

THE EFFECTS OF SPIRITUAL VALUES ON CAREER VALUES IN CAREER CHOICE: A RESEARCH ON STUDENTS

KARİYER SEÇİMİNDE MANEVİ DEĞERLERİN KARİYER DEĞERLERİNE
ETKİSİ: ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mine HALİS¹
Diana CUMALİYEVA²

Abstract

Career planning period which is an important part in human being life, force people to make a choice from many alternatives. Perceived individual career values and moral values are effective in a career choice. Therefore, this study aims to reveal the relationship between students' moral values and individual career values within the context of career choice. The sample of the study is the students of Kyrgyzstan - Turkey Manas University. A field research has been conducted through a questionnaire on students to determine their perceptions about career choice. The findings have been interpreted by statistical analysis using obtained data in SPSS computer program. According to the results of the research it has determined that moral values affect students' career choice. Moral values explains approximately one quarter the individual career values. In other words, career choice is partially affected by moral values but it is mostly affected by other factors outside of moral values.

Keywords: Spiritual values, Career values, Relationship between moral and career values.

Özet

İnsan yaşamının önemli bir parçası olan kariyer yönelimi, insanı birçok alternatif arasından bir seçim yapmak durumunda bırakmaktadır. Kariyer tercihinde, insanın algıladıkları kariyer değerleri ve manevi değerleri etkili olmaktadır. Bu nedenle öğrencilerin manevi değerleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak çalışmanın temel amacını oluşturmuştur. Araştırma örneklemini Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi dört fakültesinin birinci ve dördüncü sınıfta okuyan öğrenciler oluşturmuştur. Öğrencilerin kariyer değerleri ile ilgili verilerin toplanmasında Kariyer Değerleri Ölçeğinden (KDÖ) ve Kariyer Boyutları Envanterinden alınan sorulardan oluşturulan anket; manevi değerler ile ilgili verilerin toplanmasında ise İnsan Manevi Değerleri Envanteri (MDÖ) kullanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde temel istatistikler, değişkenler arası ilişkileri incelemek için regresyon analizleri kullanılmıştır. KDÖ ve MDÖ arasında pozitif ve anlamlı ilişki saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Manevi değerler, kariyer değerleri, manevi değerler ve kariyer değerleri ilişkisi.

¹ Yrd. Doç. Dr. Kastamonu Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü

² Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, SBE Yüksek Lisans Öğrencisi, Bişkek

Giriş

İş, insanların hayatında önemli yer tutmaktadır. İnsanlar; geçinmek, ailesinin refahına katkıda bulunmak, yeni bir çevre edinmek, sosyal yapı içinde itibar kazanmak gibi birçok beşeri ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmakta ve ömürlerinin önemli bir kısmını iş ile ilgili uğraşlarla ve iş ortamlarında geçirmektedirler. Çalışma ortamları, çalışanlar arası ilişkiler, yapılan işin özelliği, örgütteki iş kültürü insanın işinden mutlu olmasına ya da kendini mutsuz hissetmesine yol açmaktadır. İnsanın iş ile uyumuna, onun kişisel özellikleri, değerleri ve tutumları da etki etmektedir. Bunları doğru belirlemenin en önemli yollarından biri insanın kariyerini doğru seçmesidir. Aslında bireyler mesleki tercihlerini yaparken, kendileri için yaşamda önemli olanın ne olduğunu belirlemeye çalışmaktadırlar (Koca, 2010). Yaşamdaki en önemli olanı belirleme, insanın kişiliğinden, inancından ve değerlerinden etkilenmektedir. Değerler, davranışların belirlenmesinde ve açıklanmasında, insanları ve durumları değerlendirmede bireye yardımcı olan içsel odaklı sosyal faktörlerdir (Schwartz, 1999: 24). İnsanın manevi değerleri de davranışlarının belirlenmesinde önemli olmaktadır. İnsanın içsel davranışlarına odaklanana manevi değerler, *dinle ilişkisi olan/olmayan* bireysel, öğrenilen ve evrensel özelliklerdir (Miller ve Thoresen, 1999). Kariyer değerleri ise, bireyin kendinde algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, sosyal ve yaşamsal değerlerinin bir yansıması olarak ortaya çıkan iş hayatından beklentiler ile güdü ve ihtiyaçlardan oluşan benlik kavramıyla ilgilidir. Kişiye özgü özelliklerden oluşan bu kombinasyon, bireyin kariyer seçiminde etkili olmaktadır (Bayram ve diğerleri, 2012).

Son zamanlarda manevi değerlerin, insanın iş yerinde bir bütün insan olarak çalışması için önemli bir etken olduğu ortaya konmaktadır (Mitroff, 2003). Bu yüzden iş yerindeki manevi değerlerin araştırılmasına olan ilgi son yıllarda artmıştır. Manevi değerler olgusu, iş yerinde çalışanların beklenmedik değişikliklere ve strese dayanabilmeleri açısından önemlidir. Amerikalılar yaptıkları işin anlamını bulma ve kim olduklarını anlama ihtiyacını geliştirmeye başlamışlardır. Bu da, örgütte pozitif davranışlara götüren dışsal yaşamı tatmin etmede içsel gücün ne kadar önemli olduğunu anlatmaktadır. Maneviyatla ilgili yapılan araştırmalarda maneviyatın, kişinin uyum yeteneği ve görev yeteneği (iyi olma) ile olan ilişkisi ele alınmıştır (Chandle ve diğerleri, 1992; Witmer ve Sweeney, 1992). Literatür araştırması ruhaniyetin etkileşimli bir doğaya sahip olduğu, kişinin iyi olma özelliğinin karşılıklı bir parçası olduğunu ifade etmektedir.

Manevi değerler, doğrusal bir süreç olarak algılanmaktadır. Yani bu değerler insan hayatına eşlik ederek zaman itibarıyla kazanılmaktadır (Young ve diğerleri, 1998). Kazanılan değerler insan hayatının bütün alanlarına yayılarak herhangi bir davranışına, düşüncelerine etki etmektedir. Günümüzde birçok araştırmacı (Biberman and Whitley, 1997; Howard ve Howard, 1997; Kahnweiler ve Otte, 1997) iş ile manevi değerler arasında ilişki olduğunu, manevi değerlerin iş davranışları üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Kariyer eğilimleri ile iş değerleri profilleri ve beklentileri örtüşen insanların, iş tatminine ulaşma ve seçtiği kariyerde uzun zaman kalma olasılığı yüksek olmaktadır (Ashmos ve Duchon, 2000; Dudeck, 2004; Hashim ve diğerleri). Manevi değerleri ve kariyer kararları arasında pozitif bir ilişki olduğu da bilinmektedir (Edwards ve Quinter, 2011). Duffy ve Dick (2009), manevi ya da dini bağlılıkları olan insanların kariyer tercihlerinde inancın etkili olduğunu vurgulamaktadırlar.

