

# SİYASET, EKONOMİ ve YÖNETİM ARAŞTIRMALARI DERGİSİ



RESEARCH JOURNAL OF  
POLITICS, ECONOMICS AND MANAGEMENT

October 2017, Vol:5, Issue:5

Ekim 2017, Cilt:5, Sayı:5

P-ISSN: 2147-6071

E-ISSN: 2147-7035

Journal homepage: [www.siyasetekonomiyonetim.org](http://www.siyasetekonomiyonetim.org)



## Kariyerde Kuşak vs Toprak: Kariyer Algısında Doğulan Coğrafi Konum ve Kuşağın Etkisi\* *Generation vs Homeland in Career: Effect of Geostated Position and Generation in perception of Career*

**Dr. Umut Can ÖZTÜRK**

*Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta Meslek Yüksek Okulu, İnsan Kaynakları Bölümü, [umutcn.ozturk@gmail.com](mailto:umutcn.ozturk@gmail.com)*

DOI: <https://doi.org/10.25272/j.2147-7035.2017.5.5.13>

### MAKALE BİLGİSİ

#### *Makale Geçmişi:*

Geliş 11 Ağustos 2017  
Düzeltilme Geliş 14 Ekim 2017  
Kabul 15 Ekim 2017

#### *Anahtar Kelimeler:*

*Kariyer, Kariyer Çapaları, Y Kuşağı, Coğrafi Bölge*

© 2017 PESA Tüm hakları saklıdır

### ÖZET

*Günümüz koşullarında tüm bireyler mesleki gelişimlerini planlayarak edindikleri bilgi, beceri ve deneyimlerin yardımıyla iş yaşamlarında gelmeyi hedefledikleri noktaya ulaşmaya çalışmaktadırlar. Fakat henüz daha bu planlama aşamasında kariyer algılarını etkileyen kişisel değer, tutum ve algılar devreye girmektedir. İnsanın birçok kişisel değerlerinin oluşumunda doğduğu ve büyüdüğü coğrafyanın etkili olduğunu söyleyebiliriz. Bu noktada sözü geçen demografik özelliğin kariyer tercihinde ne kadar etkili olduğu sorusu akıllara gelmektedir. Bu çalışmada Schein'in Kariyer Çapaları Kuramı çerçevesinde Isparta Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören Y kuşağına dahil olan öğrencilerinin kariyer algılarını belirlemek ve söz konusu tercihlerin öğrencilerin doğup büyüdüğü coğrafi konuma dayalı demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir.*

### ARTICLE INFO

#### *Article History:*

Received 11 August 2017  
Received in revised form 14 October 2017  
Accepted 15 October 2017

#### *Keywords:*

*Career, Career Anchors, Y Generation, Geographical Region*

© 2017 PESA All rights reserved

### ABSTRACT

*In today's conditions, all the individuals are planning their professional development with the help of their knowledge, skills and experience for trying to reach the point they are aiming to come to in their business life. However, yet at this stage of planning, personal values, attitudes and perceptions that affect career perceptions are inevitable. we can say that in the formation of many personal values influenced by the geography where they was born and grew. At this point, the question arises as to how effective demographic characteristics are in your choice of career. In this study, it is aimed that the students who are included in Y generation who are studying in Isparta Vocational School within the framework of Schein' career anchors to determine career perceptions and whether these preferences differ according to the demographic characteristics of the students based on their geographical location.*

\* Bu çalışma Öztürk'ün aynı isimli ICPESS 2017 kongresinde özet metin olarak yayınlanan bildirisinin genişletilmiş ve düzenlenmiş halidir

## GİRİŞ

Kariyer günlük yaşamımızda oldukça sık duyarız, çoğunlukla iş-meslek ele alınır fakat kariyer kavramının içeriği bundan çok daha geniştir. Akademik bağlamda kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır (Bayraktaroğlu, 2006: 137). Yapılan tanımdan da anlaşılacağı üzere kariyer bir süreç ve emekler bütünüdür. Bir kişinin kariyer eğilimi, onun güdülerini, yeteneklerini, değerlerini algılaması ve farkına varması ile başlamaktadır. Bu farkındalık netleştiğinde “kariyer çapaları” oluşmaktadır ki, bireyin kolay kolay vazgeçemeyeceği karar kriterlerine dönüşmektedir (Barutçugil, 2004: 424). Kariyer çapaları kuramını ortaya koyan Schein(1980:78)’in da belirttiği gibi “Kariyer değerleri, bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlardan oluşan benlik kavramıdır. Kişiyeye özgü özelliklerden oluşan bu kombinasyon, bireyin kariyer seçiminde etkili olmaktadır”. Tam da bu noktada kişilik özellikleri ve kültürel değerlerin etkisi karşımıza çıkmaktadır ki bu ilişki yerli literatüründe ilgisini çekmiş ve üzerine çalışmalar yapılmıştır.

