

**Citation:** Çiftçi G. E. & Hırlak B. (2019), Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Çapalarının Bazı Sosyo-Demografik Faktörler Açısından İncelenmesi, BMIJ, (2019), 7(5): 2385-2407 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i5.1266>

## MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER ÇAPALARININ BAZI SOSYO-DEMOGRAFİK FAKTÖRLER AÇISINDAN İNCELENMESİ<sup>1</sup>

Gamze Ebru ÇİFTÇİ<sup>2</sup>

Bengü HIRLAK<sup>3</sup>

Received Date (Başvuru Tarihi): 11/09/2019

Accepted Date (Kabul Tarihi): 30/10/2019

Published Date (Yayın Tarihi): 25/12/2019

### ÖZ

*Bu araştırmanın amacı, Hitit Üniversitesi Sungurlu Meslek Yüksekokulu'nda eğitim öğretim gören öğrencilerin kariyer tercihlerine ve tutumlarına etki eden, kariyer çapalarını belirlemektir. Bunun yanı sıra öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerine göre kariyer çapalarına ilişkin görüşleri arasında farklılık olup olmadığı incelenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda 230 meslek yüksekokulu öğrencisine anket uygulanmış ve anket uygulaması ile elde edilen verilerin analizinde bir istatistik paket programından yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğrencilerin kariyer çapasının alt boyutlarında yer alan ifadeleri büyük ölçüde doğru buldukları, en çok saf meydan okuma ve hayat tarzına ilişkin ifadeleri doğru buldukları tespit edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin okudukları sınıflara göre, güvenlik/istikrar ve hayat tarzı, annelerinin eğitim düzeylerine göre, girişimci yaratıcılık; babalarının mesleklerine göre, güvenlik/istikrar; ailelerinin ekonomik durumlarına göre, özerklik/bağımsızlık; seçtikleri meslekten memnuniyet düzeylerine göre, hizmete adanma ve saf meydan okuma; mezuniyetleri sonrasında mesleği yapma isteklerine göre ise, saf meydan okuma kariyer çapasına ilişkin görüşlerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer Çapaları, Sosyo-Demografik Faktörler, Meslek Yüksekokulu Öğrencileri

**JEL Kodları:** M10, M12

## AN EXAMINATION OF CAREER ANCHORS OF VOCATIONAL HIGH SCHOOL STUDENTS IN TERMS OF SOME SOCIO-DEMOGRAPHIC FACTORS

### ABSTRACT

*The aim of this study is to determine the career anchors, which is a concept affecting the career preferences and attitudes of the students studying at Sungurlu Vocational High School of Hitit University. In addition, it was tried to examine whether there is a difference between students' opinions about their career anchors according to their socio-demographic characteristics. In this context, a questionnaire was applied to 230 vocational high school students and a statistical package program was used for the analysis of the data obtained through the survey application. As a result of the research, it was seen that the students think that the statements in the sub-dimensions of career anchor to a great extent true. It was further observed that the students mostly found the expressions about pure challenge and lifestyle correct. In addition, it was concluded that students' opinions about security/stability and lifestyle career anchor showed a significant difference according to the class of students. Another significant result that is concluded is entrepreneurial creativity according to their mothers' educational level and security/stability according to their fathers' professions. Further it is found that autonomy/independence anchor also has impact on the economic situation of their families with the service and dedication to a cause and pure challenge according to the level of satisfaction with their chosen profession. Last but not least, pure challenge is also another key anchor according to their desire to do the profession after graduation.*

**Keywords:** Career Anchors, Socio-Demographic Factors, Vocational High School Students

**JEL Codes:** M10, M12

<sup>1</sup> Bu çalışma 27-29 Nisan 2018 tarihleri arasında Lefkoşa'da düzenlenen Uluslararası EMI Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Hitit Üniversitesi, Sungurlu MYO, [gamzeebruciftci@hotmail.com](mailto:gamzeebruciftci@hotmail.com)

<https://orcid.org/0000-0003-4271-6376>

<sup>3</sup> Doç. Dr., Kilis 7 Aralık Üniversitesi, İİBF, [benguhirlak@hotmail.com.tr](mailto:benguhirlak@hotmail.com.tr)

<https://orcid.org/0000-0001-6345-0074>

## 1. GİRİŞ

MÖ 551-471 yılları arasında yaşayan Konfüçyüs'ün “*Sevdiğiniz işi yaparsanız, bir gün bile çalışmış sayılmazsınız*” sözü çağlar, devirler geçse de hala geçerliliğini korumaktadır. Bugün bilinen gerçek şudur ki; bireyin sevdiği işi yapması, yaptığı işle bütünleşmesi onun o işteki başarısı için oldukça önemli bir unsurdur. Fakat yüzyıllar önce bile vurgulanan işini sevmenin önemi hala anlaşılammaktadır. Ülkemizdeki bir insan kaynakları sitesi, çalışanlar üzerinde yaptıkları anket sonuçları, bu anlamda oldukça çarpıcı bir gerçeği ortaya koymaktadır. Ankete katılan 11 bin 350 kişi arasında yapılan araştırmada, çalışanların %72'sinin işlerini değiştirmeyi düşündükleri tespit edilirken, işinden memnun olan çalışanların yüzdesi ise sadece %16 seviyesindedir. Özetle çalışanların %84'ü işini sevmemektedir (<http://www.milliyet.com.tr>).

Yanlış meslek seçimi, yapılan işin sevilmemesi nedenlerinden bir tanesi olabilmektedir. Bireylerin çoğu üniversite yıllarına geldiklerinde, seçtikleri bölümlerin kendine uygun olmadığını düşünmekte ya da mezun olduktan sonra iş hayatında bu uygunsuzluğun farkındalığına erişmektedir. Örneğin, Çiftçi ve arkadaşları (2011) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada, öğrencilere “*tekrar tercih yapma durumunuz olsaydı aynı bölümü tercih eder miydiniz*”? sorusu yöneltilmiş, öğrencilerin yarısı bu soruya “*hayır*” cevabını vermiştir. Öğrencilerin verdiği bu yanıtta da anlaşılacağı üzere, gençler ömür boyu sürdürecekleri mesleği seçmede oldukça kararsız kalabilmekte veya meslek kararları konusunda değişim içerisinde olabilmektedirler.

Aslında meslek seçimi, bireyin hayatını etkileyen çok önemli bir olgudur. Çünkü bireyin seçmiş olduğu meslek ile bir ömür boyu yaşam geçirmesi söz konusudur. Bu nedenle, bireyin seçtiği meslek, yaşam kalitesini arttıracak gibi yanlış bir meslek seçimi de aksine, yaşam kalitesinin düşük olmasına neden olabilmektedir. Elbette mezun olduğu bölümlerle aynı branşta çalışanların varlığı da yadsınamaz. Tabii bu mezun olunan bölümden çok farklı bir branşta çalışıyor olmak, bazen zorunluluktan, iş imkanlarının yetersiz olmasından kaynaklanabilmekte, bazen de bireyin bizzat kendinin aynı meslekte kariyer yapmama isteği de olabilmektedir.

Meslek ile kariyer benzer kavramlar gibi dursa da oldukça farklı anlamlar içermektedir. Meslek, kişinin belli bir eğitim ve çalışmayı gerektiren sürecin sonucunda elde ettiği unvanın adı iken, kariyer ise, bir meslekte zamanla ve çalışmayla elde ettiği aşama, başarı ve uzmanlıktır (<https://tr.wikipedia.org>). Meslek, bazı zamanlar birey için rastlantısal gelişse de kariyerde bizzat birey bu konuda ilerlemek ve yeti kazanmak için istek duymaktadır. Kariyerin meslekten

ayrılan diğeri bir tarafı da, planlamaya tabi olmasıdır. Meslek eğitim sürecini gerektirirken, kariyer eğitimle beraber doğru bir planlamayı içinde barındırmaktadır. Bu planlamanın doğru bir şekilde yapılması için de, kişinin yapmak veya ulaşmak istediği kariyer ile yetkinliklerinin uyumlu olması oldukça önemlidir. Bu nedenle, bireylerin kariyer seçimi ve planlaması yapmadan önce ilk önce kendi kişisel ve karakteristik özellikleri ile beraber, yetkinliklerinin sınırlarını, kabiliyet düzeylerini iyi analiz etmeleri gerekmektedir.

Başarılı bir işin özünde kariyer çapası yer almakta, bireylerin mesleki yaşamlarına başlarken karşılaştıkları bir belirsizlik söz konusu olmaktadır. Ancak, nereye gitmek istediğinizi bildiğinizde, herhangi bir yolun sizi oraya götüreceği de doğrudur (Bhatt, 2011, s. 265).