Bu çalışmanın amacı, öğrencilerin manevi değerleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu amaca ulaşmak için, çalışma planı aşağıdaki gibi organize edilmiştir. Öncelikle manevi değerler ve kariyer değerlerini anlamak için literatür taraması yapılmıştır. Literatür taramasından sonra çalışmanın yöntemi açıklanmıştır, bulgular analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Kariyer Değerleri ve Manevi Değerler

Bilişim teknolojilerinin gelişmesi, post endüstriyalizmin etkileri ve iş dünyasındaki rekabetin artışı ile beraber kariyer tercihi, karmaşık bir bilime dönüşmüştür (Pilavcı, 2007; Bigham, 2008; Edwards ve Quinter, 2011). Kariyer tercihi, insan hayatında önemli bir olgu olup insanın kimliğini, yaşam tarzını, toplumdaki yerini, statüsünü ve çevresini oluşturmaktadır. Genel anlamda kariyer, bireyin çalışma yaşamı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır (Pilavcı, 2007). Bununla birlikte kariyer, bireyin hayatını devam ettirdiği sürece iş ile ilgili deneyim ve faaliyetleri ile ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlardır. Bu durumda kariyer kavramı hem tutum ve davranışları içerirken hem de işe ilişkin davranışları da içermektedir (Can, 1997:318).

Bir kişinin kariyeri, sadece onun sahip olduğu işler değil, işyerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile o işletmede ilerleyebilmesi anlamını taşımaktadır (Aytaç, 1997: 17). Bütün bu özellikler bireyin dışsal ve içsel kariyer boyutları altında toplanmaktadır. Kariyerin içsel boyutu, bireyin kişiliğinde olup, insan kendine 'Ben gerçekte ne istiyorum', 'Nereye ulaşmak istiyorum', 'Hedeflerime ulaşmak için nelere sahibim' gibi soruları sürekli kendisine sorgulaması söz konusudur. Bu bireysel yönelim, Örgütsel Davranış Terminolojisinde "kendini gerçekleştirme" olgusu olarak bilinmektedir ve buna göre de kişi potansiyel olarak gelişip serpildikçe, kendini gerçekleştirme düşüncesiyle kariyerini geliştirmek, yükselmek, hedeflediği noktalara ulaşmak çabası içinde olacaktır. Kariyerin dışsal boyutunu kişinin içinde yer aldığı organizasyon oluşturmaktadır ve örgütsel amaçlarla bireysel amaçların özdeşleşmesini yansıtmaktadır (Sav, 2008). Bu söz konusu amaçlar özdeşleştikçe çalışanın motivasyonu ve tatmin düzeyi artacaktır. Çalışanların motivasyonu ve işten tatmin olma düzeyi ile ilgili konular, son yıllarda sık ele alınan konular haline gelmiştir. Bu kapsamda çalışanların kariyer değerleri kavramı önemli hale gelmiştir (Türkay ve Eryılmaz, 2010). Bireylerin kariyer seçimini ve onu etkileyen faktörleri çok sayıda araştırmacılar çeşitli açılardan ele alarak açıklamaya çalışmaktadırlar. Bu çalışmada ise literatürde kariyer değerleri olarak bilinen Schein'in kariyer değerleri kuramı ve bireyin kariyer seçiminde etkili olan manevi değerler ele alınarak aralarındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır.

Kariyer değerleri kuramı (career anchor), Massachusetts Teknoloji Enstitüsü bünyesinde Schein tarafından geliştirilmiştir. Schein, işletme yüksek lisansını tamamlamış 44 kişi üzerinde yürüttüğü derin mülakatlar ve 10-12 yıl süren boylamsal çalışmalar ile bireylerin kariyer seçimlerinin arkasında yatan nedenlerin ne olduğu sorusunun yanıtını araştırmıştır. Kariyer değerleri, bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlardan oluşan benlik kavramıdır. Kariyer değerleri üç temel bileşenden oluşur (Aytaç, 2008; akt. Koca, 2010):

- Kendi kendine algılanan yetenek ve kabiliyetler;
- Kendi kendine algılanan güdü ve ihtiyaçlar;
- Kendi kendine algılanan tutum ve değerler.

Schein'a göre, kişinin kariyer seçiminde önemli rol oynayan kariyer değerleri, bireyin iş ve sosyal yaşamında edindiği tecrübeler yoluyla gelişmektedir ve kişinin kariyer seçiminde önemli unsurlar olmaktadır (Bayram ve diğerleri, 2012). Schein, kariyer değerleri (teknik, yetenek, yönetim becerisi, bağımsızlık, yaratıcılık, güvenlik) ile çalışma alanının uyumlu olan kişilerin kendini iyi ve güvenli hissetme, işten tatmin sağlama, işe devam ve verimlilik gibi olumlu sonuçlar vereceğini vurgulamaktadır (Koca, 2010; Bayram ve diğerleri, 2012). Schein, yaptığı araştırmaları sonucunda önce beş kariyer değerini ortaya koymuş, daha sonra da çalışmalarını geliştirerek üç değer

daha eklemiştir (Bayram ve diğerleri, 2012). Bu değerlerin tanımları kısaca aşağıdaki gibidir.

Teknik/fonksiyonel kariyer değerine sahip kimseler yetenekli oldukları dalda uzmanlaşmaya yönelmektedirler ve uzmanlaştıkları dalda en iyi olmak için sürekli mücadele içindedirler. Özerklik//bağımsızlık kariyer değerine sahip kişiler özgür olmayı severler. Kendi işlerini kurarak patron olmayı, işle ilgili kuralları kendine göre geliştirmeyi isterler. Güvenlik/istikrar değerini önemseyen kişiler geleceklerinin garanti altında olmasını, işlerinin istikrarlı olmasını, herhangi bir beklenmedik durumlardan korunmuş olmasını isterler. Girişimcilik/yaratıcılık kariyer değerine sahip kişiler yenilikleri ortaya çıkarmayı, teknoloji ve inovasyon alanında öncü olmayı, kendi başına bir şeyler üretmeyi sevenlerdir. Ayrıca bu kişiler girişimcilğe eğilimli olmaktadırlar. Genel yönetsel yetkinlik kariyer değerine sahip kişiler, yönetici pozisyonda olmayı ve çalışanları yönetmeyi seven, problemi başarılı çözüme yeteneğine sahip, insanlarla iyi ilişki kurabilen kimselerdir. Saf meydan okuma kariyer değeri: zorlukları ve bu zorlukları yenerek kazanmayı seven, her zaman rakiplerinden önde olmaya çabalayan, problemlere öncü olarak çözüm getirmeyi ve rekabet etmeyi seven özelliklere sahip kişilerdir. Hayat tarzı kariyer değerleri özel yaşamı ile iş yaşamı arasında denge kurmayı önemseyen bireylerde görülmektedir. Hizmete adanma kariyer değerine sahip kişiler toplumun refahını arttırmayı, topluma faydalı birisi olmayı, başkalarına yardım etmeyi önemseyen kişilerdir (Mignonac ve Herrbach, 2003:210; Erdoğmuş, 2004; Pilavcı, 2007; Koca, 2010; Bayram ve diğerleri, 2012).

