güvencesi kariyer seçimlerinde belirleyici olmaktadır. Çalıştıkları örgütte işten çıkarılma korkusu olmaksızın çalışabilme ve istikrar bu kişiler için önemli bir unsurdur. Genellikle çoğu insan güven ortamında çalışmak ve çalıştığı kurumdan bu anlamda güvence altında olmak istemektedir. Bu nedenle sosyal güvencelerinin olması kişilerin iş seçiminde en çok aradıkları özellikler arasında yer almaktadır. Güvenlik ve istikrar değerine sahip bireyler sabit, tahmin edilebilir işlerde çalışmayı tercih etmektedirler. Bununla birlikte işin içeriği, işin doğasından daha büyük önem taşımaktadır. İş zenginleştirilmesi gibi motive edici unsurlar yüksek maaş, daha rahat çalışma ortamı gibi özelliklerden daha önemlidir. Çoğu organizasyonel işler bu değere sahip bireyler için uygundur. Bununla birlikte birçok organizasyon da çalışanlarının büyük bir kısmının bu değere ve teknik/fonksiyonel değere sahip olmasını istemektedir. Bu değere sahip bireyler ücret olarak sabit bir maaşa sahip olma arzusundadırlar. Bunun yanında çalışma süresine göre yani kıdemine göre ücret artışını talep etmektedirler. Bu bireyler sigorta, sağlık ve emeklilik programlarını önemserler ve isterler. Bu bireyler için terfi etmek, çalıştıkları yerdeki çalışma garantisinin bir önceki yerinden fazla olması anlamına gelmektedir. Ayrıca birey terfi ettiğinde geldiği statü onun güvenliğini tam olarak sağlayamazsa bu durumu kabul etmemektedirler. Aynı zamanda terfi kelimesi bu bireylere, bir işte en fazla performans gösteren ve çalışan kim ise onun terfi etmesi görüşüne dayanmaktadır. Bu kariyer değerindeki bireyler, bağlılık ve sabit performansla sahip olan biri olarak tanınmak istemektedirler. Tüm bunların üzerine ek olarak bu bireyler için sadakat duygusu, organizasyonun performansına belirgin bir katkı sağlamaktadır. Birçok personel sistemi bu değere sahip bireyler için oldukça uygun pozisyonlar barındırmaktadır. Hükümet ve sivil hizmet işleri genellikle bu bireyler için cazip meslekleri oluşturmaktadır. (Schein, 2006, (a) s. 17).

Güvenlik değerine sahip bireyler coğrafi hareketlilik arzu etmezler. Bireyler değişim sevmedikleri için kariyer güvenlikleri, işverenleri ile kalıcı bir ilişki şeklinde devam etmektedir (Cerdin & Pargneux, 2010, s. 289). Büyük şirketlerde uzun dönemli olarak çalışmaktadırlar (Barutçugil, 2004, s. 325). Güvenlik-istikrar kariyer değerine sahip bireyler, bu kariyer değerini önemseyen kişiler, geleceğlerinin garanti altında olmasını isterler (Bayram, vd., s. 182). Dolayısıyla, güçlü bir güvenlik çapasına sahip bireylerin girişimci niyetlerinin olması daha az olasıdır (Lea & Wong, 2004, s. 12).

### Girişimcilik ve Yaratıcılık (GY)

Bu kişiler, gelişmekte olan yeni bir girişim kurarak ya da kendileri bir işe başlayarak kendi başlarına bir şey oluşturmak isterler. Yeni ürün veya hizmet üretmek, bilgi ve becerilerini bu amaç için kullanmak veya yeni işletmeler kurmak bu kariyer değerinin

önemli özelliklerini oluşturmaktadır (Erdoğan, 2003, s. 18). Girişimcilik ve yaratıcılık değerlerine sahip olan bireyler, yaratıcılık ile motive olmaktadır (Cerdin & Pargneux, 2010, s. 290).

Bu kariyer değerine sahip olan bireyler kendi organizasyonlarını ve kendi girişimlerini kurmak isterler. Kendi yeteneklerini kullanarak kurmak, kendi risklerini almak ve engellerin üstesinden kendileri gelmek istemektedirler. Tüm dünyaya kendi çabaları sonucu bir kuruluş oluşturabileceklerini kanıtlamak isterler. İşlerini öğrendikleri ve gelecek fırsatları değerlendirmek için beklemedikleri sırada başka organizasyon için çalışıyor olabilirler. Fakat kendi işlerini kurduktan sonra idare edebildiklerini düşündükleri yere kadar tek başına idare etme istekleri vardır ve bu durum onlar için en iyisi olacaktır. İstedikleri tek şey ise yeteneklerinin ve çabalarının kanıtı olarak kurumlarının finansal başarıya ulaşmasıdır. Kendi başına bir şeyler üretmekten hoşlanan, kendi işini yapma eğilimine sahip, girişimci yapıdaki bireyler bu kariyer değerini oluşturmaktadırlar (Schein, 1990, s. 18). Bu kariyer değerine sahip bireyler yeni şeyler oluşturma veya tespit edilecek bir şeyi inşa etme ihtiyaçları tarafından motive edilir. Mevcut olanların yönetiminden ziyade yeni projeler kurmaya daha fazla ilgilidirler (Kniveton, 2004, s. 566).

Kendi tasarımları olan eşsiz bir ürün yapmak istemektedirler. Küçük organizasyonları yönetmekte iyidirler. Organizasyon büyüdüğünde ve bürokrasi oluştuğunda işten ayrılma gibi bir eğilimde bulunurlar (Barutçugil, 2004, s. 324). Bu bireyler için bir şey yaratmak güçlü bir ihtiyaçtır. Bazı bireyler kendi ürettikleri ürünlerini yani kendi başarılarını, şirketin ismine veya başarılarına aksettirilen kişisel servetleri olarak görmektedirler. Bu bireyler çabuk sıkılan bir yapıya sahiptirler ve projeden projeye koşmayı severler. Birilerini yönetme yerine, kendilerini heyecanlandıracak yeni buluşları aramayı tercih ederler (Adıgüzel, 2009, s. 280). Bireyler girişimci bir kariyer için kendi yeteneklerini ve kaynaklarını kullanabilme hakkında iyimser davranmak durumundadırlar (Zellweger, vd., 2011, s. 522).

Bu bireyler kendi adıyla anılacak işe sahip olmayı ve işinin patronu olmayı istemekte ve bu durumda olan pozisyonları tercih etmektedirler. Risk almaktan kaçınmayan girişimci ruhlu bireyler, meslek seçimlerinde kendilerinin garantiye almak yerine yenilik getirme, yeni fikirler üretme ve kendi girişimleri olan işleri benimsemektedirler ve kendilerini bu heyecanla motive etmektedirler (Schein, (b), 2006, s. 19).

#### **Hizmet veya Bir Olaya Kendini Adamak (KA)**

Hizmete veya bir olaya kendini adama kariyer değerine sahip bireyler dünyayı geliştirme ve değiştirme çabasında olan bireylerdir. İnsanlara yardımcı olmak ve hizmet etmek, sosyal değerlere saygılı olmak ve bu anlamda kendini adamak önemli özellikleri arasında yer almaktadır. Böylece çalışmaya motive olmuş bu bireyler kendi yetenekleri ya da işin diğer özelliklerinden ziyade sosyal hayata ve topluma ait problemlere çözüm getirecek nitelikte olmasını isterler. İçsel motivasyonları yüksek olan bu bireyler, iş yaşamlarını toplumsal hayatı geliştirme yönünde düzenlemek isterler. Bazı bireyler kariyerlerine temel değerlerinin bütün bir işi tamamlama ve o işi sonuçlandırma ve aynı zamanda kariyerlerini oluşturma sebebi ile başlamaktadırlar. Bu bireylerin kariyer kararları dünyayı bir kreasyon veya bir alanda güçlendirme ve yükseltme arzusu ile şekillenmektedir. Bu kariyer değerindeki insanlar eczacılık, hemşirelik, sosyal iş, öğretmen ve sosyal sorumluluğu yüksek olan meslekler, gibi alanlarda veya kar amacı gütmeyen organizasyonlara yardımcı olmayı daha arzu ederler ve daha isteklidirler. Buna rağmen bir hizmete veya işe kendini adama iş yönetiminde ve organizasyondaki kariyerlerinde bireyi yönlendirebilmektedir. İnsanlarla birlikte çalışma, insanlığa yardım etme, çevreyi koruma ve bir ulusa yardım etme, bir insanın kariyerinde çok güçlü bir değer olabilmektedir. Bu durum ile uzmanlık alanlarına yardım konusu diğer değerler açısından da önemli hale gelmiştir. Bu kariyer değerine sahip olan bireyler açıkça çalıştıkları kurumun kendi değerleri doğrultusunda kurumu etkilemesine izin verilmesini istemektedirler. Bu durumu en güzel açıklayan örnek bir bireyin üniversitedeki pozisyonunu, büyük bir madenci organizasyonunda çevre planlama yöneticisi olarak görev yapmak yönünde değiştiren bir tarım profesörü verilebilir. Bu birey, organizasyonun ona çevresel planlamada anahtar bir görev vermesi ve bu görevi sürdürebilmesi için yeteri kadar yetki verdiği sürece bu görevine devam edecektir. Bu değere sahip kişiler işleri için adil bir ödeme ve eşit şekilde yarar görmek istemektedirler. Çünkü bu bireyler için eşitlik önemlidir ve böyle bir durumda organizasyona sadık değillerdir. Ücret bu bireyler için çok önemli değildir. Ancak teknik/fonksiyonel yetkinlikteki değere sahip kişiler gibi dış eşitliğe önem vermektedirler. Diğer alanda kendine eş bir bölümü işgal eden birey ile aynı eşit ücreti almak istemektedirler. Bu bireyler için terfi kelimesi, uzmanlık alanlarında daha fazla etkiye sahip olabilecekleri alanlara yükselmek anlamını taşımaktadır. Yani yükseldiklerinde etkileri azalıyor ve alanlarında söz sahibi olma durumları azalıyor bu bireyler terfiyi istememektedirler. Bu bireyler teknik/fonksiyonel değere sahip kişiler gibi hedeflerine ulaşmak için daha fazla eğitim, profesyonel tanışmalar, ödül ve madalya fırsatları duruma göre kabul edebilmektedirler (Schein, 2006: 19).