## **2. KARIYER ÇAPASI (DEĞERİ)**

Kariyer tanımı, terimin disiplin sınırlarını aşmasıyla değişmektedir. Bu nedenle, kariyeri tam anlamıyla tanımlamak kolay değildir (Bird, 1994, s. 326). Nitekim Schein (1974), kariyeri; zaman içinde değişen iş deneyimleri dizisi ile edinilen beceriler, uzmanlıklar, ilişki ağlarında somutlaşmış bilgiler ve bilgi birikimleri olarak tanımlamaya çalışmıştır. Bireylerin kariyer bağlantıları, kariyer kararlarını belirleyen algılanan ihtiyaçlarını, değerlerini ve yeteneklerini ifade ettiğinden (Schein, 1974), kariyer tanımının kişisel olarak değiştiğini söylemek mümkündür. Bhatt (2011, s. 265), bu bağlamda bireylerin kariyer değerlerinin; algıladıkları yetenekler, tutumlar ve kişisel değerlerine özgü kalıplar olduğunu ileri sürmekte, kariyerlerinin birkaç yıllık gerçek dünya deneyimlerinden ve bu deneyimlerin geri bildirimlerinden sonra yönlendirilip, dengede tutulacağını ifade etmektedir.

Bird'e (1994) göre kariyer, sadece iş tecrübelerinin ilerlemesinden ziyade, bilgi ve bilgi birikimi olarak görselleştirmektedir. Yine Bird'e (1994) göre bu tanım, organizasyonları bilgi yaratıcıları olarak niteleyen teoriler ışığında kabul edilmektedir.

Bireyin kariyer değeri, onun yetenekleri ve beklentileri ile doğru orantılı ilerlemektedir. Kariyer değerlerinin alan yazında yer bulması, bu bilgi ışığında Edgar Schein tarafından geliştirilen kariyer çapası modeli ile büyük bir yer bulmuştur. Kariyer çapası (değeri) ifadesini ilk olarak ortaya atan Schein (1974), bireyin zaman içinde geliştirdiği kariyer tercihlerini ve yönlerini şekillendiren, algılanan tutumlarını, değerlerini, ihtiyaçlarını ve yeteneklerini bir grupta tanımlamak için kariyer çapası ifadesini kullanmıştır. Schein'in (1974) kariyer çapa teorisi, 35 yıldan uzun bir süredir önemli bir kariyer araştırması dalı olmuştur ve bireylere kariyer kararları hakkında fikir vermiştir (Chapman, 2015, s. 507).

Kariyer çapası, bir bireyin kariyer seçiminin temelini oluşturmaktadır. Eğer birey başarısız olabileceği, ihtiyaçlarının karşılanamayacağı veya değerlerinden ödün vermeyen bir kariyere girerse, daha uyumlu bir şeye “geri çekilmiş” olacak bu durum da “çapa” metaforu olarak adlandırılacaktır (Lee ve Wong, 2004, s. 11).

Schein kariyer çapaları üzerinde yaptığı araştırmalarla, kariyer çalışmaları için teorik bir temel oluşturmuş, bireylerin kariyer kimliklerini ve seçimlerini nasıl yaptıklarının anlaşılmasında katkı sağlamıştır (Feldman ve Bolino, 1996). Schein (1980), kariyer çapa profillerinde her kariyer çapası olan kişilerin özelliklerini özetlemektedir. Bu profiller, her kariyer çapa kategorisi için belirli motivasyonları ve özellikleri tanımlamaktadır (Chapman, 2015, s. 508).

Schein tarafından oluşturulan kariyer çapası, kişisel özelliklerin baskın olduğu bir gruptandırmayı ifade etmektedir. Kariyer çapası, her grupta bireylerin baskın karakteristik özelliklerinin yanında, iş içindeki konumlarını ve beklentilerini ne şekilde ödüllendirilmek istediklerini, gelecek beklentilerini içermektedir.

Schein (1974) tarafından oluşturulan sekiz kariyer çapası şu şekildedir:

1) *Genel Yönetim Yetkinliği*: Organizasyon içerisinde yükselmek ve daha fazla sorumluluk almak isteyen bireyler; insanları iyi yönetebilmeli, mükemmel bir analist olmalı ve duygusal olarak baskıları, gerilimleri durdurabilmelidirler. Bu kariyer çapasını oluşturan en önemli bileşenler şunlardır (Schein, 1974, s. 8):

- Kişilerarası yetkinlik: İnsanları örgütsel hedeflere daha etkili bir şekilde ulaşmaları yönünde etkileme, denetleme, yönlendirme, değiştirme ve kontrol etme yeteneğidir.
- Analitik yetkinlik: Belirsizlik ve eksik bilgi koşulları altında, kavramsal sorunların tanımlanabilmesi ve çözülebilmesidir.
- Duygusal istikrar: Tüketme veya zayıflatmak yerine, duygusal olarak canlandırma ve yüksek düzeyde sorumluluk alma kapasitesini içerir.

2) *Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik*: Bireyin belirli bir iş kolunda becerilerini uygulaması ve keskinleştirme fırsatından vazgeçmemesi ile ilgilidir. Bu grubu genel yönetim yetkinliğinden ayıran özellik, çapanın yönetsel süreç değil, teknik veya işlevsel alan olmasıdır (Schein, 1974, s. 8).

3) *Girişimci Yaratıcılık*: Bireyin kendi organizasyonunu yaratma fırsatından vazgeçmemesi, girişimci yaratıcılık çapasına sahip olduğunu göstermektedir. Bu çapaya sahip bireyler, kendilerine ait bir şeyler yaratma konusunda güçlü bir ihtiyaç duymaktadırlar.

Girişimcinin temel ihtiyacı budur ve girişimci kendisini, yeni bir iş aracı icat etme, yeni bir ürün bulma, yeni bir hizmet geliştirme, kısacası yeni bir şey yaratma arzusu ile ifade etmektedir (Schein, 1974, s. 10).

4) *Özerklik/Bağımsızlık*: Bireyin kendi eserini kendi tarzında tanımlamaktan vazgeçmediği bir durumdur. Bireyler, öncelikle kendi özgürlük ve özerklik duygusuyla ilgilenmektedir. Bu kariyer çapasına sahip bireyler, örgütsel yaşamı kısıtlayıcı, irrasyonel ve kendi özel hayatlarına müdahaleci bulmuşlar, iş dünyasını tamamen terk etmişler, kendileriyle ilişkili daha özerkliği olan kariyerleri aramışlar veya kendi başlarına faaliyet gösteren danışmanlar olmuşlardır (Schein, 1974, ss. 11-12).

5) *Güvenlik/İstikrar*: Bireyin bir işte iş kesinliği veya uzun dönem görev süresine sahip olma fırsatından vazgeçmemesi, güvenlik/istikrar kariyer çapasına sahip olduğunu göstermektedir. Bazı katılımcılar, kariyerlerini belirli organizasyonlara bağlamışlardır. Böylelikle bireyler kariyerlerini stabilize etmeye çalışmışlardır. Bunun anlamı, kariyerinin örgütsel bir tanımını diğer türlerden daha fazla kabul edeceğidir. Bireyin sahip olabileceği özel öznitelikler veya yetkinlik alanları ne olursa olsun, ihtiyaçların ve yetkinliklerin tanınması, mümkün olanın en iyisinin yapılması için birey organizasyona giderek daha fazla güvenmelidir (Schein, 1974, s. 9).

6) *Hizmete Adanma*: Bireyin daha büyük toplumda değerli bir şeye katkıda bulunduğuna inandığı işleri sürdürme fırsatından vazgeçmeyeceği bir nedene, hizmet/özveri kariyer çapası denmektedir. Bu kariyer çapasında olan bireyler, genel olarak dünyayı farklı yönden geliştirme ve iyileştirme çabası içerisinde bulunarak, çevresel sorunlara duyarlı, sorunlara ilişkin çözüm üreten bir kişilik yapısındadırlar (Adıgüzel, 2009, s. 281)

7) *Saf Meydan Okuma*: Bu kariyer çapasına sahip bireyler, zor sorunlara çözüm bulmak, rakiplerini yenmek ve zor engellerin üstesinden gelmek için hiçbir fırsattan vazgeçmezler (Schein, 1990, s. 31).

8) *Hayat Tarzı*: Bireyin kariyerinin gerekliliklerini yerine getirirken, kişisel ve aile ihtiyaçlarını birleştirmek ve dengelemek için fırsattan vazgeçmediği bir durum, hayat tarzı kariyer çapasını ifade etmektedir (Schein ve Maanen, 2016, s. 166). Bu çapaya sahip birey öncelikle kariyeri yaşam tarzıyla dengelemek için motive edici; babalık/doğum izni, günlük bakım seçenekleri, vb. konularla oldukça ilgili; aile yanlısı değerleri ve programları olan kuruluşları aramaktadır (Danziger, Rachman-Moore ve Valency, 2008, s. 8).

Kariyerlerin çoğu, insanların bu çapaların birçoğunu tercih etmesine izin verir. Bu nedenle, baskın çapanın ne olduğunun tanımlanması, seçim yapmak zorunda kaldıklarında pes etmeyecekleri çapaya bağlıdır. Örneğin, bir mühendise gelecekte, şirketinizin başmühendisi

veya üst düzey bir genel müdürü olma arasında bir seçim yapma durumunuz olsaydı, hangisini seçerdiniz sorusunu sorduğunuzda verilen cevap o kişinin baskın kariyer çapasını ortaya koymaktadır (Schein ve Maanen, 2016, s. 166).