Manevi Değerler

Manevi sözcüğü latince *spirare* sözünden gelmektedir ve yaşamak, var olmak, nefes almak anlamına gelmektedir. Scott (1994) manevi kavramını 'yaşayanlar için hayat kuralları veya ilişkilerdir; bir şeyi hissetme veya önem verme' olarak tanımlamıştır (Neal, 1997). Dini inançlar ve manevi değerler çoğu zaman aynı anlamda kullanılmıştır. Bazı yazarlar bu iki kavramın birbirinden farklı olduğunu söyler. Bazı yazarlar ise bu iki kavramın bir biri ile ilişkili olduğunu ifade etmektedir (Sheep, 2006). Pargament (1999) bu kavramı dini, kalıplaşmış inançlar olarak tanımlamıştır. Dini inançlar içsel ve dışsal olarak ikiye ayrılmaktadır. Dışsal inançlar, dini törenlere katılma gibi sosyal olguyu yansıtırken, içsel inançlar kişinin kendi dini inançlarıyla uyum içinde yaşaması anlamına gelmektedir. Manevi değerler ise, kutsal şeylerle ve üstün güçlerle anlamlı ilişkiler içinde olmayı yansıtmaktadır ve bu kutsal şeyler dindeki gibi tanrı olmayabilmektedir (Preston, Ritter, Hernandez, 2010).

Kişinin metafizik tecrübesine dayanan bir idrak, içsel ilham kaynağı, benliğini de aşan, onun üzerinde olan bir gerçek olduğu kadar, insanın kendisi ve diğer insanlarla ilişkilerini, kendi dışındaki canlılarla ve tüm evrenle bütünleşme hissi, hayat boyu kazanılan bilgilerin bir sonucu olarak tanımlanan maneviyat (Çetinkaya vd., 2007: 48) hayatın derin manasını anlama ve kabul etmeye yönelik bir mücadele sürecidir. Maneviyat genellikle din psikolojisi literatüründe kutsal olanı arayışta ortaya çıkan hisler, düşünceler ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Buradaki "kutsal" kelimesi, tanrısal varlık, ilahi nesne, nihai gerçeklik ya da hakikati ifade etmektedir (Sadykova ve Tutar, 2015).

Ayrıca maneviyat, insanın öznel farkındalığı (Howard, 2002: 231); alçak gönüllülük, bütünlük ya da hizmet gibi değerlerin günlük uygulanması ve bütünleştirilmesi (Ashmos ve Duchon, 2000: 137); kişinin kendine ait en yüksek değere doğru düşünce, duygu ve davranışlar bazında kendini aşma mücadelesi; geleneksel algı, düşünce ve duygu bağlamının dışında sessiz, hudutsuz ve içsel bir şekilde kendinin farkında olma deneyimi; insanların davranışlarını etkileyen içsel (öz) değerler, inanç, ilgi ve duygular olarak da tanımlanmıştır (Sadykova & Tutar, 2015).

Manevi değerler, eskiden sağlık problemleri olan kişilerin iyi olma durumu olarak algılanıyordu. Ama zamanla bu görüş değişmiştir ve sadece insanın sağlık durumunu yansıtmamaktadır. Manevi değerler, yaşamın ve var olmanın anlamını bulma, konfor ve iç huzur bulma anlamına gelmektedir ve kişinin içinde bulunduğu durumdan çıkararak kendini değerlendirmesine yardımcı olmaktadır (McSherry ve Draper, 1998). Literatürde manevi değerlerle ilgili tam bir ortak açıklama bulunmamaktadır. Giacalone ve Jurkiewicz (2010), 14 farklı manevi değer tanımından bahsetmektedir. McGinn (1993), üç sınıf altında topladığı manevi değerlerin 35 alt maddeden oluştuğunu ifade etmiştir. Bu üç kategori: teolojik/dogmatik, antropolojik ve tarihi olarak bilinmektedir. Teolojik/dogmatik manevi değerler ilahi iradeden gelen yorum ve düşüncelerdir; antropolojik değerler kişinin doğasını ve yaşamdaki tecrübesini yansıtmaktadır; tarihi değerler ise, kişinin içinde bulunduğu toplumda kalıplaşmış değerlerini ve tecrübelerini yansıtmaktadır. Nash (2001), literatürde bulunan açıklamaları irdeleyerek manevi değerleri açıklamak için üç tür açıklamayı öne sürmüştür: benlik, kişilik ve yaşamın anlamını sürekli arama (Miller ve Ewest, 2011).

Wheat (1991), doktora tezi için geliştirdiği İnsan Manevi Değerleri Envanterinde manevi değerleri üç faktör altında toplamıştır. Bu faktörler *genel durum*, *hayatı tanıma* ve *insanları anlama* (sempati) olarak bilinmektedir. *Genel durum*, hayatın anlamını ve amacını aramayı, davranış ahlaklarını içermektedir. *Hayatı tanıma*, tanımaya öğrenmeye eğilimli insanların sürekli dünya görüşlerini genişletmesini, hayatta aramakta olduğu şeyleri değerlendirip bir sonuç çıkarabilme yeteneğini ve başka insanlarla bir ilişki içinde olduğu inancında olmasını yansıtmaktadır. *Sempati*, kişinin hayatın önemini ve başka insanların acılarını ve ıstıraplarını anlamasını, onlara anlayışla yaklaşmasını yansıtmaktadır (Hashim ve diğerleri,). Daha önce de belirttiği gibi manevi değerler, iş yerinde sıkça ele alınan önemli konulardan olmuştur. Birkaç araştırmacı iş ile manevi değerlerin ilişkili olduğunu, manevi değerlerin kişinin kariyer seçiminde, iş tatminine ulaşmasında ve işinden motivasyon sağlamasında etkili olduğunu belirtmişlerdir (Howard ve Howard, 1997; Kahnweiler ve Otte, 1997; Hernandez, 2008; Duffy ve Sedlacek, 2008; Edwards ve Quinter, 2011). Yazında kariyer seçiminde değerlerin rolü vurgulanmakta olsa da dini ve manevi değerler geleneksel kariyer tercihiinde ele alınmamaktadır. Halbuki ruhaniyet ve din, değerlerin oluşma kaynağıdır. Kişinin kariyer seçiminde inandığı dindeki iş ahlakları da önemli olmaktadır.