Bu çalışmanın amacı kariyer algısında doğulan yerin dolayısıyla kültürün mü yoksa ait olunan kuşağın mı daha etkili olduğunu ortaya koyabilmektir. Buna bağlı olarak çalışmanın birinci bölümünde kariyer ve kariyer algısı Schein’in kariyer çapaları kuramı çerçevesinde literatür içeriği olarak aktarılmıştır. İkinci bölümde ise uygulama bölümüyle elde edilen veriler paylaşılmıştır. Araştırmanın örneklemini Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta M.Y.O. okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında ölçek olarak 36 likert sorudan oluşan Schein (2006)’in “Kariyer Çapası Ölçeği” kullanılmıştır. Öğrencilerden anket tekniği ile toplanan veriler istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda kariyer tercihleri sekiz boyutta toplanmışlardır. Bu boyutlar; teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimci yaratıcılık, otonomi bağımsızlık, güvenlik istikrar, kendini adama, saf meydan okuma ve hayat tarzı boyutlarıdır. Katılımda gönüllülük esas alınmış, uygun şekilde doldurulmayanlar ayıklandıktan sonra, 157 öğrenciyeye ait verilerin araştırmaya dâhil edilmesi kararlaştırılmıştır.

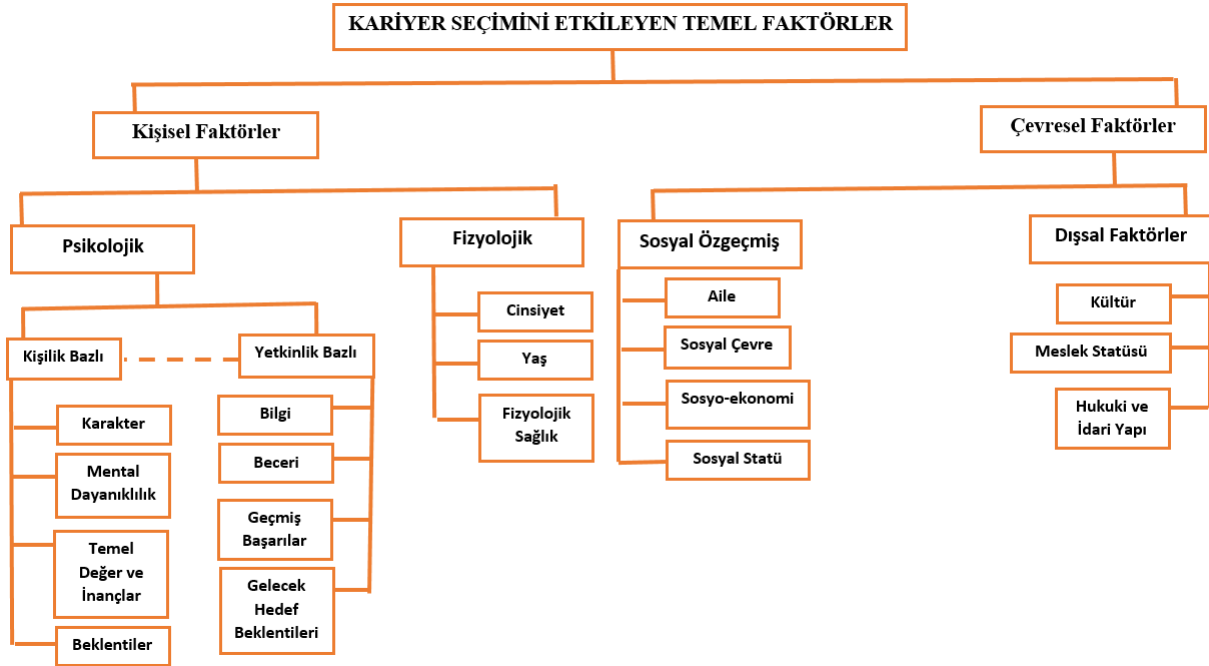
## 1. LİTERATÜR TARAMASI

### 2.1. Kariyer ve Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Gündelik hayatta sıkça karşılaşılan kariyer sözcüğü çoğu zaman meşgul olunan iş anlamında kullanılır fakat kariyer bunun çok ötesinde bir kapsama sahiptir. Fransızca “carriere” kelimesinden Türkçe’ye geçen bu kavram, Fransızca’da; iş, diplomatik kariyer, yükselmeye açık bir iş pozisyonu, günlük kullanımda ise hedefe götüren yol benzeri manalarda kullanılmaktadır. Kariyer, Oxford sözlükte; kişinin hayat boyu seçtiği yön ve bu yöndeki gelişimi olarak karşılık bulur. Türkçe sözlükte ise kariyerdan bir işte belirli bir zaman ve emekle ulaşılan aşama, başarı ve uzmanlık olarak bahsedildiği görülür(Gerde, 2017; 5). Klasik literatür bağlamında dar anlamda kariyer, bir kişi tarafından bir ömür boyu sırasıyla işgal edilen pozisyonlar dizisi (Cascio, 1992, s. 302) olarak sınırlandırılmıştır. Daha sonraları kariyerin durağan ve sınırlandırılmış bir yapı olmadığı üzerinde yoğunlaşmış ve kavram “Kişinin hayatı boyunca yaşayacağı ve kısmen kontrol altında tutabileceği iş tecrübesi ve faaliyetleriyle bağlantılı olarak bir ya da daha fazla örgüt içindeki iş ve deneyimlerinden oluşan gelişim süreci(Güzel, 2005; Baruch vd., 1992;478)” şeklinde genişletilmiştir. Daha güncel perspektifte kariyer kavramı kişisel değerlerin vurgusunun yapıldığı “bireyin iş yaşamı boyunca geçtiği basamaksal konumlar, yer aldığı