Schein'in kariyer çapaları konusundaki boyutsal çalışması, bireylerin gerçek yetenekleri, ihtiyaçları ve değerleri çeşitli gerçek dünyadaki iş deneyimleriyle kristalize olduktan sonra "kariyer içindeki kariyerlerinin" geliştiğini öne sürmekle kalmamış, bu kariyer çapaları bir kez oluştuğunda, istikrarlı kariyer kimliği (veya "kariyer çapası"), kariyer memnuniyeti ve iş istikrarı için önemli sonuçlara neden olacağını da ortaya koymuştur (Feldman ve Bolino, 1996, s. 89).

### **3. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI**

Schein'in 1960'lı yıllardan itibaren, bireylerin kariyer çapalarını (değerlerini) ortaya koyma çalışmaları, 1974 yılında kariyer çapası modelini geliştirmesi ile alan yazında önemli bir yer tutmuştur. Kariyer çapası modelinin geliştirilmesi ile birlikte, bu alandaki çalışmalar, gerek yurt dışında gerekse yurt içinde çeşitli araştırmalarla bireylerin kariyer çapalarını belirlemek ve bu çapaları tanımlamak adına önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Bu araştırmalardan bazıları, üniversite ve lise öğrencileri üzerinde yapılan kariyer çapalarını ve bu çapaların tercih nedenlerini belirlemeye yönelik çalışmalardır (Correll, 2001; Helwig, 2001; Crossley ve Mubarik, 2002; Lee ve Wong, 2004; Fouad ve Byars-Winston, 2005; Adıgüzel, 2009; Cotzee ve Schreuder, 2011; Başol, Bilge ve Kuzgun, 2012; Karakaya, Karataş, Özdenk ve Karataş, 2013; Batur ve Adıgüzel, 2014; Çarıkçı ve Morçin Erdoğan, 2014; Gezen ve Köroğlu, 2014; Ona, 2015; Öztürk 2017; Vieira, Monteiro, Carrieri, Guerra ve Brant, 2019; Sönmez, Önal ve Yıldız, 2019). Bu çalışmaların yanı sıra, çalışanların kariyer çapalarını incelemeye yönelik yapılan çalışmalar da mevcuttur (Çerik ve Bozkurt, 2010; Gürer, Solmaztürk ve Tın, 2014; Santos ve Coelho, 2020).

Bu çalışmalardan bazılarını inceleyecek olursak:

Adıgüzel (2009), Başol ve diğerleri (2012), Karakaya ve diğerleri (2013), Batur ve Adıgüzel (2014), Öztürk (2017) öğrencilerin kariyer değerlerini belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmalarda, öğrencilerin işini ve istihdamını ön planda tutarak, en çok güven ve istikrar kariyer çapasına sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Bu durum öğrencilerin özellikle

iş ve istihdam güvenliğini ön planda tuttuklarını göstermektedir. Bu durumun, ülkemizdeki işsizlik oranlarının yüksek olmasından kaynaklandığı söylenebilmektedir.

Çarıkçı ve Morçin Erdoğan (2014) ise, ön lisans öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, farklı bir sonuç elde ederek, öğrencilerin en yüksek tutumlarının, girişimci ve yaratıcılık kariyer çapalarında olduğunu tespit etmişlerdir. Gezen ve Köroğlu (2014) tarafından yapılan araştırmanın sonucunda ise, turizm öğrencilerinde teknik/fonksiyonel yetkinlik, girişimcilik, hayat tarzı, özerklik ve otonomi kariyer çapalarının diğerlerine göre daha çok tercih edildiği görülmüştür. Yani öğrencilere mezuniyet sonrası imkanlar sağlanabilirse, yeni işler kurarak kariyer tatmini elde etme eğilimlerinde oldukları söylenebilmektedir.

Correll (2001), kariyer seçimini toplumsal cinsiyet açısından değerlendirdiği çalışmasında, toplumsal cinsiyet hakkındaki kültürel inançları, erkek ve kadınların kariyerle ilgili kararlarını farklı şekilde etkilediğini vurgulamıştır.

Helwig (2001), ikinci sınıftan on ikinci sınıfa kadar on yıllık bir süreç içinde öğrencilerin kariyer isteklerini takip ettiği çalışmada, öğrencilerin lise son sınıfta en çok kariyer isteklerinin belirlendiğini tespit etmiştir. Helwig (2001), sosyal öğrenme teorisine atıf yaptığı çalışmada, özellikle öğrencilerin lisenin ilk yıllarında kariyer isteklerinin yükseldiğini, kariyer isteklerinde ise kişilik özelliklerinin etkili olduğunu vurgulamıştır.

Crossley ve Mubarik (2002), dış hekimliği ve tıp öğrencilerinin meslek seçiminde motivasyonlarını karşılaştırmalı olarak incelemek için 80 öğrenci üzerinde araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda, kariyer seçiminde motivasyonun altı alanında da dış hekimliği ve tıp öğrencileri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar ortaya konmuştur. Dış hekimliği öğrencilerinin durumları, güvenlikleri ve mesleklerinin niteliği (örneğin, düzenli çalışma saatleri, serbest meslek ve bağımsızlık) ile ilgili faktörler tarafından motive olma olasılıkları daha belirginken, buna karşın, tıp öğrencilerinin kariyer fırsatları, hasta bakımı, insanlarla çalışma, kişisel becerilerin kullanımı ve bilime ilgi ile ilgili faktörler tarafından motive olma olasılıklarının daha fazla olduğu sonucu elde edilmiştir.

Ona (2015), 437 öğrenciden anketle tespit ettiği 66 teknik yeteneğe sahip öğrenciler üzerinde yaptığı çalışmada, öğrencilerin teknik yetenek kariyer isteklerini destekleyen kariyer çapalarını incelemiştir. Özellikle dört kariyer çapasının öğrencilerin teknik yetenek kariyer isteklerini desteklediğini tespit etmiştir. Bunlar saf meydan okuma, hizmet/ özveri, yaratıcılık ve yaşam tarzı kariyer çapalarıdır.

Vieira ve diğerleri (2019), mühendislik okuyan kız öğrencilerin yaşam tarzı ve güvenlik çapalarına daha fazla değer verdiklerini, sağlık alanında okuyan erkek öğrencilerin ise, daha fazla özerklik/bağımsızlık, saf meydan okuma ve girişimci yaratıcılık çapalarına daha fazla

önem verdiklerini tespit etmişlerdir. Bu durumda kariyer çapaları tercihlerinin toplumsal cinsiyete tahsis edilen değerler ve niteliklerle, güçlü bir şekilde bağlantılı olduğu söylenebilmektedir.

Sönmez ve diğerleri (2019), hemşirelik dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer çapalarını araştırmışlardır. Öğrencilerin en yüksek tutumlarının, hizmete adanma, en düşük tutumlarının ise saf meydan okuma kariyer çapalarında olduğunu tespit etmişlerdir. Hizmete adanma kariyer çapası, başkasına yardım etmeyi tanımlamaktadır. Bu durumun hemşirelik mesleğinin doğasında olduğu düşünüldüğünde, elde edilen sonucun oldukça uyumlu olduğu söylenebilmektedir.

Lee ve Wong (2004), araştırmacı bilim insanlarının ve mühendislerin kariyerlerinin, girişimcilik niyetlerini ve kurmayı amaçladıkları işletme türlerini etkileyip etkilemediğini araştırmışlardır. Sonuç olarak, güvenlik çapasının girişimci niyetini olumsuz yönde etkilediği, genel yönetim yetkinliği çapasının ise, işyeri kurma niyetinde olumlu etkisi olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Fouad ve Byars-Winston (2005), ırk ve etnik köken farklılıklarının kariyer istekleri üzerinde farklılık yaratıp yaratmadığını incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, bireylerin ırk ve etnik köken farklılıklarının kariyer isteklerinde büyük bir etki yaratmadığını tespit etmişlerdir.

Çerik ve Bozkurt (2010) yaptıkları araştırmada, kariyer çapası ve örgütsel sosyalizasyon arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. En yüksek ilişkinin ise, örgütsel sosyalizasyon boyutlarından destek ile özerklik kariyer çapası arasında olduğu tespit edilmiştir ( $r=412$ ).

Cotzee ve Schreuder (2011), Güney Afrika'da yaptıkları çalışma sonucunda, hizmet odaklı iş uygulamalarına yönelik küresel değişimin, yetişkinler için kariyer yönelimlerini tüm ırk, yaş ve cinsiyet grupları arasında giderek daha fazla etkilediğini tespit etmişlerdir. Yine aynı çalışmada genel olarak tüm gruplar arasında hizmet/özveri kariyer çapasının tercih edildiği görülmüştür. Kişilerin dengeli bir ev ve iş yaşamına olan gereksinimleri ve tüm gruplar arasında ihtiyaç duyulan temel ihtiyaçtan kaynaklanan yaşam tarzları, genel yönetim yetkinlikleri gibi kariyer çapalarının da tercih edildiği belirlenmiştir.