#### **Saf Meydan Okuma (SMO)**

Saf Meydan Okuma kariyer değerine sahip bireyler yarışmacı bir kişiliğe sahiptirler. Kariyer tercihlerinde rekabet edebilecekleri bir ortam onlar için öncelikli olmaktadır. Başarmak için motive olan bu bireyler çözülmesi zor problemleri uğraşmayı sevmeleri ve bunlarla uğraşmak istemeleri bu kariyer değerine sahip bireylerin özelliklerindedir (Schein, 2006, s. 22). Bu değere sahip bireyler, rekabetten ve kazanmaktan hoşlanmaktadırlar (Erdoğan, 2003, s. 18). Bu bireyler, çok fikirli ve benzer beklentileri olmayan, hoşgörüsüz bireyler olarak adlandırılmaktadırlar (Suutari & Taka, 2004, s. 836).

Kariyer değeri saf meydan okuma olan bireyler çözülmesi imkânsız gibi görünen problemlerle üzerinde çalışmayı sevmektedirler. Zorlu rakipleri karşısında başarılı olmak ya da zor engellerin üstesinden gelmeyi gerektiren işlerle uğraşmaktadırlar. Onlar için bir kariyerin peşinde koşmalarının tek nedeni o işin imkânsızlık gerçeği karşısında başarılı olabileceklerini kanıtlamak istemeleridir. Bazı bireyler saf meydan okumayı mühendislik gibi inanılmaz zor tasarımlarla ilgilenen entelektüel işlerde uğraşmayı tercih etmektedirler. Bazı bireyler de strateji danışmanlığı gibi, müşterileri her şeyini kaybetmiş ve iflasın eşiğinde olan karmaşık durumlarla karşı karşıya kalınan işlerde yer almak istemektedirler. Bazıları ise satış görevlisi gibi her satışı bir kazanç veya kayıp olarak değerlendiren veya bir atlet gibi kişilerarası rekabet olan işlerde bulmaktadır. Yenilik, çeşitlilik ve zorluluk kendi kendine sona ermektedir. Bir şey kolaysa onlar için onu yapmak hemen sıkıcı hale gelebilmektedir. Saf meydan okuma kariyer değerine sahip bireylerde güç hevesi en baskın duygu haline gelmektedir. İşlerini aradıkları

özelliklerin başında yenilik, değişiklik ve zorluk yer almaktadır. Rakiplerini mağlup duruma düşürmeyi isterler. Çözümlemeyen problemleri çözmek, önemli rakip ya da düşman karşısında kazanmak, gibi büyük engellerin üstesinden gelmek, rekabetten hoşlanmak bu değerlerin önemli özellikleri arasında yer almaktadır (Schein, 1990, s. 28-30). Bu kariyer değerine sahip bireyler farklı görevler ve bir dizi zorluklarla uğraşmayı arzularlar (Jiang, 2000, s. 33).

### Hayat Tarzı (HT)

Hayat tarzı kariyer değerine sahip bireyler için iş hayatı tüm hayatının bir parçasını oluşturmaktadır. Bu nedenle bu bireyler kariyer tercihlerinde özel hayatlarında mutsuz olacakları ve ailelerine zaman ayıramayacakları işlerde çalışmayı tercih etmezler. Yaptıkları iş onları tatmin edecek derecede tatil dönemlerine ve uygun mesai saatlerine sahip olması gerekmektedir. Aile dostu işletmeleri tercih eden bu bireyler, iş-aile çatışması yaşamamaya özen gösterirler. Hayat tarzındaki eksikliğini yoluna koyan bir birey, diğer manada kariyerlerinin onlar için daha önemsiz olduğunu ve bu sebepten kariyer değerlerinin olmadığını düşüncesine kapılabilmektedirler. Bu bireyler kariyer değerleri içinde bir arayış içine girecek ve kendisinin hangi kariyer değerinde olduğunu bulamayacaktır. Buna rağmen işlerinde anlamlı bir kariyer çevresinde yüksek bir motivasyon ve iş tatminine sahip birey, bütün bu değerlerin (hayat tarzı, aile, yaşadığı yer, iş) birbirine entegre olmasına çalışmaktadır. Bu değer birçok bireyin kendi sosyal değerlerini bağımsızlıkları yönünde değiştirmeleri sebebi ile ortaya çıkmıştır. Bu durum çalışan kadın sayısı artmasına neden olmuş, bu sayede eşlerden birinin çalışmadığı durumda geçinemeyecek aile sayısında artış meydana gelmiştir. Bu değere sahip bireylerin, iş değerlerinde daha az sosyal güvenlik ve iş güvenliği olan, esneklikte ve çalışma zamanlarında daha fazla imkân sağlayan işlere talep artışına neden olmuştur. Eşlerin kariyerlerinde sürekli ilerledikçe bu değerler arasında dengenin sağlanması da o ölçüde zorlaşmasına yol açacaktır. Zamanla daha fazla kariyeri ile meşgul olduklarında, diğer değerlerini mükemmel bir şekilde birbirine entegre ettikleri söylediğinde, bireylerin bütün hayatlarının sadece işlerinden ibaret olmadığını görmeleri zaman almayacaktır. Bu süreç sürekli evrim geçiren ve değişikliğe uğrayan bir süreçtir. İnsanlar esnekliğin her şeyden daha önemli olduğunu gördükleri zaman bu süreç başlayacaktır. Bu değere sahip bireyler için terfi kelimesi işlerinde kendileri için daha fazla esneklik imkânı sağlayan iş anlamını taşımaktadır. Yani terfi için buldukları yeri terk etmeleri gerekiyorsa bunu kabul etmezler aynı zamansa bu onların hayat tarzı ve diğer değerleri için zorluk ortaya çıkaracaksa bu terfi etmekten kaçınmaktadırlar. Yani bir kişi bir üst kademeye terfi teklifi alması karşısında eşinin kariyeri, çocuğunun okuduğu okul gibi değerler mi yoksa kariyerine devam etmesi seçeneğini mi tercih edeceği sorusu bu kişinin genel yöneticilik değerinde mi yoksa hayat tarzı değerinde mi olduğunun bir göstereceği olacaktır. Bireyin yapacağı bu tercih ile kariyer değeri değişikliği ortaya çıkacaktır. Bu kişiler aile yaşamına saygı gösteren ve diğer değerler için esneklik sağlayan işleri tercih etmeleri kendileri için en iyi seçim olacaktır (Schein, 2006, (a) s. 23)

Kariyer kavramını, ondan daha geniş olan hayat sisteminin bir parçası olarak görmektedirler. İş, aile ve kendi yaşam tarzı arasında denge kurmak bu değere sahip kişilerde daha baskın haldedir. Bu bireyler için aile değerleri ve anne-babanın kendisi ile ilgili düşünceleri ve planları çok önemlidir. Aile değerlerine önem veren organizasyonlara ilgilenir ve orada çalışmak isterler. Mesai saatlerine ve tatil periyotlarına karşı hassas davranışlar sergilemektedirler. Aile ihtiyaçlarıyla mesleğin gerekliliklerini örtüştürme çabasında olmaları, bu değerlerin önemli özellikleri arasında yer almaktadır (Adıgüzel, 2009, s. 281).

## ISPARTA İLİ FEN LİSELERİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

### Araştırmanın Konusu ve Amacı

Araştırmanın konusu Isparta'da bulunan fen liseleri öğrencilerinin kariyer değerleri ve kariyer tercihlerini etkileyen faktörlerin incelenmesi oluşturmaktadır. Araştırmanın yapılmasındaki amaç ise değişen iş hayatı koşullarına göre üniversite eğitimi almaya başlayacak olan öğrencilerin tercihlerini gerçekleştirirken bireysel olarak algıladıkları yeteneklerini ve temel değerlerini birleştiren kariyer çapalarından hangisi ya da hangilerine dâhil olduklarını belirleyecek ve öğrencilerin doğru seçimler yapmalarını sağlamaya yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

### Araştırma Modeli

Bu araştırma "tarama modeli" olarak tasarlanmıştır. Araştırmada öğrencilerin kariyer tercihleri ile ilgili var olan durumu belirlemek ve öğrencilerin kariyer tercihlerini tanımlamak hedeflenmektedir.

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Isparta ilindeki Fen liselerinde (Süleyman Demirel fen lisesi ve Yalvaç fen lisesi) okuyan 11 ve 12. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Evren olarak öğrenci sayısı 349 olarak bilinmektedir.

Söz konusu ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde aşağıdaki hesaplama yöntemi kullanılmıştır (Salant&Dillman, 1994, s. 55).

$$n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 p q$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n : Örnekleme alınacak birey sayısı

p : İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q : İncelenen olayın görülme sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

t : Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d : Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen  $\square$  örnekleme hatasıdır.

formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında,  $\pm$  % 5 örnekleme hatası ile  $p = 0.8$ ,  $q = 0.2$  alınarak hesaplandığında gerekli örnekleme büyüklüğü  $n = 124$  olarak hesaplanmıştır. Tesadüfî örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfî örnekleme ile Mayıs 2014'de elden verilen anketler uygulanmıştır. Araştırmada 128 öğrenci üzerinden kullanılabilir anket toplanmıştır. Örneklemin % 95 güven aralığında,  $\pm$  % 5 örnekleme hatası ile evren üzerinde genellenebileceği söylenebilir.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde fen lisesi öğrencilerinin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise Kariyer tercihlerini belirleme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, "Tümüyle Doğru (5), Büyük Ölçüde Yanlış (4), Kararsızım (3), Büyük Ölçüde Doğru (2), Tümüyle Yanlış (1)" olarak beş seçenekten oluşmaktadır. Kariyer tercihlerini belirlemeye yönelik ilgili literatür araştırılmış ve Kula'nın (2012) geçerlilik güvenilirlik yaptığı Schein "Kariyer Çapaları", (2006, (c), s. 1-5) ölçeğinin araştırma örnekleminde uygun olduğuna karar verilmiştir. Kula yaptığı çalışmada ölçeğin güvenilirliğini 0,833 olarak bulmuştur. Yaptığı faktör analizi sonucunda 10 faktörlü bir yapı elde etmiştir. Faktörler Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik, Güvenlik İstikrar, Özerklik Otonomi Bağımsızlık, Genel Yönetmelik Yetkinlik, Girişimcilik Yaratıcılık, Saf Meydan Okuma, Kendini Adama, Saygınlık (Kendini Adama), Kötümser Hayat Tarzı, İyimser Hayat Tarzı olarak sıralanmaktadır. Bu çalışmada Kötümser Hayat Tarzı, İyimser Hayat Tarzı ifadeleri öğrenciler üzerinde uygun görülmediğinden dolayı çıkarılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin genel güvenilirliği 0,899 olarak yüksek bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlikleri incelendiğinde, "Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik" alt boyutun güvenilirliğinin  $\alpha=0,780$ ; "Güvenlik İstikrar" alt boyutun güvenilirliğinin  $\alpha=0,817$ ; "Özerklik Otonomi Bağımsızlık" alt boyutun güvenilirliğinin  $\alpha=0,733$ ; "Genel Yönetmelik Yetkinlik" alt boyutun güvenilirliğinin  $\alpha=0,912$ ; "Girişimcilik Yaratıcılık" alt boyutun güvenilirliğinin  $\alpha=0,875$ ; "Saf Meydan Okuma" alt boyutun güvenilirliğinin  $\alpha=0,836$ ; "Kendini Adama" alt boyutun güvenilirliğinin  $\alpha=0,766$  ve "Saygınlık (kendini Adama)" alt boyutun güvenilirliğinin  $\alpha=0,741$  olduğu görülmektedir.

Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri (Özdamar, 2004, s. 235) ;

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

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

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

$0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Araştırmada kullanılan likert ölçek için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzu kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (5) Tümüyle doğru, (4) Büyük ölçüde doğru, (3) kararsızım, (2) Büyük ölçüde yanlış, (1) Tümüyle yanlış şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır (İstatistik Analiz, 2014).

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Hiç Katılmıyorum	1	1,00 - 1,79	Çok düşük
	2	1,80 - 2,59	Düşük
	3	2,60 - 3,39	Orta
	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Tamamen Katılıyorum	5	4,20 - 5,00	Çok yüksek

### Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Araştırma değişkenleri normal dağılım gösterdiğinden dolayı parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplararası karşılaştırmalarında Tek yönlü (Oneway) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, s. 116);

<i>r</i>	İlişki
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

### Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan Fen lisesi öğrencilerinden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

### Araştırmaya Katılan Fen Lisesi Öğrencilerinin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılan Fen Lisesi Öğrencilerinin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	73	57,0
	Erkek	55	43,0
	Toplam	128	100,0
Öğrenim Gördüğü Sınıf	11.sınıf	73	57,0
	12.sınıf	55	43,0
	Toplam	128	100,0
Anne Babasının Birliktelik Durumu	Birlikte	121	94,5
	Ayrı	7	5,5
	Toplam	128	100,0
Annesinin Eğitim Durumu	İlkokul	35	27,3
	Ortaokul	19	14,8
	Lise	31	24,2
	Üniversite	32	25,0
	Yüksek Lisans	11	8,6
	Toplam	128	100,0
Babasının Eğitim Durumu	İlkokul	21	16,4
	Ortaokul	10	7,8
	Lise	33	25,8
	Üniversite	47	36,7
	Yüksek Lisans	17	13,3
	Toplam	128	100,0
Annesinin Mesleği	Ev Hanımı	83	64,8
	Memur	35	27,3
	Diğer	10	7,8
	Toplam	128	100,0
Babasının Mesleği	İşçi	10	7,8
	Memur	67	52,3
	Serbest Meslek	38	29,7
	Diğer	13	10,2
	Toplam	128	100,0
Ailesinin Aylık Gelir Düzeyi	1000 TL'den Az	15	11,7
	1001-2000 TL Arası	48	37,5
	2001-3000 TL Arası	28	21,9
	3001-4000 TL Arası	18	14,1
	4001 TL Ve üzeri	19	14,8
	Toplam	128	100,0

Fen lisesi öğrencileri cinsiyet değişkenine göre 73'ü (%57,0) kadın, 55'i (%43,0) erkek olarak dağılmaktadır.

Fen lisesi öğrencileri öğrenim gördüğü sınıf değişkenine göre 73'ü (%57,0) 3.sınıf, 55'i (%43,0) 4.sınıf olarak dağılmaktadır.

Fen lisesi öğrencileri anne babasının birliktelik durumu değişkenine göre 121'i (%94,5) birlikte, 7'si (%5,5) ayrı olarak dağılmaktadır.



Fen lisesi öğrencileri annesinin eğitim durumu değişkenine göre 35'i (%27,3) ilkokul, 19'u (%14,8) ortaokul, 31'i (%24,2) lise, 32'si (%25,0) üniversite, 11'i (%8,6) yüksek lisans olarak dağılmaktadır.

Fen lisesi öğrencileri babasının eğitim durumu değişkenine göre 21'i (%16,4) ilkokul, 10'u (%7,8) ortaokul, 33'ü (%25,8) lise, 47'si (%36,7) üniversite, 17'si (%13,3) yüksek lisans olarak dağılmaktadır.

Fen lisesi öğrencileri annesinin mesleği değişkenine göre 83'ü (%64,8) ev hanımı, 35'i (%27,3) memur, 10'u (%7,8) diğer olarak dağılmaktadır.

Fen lisesi öğrencileri babasının mesleği değişkenine göre 10'u (%7,8) işçi, 67'si (%52,3) memur, 38'i (%29,7) serbest meslek, 13'ü (%10,2) diğer olarak dağılmaktadır.

Fen lisesi öğrencileri ailesinin aylık gelir düzeyi değişkenine göre 15'i (%11,7) 1000 TL'den az, 48'i (%37,5) 1001-2000 TL arası, 28'i (%21,9) 2001-3000 TL arası, 18'i (%14,1) 3001-4000 TL arası, 19'u (%14,8) 4001 TL ve üzeri olarak dağılmaktadır.

### Araştırmaya Katılan Fen Lisesi Öğrencilerinin “Kariyer Tercihlerini Belirleme” İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

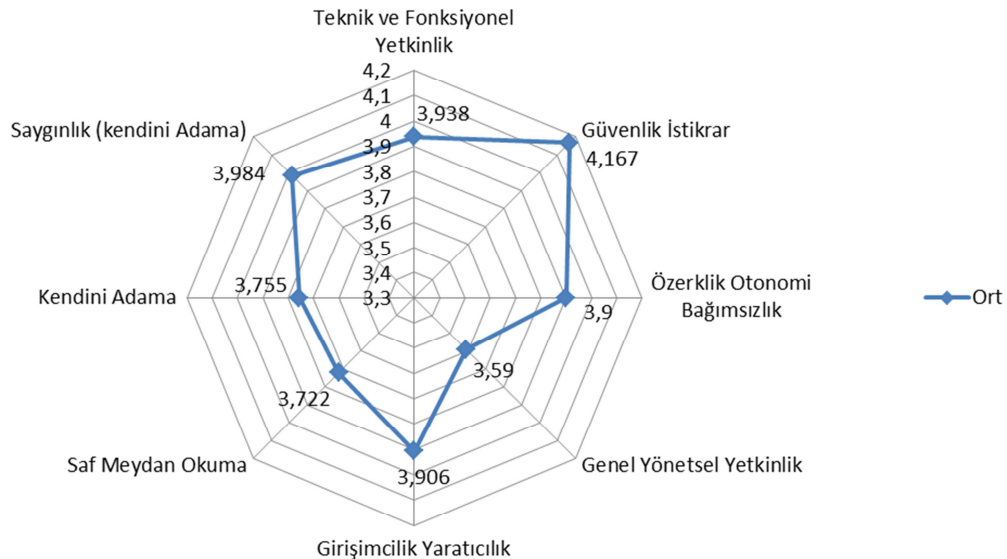
#### Araştırmaya Katılan Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Belirleme Düzeylerinin Ortalamaları

H: Fen lisesi öğrencilerinin kariyer tercihleri yüksek düzeydedir.

**Tablo 2.** Araştırmaya Katılan Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Belirleme Düzeylerinin Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik	128	3,938	0,580	2,250	5,000
Güvenlik İstikrar	128	4,167	0,729	1,000	5,000
Özerklik Otonomi Bağımsızlık	128	3,900	0,646	2,500	5,000
Genel Yönetmel Yetkinlik	128	3,590	0,896	1,000	5,000
Girişimcilik Yaratıcılık	128	3,906	0,853	1,500	5,000
Saf Meydan Okuma	128	3,722	0,763	1,200	5,000
Kendini Adama	128	3,755	0,848	1,330	5,000
Saygınlık (kendini Adama)	128	3,984	0,732	1,000	5,000

Araştırmaya katılan fen lisesi öğrencilerinin kariyer tercihlerini belirleme düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, “teknik ve fonksiyonel yetkinlik” ifadesine yüksek ( $3,938 \pm 0,580$ ); “güvenlik istikrar” ifadesine yüksek ( $4,167 \pm 0,729$ ); “özerklik otonomi bağımsızlık” ifadesine yüksek ( $3,900 \pm 0,646$ ); “genel yönetmel yetkinlik” ifadesine yüksek ( $3,590 \pm 0,896$ ); “girişimcilik yaratıcılık” ifadesine yüksek ( $3,906 \pm 0,853$ ); “saf meydan okuma” ifadesine yüksek ( $3,722 \pm 0,763$ ); “kendini adama” ifadesine yüksek ( $3,755 \pm 0,848$ ); “saygınlık (kendini adama)” ifadesine yüksek ( $3,984 \pm 0,732$ ); düzeyde katıldıkları görülmektedir.



**Şekil 1.** Araştırmaya Katılan Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Belirleme Düzeylerinin Ortalamaları

**Araştırmaya Katılan Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Belirleme Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları**

H: Fen lisesi öğrencilerinin kariyer tercihleri cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterir.