ve tamamladığı görevleri, bulunduğu konumla ilgili sergilediği tutum ve davranışlarını kapsayan ve sahip olduğu kişisel ahlak, bilgi, beceri, yetenek ve çalışma isteği ile birlikte organizasyonda geçirdiği evrelerin tümü(Kozak, 2001:15-16; Yılmaz, 2006: 7)” bakış açısına evrilmiştir çünkü kariyer “iş” ve “pozisyon” kavramlarıyla açıklanabilecek bir kavram değildir. Kariyer; insanın doğumuyla, yetiştirilmesiyle, ailesinin tutumuyla, ailesinin olumlu ya da olumsuz yönlendirmesiyle, eğitimiyle, kişilik özellikleriyle şekillenen bir kavram olarak (Özdemir ve Mazgal, 2012; 101) karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda literatür incelendiğinde oldukça çeşitli kavramlar karşı karşıya gelmektedir. Önemli olan tanımların çeşitliliğinde ziyade hangi noktalarda birleştiğidir. Kariyer kavramının ortak noktalarını ise aşağıdaki gibi genellemek mümkündür(Bayram, 2008; 20):

- Yalnızca yüksek statülü işler için değil her meslek için kariyer vardır. Örneğin bir işçinin bir müdürün, bir akademisyenin vb. kendilerine has birer kariyerleri vardır.
- Dikey kariyer hareketliliğinin yanı sıra, aynı örgütsel basamakta kalarak çeşitli kabiliyet, bilgi, beceri kazanılarak da kariyer elde edilebilir.
- Kişinin kariyerinde etkili olan yalnızca idare değildir. Kişi kendi kariyer planını kendisi oluşturmaktadır.
- Kariyer kavramını bir şirkete çalışmakla elde edilen bir kazanım olarak sınırlandırmamak gerekir. Birey iş hayatı dışındaki etkinlik ve yaşantıları ile de kariyerine katkı sağlayabilmekte hatta hızla değişen dünyamızda birden çok kariyere sahip olan kişilerin sayısı artmaktadır.

Kariyer kişinin kimliğini, toplumsal durumunu ve statüsünü oluşturmaya yardımcı olur. Meslek yaşamının sürdürülebilmesi için gerekli olan maddi gücü elde etmenin en önemli aracıdır. Bunun yanında psikolojik olarak iş doyumunun sağlanması ve kişiliğin gelişmesinde etkindir (Taşlıyan vd., 2011). Kişinin iş hayatı kadar psikolojik düzenini de etkilemektedir. Neden sonuç ilişkisi çerçevesinde konunun derinine inmek adına kariyer tercihlerini etkileyen faktörler bilim insanlarının ilgisini çekmiştir. Doğru kariyer tercihinin çoğunlukla bireyin kişisel özellikleri ile ilgili olduğu iddia edilse de, bu konuda pek çok subjektif faktörün; aile, arkadaş... vb. çevre baskısı, mesleğe biçilen toplumsal değer, mesleğin ekonomik itibarı-bireyin doğru seçim yapmasını engellediği bilinmektedir (Odabaşı, 2008; 36). Literatür taraması yapıldığında bu faktörleri aşağıdaki şekildeki gibi ifade etmek mümkündür(Özen, 2011; Kaynak, 1996:180-181; Aytaç, 2005; Batur, 2014: 30-37);