Gürer ve diğerlerinin (2014) otomotiv sektöründeki çalışanlar üzerindeki yaptıkları çalışmada, çalışanların kariyer çapalarından genel yönetim yetkinliği alt boyutu hariç tüm alt değişkenleri ile örgütsel destek arasında anlamlı ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Özellikle

güvenlik ve istikrar boyutu ile örgütsel destek arasındaki ilişkinin diğerlerine göre daha güçlü olduğu tespit edilmiştir.

Santos ve Coelho (2020) Portekiz Ordusu gönüllülerinin ve sözleşmeli personellerinin en çok güvenlik/istikrar ve hayat tarzı kariyer çapalarını tercih ettiklerini tespit etmişlerdir.

Yapılan bu çalışmalar sonucunda, kariyer çapalarının birbirlerinden keskin sınırlarla ayıramayacakları, bireylerin farklı kariyer çapalarına ait özellikleri taşıyabilecekleri söylenebilmektedir.

#### **4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

##### **4.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Sınırlılıkları**

Araştırmanın amacı, Hitit Üniversitesi Sungurlu Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin hangi kariyer çapalarına sahip olduklarının belirlenmesidir. Ayrıca bu araştırma ile öğrencilerin kariyer çapalarının bazı sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmektedir.

Araştırmanın evrenini, 2017-2018 eğitim-öğretim yılı içerisinde Hitit Üniversitesi Sungurlu Meslek Yüksekokulu'nda okula devam eden yaklaşık 500 öğrenci oluşturmaktadır. Kısa zamanda ve az maliyetle tüm öğrencilere ulaşmak mümkün olmadığından dolayı örneklem alınması uygun görülmüştür. Bu evreni temsil edebilecek örneklem sayısının yaklaşık 217 olduğu belirlenmiştir (Tablo 1). Araştırma kapsamında 250 anket dağıtılmış olup, bu anketlerden eksik ve hatalı doldurulanlar çıkarılmış, 230 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

**Tablo 1.** Bazı Evren Büyüklükleri İçin Örneklem Sayıları,

$\alpha= 0,05$ , Örneklem Hatası= +- 0.05, N= Evren Büyüklüğü, n= Örneklem Sayısı

N	100	500	750	1000	2500	5000	10 (bin)	25 (bin)	50 (bin)	100 (bin)	1 (milyon)
n	80	217	254	278	333	357	370	378	381	383	384

**Kaynak:** Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, ss. 49-50

Tablo 1'de yer alan değerlere bakıldığında, yaklaşık 217 kişiden oluşan bir örneklemin yaklaşık 500 kişilik bir evreni temsil edebileceği, dolayısıyla da 230 kişiden oluşan örneklemin yeterli olduğu söylenebilmektedir. Araştırma, Hitit Üniversitesi Sungurlu Meslek Yüksekokulu öğrencileriyle ve araştırmanın gerçekleştirildiği dönem (2017-2018 Eğitim-Öğretim yılı) ile sınırlıdır.

#### 4.2. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Araştırmada, birincil verilerin elde edilmesi için en sık başvurulan yöntemlerden biri olan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma kapsamında hazırlanan anket formu, iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde, öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, bölüm vs.) belirlemek için 13 soru sorulmuştur. İkinci bölümünde ise, öğrencilerin kariyer çapalarını ölçmek için Schein (1990: 4-6) tarafından geliştirilen 40 maddelik, 8 alt boyuttan (genel yönetim yetkinliği, teknik/fonksiyonel yetkinlik, özerklik/bağımsızlık, güvenlik/istikrar, girişimci yaratıcılık, hizmete adanma, saf meydan okuma ve hayat tarzı) oluşan, her alt boyutta 5 ifadenin yer aldığı “Kariyer Çapaları Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçekte yer alan ifadeler Gürer ve diğerlerinin (2014) yaptıkları çalışmadan alınmış, ifadeler “1: Tümüyle yanlış, 2: Büyük ölçüde yanlış, 3: Kararsızım, 4: Büyük ölçüde doğru, 5: Tümüyle doğru” şeklinde 5’li Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir.

Yapılan anket çalışması sonucunda elde edilen veriler, bir istatistik paket programında test edilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan ölçeğin geçerliliğini, güvenilirliğini tespit etmek adına, doğrulayıcı faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikleri belirlemek için frekans analizi uygulanmıştır. Ayrıca araştırma kapsamında elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği Kolmogorov-Smirnov testi ile belirlenmiş olup, öğrencilerin kariyer çapalarına ilişkin görüşlerinin bazı sosyo-demografik özellikleri açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit edebilmek için parametrik testlerden T-Testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır.

#### 4.3. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma modeli ve hipotezlerinin oluşturulmasında, öğrencilerin kariyer çapalarına ilişkin görüşlerinin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık gösterebilmesi üzerinden yola çıkılmıştır. Aşağıda araştırma hipotezleri ve modeli yer almaktadır.

Hipotez 1: Cinsiyet açısından kariyer çapalarının alt boyutları anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 2: Yaş açısından kariyer çapalarının alt boyutları anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: Bölüm açısından kariyer çapalarının alt boyutları anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: Sınıf açısından kariyer çapalarının alt boyutları anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 5: Anne eğitim durumu açısından kariyer çapalarının alt boyutları anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 6: Baba eğitim durumu açısından kariyer çapalarının alt boyutları anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 7: Anne mesleği açısından kariyer çapalarının alt boyutları anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 8: Baba mesleği açısından kariyer çapalarının alt boyutları anlamlı bir farklılık göstermektedir.

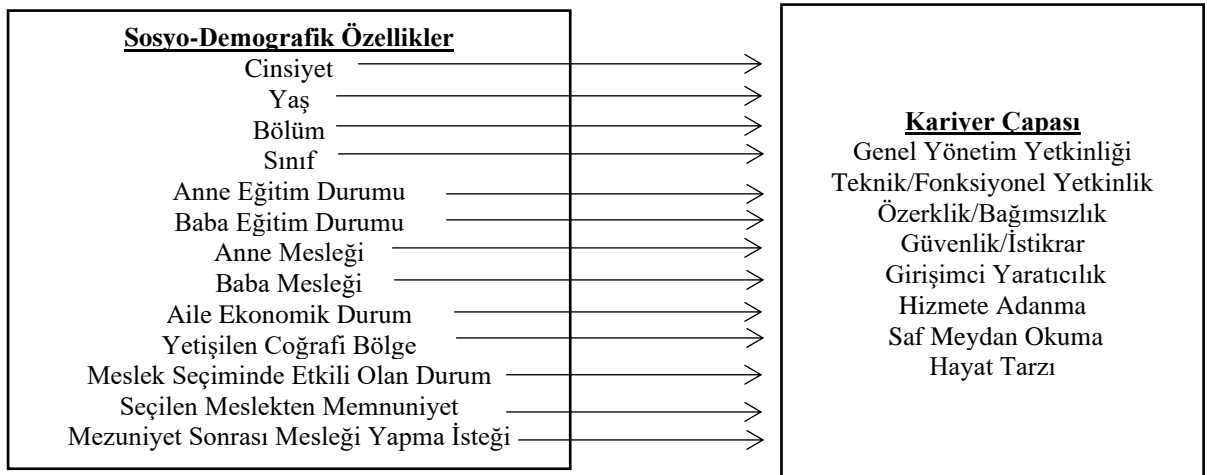
Hipotez 9: Aile ekonomik durumu açısından kariyer çapalarının alt boyutları anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 10: Yetişilen coğrafi bölge açısından kariyer çapalarının alt boyutları anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 11: Meslek seçiminde etkili olan durum açısından kariyer çapalarının alt boyutları anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 12: Seçilen meslekten memnuniyet açısından kariyer çapalarının alt boyutları anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 13: Mezuniyet sonrası mesleği yapma isteği açısından kariyer çapalarının alt boyutları anlamlı bir farklılık göstermektedir.



**Şekil 1.** Araştırma Modeli

## 5. BULGULAR

Araştırmaya katılan öğrencilerin sosyo-demografik dağılımları Tablo 2’de yer almaktadır. 230 kişilik bir örneklemden elde edilen verilere göre, öğrencilerin çoğunluğunun erkek, 21-25 yaş aralığında yer aldığı, sağlık ve teknik bölümlerinde eğitim gördükleri belirlenmiştir. Öğrencilerin çoğu 1. Sınıfta olup, mesleklerini isteyerek seçtiklerini ifade etmişlerdir. Ancak öğrencilerin %17,4’ü seçilen meslekten duydukları memnuniyet konusunda kararsız kalmış, %13,9’u ise az memnuniyet duymuşlardır. Buna rağmen öğrencilerin yarısından fazlasının mezun olduktan sonra mesleklerini yapmak istedikleri tespit edilmiştir. Öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun annelerinin ve babalarının ilköğretim düzeyinde eğitime sahip oldukları, annelerinin ev hanımı babalarının serbest meslek sahibi oldukları, ailelerinin ekonomik durumlarının ise orta düzeyde oldukları, yetiştikleri coğrafi bölgelerin İç Anadolu ve Karadeniz Bölgesi oldukları görülmektedir (Tablo 2).