Vecchione (2000), öğrenciler üzerine yaptığı bir araştırmada, kariyer geliştirme ile bütüncül iyi olma arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Bütüncül iyi olmayı sevgi, arkadaşlık, manevi değerler, kendini kontrol etme ve grup çalışması olarak beş faktör altında toplamış ve araştırma sonucunda kariyer değerleri boyutları ile sadece manevi değerlerin arasında anlamlı ters bir ilişki bulunmuştur. Royce-Davis ve Stewart (2000), lisans öğrencilerine açık uçlu sorular sorarak yaptıkları araştırmada, öğrencilerin kariyer geliştirmelerini etkileyen iki manevi olguyu esas almışlardır: manevi güç ve manevi gelişme. Manevi güç, 'hayatın anlamını aramayı kastetmektedir' ve öğrencilerin kariyer geliştirmeye yönelmesine engel olmaktadır. Diğer taraftan 'manevi gelişmenin' kariyer geliştirmedeki olumlu etkisi tespit edilmiştir.

Dudeck, öğrencilerin kariyer eğilimlerini belirlemek amacıyla manevi değerler ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi araştırdığı bir çalışmada, söz konusu ilişkilerin cinsiyet açısından farklılık gösterip göstermediklerini incelemiştir. Sonuçta manevi değerler ile dışsal iş değerleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmuştur: Erkeklerde bu iki değişken arasında zayıf bir ilişki bulunmuşken, kadınlarda bu ilişki yüksek çıkmıştır. Hashim ve diğerlerinin (2009) yaptıkları diğer bir çalışmada ise manevi değerler, iş değerleri ve kariyer tercihi arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Öğrenciler kariyer tercihinde gelecekteki çalışacakları iş yerinde arkadaşlık çalışma ortamının ve yöneticileriyle iyi ilişkilerin kurulmasının önemli olduğunu vurgulamışlardır. Kız öğrencilerin manevi değerleri ile içsel değerleri arasındaki ilişki erkek öğrencilerininkine göre daha yüksek ve anlamlı çıkmıştır.

Mayes (1992), öğretmenlik programında okuyan öğrenciler üzerine yaptığı bir araştırmada, bu mesleği seçmelerinde manevi değerlerin etkili olduğunu, ve manevi değerlerin kariyer tercihinde birer motivasyon kaynağı olduğunu tespit etmiştir. Mmayesayes'e göre, öğretmenler genellikle öğrencilere anlayışla davranmaktadırlar, onların haklarına öncelik vermektedirler, onlarla ilgilenmekte ve güven duymaktadırlar ve bu da öğretmenlerle öğrencilerin manevi bağlılıkları sonucunda ortaya çıkmaktadır. Aynı sonuca Bigham (2008) de ulaşmıştır ve öğretmenler öğretmenlik mesleğini seçmesinde manevi değerlerin doğrudan etkili olduğunu, onların öğretmenlik mesleğine hazırlanmasında bir yol gösterici olduğunu tespit etmiştir.

Duffy ve Blustein (2005), dinin ve manevi değerlerin kariyer tercihinde etkisini araştırmak için 144 öğrenci üzerinde bir uygulama yapmışlardır. Araştırmada öğrencilerin dini eğilimleri dikkate alınmamıştır. Multiple regresyon analizi sonucunda manevi değerler ile kariyer tercihi arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Manevi değerlerden 'dünyayı tanıma ve anlama' faktörü kariyer tercihinin ve kariyer kontrolünü belirlemektedir. Araştırma sonucunda genel olarak içsel dini değerler ile manevi değerlerin, kariyer tercihinde kişinin öz güvenini etkilediği saptanmıştır.

Yeni Zelanda'da manevi değerlerin, kariyer tercihinde ve kariyer değiştirmeye etkisi üzerine yapılan bir araştırmaya 16 denek katılmıştır ve hazırlanan sorulara cevap vermişlerdir. Çalışmada deneklerin işle ilgili dört amacı olduğu belirlenmiştir: (1) benlik, (2) başkalarına hizmet etme, (3) benzer değerleri paylaşan insanlarla birlikte olma ve (4) başkalarının ihtiyaçlarını karşılama. Bu son amacın ne olduğunu araştırmacı tam olarak açıklamamıştır. Araştırma sonucunda söz konusu amaçların, kariyer seçiminde önemli etmenler olduğu, sahip olacakları meslekler bu amaçları yansıtmıyorsa deneklerin kariyerlerini değiştirmeye eğilimli oldukları tespit edilmiştir (Hernandez, 2008).

Manevi değerlerin kariyer tercihinde etkisi iki alanda ele alınabilir. Birincisi, işletmede çalışanların kariyer geliştirmesinde manevi değerlerin etkisi, ikincisi ise daha iş hayatına atılmamış öğrencilerin kariyer seçiminde manevi değerlerin etkisi olarak ayırma tabi tutulabilir. Bu çalışma ikinci ayırım ile ilgili olarak öğrencilerin manevi değerleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmaktadır.

Araştırmanın Araç ve Yöntemi

Manevi değerler ve girişimcilik değerleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan bu çalışma için, öğrenciler üzerinde yapılmıştır. Bu konuda örneklem olarak seçilen öğrencilerin kanaatlerini, tutumlarını ve geleceğe ilişkin bakış açılarını ortaya çıkaracak bu araştırma bir saha çalışmasıdır. Bu nedenle bilimsel araştırma yöntemine uygun tasarlanan bir anket aracılığıyla veriler toplanmıştır.

Araştırma evrenini Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesinin İİBF, Mühendislik, Turizm ve Edebiyat fakültelerinde okuyan birinci ve dördüncü sınıf öğrencileri oluşturmuştur. Bu fakültelerde hazırlık sınıfları hariç toplam 1677 öğrenci okumaktadır. %95 güven aralığında ve % 5 hata payında olması gereken örneklem sayısı 313 olarak belirlenmiştir. Anketler ders sorumluları tarafından öğrencilere doldurtulmuştur. Geri gelmeyen hatalı ve eksik doldurulan anketler çıkartıldıktan sonra 584 anket analize tabi tutulmuştur.