Şekil 1: Kariyer Seçimini Etkileyen Temel Faktörler

**Kaynak:** Özen, 2011; Kaynak, 1996:180-181; Aytaç, 2005; Batur, 2014: 30-37'den uyarlanarak genişletilmiştir.

Şekil 1'de de görüleceği üzere temel düzeyde bile bakıldığında kariyer seçimini etkileyen oldukça fazla değişken bulunmaktadır. Dikkati çeken bir diğer unsur ise birçok belirleyicinin aslında birbirleriyle etkileşim halinde ve iç içe olduğudur ve devamında kişilik ve sosyal çevre etkileşiminin kariyer tercihinin şekillendirdiğini ifade etmek yanlış olmayacaktır. Kişilik, bireyin benliği ve sosyal dış dünyası arasındaki karşılıklı ilişki sonucunda oluşmaktadır. Bu da, kariyer seçiminde büyük rol oynamaktadır (Duygulu, 1998: 16). Doğru yetişilen coğrafi bölge(şehir) bir anlamda aileden sonraki en yakın sosyal çevredir. Kişiliği etkileyen en önemli çevre faktörü aile olduğu kabul edilse de, içinde yetişilen kültürün de kişilik gelişiminde oldukça etkili olduğu söylenebilir (Özkalp vd., 2000; Kulaksızoğlu, 2003). Her toplumun kendine ait ve özel kişilik yapısı kalıbı, yaşam biçimi, töre, gelenek, amaç ve tutumları vardır, bu

özelliklerin kişilik gelişimini büyük oranda etkiler. Bu bağlamda çalışma yapan araştırmacılar özellikle bireylerin ilgi ve ideallerinin kültürel yapı tarafından biçimlendirildiğini, kültürel yapıyla birlikte değişip gelişmekte olduğunu ve kültürel faktörlerin biyolojik faktörlerden daha büyük oranda kişilik gelişimini etkilediklerini ileri sürerler (Ayhan, 1995; Ziyalar, 1997; Ateş, 2003; Özbatağ, 1983'den aktaran Demiröz, 2012).

## 2.2. Kariyer Algısı Perspektifinde Kariyer Çapaları Kuramı

Kariyer çapaları, bireyin kişisel olarak algıladığı yetenekleri ve temel değerleri ile güdü ve ihtiyaçlardan doğan bir benlik kavramıdır. Bu değerler, kişinin iş tecrübelerini yönetip dengeleyerek kişinin kariyerle ilgili seçim yapmasını kolaylaştırmaktadır (Danziger vd., 2008). Kariyer çapası kavramını bu denli önemi kılan, kişilerin kariyer tercihlerini, kariyeriyle ilgili diğer kararlarını, işveren seçimlerini etkilemesi ve kariyer beklenti ve isteklerini belirlemesinin yanında kişilerin gelecekteki görüşlerini şekillendirip iş tecrübesi için çalışan tepkilerini etkilemesidir (Bozkurt ve Çerik, 2010). Kavramın ortaya koyan Schein(1978) kariyer çapalarını “ kişini kariyer seçimlerini, bir iş ya da işi yeri değiştirme kararlarını, kişinin kendi kariyer geleceğini belirlenmesinde etkili olan blok davranış kümeleri” olarak tanımlamıştır. Temel anlamda kariyer çapalarının üç temel bileşeni vardır (Aytaç, 2005; 101).

- Bireyin kendi kendine algıladığı yetenekler (Çalışmadaki başarı faktöründen kaynaklanır).
- Bireyin kendi kendine algıladığı güdü ve ihtiyaçlar (Çalışma ortamında kendini teşhis etme ve başkalarının geri beslemesinden kaynaklanır).
- Bireyin kendi kendine algıladığı tutum ve değerler (Birey ve işletme kültürü arasındaki etkileşime dayanmaktadır).