**Tablo 2.** Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri (N=230)

Cinsiyet	Sayı	%	Yaş	Sayı	%
Erkek	178	77,4	20 yaş ve altı	83	36,1
Kadın	52	22,6	21-25 yaş	131	57
<b>Bölüm</b>			26-30 yaş	12	5,2
Sosyal	19	8,3	31-35 yaş	4	1,7
Sağlık	108	46,9	<b>Sınıf</b>		
Teknik	103	44,8	1. Sınıf	145	63
<b>Meslek Seçiminde Etkili Olan Durum</b>			2. Sınıf	80	34,8
İstemeyerek seçtim	17	7,4	Uzatma	5	2,2
Kısmen isteyerek seçtim	96	41,7	<b>Anne Eğitim Durumu</b>		
İsteyerek seçtim	117	50,9	İlköğretim	196	85,2
<b>Seçilen Meslekten Duyulan Memnuniyet</b>			Lise	27	11,7
Hiç memnun değilim	24	10,4	Ön Lisans	3	1,3
Az memnunum	32	13,9	Lisans	4	1,8
Kararsızım	40	17,4	<b>Baba Eğitim Durumu</b>		
Memnunum	108	47	İlköğretim	161	70
Çok memnunum	26	11,3	<b>Mezun Olduktan Sonra Mesleği Yapma İsteği</b>		
			Lise	49	21,3
			Ön Lisans	7	3
			Lisans	13	5,7
			<b>Anne Mesleği</b>		
			Ev Hanımı	198	86,1
<b>Yetiştirdiğiniz Coğrafi Bölge</b>			İşçi	21	9,1
Akdeniz	14	6,1	Memur	4	1,7
Marmara	14	6,1	Serbest Meslek	5	2,2
Ege	10	4,3	Emekli	2	0,9
İç Anadolu	109	47,4	<b>Baba Mesleği</b>		
Doğu Anadolu	12	5,2	Çalışmıyor	8	3,5
Karadeniz	71	30,9	İşçi	71	30,9
<b>Ailenin Ekonomik Durumu</b>			Memur	25	10,9
Kötü	9	3,9	Serbest Meslek	93	40,4
Orta	157	68,3	Emekli	33	14,3
İyi	64	27,8			

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer çapası alt boyutlarından almış oldukları ortalama puanlar ile standart sapma değerleri Tablo 3’de yer almaktadır.

Kariyer çapasının 8 alt boyutuna ilişkin toplam 40 ifade sunularak katılımcıların bu ifadeleri ne oranda doğru buldukları tespit edilmeye çalışılmıştır. Genel olarak ölçeğin alt boyutlarının aldıkları ortalama değerlere bakıldığında, tutarlı bir dağılıma sahip olduğu, öğrencilerin alt boyutlara ilişkin ifadeleri büyük ölçüde doğru buldukları görülmektedir. En yüksek ortalamanın saf meydan okuma (Ort=4,02; S.S.=0,65) ve hayat tarzı (Ort=4,01; S.S.=0,61) ait olduğu, en düşük ortalamanın ise genel yönetim yetkinliği (Ort=3,58; S.S.=0,68) alt boyutuna ait olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3).

**Tablo 3.** Kariyer Çapasının Alt Boyutlarına Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri (N=230)

<b>Kariyer Çapası Alt Boyutları</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
Genel Yönetim Yetkinliği	3,5826	0,68141
Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik	3,6887	0,60950
Özerklik/Bağımsızlık	3,7687	0,69186
Güvenlik/İstikrar	3,7843	0,67554
Girişimci Yaratıcılık	3,8235	0,71047
Hizmete Adanma	3,9287	0,68148
Saf Meydan Okuma	4,0252	0,65302
Hayat Tarzı	4,0130	0,61991
<b>Ölçek Toplam</b>	<b>3,8268</b>	<b>0,51918</b>

Araştırmada kariyer çapaları ölçeğinin daha önce geçerliliği kanıtlanmış formları birebir kullanılmış olup, doğrulayıcı faktör analizi yapılarak gerekli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Veri uygunluğunu belirlemek adına Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett Sphericity değerlerine bakılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarında yer alan ifadelerin de kendi içinde güvenilirliğini tespit edebilmek için Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) değerleri incelenmiştir (Tablo 4).

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, KMO örneklem yeterlilik değerinin yaklaşık 0,886 olduğu ve örneklem büyüklüğünün doğrulayıcı faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Yine Bartlett küresellik testinin sonucunun anlamlı olması ( $p=0,000<0,001$ ) maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin doğrulayıcı faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, 40 maddelik ölçeğin sekiz faktörlü yapıda olduğu, önermelerin bu faktörler altında toplandığı, faktörlerin toplam varyansın %53,480'inini açıkladığı, maddelerin faktör yüklerinin 0,5 üzerinde olduğu belirlenmiştir (Tablo 4).

Yine Tablo 4'de yer alan sonuçlara göre, ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alfa- $\alpha$ ) 0,923'dür. Bu değer en az 0,70 olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014, s. 305). Aynı ayrı her bir faktörün (alt boyutun) güvenilirlik katsayılarına bakıldığında, yine değerlerin 0,70 üzerinde oldukları görülmektedir. Dolayısıyla, ölçeği oluşturan 8 faktörün (alt boyutun) iç tutarlılık güvenilirliği gösterdiği söylenebilmektedir.

**Tablo 4.** Kariyer Çapaları Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Güvenilirlik Sonuçları

Kariyer Çapası Alt Boyutları	Toplam Soru Önermesi	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	Toplam Açıklanan Varyans
Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik	5	26,088	0,727	53,480
Genel Yönetim Yetkinliği	5	6,060	0,723	
Özerklik/Bağımsızlık	5	4,389	0,759	
Güvenlik/İstikrar	5	4,012	0,796	
Girişimci Yaratıcılık	5	3,696	0,790	
Hizmete Adanma	5	3,347	0,788	
Saf Meydan Okuma	5	3,040	0,718	
Hayat Tarzı	5	2,848	0,796	
<b>Ölçek Toplam</b>	40		0,923	
Kaiser Meyer Olkin Ölçek Güvenilirliği			0,886	
Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare			3278,227	
Sd			780	
p Değeri			0,000	

Tablo 5'e göre, araştırma kapsamında elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği (tüm p değerleri 0,05'ten büyüktür) Kolmogorov-Smirnov testi ile belirlenmiş olup, parametrik testler (T-Testi ve ANOVA) kullanılmıştır.

**Tablo 5.** Kolmogorov-Simironov (K-S) Testi Sonuçları (Tek Örnekli)

Kariyer Çapası Alt Boyutları	N	Ortalama	Standart Sapma	K-S Test Değeri	p
Genel Yönetim Yetkinliği	230	3,5826	0,68141	0,128	0,298
Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik	230	3,6887	0,60950	0,156	0,269
Özerklik/Bağımsızlık	230	3,7687	0,69186	0,120	0,300
Güvenlik/İstikrar	230	3,7843	0,67554	0,412	0,276
Girişimci Yaratıcılık	230	3,8235	0,71047	0,182	0,165
Hizmete Adanma	230	3,9287	0,68148	0,227	0,061
Saf Meydan Okuma	230	4,0252	0,65302	0,182	0,165
Hayat Tarzı	230	4,0130	0,61991	0,205	0,082

Öğrencilerin kariyer çapası alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin sosyo-demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilebilmesi için, T-Testi (cinsiyet) ve ANOVA (yaş, bölüm, sınıf, anne ve baba eğitim/meslek/ekonomik durumu, yetişilen coğrafik bölge, meslek seçiminde etkili olan durum, seçilen meslekten memnuniyet, mezuniyet sonrası mesleği yapma isteği) analizleri yapılmıştır. Bu farklılıklar değerlendirilerek, Tablo 6 ve Tablo 7 ve Tablo 8'de yer alan bazı bulgular elde edilmiştir.