Bu çalışmada manevi değerlerin kariyer değerleri üzerindeki etkisi iki ana değişken grubunu oluşturmaktadır. Manevi değerler bağımsız değişken, kariyer değerleri ise bağımlı değişken olarak ele alınmaktadır. Araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin manevi değerleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Üniversite öğrencilerinin manevi değerleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi araştıran bu araştırma ilişkisel ve kesitsel bir araştırmadır. Toplanan veriler yapılan literatür taraması sonucunda araştırmacı tarafından manevi değerlerin kariyer değerleri üzerindeki etkisi itibarıyla tek yönlü nedensellik ilişkileri belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümde Kariyer Değerleri, ikinci bölümde Manevi Değerler ve üçüncü bölümde de katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almıştır. Öğrencilerin manevi değerlerini Wheat'in (1991) doktora çalışmasında geliştirdiği ölçek ile toplanmıştır. Anket 20 sorudan oluşmaktadır ve bu sorular üç boyut altında toplanmaktadır. Ölçek Likert tipi ölçektir. Katılımcılar sorulara 'tamamen katılıyorum'dan 'hiç katılmıyorum'a doğru beş basamakla cevap vermişlerdir. Öğrencilerin kariyer değerlerini ölçmek için Schein'in (1996) geliştirilen ve bu araştırma için araştırmacı tarafından Türkçe'ye uyarlanan Kariyer Değerleri Ölçeğinden ve Halis'in (2012) geliştirdiği Kariyer Boyutları Envanterinden alınan 24 sorudan oluşturulan anket kullanılmıştır. Anketteki kariyer tercihini belirleyici maddeler 5'li Likert Ölçeğine (1=hiç katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5=tamamen katılıyorum) uygun olarak hazırlanmıştır. Toplanan veriler SPSS paket programı aracılığı ile analize tabi tutulmuştur. Verilerin güvenilir olup olmadığını tespit etmek için güvenilirlik analizi yapılmış, değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmak için ise regresyon analizleri yapılmıştır.

Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya farklı dört fakültenin 342 öğrencisi katılmıştır. Deneklerin %38,4'ü erkek ve %61,6'sı da bayandır. Öğrencilerin %57,2'si birinci sınıf, %42,8'i dördüncü sınıf olup, %34,9'u İİBF fakültesinde, %23,3'ü Mühendislik fakültesinde, %21,6'sı turizm fakültesinde ve %20,2'si de Edebiyat fakültesinde okumaktadır. Öğrencilerin yaşlara göre dağılımı da aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Öğrencilerin Demografik Dağılımı

Yaş	N	Yüzde	Hangi Bölüm	N	Yüzde
17-19 yaş arası	127	43,5	İİBF	204	34,9
20-21 yaş	73	25	Turizm	126	21,6
22-23 yaş	74	25,3	Mühendislik	136	23,3
24 yaş ve üzeri	18	6,2	Edebiyat	118	20,2
Toplam	584	100,0	Toplam	584	100,0
Cinsiyetiniz	N	Yüzde	Kaçıncı Sınıf	N	Yüzde
Erkek	224	38,4	1. Sınıf	334	57,2
Kadın	360	61,6	4. Sınıf	250	42,8
Toplam	584	100,0	Toplam	584	100,0

Öğrencilerin büyük kısmı (%43,5) 17-19 yaş arasında olup 24 yaş ve üzerindeki payı %6,1'i oluşturmaktadır. Öğrencilerin % 61 kadın ve ankete cevap verenlerin %57'si 1'nci sınıf öğrencileridir. Güvenirlilik analizi (C.Alpha) analizi sonucu kariyer değerleri ölçeği için 0,768, manevi değerler ölçeği için ise 0,656 çıkmıştır. Ayrıca manevi değerler ve kariyer değerleri için ayrı ayrı faktör analizi yapılmıştır. Faktör

analizi sonucunda Kariyer Değerleri Ölçeğinde 14 maddenin kullanılabilirliğine karar verilmiştir. Faktör analizi için yapılan ön testlerde KMO değeri ,846 (Chi-Square: 1035,084; sig. ,000) ve toplam açıklanan varyans ise %63,061 ve faktör sayısı ise beş olarak bulunmuştur.

Tablo-2: Kariyer Değerleri Ölçeği İçin Yapılan Faktör Analizi Sonuçları

	Ort.	Std.S.	Faktör Yüğü
Faktör -1: Kendini Gerçekleştirme (Varyans % 17,402; c. a: .82)			
14-Kendimi sürekli geliştirmem önemlidir	4,58	0,70	,765
13-Kendi fikirlerimi gerçekleştirmede özgür olmak benim için önemlidir	4,39	0,78	,709
15-Toplumun refahını arttırmada katkıda bulunmak benim için önemlidir	4,18	0,78	,647
11-İlerleyebilmek için, bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim işleri tercih ederim	4,41	0,82	,631
23-Kendime, eşime, çocuklarıma güven veren birisi olmak isterim	4,34	0,88	,568
Faktör -2: Fayda yaratma (Varyans % 12,144; c.a: .67)			
17-Yeni iş yerleri kurmak isterim	4,45	0,78	,816
18-Zamana daha çok değer vermeliyiz	4,22	0,91	,815
Faktör -3: Güç Kazanma (Varyans % 12,107; c.a: .69)			
22-Kendimin ve ailemin statü ve itibarımı arttırmak benim için önemlidir	4,36	0,82	,813
1-Kendi işimin patronu olmak benim için önemlidir.	4,14	0,81	,657
Faktör -4: Otonomi (Varyans % 11,163; c.a: .73)			
4-Rekabet ve başarı, kariyerimin öncelikleridir	4,04	0,84	,811
5-İşim, bana inisiyatif kullanabilme imkanı sağlamalıdır	3,98	0,80	,661
10-Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan iş imkânlarını her zaman değerlendiririm	3,38	1,04	,574
Faktör -5: Saygınlık Kazanma (Varyans % 10,245; c.a: .71)			
6-Tanınmış herhangi bir kuruluştta çalışmayı başka bir kuruluştta çalışmaya tercih ederim	3,97	0,88	,875
7-Uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederim	4,22	0,75	,700

Faktör analizi sonucunda kariyer değerleri ölçeğini oluşturan 14 madde 5 faktör ile boyutlandırılmıştır. Kariyer değerleri ya da kariyer hedefleri açısından bu boyutlar şu şekilde oluşmuştur. Birinci faktör, birey için kariyerin “**kendini gerçekleştirme**”nin bir aracı olduğu; ikinci faktör, kariyerin “**bir değer yaratma**”ya aracılık ettiği; üçüncü faktör, kariyerin “**güç kazanma**” için bir yol olduğu; dördüncü faktör, kariyerin birey için zenginlik yaratmada “**otonomi**” sağladığı ve beşinci faktör olarak da kariyerin bir “**saygınlık kazanma**” aracı olduğu anlaşılmaktadır.