**Tablo 3.** Araştırmaya Katılan Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Belirleme Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Teknik Ve Fonksiyonel Yetkinlik	Kadın	73	3,976	0,572	0,865	0,389
	Erkek	55	3,886	0,593		
Güvenlik İstikrar	Kadın	73	4,210	0,773	0,774	0,440
	Erkek	55	4,109	0,670		
Özerklik Otonomi Bağımsızlık	Kadın	73	3,870	0,666	-0,615	0,540
	Erkek	55	3,941	0,622		
Genel Yönetmel Yetkinlik	Kadın	73	3,483	0,882	-1,565	0,120
	Erkek	55	3,732	0,902		
Girişimcilik Yaratıcılık	Kadın	73	3,750	0,828	-2,432	<b>0,016</b>
	Erkek	55	4,114	0,850		
Saf Meydan Okuma	Kadın	73	3,649	0,718	-1,241	0,217
	Erkek	55	3,818	0,817		
Kendini Adama	Kadın	73	3,694	0,855	-0,940	0,349
	Erkek	55	3,836	0,839		
Saygınlık (kendini Adama)	Kadın	73	3,945	0,762	-0,696	0,487
	Erkek	55	4,036	0,693		

Araştırmaya katılan fen lisesi öğrencilerinin girişimcilik yaratıcılık puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=-2.432$ ;  $p=0.016<0.05$ ). Erkek öğrencilerin girişimcilik yaratıcılık puanları ( $x=4,114$ ), kadın öğrencilerin girişimcilik yaratıcılık puanlarından ( $x=3,750$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan fen lisesi öğrencilerinin teknik ve fonksiyonel yetkinlik, güvenlik istikrar, özerklik otonomi bağımsızlık, genel yönetsel yetkinlik, saf meydan okuma, kendini adama, saygınlık (kendini adama) puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

H: Fen lisesi öğrencilerinin kariyer tercihleri sınıfa göre anlamlı farklılık gösterir.

**Tablo 4.** Araştırmaya Katılan Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Belirleme Düzeylerinin Öğrenim Gördüğü Sınıfa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Teknik Ve Fonksiyonel Yetkinlik	11.sınıf	73	3,935	0,561	-0,057	0,954
	12.sınıf	55	3,941	0,610		
Güvenlik İstikrar	11.sınıf	73	4,091	0,742	-1,351	0,179
	12.sınıf	55	4,267	0,707		
Özerklik Otonomi Bağımsızlık	11.sınıf	73	3,901	0,605	0,006	0,995
	12.sınıf	55	3,900	0,702		
Genel Yönetmel Yetkinlik	11.sınıf	73	3,562	0,901	-0,409	0,683
	12.sınıf	55	3,627	0,896		
Girişimcilik Yaratıcılık	11.sınıf	73	3,986	0,847	1,225	0,223
	12.sınıf	55	3,800	0,859		
Saf Meydan Okuma	11.sınıf	73	3,885	0,721	2,862	<b>0,005</b>
	12.sınıf	55	3,506	0,771		
Kendini Adama	11.sınıf	73	3,890	0,741	2,107	<b>0,044</b>
	12.sınıf	55	3,576	0,948		
Saygınlık (kendini Adama)	11.sınıf	73	4,055	0,709	1,258	0,211
	12.sınıf	55	3,891	0,756		

Araştırmaya katılan fen lisesi öğrencilerinin saf meydan okuma puanları ortalamalarının öğrenim gördüğü sınıf değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=2.862$ ;  $p=0.005<0.05$ ). 11. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin saf meydan okuma puanları ( $x=3,885$ ), 12. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin saf meydan okuma puanlarından ( $x=3,506$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan fen lisesi öğrencilerinin kendini adama puanları ortalamalarının öğrenim gördüğü sınıf değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=2.107$ ;  $p=0.044<0.05$ ). 11. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin kendini adama puanları ( $x=3,890$ ), 12. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin kendini adama puanlarından ( $x=3,576$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan fen lisesi öğrencilerinin teknik ve fonksiyonel yetkinlik, güvenlik istikrar, özerklik otonomi bağımsızlık, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik yaratıcılık, saygınlık (kendini adama) puanları ortalamalarının öğrenim gördüğü sınıf

değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

H: Fen lisesi öğrencilerinin kariyer tercihleri anne baba birliktelik durumuna göre anlamlı farklılık gösterir.

**Tablo 5.** Araştırmaya Katılan Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Belirleme Düzeylerinin Anne Babasının Birliktelik Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Teknik Ve Fonksiyonel Yetkinlik	Birlikte	121	3,934	0,580	-0,292	0,771
	Ayrı	7	4,000	0,629		
Güvenlik İstikrar	Birlikte	121	4,168	0,727	0,088	0,930
	Ayrı	7	4,143	0,836		
Özerklik Otonomi Bağımsızlık	Birlikte	121	3,901	0,645	0,032	0,975
	Ayrı	7	3,893	0,705		
Genel Yönetmel Yetkinlik	Birlikte	121	3,628	0,884	2,033	<b>0,044</b>
	Ayrı	7	2,929	0,910		
Girişimcilik Yaratıcılık	Birlikte	121	3,895	0,864	-0,639	0,524
	Ayrı	7	4,107	0,659		
Saf Meydan Okuma	Birlikte	121	3,724	0,764	0,128	0,898
	Ayrı	7	3,686	0,815		
Kendini Adama	Birlikte	121	3,749	0,819	-0,326	0,839
	Ayrı	7	3,857	1,331		
Saygınlık (kendini Adama)	Birlikte	121	3,995	0,719	0,649	0,518
	Ayrı	7	3,810	0,979		

Araştırmaya katılan fen lisesi öğrencilerinin genel yönetsel yetkinlik puanları ortalamalarının anne babasının birliktelik durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $t=2,033$ ;  $p=0,044<0,05$ ). Anne babası birlikte olan öğrencilerin genel yönetsel yetkinlik puanları ( $x=3,628$ ), anne babası ayrı olan öğrencilerin genel yönetsel yetkinlik puanlarından ( $x=2,929$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan fen lisesi öğrencilerinin teknik ve fonksiyonel yetkinlik, güvenlik istikrar, özerklik otonomi bağımsızlık, girişimcilik yaratıcılık, saf meydan okuma, kendini adama, saygınlık (kendini adama) puanları ortalamalarının anne babasının birliktelik durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

H: Fen lisesi öğrencilerinin kariyer tercihleri anne eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterir.

**Tablo 6.** Araştırmaya Katılan Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Belirleme Düzeylerinin Annesinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Teknik Ve Fonksiyonel Yetkinlik	İlkokul	35	3,886	0,628	0,364	0,834
	Ortaokul	19	3,947	0,598		
	Lise	31	3,879	0,491		
	Üniversite	32	4,031	0,631		
	Yüksek lisans	11	3,977	0,530		
Güvenlik İstikrar	İlkokul	35	4,086	0,883	0,369	0,830
	Ortaokul	19	4,316	0,749		
	Lise	31	4,118	0,670		
	Üniversite	32	4,188	0,672		
	Yüksek lisans	11	4,242	0,518		
Özerklik Otonomi Bağımsızlık	İlkokul	35	3,814	0,657	0,669	0,615
	Ortaokul	19	3,803	0,649		
	Lise	31	3,887	0,655		
	Üniversite	32	4,039	0,654		
	Yüksek lisans	11	3,977	0,586		
Genel Yönetmel Yetkinlik	İlkokul	35	3,386	1,012	1,892	0,116
	Ortaokul	19	3,618	0,929		
	Lise	31	3,694	0,679		
	Üniversite	32	3,844	0,884		
	Yüksek lisans	11	3,159	0,875		
Girişimcilik Yaratıcılık	İlkokul	35	4,114	0,682	0,820	0,515
	Ortaokul	19	3,882	1,039		
	Lise	31	3,879	0,795		
	Üniversite	32	3,781	1,010		
	Yüksek lisans	11	3,727	0,656		
Saf Meydan Okuma	İlkokul	35	3,674	0,769	1,019	0,400
	Ortaokul	19	3,926	0,772		
	Lise	31	3,626	0,661		
	Üniversite	32	3,838	0,866		
	Yüksek lisans	11	3,455	0,670		
Kendini Adama	İlkokul	35	3,686	0,939	1,479	0,213
	Ortaokul	19	3,930	0,900		
	Lise	31	3,548	0,846		
	Üniversite	32	3,990	0,647		
	Yüksek lisans	11	3,576	0,896		
Saygınlık (kendini Adama)	İlkokul	35	3,771	0,791	1,598	0,179
	Ortaokul	19	4,018	0,680		
	Lise	31	4,011	0,772		
	Üniversite	32	4,208	0,643		
	Yüksek lisans	11	3,879	0,654		

Araştırmaya katılan fen lisesi öğrencilerinin teknik ve fonksiyonel yetkinlik, güvenlik istikrar, özerklik otonomi bağımsızlık, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik yaratıcılık, saf meydan okuma, kendini adama, saygınlık (kendini adama) puanları ortalamalarının annesinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0.05$ ).

H: Fen lisesi öğrencilerinin kariyer tercihleri baba eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterir.

**Tablo 7.** Araştırmaya Katılan Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Belirleme Düzeylerinin Babasının Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Teknik Ve Fonksiyonel Yetkinlik	İlkokul	21	3,762	0,539	2,384	0,055
	Ortaokul	10	4,400	0,489		
	Lise	33	3,909	0,507		
	Üniversite	47	3,899	0,648		
	Yüksek lisans	17	4,044	0,510		
Güvenlik İstikrar	İlkokul	21	4,095	0,978	0,980	0,421
	Ortaokul	10	4,267	0,644		
	Lise	33	4,303	0,704		
	Üniversite	47	4,028	0,722		
	Yüksek lisans	17	4,314	0,416		
Özerklik Otonomi Bağımsızlık	İlkokul	21	3,702	0,621	1,356	0,253
	Ortaokul	10	4,075	0,678		
	Lise	33	3,985	0,661		
	Üniversite	47	3,825	0,653		
	Yüksek lisans	17	4,088	0,572		
Genel Yönetmel Yetkinlik	İlkokul	21	3,191	1,162	1,744	0,145
	Ortaokul	10	3,875	0,876		
	Lise	33	3,742	0,692		
	Üniversite	47	3,543	0,857		
	Yüksek lisans	17	3,750	0,919		
Girişimcilik Yaratıcılık	İlkokul	21	4,143	0,828	1,519	0,201
	Ortaokul	10	4,375	0,604		
	Lise	33	3,803	0,792		
	Üniversite	47	3,819	0,980		
	Yüksek lisans	17	3,779	0,655		
Saf Meydan Okuma	İlkokul	21	3,486	0,848	0,987	0,417
	Ortaokul	10	4,040	0,735		
	Lise	33	3,782	0,655		
	Üniversite	47	3,719	0,802		
	Yüksek lisans	17	3,718	0,758		
Kendini Adama	İlkokul	21	3,508	1,109	1,965	0,104
	Ortaokul	10	4,133	0,652		
	Lise	33	3,556	0,915		
	Üniversite	47	3,830	0,719		
	Yüksek lisans	17	4,020	0,651		
Saygınlık (kendini Adama)	İlkokul	21	3,667	0,830	2,052	0,091
	Ortaokul	10	4,400	0,843		
	Lise	33	3,960	0,644		
	Üniversite	47	4,071	0,745		
	Yüksek lisans	17	3,941	0,543		

Araştırmaya katılan fen lisesi öğrencilerinin teknik ve fonksiyonel yetkinlik, güvenlik istikrar, özerklik otonomi bağımsızlık, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik yaratıcılık, saf meydan okuma, kendini adama, saygınlık (kendini adama) puanları ortalamalarının babasının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0.05$ ).