Tablo 6'ya bakıldığında, öğrencilerin okudukları sınıflara göre kariyer çapalarının alt boyutlarından olan güvenlik/istikrara ve hayat tarzına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $F= 3,161$ ;  $p<0,05$ ;  $F= 3,050$ ;  $p<0,05$ ). Tablo 7'ye göre, bu anlamlı farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığını belirlemek için ise, varyanslar homojen (Levene testinde  $p>0,05$ ) olduğundan dolayı, en sık kullanılan Post-Hoc Test türünden olan Tukey-HSD testi yapılmıştır. Bu test sonucunda elde edilen bulgulara göre, 1. sınıfta okuyan öğrenciler ( $Ort=3,85$ ;  $Ort=4,09$ ) ile 2. sınıfta okuyan öğrencilerin ( $Ort=3,78$ ;  $Ort=3,88$ )

güvenlik/istikrara ve hayat tarzına (kariyer çapası alt boyutlarına) ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu iki alt boyutun genel olarak ortalama değerlerine bakıldığında ise, 1.sınıfta okuyan öğrencilerin, 2. sınıfta okuyan öğrencilere göre; güvenlik/istikrara ve hayat tarzına ilişkin görüşleri daha doğru buldukları görülmektedir. Bu durumda Hipotez 4 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Öğrencilerin annelerinin eğitim düzeylerine göre; kariyer çapalarının alt boyutlarından olan girişimci yaratıcılığa ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (F= 3,215; p<0,05). Bu anlamlı farklılığın hangi ikili gruplardan kaynaklandığını belirlemek için ise, Post-Hoc Test türünden olan Tukey-HSD testi yapılmıştır. Bu test sonucunda elde edilen bulgulara göre, annelerinin eğitim düzeyi lisans olan (Ort=4,07) ile lise olan öğrencilerin (Ort=3,05) girişimci yaratıcılığa (kariyer çapası alt boyutu) ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu alt boyutun genel olarak ortalama değerlerine bakıldığında ise, annelerinin eğitim düzeyi lisans olan öğrencilerin, lise olan öğrencilere göre; girişimci yaratıcılığa ilişkin görüşleri daha doğru buldukları görülmektedir. Bu durumda Hipotez 5 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Hipotez 1, Hipotez 2, Hipotez 3 ve Hipotez 6 hipotezleri ise ret edilmiştir (Tablo 6).

**Tablo 6.** Kariyer Çapası Alt Boyutları ile Sosyo-Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler (T-Testi ve ANOVA Analizleri)

Değişkenler	Sosyo-Demografik Özellikler						
	Cinsiyet	Yaş	Bölüm	Sınıf	Anne Eğitim	Baba Eğitim	
KARIYER ÇAPASI	TFY	t= -0,437 (p>0,05)	F= 1,213 (p>0,05)	F= 0,001 (p>0,05)	F= 1,693 (p>0,05)	F= 1,206 (p>0,05)	F= 0,698 (p>0,05)
	GYY	t= 1,556 (p>0,05)	F= 0,241 (p>0,05)	F= 0,706 (p>0,05)	F= 0,183 (p>0,05)	F= 0,860 (p>0,05)	F= 0,191 (p>0,05)
	ÖB	t= 0,826 (p>0,05)	F= 0,427 (p>0,05)	F= 0,724 (p>0,05)	F= 0,134 (p>0,05)	F= 0,302 (p>0,05)	F= 0,147 (p>0,05)
	Gi	t= -1,541 (p>0,05)	F= 0,495 (p>0,05)	F= 0,802 (p>0,05)	F= 3,161 (p<0,05) <b>(1.ve 2. Sınıf arasında anlamlı fark)</b>	F= 0,787 (p>0,05)	F= 0,417 (p>0,05)
	GY	t= 1,105 (p>0,05)	F= 0,334 (p>0,05)	F= 0,500 (p>0,05)	F= 0,339 (p>0,05)	F= 3,215 (p<0,05) <b>(Lise ile Lisans arasında anlamlı fark)</b>	F= 0,796 (p>0,05)
	HA	t= -0,668 (p>0,05)	F= 0,284 (p>0,05)	F= 0,453 (p>0,05)	F= 1,498 (p>0,05)	F= 2,209 (p>0,05)	F= 0,636 (p>0,05)
	SMO	t= 0,842 (p>0,05)	F= 0,387 (p>0,05)	F= 1,053 (p>0,05)	F= 1,208 (p>0,05)	F= 0,978 (p>0,05)	F= 0,699 (p>0,05)
	HT	t= 0,488 (p>0,05)	F= 0,488 (p>0,05)	F= 0,433 (p>0,05)	F= 3,050 (p<0,05) <b>(1.ve 2. Sınıf arasında anlamlı fark)</b>	F= 1,540 (p>0,05)	F= 0,361 (p>0,05)

TFY: Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik; GYY: Genel Yönetim Yetkinliği; ÖB: Özerklik/Bağımsızlık; Gi: Güvenlik/İstikrar; GY: Girişimci Yaratıcılık; HA: Hizmete Adanma; SMO: Saf Meydan Okuma; HT: Hayat Tarzı.

**Tablo 7.** Varyansların Homojenliği Testi

Kariyer Çapası Alt Boyutları	Levene İstatistiği	df1	df2	p
Genel Yönetim Yetkinliği	1,056	3	226	0,369
Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik	0,463	3	226	0,709
Özerklik/Bağımsızlık	0,115	3	226	0,951
Güvenlik/İstikrar	1,393	3	226	0,246
Girişimci Yaratıcılık	0,242	3	226	0,867
Hizmete Adanma	0,092	3	226	0,964
Saf Meydan Okuma	0,555	3	226	0,645
Hayat Tarzı	0,268	3	226	0,849

Tablo 8'e bakıldığında, öğrencilerin babalarının mesleklerine göre, kariyer çapalarının alt boyutlarından olan güvenlik/istikrara ve hayat tarzına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $F= 2,792$ ;  $p<0,05$ ;  $F= 4,213$ ;  $p<0,05$ ). Bu anlamlı farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığını belirlemek için ise, Post-Hoc Test türünden olan Tukey-HSD testi yapılmıştır. Bu test sonucunda elde edilen bulgulara göre, babası işçi olan ( $Ort=3,58$ ) ile memur olan öğrencilerin ( $Ort=4,01$ ) güvenlik/istikrara (kariyer çapası alt boyutu) ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu alt boyutun genel olarak ortalama değerlerine bakıldığında ise; babası memur olan öğrencilerin, işçi olan öğrencilere göre; güvenlik/istikrara ilişkin görüşleri daha doğru buldukları görülmektedir. Yine babası işçi olan ( $Ort=3,78$ ) ile serbest meslekte çalışan ( $Ort=4,09$ ), emekli olan ( $Ort=4,13$ ), memur olan ( $Ort=4,22$ ) öğrencilerin, hayat tarzına (kariyer çapası alt boyutu) ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu alt boyutun genel olarak ortalama değerlerine bakıldığında ise; babası memur olan öğrencilerin, işçi, serbest meslekte çalışan, emekli öğrencilere göre; hayat tarzına ilişkin görüşleri daha doğru buldukları görülmektedir. Bu durumda Hipotez 8 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Öğrencilerin ailelerinin ekonomik durumlarına göre, kariyer çapalarının alt boyutlarından olan özerklik/bağımsızlığa ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $F= 4,002$ ;  $p<0,05$ ). Bu anlamlı farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığını belirlemek için ise, Post-Hoc Test türünden olan Tukey-HSD testi yapılmıştır. Bu test sonucunda elde edilen bulgulara göre, ailelerinin ekonomik durumu kötü olan ( $Ort=4,40$ ) ile orta olan ( $Ort=3,75$ ), iyi olan ( $Ort=3,74$ ) öğrencilerin özerklik/bağımsızlığa (kariyer çapası alt boyutu) ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu alt boyutun genel olarak ortalama değerlerine bakıldığında ise; ailelerinin ekonomik durumu kötü olan öğrencilerin, orta ve iyi olan öğrencilere göre; özerklik/bağımsızlığa ilişkin görüşleri daha doğru buldukları görülmektedir. Bu durumda Hipotez 9 hipotezi kısmen kabul edilmiştir (Tablo 8).

Öğrencilerin seçtikleri meslekten memnuniyet durumlarına göre, kariyer çapalarının alt boyutlarından olan hizmete adanmaya ve saf meydan okumaya ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $F= 2,565$ ;  $p<0,05$ ;  $F= 2,933$ ;  $p<0,05$ ). Bu anlamlı farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığını belirlemek için ise, Post-Hoc Test türünden olan Tukey-HSD testi yapılmıştır. Bu test sonucunda elde edilen bulgulara göre, seçtikleri meslekten memnun olan (Ort=3,96; Ort=4,03) ile hiç memnun olmayan (Ort=3,52; Ort=3,63) öğrencilerin hizmete adanmaya ve saf meydan okumaya (kariyer çapası alt boyutları) ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu alt boyutun genel olarak ortalama değerlerine bakıldığında ise; seçtikleri meslekten memnun olan öğrencilerin, hiç memnun olmayan öğrencilere göre; hizmete adanmaya ilişkin görüşleri daha doğru buldukları görülmektedir. Bu durumda Hipotez 12 hipotezi kısmen kabul edilmiştir (Tablo 8).