Wheat tarafından (1991) “Development of a scale for the measurement of human spirituality” isimli doktora çalışması ile geliştirilen ölçekten faydalanılarak 21 değişkenli orijinal ölçeğin kültürel uyumu için uzman görüşü sonucu ve pilot araştırması sonucu 11 maddesinin kullanılabilirliğine karar verilmiştir. Faktör analizi için yapılan ön testlerde KMO değeri ,843 (Chi-Square: 827,426; sig. ,001) ve toplam açıklanan varyans ise %56,400 olarak bulunmuştur. Bu çalışma için güvenilirlik testi sonucu (c. a) ise .67 olarak bulunmuştur. Faktör analizi sonucunda Manevi Değerler Ölçeği üç boyutla açıklanmıştır.

Manevi değerler ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda 11 madde üç faktör ile boyutlandırılmıştır. Manevi değerlere ilişkin bu üç boyut şu şekilde isimlendirilmiş ve yorumlanmaya çalışılmıştır. Birinci faktör, bireyin hayatı algılaması, anlaması ve anlamlandırmasını açıklayan “sorumluluk duygusu” boyutudur. İkinci faktör ise, hayatın kudsiyeti ve bu hayat içinde yer alan unsurların ilişkisi bağlamında bireyin kendini geliştirmesini açıklayan “sosyal düzen” boyutudur. Manevi değerleri açıklayan

bir diğer boyut ise, “sosyal ilişki” olarak adlandırılan ve hayatın ilişki değerini vurgulayan boyuttur.

Tablo-3: Manevi Değerler Ölçeği İçin Yapılan Faktör Analizi Sonuçları

	Ort.	Std.S.	Faktör Yüklü
Faktör-1: Sorumluluk Duygusu (c.a: ,63; Varyans % 20,143)			
Acıyı ve ıstırabı anlamak önemlidir	4,07	0,99	,784
Acı çeken birisini gördüğüm zaman üzülürüm	4,44	0,69	,678
İhtiyacı olanlara yardım etmek gerek	4,22	0,93	,663
Her birimiz için hayatın anlamını bulmak önemlidir	4,10	0,98	,610
Faktör-2: Sosyal Düzen (c.a: ,63; Varyans % 18,923)			
Hayat kutsaldır	4,67	0,65	,791
Hayattaki her şey bir biriyle ilişkilidir	4,31	0,81	,757
Kişi zamanını ruhsal ve zihinsel gelişmesi için harcamalıdır	4,18	0,89	,659
Faktör-3: Sosyal İlişki (c.a: ,63; Varyans % 17,334)			
Hayatta başarılı olabilmek için dürüst olmak önemlidir	4,25	0,90	,775
Gerçeği söylemediğim zaman kendimi suçlu hissederim	4,00	1,06	,567
İnsanlar arasındaki ilişkilerin hepsi değerlidir	3,92	0,96	,561
Gençlere rehberlik etmekten (yol göstermekten) hoşlanırım	4,01	0,99	,529

Extraction Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi; Faktör Döndürme Yöntemi: Varimax (6 yinleme).

Manevi değerlerin kariyer değerleri üzerindeki etkisi araştırılırken manevi değerler bağımsız ve kariyer değerleri bağımlı değişken olarak kabul edilmiştir. Bunun için, faktör analizleri sonucunda ortaya çıkan faktörler bağımlı (kendini gerçekleştirme, fayda yaratma, güç, otonomi ve itibar) ve bağımsız (sosyal sorumluluk, sosyal düzen ve sosyal ilişki) birer değişken olarak belirlenmiştir.

Tablo-4. Kariyer ve Manevi Değerler Boyutları Korelasyon Tablosu

	Boyutlar	Manevi Değerler		
		Sosyal Sorumluluk	Sosyal Düzen	Sosyal İlişki
Kariyer Değerleri	Kendini Gerçekleştirme	,362**	,303**	,181**
	Fayda yaratma	,432**	,361**	,146*
	Güç Kazanma	,338**	,267**	0,07
	Otonomi	,386**	,361**	,207**
	Saygınlık Kazanma	,344**	,278**	0,094

**p<0,01 *p<0,05 n=292

Kariyer değerleri ile manevi değerlerinin arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Bunlardan her biri tek bir değişken olarak hesaplanıp korelasyon analizi yapılırken, kariyer değerleri ile manevi değerleri oluşturan boyutlar arasında anlamlı ilişki ($r=0,51$; $p<0,01$) olduğu tespit edilmiştir (Tablo-4).

Manevi değerler bağımsız değişken grubunu ve kariyer değerleri de bağımlı değişken grubunu oluşturmak üzere bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri ne düzeyde açıkladığını belirlemek açısından regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçları tablo- 5'te verilmektedir.

Tablo-5. Kariyer Değerler ile Manevi Değerler İlişkisi Regresyon Sonuçları

Bağımlı değişkenler	Tahmin ediciler	B değeri	T değeri	P	R ² değeri	F değeri	p değeri
Kendini Gerçekleştirme	Sosyal Sorumluluk	0,175	3,117	0,002			
	Sosyal Düzen	0,168	2,913	0,004	0,134	14,635	0,001
	Sosyal İlişki	0,274	4,965	0			
Fayda yaratma	Sosyal Sorumluluk	0,203	3,51	0,001			
	Sosyal Düzen	0,217	3,674	0	0,213	9,75	0,001
	Sosyal İlişki	0,115	2,027	0,044			
Güç Kazanma	Sosyal Sorumluluk	0,283	4,307	0			
	Sosyal Düzen	0,131	2,025	0,04	0,128	14,067	0,001
	Sosyal İlişki	-0,04	-0,699	0,48			
Özerklik	Sosyal Sorumluluk	0,252	3,991	0			
	Sosyal Düzen	0,212	3,409	0,001	0,192	22,775	0,001
	Sosyal İlişki	0,087	1,559	0,12			
İtibar	Sosyal Sorumluluk	0,176	3,043	0,003			
	Sosyal Düzen	0,094	1,627	0,105	0,154	3,47	0,001
	Sosyal İlişki	0,007	0,125	0,9			