H: Fen lisesi öğrencilerinin kariyer tercihleri anne mesleğine göre anlamlı farklılık gösterir.

**Tablo 8.** Araştırmaya Katılan Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Belirleme Düzeylerinin Annesinin Mesleğine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Teknik Ve Fonksiyonel Yetkinlik	Ev Hanımı	83	3,919	0,587	0,725	0,486	
	Memur	35	3,921	0,581			
	Diğer	10	4,150	0,530			
Güvenlik İstikrar	Ev Hanımı	83	4,189	0,769	0,127	0,881	
	Memur	35	4,114	0,626			
	Diğer	10	4,167	0,790			
Özerklik Otonomi Bağımsızlık	Ev Hanımı	83	3,895	0,659	0,029	0,971	
	Memur	35	3,921	0,568			
	Diğer	10	3,875	0,835			
Genel Yönetmel Yetkinlik	Ev Hanımı	83	3,572	0,932	0,353	0,703	
	Memur	35	3,679	0,799			
	Diğer	10	3,425	0,972			
Girişimcilik Yaratıcılık	Ev Hanımı	83	3,949	0,804	2,308	0,104	
	Memur	35	3,693	0,983			
	Diğer	10	4,300	0,610			
Saf Meydan Okuma	Ev Hanımı	83	3,740	0,762	0,384	0,682	
	Memur	35	3,640	0,783			
	Diğer	10	3,860	0,749			
Kendini Adama	Ev Hanımı	83	3,627	0,914	3,935	<b>0,022</b>	<b>3 &gt; 1</b>
	Memur	35	3,895	0,646			
	Diğer	10	4,333	0,588			
Saygınlık (kendini Adama)	Ev Hanımı	83	3,928	0,762	0,778	0,461	
	Memur	35	4,067	0,685			
	Diğer	10	4,167	0,633			

Araştırmaya katılan fen lisesi öğrencilerinin kendini adama puanları ortalamalarının annesinin mesleği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=3,935$ ;  $p=0,022 < 0,05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Annesinin mesleği diğer olan öğrencilerin kendini adama puanları ( $4,333 \pm 0,588$ ), annesinin mesleği ev hanımı olan öğrencilerin kendini adama puanlarından ( $3,627 \pm 0,914$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan fen lisesi öğrencilerinin teknik ve fonksiyonel yetkinlik, güvenlik istikrar, özerklik otonomi bağımsızlık, genel yönetmel yetkinlik, girişimcilik yaratıcılık, saf meydan okuma, saygınlık (kendini adama) puanları ortalamalarının annesinin mesleği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

H: Fen lisesi öğrencilerinin kariyer tercihleri baba mesleğine göre anlamlı farklılık gösterir.

**Tablo 9.** Araştırmaya Katılan Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Belirleme Düzeylerinin Babasının Mesleğine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Teknik Ve Fonksiyonel Yetkinlik	İşçi	10	3,975	0,219	1,181	0,320	
	Memur	67	3,862	0,614			
	Serbest Meslek	38	3,980	0,531			
	Diğer	13	4,173	0,695			
Güvenlik İstikrar	İşçi	10	4,033	0,823	0,703	0,552	
	Memur	67	4,119	0,630			
	Serbest Meslek	38	4,307	0,712			
	Diğer	13	4,103	1,134			
Özerklik Otonomi Bağımsızlık	İşçi	10	3,750	0,646	0,588	0,624	
	Memur	67	3,884	0,676			
	Serbest Meslek	38	3,901	0,562			
	Diğer	13	4,096	0,740			
Genel Yönetmel Yetkinlik	İşçi	10	3,325	1,106	0,382	0,766	
	Memur	67	3,623	0,804			
	Serbest Meslek	38	3,566	0,963			
	Diğer	13	3,692	1,042			
Girişimcilik Yaratıcılık	İşçi	10	4,550	0,438	2,708	<b>0,048</b>	<b>1 &gt; 2</b>
	Memur	67	3,780	0,902			
	Serbest Meslek	38	3,895	0,833			
	Diğer	13	4,096	0,689			
Saf Meydan Okuma	İşçi	10	3,900	0,474	1,375	0,254	
	Memur	67	3,621	0,820			
	Serbest Meslek	38	3,742	0,764			
	Diğer	13	4,046	0,549			
Kendini Adama	İşçi	10	3,900	0,668	2,418	0,069	
	Memur	67	3,841	0,781			
	Serbest Meslek	38	3,465	0,985			
	Diğer	13	4,051	0,705			
Saygınlık (kendini Adama)	İşçi	10	4,067	0,605	0,246	0,864	
	Memur	67	4,020	0,638			
	Serbest Meslek	38	3,904	0,823			
	Diğer	13	3,974	1,013			

Araştırmaya katılan fen lisesi öğrencilerinin girişimcilik yaratıcılık puanları ortalamalarının babasının mesleği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=2,708$ ;  $p=0,048 < 0,05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. babasının mesleği işçi olan öğrencilerin girişimcilik yaratıcılık puanları ( $4,550 \pm 0,438$ ), babasının mesleği memur olan öğrencilerin girişimcilik yaratıcılık puanlarından ( $3,780 \pm 0,902$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan fen lisesi öğrencilerinin teknik ve fonksiyonel yetkinlik, güvenlik istikrar, özerklik otonomi bağımsızlık, genel yönetsel yetkinlik, saf meydan okuma, kendini adama, saygınlık (kendini adama) puanları ortalamalarının babasının mesleği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

H: Fen lisesi öğrencilerinin kariyer tercihleri aile gelirine göre anlamlı farklılık gösterir.

**Tablo 10.** Araştırmaya Katılan Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Belirleme Düzeylerinin Ailesinin Aylık Gelir Düzeyine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Teknik Ve Fonksiyonel Yetkinlik	1000 TL'den Az	15	3,717	0,432	1,441	0,225	
	1001-2000 TL Arası	48	3,854	0,618			
	2001-3000 TL Arası	28	4,045	0,646			
	3001-4000 TL Arası	18	4,028	0,410			
	4001 TL Ve üzeri	19	4,079	0,584			
Güvenlik İstikrar	1000 TL'den Az	15	4,178	1,038	1,120	0,350	
	1001-2000 TL Arası	48	4,132	0,720			
	2001-3000 TL Arası	28	4,286	0,593			
	3001-4000 TL Arası	18	3,889	0,750			
	4001 TL Ve üzeri	19	4,333	0,609			
Özerklik Otonomi Bağımsızlık	1000 TL'den Az	15	3,500	0,582	2,451	<b>0,050</b>	<b>3 &gt; 1</b>
	1001-2000 TL Arası	48	3,875	0,680			
	2001-3000 TL Arası	28	4,089	0,617			
	3001-4000 TL Arası	18	4,056	0,450			
	4001 TL Ve üzeri	19	3,855	0,699			
Genel Yönetmel Yetkinlik	1000 TL'den Az	15	3,167	1,152	1,891	0,116	
	1001-2000 TL Arası	48	3,484	0,867			
	2001-3000 TL Arası	28	3,723	0,921			
	3001-4000 TL Arası	18	3,667	0,569			
	4001 TL Ve üzeri	19	3,921	0,874			
Girişimcilik Yaratıcılık	1000 TL'den Az	15	3,883	0,823	0,950	0,438	
	1001-2000 TL Arası	48	3,932	0,887			
	2001-3000 TL Arası	28	3,777	0,872			
	3001-4000 TL Arası	18	4,222	0,675			
	4001 TL Ve üzeri	19	3,750	0,913			
Saf Meydan Okuma	1000 TL'den Az	15	3,427	0,778	0,962	0,431	
	1001-2000 TL Arası	48	3,671	0,836			
	2001-3000 TL Arası	28	3,807	0,729			
	3001-4000 TL Arası	18	3,800	0,578			
	4001 TL Ve üzeri	19	3,884	0,761			
Kendini Adama	1000 TL'den Az	15	3,600	0,779	1,650	0,166	
	1001-2000 TL Arası	48	3,583	0,969			
	2001-3000 TL Arası	28	3,941	0,737			
	3001-4000 TL Arası	18	3,722	0,810			
	4001 TL Ve üzeri	19	4,070	0,672			
Saygınlık (kendini Adama)	1000 TL'den Az	15	3,600	1,033	3,296	<b>0,013</b>	<b>5 &gt; 1</b>
	1001-2000 TL Arası	48	3,938	0,717			
	2001-3000 TL Arası	28	3,976	0,615			
	3001-4000 TL Arası	18	3,944	0,608			
	4001 TL Ve üzeri	19	4,456	0,569			

Araştırmaya katılan fen lisesi öğrencilerinin özerklik otonomi bağımsızlık puanları ortalamalarının ailesinin aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=2,451$ ;  $p=0,050<0,05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Ailesinin aylık gelir düzeyi 2001-3000 TL arası olan öğrencilerin özerklik otonomi bağımsızlık puanları ( $4,089 \pm 0,617$ ), ailesinin aylık gelir düzeyi 1000 TL'den az olan öğrencilerin özerklik otonomi bağımsızlık puanlarından ( $3,500 \pm 0,582$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan fen lisesi öğrencilerinin saygınlık (kendini adama) puanları ortalamalarının ailesinin aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=3,296$ ;  $p=0,013<0,05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Ailesinin aylık gelir düzeyi 4001 TL ve üzeri olan öğrencilerin saygınlık (kendini adama) puanları ( $4,456 \pm 0,569$ ), ailesinin aylık gelir düzeyi 1000 TL'den az olan öğrencilerin saygınlık (kendini adama) puanlarından ( $3,600 \pm 1,033$ ) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan fen lisesi öğrencilerinin teknik ve fonksiyonel yetkinlik, güvenlik istikrar, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik yaratıcılık, saf meydan okuma, kendini adama puanları ortalamalarının ailesinin aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).



**Araştırmaya Katılan Fen Lisesi Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Belirleme Düzeylerinde Maruz Kaldıkları Kariyer Müdahaleleri**

Araştırmaya katılan fen lisesi öğrencilerinin kariyer tercihlerini belirleme düzeylerinde maruz kaldıkları kariyer müdahaleleri aşağıdaki tabloda verilmektedir.