Öğrencilerin mezuniyet sonrası mesleği yapma isteklerine göre, kariyer çapalarının alt boyutlarından olan saf meydan okumaya ve hayat tarzına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ( $F= 3,098$ ;  $p<0,05$ ;  $F= 3,622$ ;  $p<0,05$ ). Bu anlamlı farklılıkların hangi ikili gruplardan kaynaklandığını belirlemek için ise, Post-Hoc Test türünden olan Tukey-HSD testi yapılmıştır. Bu test sonucunda elde edilen bulgulara göre, mezuniyet sonrası mesleği yapma isteği olmayan (Ort=3,65; Ort=3,63) ile mesleği belki yapacak olan (Ort=4,10; Ort=4,08) öğrencilerin saf meydan okumaya ve hayat tarzına (kariyer çapası alt boyutları) ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu alt boyutların genel olarak ortalama değerlerine bakıldığında ise; mezuniyet sonrasında mesleği belki yapacak olan öğrencilerin, yapmayacak öğrencilere göre; saf meydan okumaya ve hayat tarzına ilişkin görüşleri daha doğru buldukları görülmektedir. Bu durumda Hipotez 13 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Hipotez 7, Hipotez 10 ve Hipotez 11 hipotezleri ise ret e edilmiştir (Tablo 8).

**Tablo 8.** Kariyer Çapası Alt Boyutları ile Sosyo-Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler (ANOVA Analizleri)

Değişkenler		Sosyo-Demografik Özellikler						Mezuniyet Sonrası Mesleği Yapma İsteği
		Anne Meslek	Baba Meslek	Aile Ekonomik durum	Yetişilen Coğrafik Bölge	Meslek Seçiminde Etkili Olan Durum	Seçilen Meslekten Memnuniyet	
KARIYER ÇAPASI	TFY	F= 0,715 (p>0,05)	F= 1,646 (p>0,05)	F= 0,807 (p>0,05)	F= 1,188 (p>0,05)	F= 0,852 (p>0,05)	F= 0,805 (p>0,05)	F= 0,681 (p>0,05)
	GY	F= 0,321 (p>0,05)	F= 0,202 (p>0,05)	F= 2,500 (p>0,05)	F= 0,476 (p>0,05)	F= 1,798 (p>0,05)	F= 0,663 (p>0,05)	F= 1,011 (p>0,05)
	ÖB	F= 0,857 (p>0,05)	F= 1,612 (p>0,05)	F= 4,002 (p<0,05) (Kötü ve orta, iyi arasında anlamlı fark)	F= 0,573 (p>0,05)	F= 1,286 (p>0,05)	F= 0,939 (p>0,05)	F= 0,646 (p>0,05)
	Gİ	F= 0,559 (p>0,05)	F= 2,792 (p<0,05) (Memur ve işçi arasında anlamlı fark)	F= 0,643 (p>0,05)	F= 1,325 (p>0,05)	F= 0,005 (p>0,05)	F= 0,452 (p>0,05)	F= 0,824 (p>0,05)
	GY	F= 0,694 (p>0,05)	F= 0,753 (p>0,05)	F= 2,274 (p>0,05)	F= 0,817 (p>0,05)	F= 1,407 (p>0,05)	F= 2,378 (p>0,05)	F= 1,732 (p>0,05)
	HA	F= 0,755 (p>0,05)	F= 0,781 (p>0,05)	F= 2,584 (p>0,05)	F= 1,185 (p>0,05)	F= 0,695 (p>0,05)	F= 2,565 (p<0,05) (Memnun ve hiç memnun değil arasında anlamlı fark)	F= 2,895 (p>0,05)
	SMO	F= 1,510 (p>0,05)	F= 1,644 (p>0,05)	F= 1,287 (p>0,05)	F= 0,588 (p>0,05)	F= 0,228 (p>0,05)	F= 2,933 (p<0,05) (Memnun ve hiç memnun değil arasında anlamlı fark)	F= 3,098 (p<0,05) (Belki ve hayır arasında anlamlı fark)
	HT	F= 1,399 (p>0,05)	F= 4,213 (p<0,05) (Serbest meslek, memur, emekli ve işçi arasında anlamlı fark)	F= 0,582 (p>0,05)	F= 1,857 (p>0,05)	F= 0,466 (p>0,05)	F= 2,334 (p>0,05)	F= 3,622 (p<0,05) (Belki ve hayır arasında anlamlı fark)

TFY: Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik; GY: Genel Yönetim Yetkinliği; ÖB: Özerklik/Bağımsızlık; Gİ: Güvenlik/İstikrar; GY: Girişimci Yaratıcılık; HA: Hizmete Adanma; SMO: Saf Meydan Okuma; HT: Hayat Tarzı.

## **6. SONUÇ VE ÖNERİLER**

Araştırmada Hitit Üniversitesi Sungurlu Meslek Yüksekokulunda 2017-2018 eğitim-öğretim yılı içerisinde okula devam eden 230 öğrenciye anket uygulaması yapılmıştır.

Yapılan frekans analizi sonuçlarına göre;

- Katılımcı öğrencilerin çoğunluğunun erkek, 21-25 yaş aralığında yer aldığı, sağlık ve teknik bölümlerinde eğitim gördükleri belirlenmiştir. Öğrencilerin çoğu 1. sınıfta olup, mesleklerini isteyerek seçmişlerdir. Ancak öğrencilerin %17,4'ü seçilen meslekten duydukları memnuniyet konusunda kararsız kalmış, %13,9'u ise az memnuniyet duymuşlardır. Buna rağmen, öğrencilerin yarısından fazlasının mezun olduktan sonra mesleklerini yapmak istedikleri tespit edilmiştir. Öğrencilerin büyük bir çoğunluğunun annelerinin ve babalarının ilköğretim düzeyinde eğitime sahip oldukları, annelerinin ev hanımı, babalarının serbest meslek sahibi oldukları, ailelerinin ekonomik durumlarının ise orta düzeyde oldukları, yetiştikleri coğrafi bölgelerin İç Anadolu ve Karadeniz Bölgesi oldukları belirlenmiştir. Öğrencilerin kariyer çapası alt boyutlarına ilişkin ifadeleri ise, büyük ölçüde doğru buldukları, genel olarak ortalamaların tutarlı bir dağılıma sahip oldukları, ancak bu boyutlardan olan saf meydan okuma ve hayat tarzı kariyer çapalarına ilişkin ifadeleri daha doğru buldukları tespit edilmiştir. Yani öğrencilerin zor sorunlara çözüm bulmak, rakiplerini yenmek, zor engellerin üstesinden gelmek için hiçbir fırsattan vazgeçemedikleri ve kariyerlerinin gerekliliklerini yerine getirirken, kişisel, aile ihtiyaçlarını birleştirmek, dengelemek için fırsattan vazgeçemedikleri söylenebilmektedir.

Öğrencilerin kariyer çapası alt boyutlarına ilişkin görüşlerinin sosyo-demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilebilmesi için, T-Testi ve ANOVA analizleri yapılmıştır. Bu analizlerin sonuçlarına göre;

- Öğrencilerin okudukları sınıflara göre, kariyer çapalarının alt boyutlarından olan güvenlik/istikrara ve hayat tarzına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. 1.sınıfta okuyan öğrencilerin, 2.sınıfta okuyan öğrencilere göre; güvenlik/istikrara ve hayat tarzına ilişkin görüşleri daha doğru buldukları tespit edilmiştir. Yani 1. Sınıftaki öğrencilerin, iş güvencesi garanti altına alınmış, aile, birey ve kariyer unsurlarını bütünleştiren bir kariyer planlamasını ön planda tuttıkları söylenebilmektedir. Hipotez 4 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

- Öğrencilerin annelerinin eğitim düzeylerine göre; kariyer çapalarının alt boyutlarından olan girişimci yaratıcılığa ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Annelerinin eğitim düzeyi lisans olan öğrencilerin, lise olan öğrencilere göre; girişimci yaratıcılığa ilişkin görüşleri daha doğru buldukları belirlenmiştir. Yani annelerinin

eğitim düzeyleri daha yüksek olan öğrencilerin, yeni projeler deneme ve bir şeyler meydana getirme ihtiyaçlarının daha yüksek olduğu söylenebilmektedir. Hipotez 5 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

- Öğrencilerin babalarının mesleklerine göre, kariyer çapalarının alt boyutlarından olan güvenlik/istikrara ve hayat tarzına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Babası memur olan öğrencilerin, işçi olan öğrencilere göre; güvenlik/istikrara ilişkin görüşleri daha doğru buldukları görülmektedir. Yine babası memur olan öğrencilerin, işçi, serbest meslekte çalışan, emekli öğrencilere göre; hayat tarzına ilişkin görüşleri daha doğru buldukları tespit edilmiştir. Yani babaları memur olan öğrencilerin, iş güvencesi garanti altına alınmış, aile, birey ve kariyer unsurlarını bütünleştiren bir kariyer planlamasını ön planda tuttıkları söylenebilmektedir. Hipotez 8 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