Regresyon sonucuna göre ‘**Kendini gerçekleştirme**’ boyutunun %13,4’sini manevi değerler açıklamaktadır. Bu boyut öğrenciler için manevi değerlerin ‘**kendini gerçekleştirme**’ boyutu açısından önemli olduğunu ortaya koymaktadır. “**Güç**” kariyer boyutunun %21,8’ü manevi değerler tarafından açıklanmaktadır. Manevi değerler ‘**otonomi**’ kariyer boyutunun %19,2’sini ve ‘**itibar**’ boyutunun %15,4’ünü açıklamaktadır. Bu analizler sonucunda, değer taksonomisi açısından, manevi değerlerin amaçsal değerler ve kariyer değerlerinin ise daha çok araçsal değerler olduğunu ifade etmek mümkündür. Manevi değerler ulaşılmak istenen sonuçlar kariyer değerleri ise daha çok bu sonuçlara ulaşmak için kullanılan araçlar olduğu ifade edilebilir.

Öğrencilerin kariyer değerleri ile manevi değerleri arasındaki ilişki incelendikten sonra söz konusu değerlerin öğrencilerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Tablo-6. Demografik Açından Değerler İlişkisinin Farklılık Analizi (ANOVA*)

<i>Kariyer Değerleri</i>					<i>Manevi Değerler</i>				
Cinsiyet	Erkek	Kadın			Cinsiyet	Erkek	Kadın		
Ortalama	4,11	4,24			Ortalama	3,79	3,97		
F	12,26				F	18,124			
Sig.	0,001				Sig.	0,001			
Fakülte	İİBF	TRZ	Müh.	Edeb.	Yaş	17-19	20-21	22-23	24 +
Ortalama	4,22	4,23	4,20	4,06	Ortalama	3,9	4,0	3,78	3,76
F	5,001				F	4,665			
Sig.	0,002				Sig.	0,001			

*. Tabloda yalnızca farklılık gösteren demografik değişkenler yer almaktadır.

Öğrencilerin kariyer değerlerinin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde; cinsiyetin 0,001 manidarlık düzeyinde; okul türlerine göre ise 0,002 manidarlık düzeyinde farklılık belirlenmiştir. Manevi değerlerin ise cinsiyet ve yaş açısından 0,001 manidarlık düzeyinde farklılık gösterdiği söylenebilir (p<0,001). Farklılık göstermeyen değişkenler ise tabloda gösterilmemiştir. Öğrencilerin

okudukları sınıflara göre kariyer değerleri ve manevi değerleri farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışmanın hazırlık aşamasında literatürde benzer çalışmaların olup olmadığı araştırılmış, ancak bu konuyu ele alan başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Literatür incelemesi sonucunda manevi değerler ve kariyer değerleri arasında ilişki arayan bir çalışma olmaması bu çalışmanın faydalı olabileceğine dair kanat oluşmasına neden olmuştur.

Daha önce de ifade edildiği gibi, bu çalışmada üniversite öğrencilerinin manevi değerlerinin kariyer değerlerini belirleyici bir etkisi olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Öncelikle kariyer değerleri boyutları belirlenmiştir. Bu boyutlar, kendini geliştirme, fayda yaratma, güç edinme, otonomi ve saygınlık kazanma olarak adlandırılan boyutlardır. Manevi değerler için ise sorumluluk duygusu, sosyal düzen ve sosyal ilişki gibi üç boyut belirlenmiştir.

Öğrencilerin manevi değerlerinin kariyer değerlerini etkilediği hem korelasyon hem de regresyon analizi sonucunda ortaya konmuştur. Regresyon analizi sonuçları manevi değerlerin kariyer değerlerini açıklayabilme konusunda referans kabul edilebileceği söylenebilir. Ancak bu araştırma sonuçlarının genelleme yapmak için yeterli olmadığını vurgulamak gerekir. Genelleme yapmak için bu konuda farklı örneklemeler üzerinde de araştırma yapmak zorunludur. Araştırma sonucuna göre öğrencilerin kariyer tercihlerinin manevi değerlerden etkilendiği gibi bir sonuç ifade edilse de istatistiki test sonuçlarının çok güçlü olmadığı da görülmektedir. Bu nedenle kariyer değerleri, manevi değerler dışında birçok diğer faktörlerden de etkilenmekte olabilir. Ancak bu faktörlerin kariyer tercihleri üzerindeki etkileri ayrı bir çalışma konusu olabilir. Araştırma örneğine bağlı olarak ulaşılan sonuçlarla çok kati yorumlar yapmak güçtür. Ancak bu alanda yapılmış olan ilk çalışma olarak sonraki araştırmacıların merak edebileceği ve dolayısıyla kendi araştırmalarına konu edebilecekleri sonuçların ortaya çıkması bu araştırmanın bir çıktısı olarak kabul edilebilir.

Manevi değerlerin kariyer değerlerini açıklamadaki etkisi, bu konunun kariyer seçiminde etkili olan diğer değişken ve faktörleri (ekonomik ve sosyal) ele alarak incelenmesinin daha anlamlı sonuçlar verebileceğine işaret etmektedir. Ancak kariyer tercihinde ekonomik ve sosyal faktörlerin yanı sıra yaşam değerleri, hayata bakışlarının da önemli olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmanın sadece bir üniversitede yapılması, çalışmanın önemli sınırlılıklarından biridir. Araştırmanın daha geniş bir kitleye yapılması farklı ve daha güvenilir sonuçlar verebilir. Bir de değer kavramının soyut bir kavram olması öğrencilerin bu kavramları iyi anlayamamalarına yol açıp, doğru cevaplar alınmasına engel olabilir. Gelecekte bu konuda çalışacak araştırmacıların veri toplarken anket sınırlı kalmayıp diğer veri toplama yöntemlerini de kullanmaları daha anlamlı ve genellenebilir sonuçların elde edilebilmesine imkân sağlayacaktır. Araştırmada, özellikle öğrencilerin üniversiteye giriş sınavları sonuçlarının ve bu sonuçların istedikleri fakülterlere girmelerinde yeterli olup olmadığının sorulmaması araştırmanın diğer bir kısıtlayıcısı olarak sayılabilir. Çünkü sınav sonuçlarına göre öğrenciler ya kendileri arzu ettikleri fakülterlere girebilmekteler ya da puanlarının yettikleri ama arzu etmedikleri fakülterlere girmektedirler. Bu etmenlerin de göz önüne alınması değişik ve daha net sonuçlar verebileceği tahmin edilmektedir.