**Tablo 11.** Öğrencilerin Hangi Kariyer Müdahalelerine Maruz Kalma Oranları

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Aile	İşaretsiz	70	54,7
	İşaretili	58	45,3
	Toplam	128	100,0
Arkadaş	İşaretsiz	115	89,8
	İşaretili	13	10,2
	Toplam	128	100,0
Akraba	İşaretsiz	118	92,2
	İşaretili	10	7,8
	Toplam	128	100,0
Öğretmen	İşaretsiz	110	85,9
	İşaretili	18	14,1
	Toplam	128	100,0
Sınav Sistemi	İşaretsiz	87	68,0
	İşaretili	41	32,0
	Toplam	128	100,0
Maruz Kalmadım	İşaretsiz	81	63,3
	İşaretili	47	36,7
	Toplam	128	100,0
Diğer	İşaretsiz	119	93,0
	İşaretili	9	7,0
	Toplam	128	100,0

Öğrencilerin aile değişkenine göre 70'i (%54,7) işaretsiz, 58'i (%45,3) işaretli olarak dağılmaktadır.

Öğrencilerin arkadaş değişkenine göre 115'i (%89,8) işaretsiz, 13'ü (%10,2) işaretli olarak dağılmaktadır.

Öğrencilerin akraba değişkenine göre 118'i (%92,2) işaretsiz, 10'u (%7,8) işaretli olarak dağılmaktadır.

Öğrencilerin öğretmen değişkenine göre 110'u (%85,9) işaretsiz, 18'i (%14,1) işaretli olarak dağılmaktadır.

Öğrencilerin sınav sistemi değişkenine göre 87'si (%68,0) işaretsiz, 41'i (%32,0) işaretli olarak dağılmaktadır.

Öğrencilerin maruz kalmadım değişkenine göre 81'i (%63,3) işaretsiz, 47'si (%36,7) işaretli olarak dağılmaktadır.

Öğrencilerin diğer değişkenine göre 119'u (%93,0) işaretsiz, 9'u (%7,0) işaretli olarak dağılmaktadır.

**Tablo 12.** Cinsiyete göre müdahalelerin dağılımı

		Kadın		Erkek		P
		N	%	N	%	
Aile	İşaretsiz	45	%61,6	25	%45,5	$X^2=3,318$ p=0,050
	İşaretili	28	%38,4	30	%54,5	
Arkadaş	İşaretsiz	69	%94,5	46	%83,6	$X^2=4,072$ p=0,043
	İşaretili	4	%5,5	9	%16,4	
Akraba	İşaretsiz	70	%95,9	48	%87,3	$X^2=3,234$ p=0,072
	İşaretili	3	%4,1	7	%12,7	
Öğretmen	İşaretsiz	63	%86,3	47	%85,5	$X^2=0,019$ p=0,544
	İşaretili	10	%13,7	8	%14,5	
Sınav sistemi	İşaretsiz	50	%68,5	37	%67,3	$X^2=0,021$ p=0,517
	İşaretili	23	%31,5	18	%32,7	
Maruz kalmadım	İşaretsiz	43	%58,9	38	%69,1	$X^2=1,401$ p=0,159
	İşaretili	30	%41,1	17	%30,9	
Diğer	İşaretsiz	69	%94,5	50	%90,9	$X^2=0,626$ p=0,326
	İşaretili	4	%5,5	5	%9,1	

Aile ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ( $x^2=3,318$ ;  $p=0,050<0,05$ ). Cinsiyeti kadın olanların 45'i (%61,6) işaretsiz, 28'i (%38,4) işaretili; cinsiyeti erkek olanların 25'i (%45,5) işaretsiz, 30'unun (%54,5) işaretili olduğu görülmektedir.

Arkadaş ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ( $x^2=4,072$ ;  $p=0,043<0,05$ ). Cinsiyeti kadın olanların 69'unun (%94,5) işaretsiz, 4'ünün (%5,5) işaretili; cinsiyeti erkek olanların 46'sının (%83,6) işaretsiz, 9'unun (%16,4) işaretili olduğu görülmektedir.

Akraba ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $x^2=3,234$ ;  $p=0,072>0,05$ ). Cinsiyeti kadın olanların 70'i (%95,9) işaretsiz, 3'ünün (%4,1) işaretili; cinsiyeti erkek olanların 48'i (%87,3) işaretsiz, 7'si (%12,7) işaretili olduğu görülmektedir.

Öğretmen ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır ( $x^2=0,019$ ;  $p=0,544>0,05$ ). Cinsiyeti kadın olanların 63'ünün (%86,3) işaretsiz, 10'unun (%13,7) işaretili; cinsiyeti erkek olanların 47'si (%85,5) işaretsiz, 8'i (%14,5) işaretili olduğu görülmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bireyin kimliğinin, toplumsal durumunun, statüsünün ve yaşam tarzının oluşturmasında büyük öneme sahip olan unsur kariyerdir. Bireylerin geleceğini şekillendiren yine en etkili olgu kariyerdir. Kariyer tercihleri ile bireyler geleceğine yön vermektedirler. Birey, çalışma hayatına atıldığı ilk günden itibaren ihtiyaçlarını karşılamak, beklenti ve arzularını tatmin etmek, geleceğe yönelik planlar yaparak ilerlemek ve başarılı olmak istemektedir. Bireylerin geleceğine yön verme açısından kariyer tercihi çok önemli bir unsurdur. Ülkemizde kariyer tercihleri çalışmaları eğitim sisteminden kaynaklı aksaklıklardan dolayı sağlıklı bir şekilde yapılamamaktadır. Bu tercihleri yaparken bireyin yetenekleri, becerileri ve yetkinlikleri çok önemlidir. Kendini bu niteliklerine göre değerlendiren birey, kendi potansiyelinin farkında olup buna göre tercihlerde bulunacaktır.

Kariyer bireylerin yaşam boyu edindikleri tüm rolleri kapsamaktadır. Bireyin yaşamının başlaması ile rolleri de başlar ve rollerine göre birtakım değerleri oluşmakta ve gelişmektedir. Bu değerler bireylerin ailesi, akrabaları, arkadaşları ve içinde yaşadığı toplumdaki etkilenmektedir. Birey yaşama başladığı ilk yıllardan itibaren bu değerleri onunla birlikte oluşmaya veya şekillenmeye başlamaktadır. Zamanla oluşan bu değerler, bireyin kariyer tercihinde bulunma konumuna gelmesi ile büyük bir öneme sahip olmaktadır.

Bizim toplumumuzda da bu değerlerin oluşmasında bireyin çevresinde önemli bir etki alanı vardır. Birey öncelikle 0-6 yaş arası aile çevresi ile birlikte ilk değerleri oluşmaya başlar. Daha sonra okul hayatına başlaması ile değerleri arkadaş ve öğretmenlerinin etkisi ile gelişir. Bu gelişme evresi bireyin lise hayatının sonundaki üniversite eğitim hayatına geçişindeki kararlar ile iyice gelişir ve pekişir. Bireylerin iş hayatına geçmeden önceki üniversite eğitim tercihi kariyer konusunda büyük öneme sahiptir. Bireylerin kariyer değerlerinin oluşumunda, eğitim gördükleri alan, iş ve staj tecrübeleri, içerisinde büyüyüp yetiştikleri sosyokültürel ortam, anne ve babalarının meslekleri, ailenin ekonomik durumu, kendi istek, ihtiyaç ve beklentileri, kişilik özellikleri, yetenekleri gibi birçok etmen sayılabilmektedir. Literatürü incelediğimizde bireylerin kariyer planlamaları ile ilgili bireyin yaşama başladığı zamandan başlayıp en doğru kariyer tercihi aşamasına kadar birçok kariyer kuramları ortaya çıkmıştır. Bu kuramlar bireylerinin kariyer tercihlerini yaparken büyük öneme sahiptir.

Araştırmaya katılan Fen Lisesi öğrencilerinin kariyer tercihlerini belirleme düzeylerine bakıldığında en yüksek oran güvenlik ve istikrar kariyer boyutunda ortaya çıkmıştır. Bu durumda ileri de iş hayatına atılacak olan Y kuşağı üyelerinin kariyerlerinde güvenlik ve istikrar konusunda büyük önem verdikleri ortaya çıkmaktadır. Daha iyi iş bulabilecekleri ve iş garantisi olan meslekleri tercih etme yönünde eğilimleri olacaktır. Fen Lisesi öğrencileri başarı yönüyle diğer kendi dengi olan okullardan daha ön plana çıktıkları için burada eğitim gören öğrencilerinin başarı düzeyleri ilerideki kariyerlerini garanti altında görmek istemeleri ile doğru orantılı olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan Fen Lisesi öğrencilerinin kariyer tercihlerini belirleme düzeylerinde demografik özelliklerin etkisine bakıldığında ise, öncelikle cinsiyet değişkenine göre girişimcilik ve yaratıcılık kariyer değerinde önemli bir farklılık ortaya çıkmıştır. Girişimcilik ve yaratıcılık kariyer değerini tercih eden bireyler daha çok erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Bayanlara oranla erkeklerin girişimci ve yaratıcılık kariyer değerinin yüksek çıkması ise erkeklerin toplumsal kültür içerisinde babalarını model almaları şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan Fen Lisesi öğrencilerinin kariyer tercihlerini belirleme düzeyleri öğrenim gördükleri sınıf açısından değerlendirildiğinde 12. sınıfta olan öğrencilerin daha çok saf meydan okuma ve kendini adama kariyer değerine sahip oldukları ortaya çıkmaktadır. Bu kariyer değerleri bireyin değer yargıları ile ortaya çıkan kariyer değerleri oldukları için 12. sınıfta okuyan öğrencilerin daha çok örgüt kültürü ve meslek ile tutarlı bir kişilik üzerine odaklandıklarını göstermektedir. Anne baba birliktelik durumuna göre öğrencilerin kariyer değerlerine bakıldığında, anne babası birlikte olan öğrencilerin daha çok genel yönetsel yetkinlik kariyer değerine sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Bu durum yönetici pozisyonlarını arzu eden bireylerin anne baba birliktelik durumlarından gelen bir özgüven neticesinde olduğu söylenebilir. Yani anne baba birlikte yaşayan ailelerde bireylerin özgüvenleri ile idari kabiliyetlerinin geliştiği yorumu yapılabilir.