- Öğrencilerin ailelerinin ekonomik durumlarına göre, kariyer çapalarının alt boyutlarından olan özerklik/bağımsızlığa ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Ailelerinin ekonomik durumu kötü olan öğrencilerin, orta ve iyi olan öğrencilere göre; özerklik/bağımsızlığa ilişkin görüşleri daha doğru buldukları belirlenmiştir. Yani ailelerinin ekonomik durumu kötü olan öğrencilerin, kendi yöntemleriyle iş yapma isteklerinin daha fazla olduğu söylenebilmektedir. Hipotez 9 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

- Öğrencilerin seçtikleri meslekten memnuniyet durumlarına göre, kariyer çapalarının alt boyutlarından olan hizmete adanmaya ve saf meydan okumaya ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Seçtikleri meslekten memnun olan öğrencilerin, hiç memnun olmayan öğrencilere göre; hizmete adanmaya ve saf meydan okumaya ilişkin görüşleri daha doğru buldukları tespit edilmiştir. Yani seçtikleri meslekten memnun olan öğrencilerin, diğer bireylere yardım etme ve kişisel ya da mesleki engellerin üstesinden gelme isteklerinin daha fazla olduğu söylenebilmektedir. Hipotez 12 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

- Öğrencilerin mezuniyet sonrası mesleği yapma isteklerine göre, kariyer çapalarının alt boyutlarından olan saf meydan okumaya ve hayat tarzına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Mezuniyet sonrasında mesleği belki yapacak olan öğrencilerin, yapmayacak öğrencilere göre; saf meydan okumaya ve hayat tarzına ilişkin görüşleri daha doğru buldukları görülmektedir. Yani mezuniyet sonrasında mesleği belki yapacak olan öğrencilerin, aile, birey ve kariyer unsurlarını bütünleştiren bir yaşam tarzı oluşturma, kişisel ya da mesleki engellerin üstesinden gelme isteklerinin daha fazla olduğu

söylenmektedir. H13 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Hipotez 1, Hipotez 2, Hipotez 3, Hipotez 6, Hipotez 7, Hipotez 10 ve Hipotez 11 hipotezleri ise reddedilmiştir.

Bireylerin seçtikleri meslekte tatmin olabilmeleri adına seçim yapmadan önce kendi kariyer çapalarını bilmeleri gerekmekte, yani bireyler hangi mesleği istediklerini, yeteneklerini ve bu meslek için nasıl bir bilgi birikimine sahip olmaları gerektiğini bilmelidirler. Bunun için de üniversitelerde kariyer merkezlerinin ve danışmanlıklarının kurulması, kariyer rehberliği hizmetlerinin öğrencilere sunulması, ailelerin de bu konuda gençlere destek olmaları oldukça önemli bir konudur. Öğrencilerin bu konuda alacakları profesyonel destekler, hem sosyal, psikolojik açıdan hem de maddi açıdan kazanç elde etmelerini sağlayacaktır.

Yapılan bu çalışma Hitit Üniversitesi Sungurlu Meslek Yüksekokulu öğrencileriyle ve araştırmanın gerçekleştirildiği dönem (2017-2018 Eğitim-Öğretim yılı) ile sınırlıdır. İlerde birden çok üniversite seçilerek, geniş bir örnekleme yapılacak araştırmalar ile öğrencilerin yapacakları kariyer planları daha iyi yönlendirilebilir. Çünkü öğrencilerin kariyer çapalarının ölçülmesi, onların kariyer tercihlerini açık hale getirecektir.

## KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O. (2009). Schein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14 (2), 277-292.
- Başol O., Bilge E., Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2 (2), 57-68.
- Batur, Z. H., Adıgüzel, O. (2014). Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Öğrencileri Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 42, 328-348.
- Bhatt, A. S. (2011). A Career Anchor Perspective of Employees in a Large Company. *International Conference on Advancements in Information Technology with Workshop of ICBMG*, 20, 265-270.
- Bird, A. (1994). Careers as Repositories of Knowledge: A New Perspective on Boundaryless Careers. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 325-344.
- Chapman, J. R. (2015). Fostering Career Management Using Career Anchor Theory. *American Psychological Association, Handbook of Career Intervention*, 2, 507-520.
- Coetzee, M., Schreuder, D. (2011). The Relation between Career Anchors, Emotional Intelligence and Employability Satisfaction among Workers in the Service Industry. *Southern African Business Review*, 15 (3) ,76-97.
- Correll, J. S. (2001). Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments. *American Journal of Sociology*, 106 (6), 1691-1730.
- Crossley, M. L., Mubarik, A. (2002). A Comparative Investigation of Dental and Medical Student's Motivation towards Career Choice. *British Dental Journal*, 193 (26), 471-473.
- Çarıkcı, H. İ., Morçin Erdoğan, S. (2014). Önlisans Turizm Öğrencilerinin Kariyer Değerleri: Sarıkamış Örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 2 (2), 67-81.
- Çerik, Ş., Bozkurt, S. (2010). Çalışanların Örgütsel Sosyalizasyon ve Kariyer Çapalarına Yönelik Algılamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35, 77-97.
- Çiftçi, G. E., Bülbül, S. F., Bayar Muluk, N., Çamur Duyan, G., Yılmaz, A. (2011). Sağlık Bilimleri Fakültesini Tercih Eden Öğrencilerin, Üniversite ve Meslek Tercihlerinde Etkili Olan Faktörler (Kırıkkale Üniversitesi Örneği). *Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Tıp Dergisi*, 22, 151-160.
- Danziger, N., Rachman-Moore, D., Valency, R. (2008). The Construct Validity of Schein's Career Anchors Orientation Inventory. *Career Development International*, 13 (1), 7-19.
- 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.
- Fouad, A. N., Byars-Winston, A. M. (2005). Cultural Context of Career Choice: Meta-Analysis of Race. *Ethnicity Differences the Career Development Quarterly*, 53 (3), 223-233.
- Gezen, T., Köroğlu, Ö. (2014). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kariyer Seçimine Etki Eden Kariyer Çapalarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 213-234.
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yönetim-Analiz*, Ankara: Seçkin Yayın.

Gürer, A., Solmaztürk, A. B., Tın, U. (2014). Çalışanların Örgütsel Destek ve Kariyer Çapası Algıları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. 2. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Kayseri, 721-727.

Helwig, A. A. (2001). A Test of Gottfredson's Theory Using a Ten-Year Longitudinal Study. *Journal of Career Development*, 28 (2), 77-95.

Karakaya, Y. E., Karataş, Ö., Özdenk, Ç., Karataş, F. (2013). Üniversiteli Sporcu Öğrencilerin Kariyer Değeri Algıları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1), 86-94.

Lee, S. H., Wong, P. K. (2004). An Exploratory Study of Technopreneurial Intentions: A Career Anchor Perspective. *Journal of Business Venturing*, 19 (1), 7-28.

Meslek ve Kariyer, Erişim Tarihi 18 Ekim 2019, <https://tr.wikipedia.org/wiki/Meslek>  
<https://tr.wikipedia.org/wiki/Kariyer>.

Milliyet Gazetesi, Çalışanların Yüzde 84'ü İşini Sevmiyor, Erişim Tarihi 23 Nisan 2018, <http://www.milliyet.com.tr/calisanlarin-yuzde-84-u-isini-pembnar-detay-ask-1839058>.

Ona, A. (2015). Career Anchors of Students with Talent in Technical Domains. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 407-412.

Öztürk, U. C. (2017). Kariyerde Kuşak vs Toprak: Kariyer Algısında Doğulan Coğrafi Konum ve Kuşağın Etkisi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5 (5), 155-165.

Santos, L. A. B., Coelho, M. M. M. S. S. (2020). "Career Anchors for the Portuguese Army's Volunteers and Contract Personnel: Using the Career Orientations Inventory". In: Rocha Á., Pereira R. (Eds) *Developments and Advances in Defense and Security. Smart Innovation, Systems and Technologies*, Springer, Singapore, 152, 185-201.

Schein, E. H. (1974). Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates. *Technical Report 1*. 707-774, Cambridge: Organizational Studies Group, Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology, <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/1878/SWP-0707-02815445.pdf>, 1-34.

Schein, E. H. (1980). Developing Your Career: Know Your Career Anchors and Develop Your Options, *Sloan School of Management Working Papers*. <http://dspace.mit.edu/handle/1721.1/1968>

Schein, E. H. (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Diego, CA: Pfeiffer.

Schein, E. H., Maanen, V. J. (2016). Career Anchors and Job/Role Planning: Tools for Career and Talent Management. *Organizational Dynamics*, 45 (3), 165-173.

Sönmez B., Önal M., Yıldız G. (2019). Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Değerleri ve Kariyer Geleceği Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 6 (1), 126-134.

Vieira, A., Monteiro, P. R. R., Carrieri, A. P., Guerra, V. A., Brant, L. C. (2019). "A Study of Relations between Gender and Careers Anchors", *Cadernos EBAPE.BR*, 17(3), 579-589.

Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Detay Yayıncılık.