Kaynakça

- Ashmos, D. P., and D. Duchon. 2000. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry* 9, no. 2: 134-44.
- Aytaç, S. (1997), *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Bayram, N., Gürsakal, S. ve Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Haziran 2012, 12 (2). ss. 181-189
- Bigham, J. T. (2008). Role of Spirituality in Persons Choosing a Career in Education: Calling As A Motivating Factor. Liberty University, Doctoral Thesis.
- Can, H. (1997), *Organizasyon ve Yönetim*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çetinkaya, B., Altundağ, S. ve Azak, A. (2007), "Spiritüel Bakım ve Hemşirelik", *ADÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 8(1).
- Chandler, C., Holden, J., & Kolander, C. (1992). Counseling for spiritual wellness: Theory and practice. *Journal of Counseling & Development*, 71, 168175.
- Duffy, R. D. and Dik, B. J. (2009). beyond the self: External Influences in the Career Development Process. *Career Development Quarterly*. 8(1), 29-43.
- Duffy, Ryan D. ve Sedlacek, William E. (2010).The Saliency of a Career Calling Among College Students: Exploring Group Differences and Links to Religiousness, Life Meaning, and Life Satisfaction. *Career Development Quarterly* , 59 (1). The University of Maryland.
- Duffy, Ryan D., ve Blustein, D. L. (2005). The Relationship Between Spirituality, Religiousness and Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67,429- 440.
- Edwards, K. ve Quinter, M. (2011). Factors Influencing Students Career Choices Among Secondary School Students in Kisumu Municipality, Kenya. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies (JETERAPS)* 2 (2): 81-87
- Erdoğan, N., (2004). "Career Orientations of Salaried Professionals: the Case of Turkey", *Career Development International*, 9(2): 153-175.
- Giacalone, R. & Jurkiewicz, C. (2010). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk, NY: M.E. Sharpe, Inc.
- Hahsim, R., Ramly, A.S., ve Othman, Z. (2009). Exploring The Relationship Between Spirituality and Work Values Amongst Hospitality Students. *Journal of Tourism, Hospitality & Culinary Arts*. University of Tecknology MARA, Malaysia
- Howard, B. S., & Howard, J. R. (1997). Occupation as spiritual activity. *American Journal of Occupational Therapy*, 51(3), 181-185. <http://dx.doi.org/10.5014/ajot.51.3.181>.
- Howard, S. (2002). A spiritual perspective on learning in the workplace. *Journal of Managerial psychology*, 17(3), 230-242.
- Kahnweiler, W., & Otte, F. L. (1997). In search of the soul of HRD. *Human Resource Development Quarterly*, 8(2), 171-181.

Halis, M. & Cumaliyeva, D. (2016). Kariyer Seçiminde Manevi Değerlerin Kariyer Değerlerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, ss. 17-30.

- Knox, D., Langehough, S. O., Walters, c., & Rowley, M. (1998). Religiosity and Spirituality Among College Students. *College Student Journal*, 32, 430-433.
- Koca, A. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma
- Koca, A. (2010). Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*.
- Mayes, C. (2001). Cultivating Spiritual Reflectivity in Teachers. *Teacher Education Quarterly*, 28(2), 5-22.
- McGinn, B. 1993. The letter and the spirit: Spirituality as an academic discipline. *Christian Spirituality Bulletin*, 1(2), 1-10.
- McSherry, W., Draper, P. (1998). The Spiritual Dimension: Why The Absence Within Nursing Curricula. *Nurses Education Today*, 16, 38-43.
- Mignonac, K. ve Herrbach, O., (2003). "Managing Individual Career Aspirations and Corporate Needs: a Study of Software Engineers in France", *Journal of Engineering and Technology Management*, 20(3): 205-230.
- Miller, D. ve Ewest, T. (2011). The Present State of Workplace Spirituality: A literature review considering context, theory and measurement/assessment.
- Mitroff, I.I. ve Denton, E.A. (1999), "A Study of Spirituality in The Workplace", *Sloan Management Review*, 40(4).
- Neal, A. J. (1997). Spirituality in Management Education: A Guide To Resources. *Journal of Management Education*.
- Pargament, K. I. (1999). The Psychology of religion and spirituality? Yes or No. *International journal for the psychology of religion*. 9. 3-6.
- Pilavcı, D. (2007). Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama. Çukurova Üniversitesi, SBE.
- Preston, J. L., Ritter, R. S., & Ivan Hernandez, J. (2010). Principles of religious prosociality: A review and reformulation. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(8), 574-590.
- Royce-Davis, J., & Stewart, M. (2000). Addressing the Relationship Between Career Development and Spirituality. Washington, DC: Educational Resources Information Center, U.S. Department of Education
- Sadykova, G. ve Tutar, H. (2014). İşyeri Maneviyatı ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Sayıştay Dergisi*. 93. 43-65.
- Sav, D. (2008). Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi
- Schwartz, S. H. (1994), "Are the Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values?", *Journal of Social Issues*, 50, ss. 19-45
- Scott, K. T.. (1994). Leadership and Spirituality: A Quest for Reconciliation. In Jay Conger (Ed.), *Spirit at Work: Discovering the Spirituality in Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

***Halis, M. & Cumaliyeva, D. (2016). Kariyer Seçiminde Manevi Değerlerin
Kariyer Değerlerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine
Bir Araştırma, ss. 17-30.***

- Sheep, M. L. (2006). Nurturing The Whole Person: The Ethics of Workplace Spirituality in A Society of Organizationas. *Journal of Business Ethics*, 66: 357-375.
- Türkay, O., Eryılmaz, B. (2010). Kariyer Değerleri ve Kariyer yolu Tercihleri İlişkisi: Türk turizm Sektöründen Örnekler. Muğla Üniversitesi, SBE Dergisi.
- Vecchione, 1. P. (1999/2000). An Examination of the Relationship Between Career Development and Holistic Wellness Among College Students. (Doctoral dissertation, Ohio University, 1999), Dissertation Abstracts International, 60, 2390.
- Wheat, L. W. (1991). Development of a scale for the measurement of human spirituality (Doctoral dissertation, University of Maryland-College Park, 1991). Dissertation Abstracts International, 52, 3230.
- Witmer, J. M., & Sweeney, T. (1992). A holistic model for wellness and prevention over the life span. *Journal of Counseling & Development*, 71, 140-148.
- Young, S.J., Cashwell, C.S., and Woolington, V.J. (1998). The Relationship of Spirituality to Cognitive Development and Purpose in Life: An Exploratory Investigation. *Counseling and Values*, 43, 63-69.