Araştırmaya katılan Fen Lisesi öğrencilerinin kariyer tercihlerini belirleme düzeyleri anne mesleğine göre değerlendirildiğinde anne mesleği ev hanımı ve memur dışında olan öğrencilerin daha çok kendini adama kariyer değerine sahip oldukları ortaya çıkmaktadır. Baba mesleğine göre ise baba mesleği işçi olan öğrencilerinin daha çok girişimcilik ve yaratıcılık kariyer değerine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum, öğrencilerin anne baba mesleklerinin kariyer değerlerinin oluşumunda büyük öneme sahip olduğunu göstermektedir yorumunu akla getirebilir. Çünkü bireylerin kariyer değerlerinin oluşumundaki önceliklerin ailedeki meslek gruplarına göre şekillendiği söylenebilir.

Araştırmaya katılan Fen Lisesi öğrencilerinin kariyer tercihlerini belirleme düzeyleri aile gelir düzeyine göre değerlendirildiğinde ise otonomi ve bağımsızlık kariyer değerinde 2001-3000 arası gelir düzeyine sahip ailelerde anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Ayrıca saygınlık (kendini adama) kariyer değerinde ise aile geliri 4001 ve üzerinde gelir düzeyine sahip öğrencilerde farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum bireylerin aile gelir düzeyleri arttıkça toplumda saygınlık ve bağımsızlık sağlayan bir kariyer tercihinde bulduklarını gösterebilmektedir.

Araştırmaya katılan Fen Lisesi öğrencilerinin kariyer tercihlerinde maruz kaldıkları müdahaleler açısından değerlendirdiğimizde öğrencilerin yoğun olarak ailelerinin müdahalesine maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır. Bu faktörü sınav sistemi müdahalesi takip etmektedir. Bireylerin kariyer değerlerinin oluşmasında en büyük etkinin aile faktörü olması gene aynı şekilde kariyer tercihinde müdahalenin büyük oranda aileden gelmesi sonucu ile bireyin hayatındaki aile faktörünün önemi ortaya çıkmıştır. Daha sonraki müdahalenin ise sınav sistemi olarak ortaya çıkması eğitim konusundaki sorunları ve bunun öğrencilerin kariyer tercihleri üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Kariyer müdahalesini cinsiyet bazında değerlendirdiğimizde ise aile ve arkadaş çevresinin erkek öğrencilerde daha fazla etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Erkek öğrenciler daha çok aile ve arkadaş çevresinde kariyer tercihlerine müdahale olduğunu düşünmektedirler.

Bu araştırma sonucunda Y kuşağının son dönemini oluşturan Fen Lisesi öğrencilerinin iş yaşamlarına başladıklarında iş yapma tarzlarında ve iş algılama tarzlarında önemli değişiklikler ortaya çıkabilecektir.

Öneriler açısından baktığımızda bireylerin kariyer değerlerinin oluşmasında en önemli etken ailedir. Bu durumda bireyler daha hayatın ilk yıllarından itibaren ailenin etkisi altında kaldıkları için ebeveynler çocuklarının kariyer değerlerini etkileyecek her türlü olay ve olguya dikkat etmeleri gerekmektedir. Ayrıca aile maddi ve manevi yönden bireylerin tercihlerindeki etkiyi en aza indirmeye çalışmalıdır. Bireyler ne kadar az etkiye maruz kalarak kariyer tercihinde bulunurlarsa onlar için daha olumlu bir tercih yapma durumları ortaya çıkacaktır.

Diğer bir öneri ise, özellikle eğitim sistemimizde öğrencilerinin kariyer değerlerinin oluşmasında ve kariyer tercihlerini sağlıklı bir şekilde yapabilmeleri açısından büyük eksiklikler mevcuttur. Özellikle sınav sistemimiz öğrencilerinin kariyer tercihlerinde büyük bir müdahale oluşturmaktadır. Bu yüzden eğitim sisteminde yapılacak değişiklikler ile bu müdahaleler en aza indirgenmelidir.

Ayrıca kariyer tercihleri ve kariyer danışmanlığı noktasındaki uzman eksikliği de ülkemiz açısından önemli bir sorun teşkil etmektedir. Okullarda görev yapan rehberlik psikolojik danışmanlarının öğrencilerin kariyer tercihlerine yardımcı olabilmeye noktasında yetersiz kalmaları ile öğrencilerinin bu desteği okul dışında araması sonucu karşımıza çıkarmaktadır. Bu durum rehberlik psikolojik danışmanı öğretmenlerinin kariyer değerleri ve kariyer tercihleri konusunda ayrı bir eğitime tabi tutulmalarını gündeme getirebilir ve bununla ilgili Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından uzmanlık eğitimleri verilmesi ile çözüm üretilebilir. Ayrıca rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri 'Kariyer Psikolojik Danışmanlığı' adı altında birleştirilip okullarda hizmet verilebilir.

İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında rehberlik hizmetleri olarak kariyer etkinlikleri gibi uygulamalar ile öğrencilerde kariyer konusunda bilinçlendirme yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O, (2008), *Türkiye'de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi,
- Adıgüzel, O, (2009), Schein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 277-292,
- Agarwala, T, (2008), Factors Influencing Career Choice of Management Students in India, *Career Development International Emerald Group*, 13 (4), 362-376,
- Aktaş, H., & Çetin, C, (2005), Hava Harp Okulu Endüstri Mühendisliği İle Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Karşılaştırılması, M, Üniversitesi (Dü.), *XII, Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi* içinde (s, 191-194), İstanbul: Golden Print Ofset Basım Ve Yayın Hizmetleri,
- Aldemir, M, C., Ataoğlu, A., & Budak, G, (2004), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İzmir: Barış Yayınları,
- Argon, T., & Eren, A, (2004), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayıncılık,
- Austin, R, K., Dahl, A, D., & Wagner, B, D, (2010), The Roles of Negative Career Thoughts and Sense of Coherence in Predicting Career Decision Status, *Canadian Journal of Counselling*, 44 (1), 65-77,
- Aykaç, B, (1999), *İnsan Kaynakları Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlaması*, Ankara: Nobel Yayıncılık,

- Aytaç, S. (2005), *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları*, Bursa: Ezgi Kitapevi,
- Aytaç, S. (1997), *İş Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi*, İstanbul: Epsilon Yayınları,
- Barclay, W. B., Chapman, J. R., & Brown, B. L. (2013), Underlying Factor Structure of Schein's Career Anchor Model, *Journal of Career Assessment*, 21 (3), 430-451,
- Baruch, Y., & Peiperl, M. (2000), Career Management Practices: An Empirical Survey And Implications, *Human Resource Management*, 39 (4), 347-366,
- Barutçugil, İ. (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık,
- Bayraktaroglu, S. (2008), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık,
- Bayram, C. (2010), *Kariyer Planlama ve Yönetimi*, İstanbul: Kum Saati Yayıncılık,
- Bayram, N., Gürsakal, S., & Aytaç, S. Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (2), 181-190,
- Beck, J., & Lopa, J. M. (2001), An Exploratory Application of Schein's Career Anchors Inventory to Hotel Executive Operating Committee Members, *International Journal of Hospitality Management*, 15-28,
- Berberoglu, G. N. (1991), İşletmelerde Organizasyon-Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi, *Amme İdaresi Dergisi*, 24 (1), 135-153,
- Bingöl, D. (2013), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınevi,
- Bolton, T. (1997), *Human Resource Management An Introduction*, Malden, Massachusetts, USA: Blackwell Publishers Inc,
- Carrell, M. R., Elbert, N. F., & Hatfield, R. D. (1995), *Human Resource Management: Global Strategies For Managing a Diverse Workforce*, New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ,
- Cascio, W. F. (1992), *Managing Human Resources*, Singapore: McGraw-Hill, Inc,
- Cerdin, J.-L., & Pargneux, M. L. (2010), Career Anchors: A Comparison Between Organization-Assigned and Self-Initiated Expatriates, *Published online in Wiley InterScience*, 287-299,
- Chang, C. L.-H., Jiang, J. J., Klein, G., & Chen, H.-G. (2012), Career Anchors and Disturbances in Job Turnover Decisions – A Case Study of IT professionals in Taiwan, *Information & Management*, 309-319,
- Chinweike, O. J., Michael, E., & Sani, T. (2012), Counseling Practices in Monitoring Vocational Behaviour of Students in Tertiary Institution, *Psychology Research David Publishing*, 2 (11), 656-661,
- Chope, R. C. (2008), Practice and Research in Career Counseling and Development—2007, *The Career Development Quarterly*, 57, 98-173,
- Coetzee, M., & Schreuder, D. (2009), Psychological Career Resources As Predictors Of Working Adults' Career Anchors: An Exploratory Study, *SA Journal of Industrial Psychology*, 35 (1), 117-128,
- Cooper, R. K., & Sawaf, A. (1997), *Liderlikte Duygusal Zeka*, (B. S, Zelal Bedriye Ayman, Çev.) İstanbul: Sistem Yayıncılık,
- Crepeau, R. G., Crook, C. W., Goslar, M. D., & McMurtrey, M. E. (1992), Career Anchors of Information Systems Personnel, *Journal of Management Information Systems M,E, Sharpe, Inc.*, 9 (2), 145-160,
- Çetin, C., & Dinç Özcan, E. (2014), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları,
- Çiftci, B., Çolak, A., Dolgun, U., Serinkan, C., Kağınçoğlu, D., & Ergun Özler, D. (2007), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Bursa: Ekin Kitapevi,
- Çınar, Y. (2013), Kariyer Tercihi Probleminin Yapısal bir Modeli ve Riske Karşı Tutumlar: Olasılıklı DEMATEL Yöntemi, *Hacettepe University, Center for Market Economics and Entrepreneurship* (1), 157,159-185,366,368,
- Danziger, N., Rachman-Moore, D., & Valency, R. (2008), The Construct Validity of Schein's Career Anchors Orientation Inventory, *Career Development International Emerald Group*, 13 (1), 7-19,
- Decenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2007), *Fundamentals Of Human Resource Management*, John Wiley & Sons, Inc.: United States Of America,
- Dessler, G. (2011), *Human Resource Management*, London: Pearson Education Limited,
- Erdoğan, İ. (2000), *Okul Yönetimi Ve Öğretim Liderliği*, İstanbul: Sistem Yayıncılık,
- Erdoğan, N. (2003), *Kariyer Geliştirme Kuram Ve Uygulama*, Ankara: Nobel Yayıncılık,
- Eren Gümüştekin, G., & Gültekin, F. (2009), Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (23), 147-158,
- Ertürk, M. (2011), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayıncılık,
- Eryılmaz, B., & Türkay, O. (2010), Kariyer Değerleri Ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, 179-199,
- Esters, L. T. (2007), Career Indecision Levels Of Students Enrolled in A College Of Agriculture And Life Sciences, *Journal of Agricultural Education*, 48 (4), 130-147,
- Esters, L. T. (2008), Influence Of Career Exploration Process Behaviors On Agriculture Students' Level Of Career Certainty, *Journal of Agricultural Education*, 49 (3), 23-33,
- Faulkner, P. E., Baggett, C. D., Bowen, C. F., & Bowen, B. E. (2009), Attitudes, Educational, And Career Choices Of Food And Agricultural Sciences Institute Participants, *Journal of Agricultural Education*, 50 (1), 45-56,
- Feldman, D. C., & Bolino, M. C. (1996), Careers Within Careers: Reconceptualizing The Nature Of Career Anchors And Their Consequences, *Human Resource Management Review*, 6 (2), 89-112,
- Fındıkcı, İ. (2009), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Alfa Yayıncılık,
- Finer-Freedman, J. (Dü.). (2006), Critical Career Junctures that Direct the Career Life-Cycle of Young Careerists, *Business and Professional Women's Foundation Review Boards*, 1-20,
- Gerlicher, C. (2002), *Older Women And Their Career Decisions And Compromise*, Maryland: The Educational Resources Information Center (ERIC),
- Goleman, D. (1998), *Duygusal Zeka*, (B. S, Yüksel, Çev.) İstanbul: Varlık Yayınları A,Ş,
- Gürtüz, D., & Özdemir Yaylacı, G. (2007), *İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kapital Medya Hizmetleri A,Ş,
- Hardin, J. R., Stocks, M. H., & Graves, O. F. (2001), The Effect Of Match Or Mismatch Between The Career Anchors And The Job Settings Of Cpas: An Empirical Analysis, *Elsevier Science*, 18, 119-148,

- Herr, E, L, (1993), Contexts and Influences On The Need For Personal Flexibility For The 21st Century, Part II, *Canadian Journal of Counselling*, 27 (4), 219-235,
- Herrbach, O., & Mignonac, K, (2012), Perceived Gender Discrimination and Women's Subjective Career Success: The Moderating Role of Career Anchors, *Département des relations industrielles, Université Laval*, 67 (1), 25-50,
- Hsua, M, K., Jiangb, J, J., Kleinc, G., & Tangd, Z, (2003), Perceived Career Incentives And Intent to Leave, *Information & Management*, 361-369,
- İbicioğlu, H, (2011), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Alter Yayıncılık,
- Igbaria, M., Kassicieh, S, K., & Silver, M, (1999), Career Orientations and Career Success Among research, and Development and Engineering Professionals, *Journal of Engineering Technology Management*, 29-54,
- İstatistik Analiz*, (2014, 05 30), ([http://www.istatistikanaliz.com/faktor\\_analizi.asp](http://www.istatistikanaliz.com/faktor_analizi.asp)), Erişim Tarihi: 30.05.2014
- Jiang, J, J., Klein, G., & Balloun, J, L, (2000), The Joint Impact of Internal and External Career Anchors on Entry-Level IS Career Satisfaction, *Information Management Elsevier*, 31-39,
- Kalaycı, Ş, (2006), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikler*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım,
- Karakaya, Y, E., Karataş, Ö., Öz, Ç., & Karataş, F, (2013), Üniversiteli Sporcu Öğrencilerin Kariyer Değeri Algıları, *Doğuş Üniversitesi Dergisi* (14), s, 86-94,
- Kennedy, M, L., & Haines, B, (2008), *Course Expectations And Career Management Skills*, Australia: National Centre for Vocational Education Research Australian Government,
- Kitapçı, H., & Sezen, B, (2002), Çalışanların Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma: Kariyer Süreci Örneği, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (1), 219-230,
- Kniveton, B, H, (2004), Managerial Career Anchors in a Changing Business Environment, *Journal of European Industrial Training*, 28 (7), 564-573,
- Kula, Ö, (2012), Lisansüstü Öğrencilerin Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi,
- Leea, S, H., & Wong, P, K, (2004), An Exploratory Study Of Technopreneurial Intentions: A Career Anchor Perspective, *Journal of Business Venturing*, 7-28,
- Mariana, D, (2009), Human Resources Profile In The Virtual Organization Based On The Career Anchors Of Edgar Schine, *Annals of DAAAM*, 20 (1), 1726-9679,
- Navaro, D, (2014), *Kariyer Ve Varoluş*, Ankara: Elma Yayınevi,
- Niles, S, G., & Harris-Bowlsbey, J, (2013), *21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*, (F, K, OWEN, Çev.) Ankara: Nobel Yayınevi,
- Noe, R, A, (1999), *İnsan Kaynaklarının Eğitim Ve Gelişimi*, (C, Çetin, Çev.) İstanbul: Beta Yayınevi,
- Nordvik, H, (1996), Relationships Between Holland's Vocational Typology, Schein's Career Anchors And Myers—Briggs' Types, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 263-275,
- Odabaşı, S, (2008), *Kariyer Yönetimi*, İstanbul: Kum Saati Yayınları,
- Öner, M, (2001), *Kişisel Kariyer Planlaması*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık,
- Özdamar, K, (2004), *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler)*, Eskişehir: Kaan Kitapevi,
- Özdemir, Y., & Mazgal, S, (2012), Bir Kariyer Tercihini Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 87-102,
- Özen, Y, (2011), Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 81-96,
- Özgen, H., Öztürk, A., & Yalçın, A, (2002), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Adana: Nobel Yayıncılık,
- Özyürek, R, (2013), *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kuramları*, İzmir: Nobel Yayınları,
- Pekkaya, M., & Çolak, N, (2013), Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecelerinin AHP İle Belirlenmesi, *Jasss International Journal of Social Science*, 6, 798-818,
- Petroni, A, (2000), Strategic Career Development For R&D Staff: A Field Research, *Team Performance Management: An International Journal*, 52±61,
- Robbins, S, P., & Judge, T, A, (2013), *Organizational Behavior*, (İ, Erdem, Çev.) Ankara: Nobel Yayıncılık,
- Sabuncuoğlu, Z, (2013), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayıncılık,
- Sabuncuoğlu, Z, (1997), *Personel Yönetimi: Politika ve Yönetel Teknikler*, Bursa: Furkan Ofset,
- Salant, P., & Dillman, D, A, (1994), How to Conduct Your Own Survey, *John Wiley & Sons, Inc.*, 55,
- Sav, D, (2008), Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler Ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi,
- Schein, E, H, (1974), Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates, *Education Resources Information Center*, 1-36,
- Schein, E, H, (1990), *Career Anchors (discovering your real values)*, San Francisco,
- Schein, E, H, (1996), Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century, *Academy of Management*, 10 (4), 80-88,
- Schein, E, H, (2006), *Career Anchors, Participant Workbook*, USA: John Wiley & Sons, Inc,
- Schein, E, H, (2006), *Career Anchors, Self Assessment*, USA: John Wiley & Sons, Inc,
- Seçer, B., & Çınar, E, (2011), Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri, *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 18 (2), s, 49-62,
- Soysal, A., & Söylemez, C, (2014), İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* (12), 23-38,
- Super, D, E, (1976), Career Education and the Meanings of Work Monographs On Career Education, *U,S, Government Printing Office*, 1-47,
- Suutari, V., & Taka, M, (2004), Career Anchors of Managers With Global Careers, *Journal of Management Development Emerald Group*, 23 (9), 833-847,
- Şimşek, M, Ş., Çelik, A., Akgemici, T., & Soysal, A, (2004), *Kariyer Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitapevi,

- Thompson, B. L., (1998), *Yeni Yönetimin El Kitabı 2: Performans Geliştirme*, (V. G. Diker, Çev.) İstanbul: Hayat Yayınevi,
- Tortop, N., Aykaç, B., Yaymani, H., & Özer, M. A., (2013), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayıncılık,
- Tunçer, P., (2012), Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi, <http://egitimdergi.omu.edu.tr/>, 15, *Türk Dil Kurumu*, (2014, 03 18), <http://www.tdk.gov.tr/> : [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK,GTS,53282750b68936,21326140](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK,GTS,53282750b68936,21326140) Erişim Tarihi: 03.18. 2014
- Uyargil, C., Acar, D., Yılmaz, H., Kağnıcıoğlu, D., Aytaç, S., Uzun, Ö., et al, (2012), *Performans Ve Kariyer Yönetimi*, Eskiflehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını,
- Uzunbacak, H., (2006), Kariyer Platosu (Mesleki Durgunluk):Emniyet Teşkilatında Çalışan Amir Sınıfı Personelin Mesleki Durgunluk Boyutu Üzerine Bir Araştırma, *Polis Bilimleri Dergisi*, 8 (3-4), 29-48,
- Ünsal, P., (2014), *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*, Ankara: Nobel Yayıncılık,
- Ünsalan, E., & Şimşeker, B., (2008), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Detay Yayıncılık,
- Weber, K., & Ladkin, A., (2009), Career Anchors of Convention and Exhibition Industry Professionals in Asia, *Journal of Convention & Event Tourism*, 243-255,
- Whymark, K., & Ellis, S., (1999), Whose Career Is It Anyway? Options For Careermanagement İn Flatter Organisation Structures, *Career Development International*, 4 (2), 117-120,
- Yalım, E. D., (2005), *İnsan Kaynakları Yönetiminde Yeni Eğilimler*, İstanbul: Hayat Yayıncılık,
- Yarnall, J., (1998), Career Anchors: Results of an Organisational Study in the UK, *Career Development International MCB University Press*, 3 (2), 56-61,
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S., (2004), *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık,
- Yılmaz, A. G., (2006), İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlamanın Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi, *Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul,
- Yüksel, Ö., (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitapevi,
- Zajas, J. J., & Zajas, J. R., (1994), Planning Your Total Career and Life Portfolio, *Executive Development*, 7 (2), 19-21,
- Zellweger, T., Sieger, P., & Halter, F., (2011), Should I Stay or Should I Go? Career Choice Intentions of Students With Family Business Background, *Journal of Business Venturing*, 521-536,
- Zunker, V., (2008), *Career, Work And Mental Health: Integrating career and personel counseling*, Texas State: Sage Publications,