Hem yerli hem yabancı literatürde en yaygın olarak kullanılan model olan Edgar Shein'in “Kariyer Çapaları Kuramı” Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde 1961'de başlatılan bir araştırma neticesinde oluşturmuştur. Çalışma bireylerin kariyer tercihlerinin altında yatan temel sebepleri tespit edebilmektir ve 44 yüksek lisans programı mezunu detaylı mülakatlar yapılmış ve yapılan bu çalışmalar 12 yıl sürmüştür (Yarnall, 1998: 57). Shein bireylerin kariyer seçimine iten faktörlerin yaşamlarının ilk yıllarında oluştuğunu gözlemlemiştir. Bu nedenle, kariyer seçimi aşamasındaki bir bireyin, istekleri, yaşamdan beklentileri, duygusal ihtiyaçları, toplumsal değerleri, hayalleri ve sosyal yetenekleri temel belirleyicilerdir (Hekimoğlu, 2017;7).

Schein(1978) yaptığı ilk araştırmada insanların ihtiyaç değer ve yeteneklerini yansıtan özellikleri olarak tanımladığı bu kariyer değerlerini 5 kategoride ifade etmiştir; teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, özerklik/otonomi, güvenlik/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık olarak tanımlamıştır. Ancak 1980'li yıllarda çalışmalarına devam etmiş ve buna 3 tane daha eklemiştir. Bunlar bir amaca kendini adama/hizmet, saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı olarak sıralamıştır. Toplamda 8 kariyer çapası içerikleriyle beraber aşağıdaki Tablo 1'de paylaşılmıştır;

Tablo 1: Schein'in Kariyer Çapaları

	KOD	KARIYER ÇAPALARI	TANIMI VE İÇERİĞİ
ÖNCÜL ÇALIŞMAYA AIT 5 KARIYER ÇAPASI	TFY	Teknik Fonksiyonel Yetkinlik	Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik kariyer değerine sahip insanlar eğitim aldıkları alanda çalışmak isterler. Kariyer tercihlerinde örgütte yükselmekten çok yaptıkları işte uzmanlaşmak önemli olmaktadır. Bu bireyler kendilerini teknik becerileri gösterme arzusu ve kabiliyetlerinden yararlanılma isteği ile motive ederler. İşe yönelik bir profil çizen bu bireyler kariyer tercihlerinde yeteneklerini kullanabilecekleri ve geliştirebilecekleri bir alanda çalışmayı istemektedirler (Schein, 2006: 8).
	GY	Genel Yönetmel Yetkinlik	Bu değere sahip bireylerin özellikleri, başkalarını ve onlara ait fonksiyonların organizasyonuna ve yönetilmesine yönelik olumlu tutuma sahip olmak olarak tanımlanabilir. Bu grup içinde bazılarının öncelikli iş hedefi, idari kabiliyetlerini geliştirmek olmasına karşılık, bazıları ise yönetici olmak için özel çaba harcarlar ve kariyer tecrübelerinin bu konuda yeterli olduğuna inanırlar(Adıgüzel, 2009).
	GY	Girişimcilik-Yaratıcılık	Bu kariyer çapasında yaratmak güçlü bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyacın tatmini onlarda yeni ürün ya da hizmet üretmek, yeni işletmeler kurmak, bilgi ve yeteneklerini bu doğrultuda kullanmak şeklinde ortaya çıkmaktadır (Dangizer ve Valency, 2005:294). Kendi başarılarını, risk alarak ve engellerin üstesinden gelerek kurdukları girişimin büyüklüğü ve başarısı ile ölçmektedirler (Schein, 2006:10-11)
	ÖOB	Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık	Çalışırken bağımsız olmaları önemlidir. Bu insanlar örgütsel baskılar ve sınırlandırmalar altında çalışmak istemezler. Kariyerlerinde serbest hareket etme isteği onları tek başlarına ya da yaptıkları işte özerk olacakları örgütlerde bulunmaya iter (İbicioğlu vd., 2011). Serbest çalışan danışmanlar, Öğretim üyeleri, küçük işletme sahiplerinin ve saha satışı elemanları bu kariyer değerine yoğunlukla sahiptir (Schein, 2006:9).
	Gİ	Güvenlik-İstikrar	Güvenlik İstikrar kariyer değerine sahip kişilerin iş ve istihdam güvencesi kariyer seçimlerinde belirleyici olmaktadır. Çalıştıkları örgütte işten çıkarılma korkusu olmaksızın çalışabilme ve istikrar bu kişiler için önemli olmaktadır. Genellikle çoğu insan güven ortamında çalışmak ve çalıştığı kurumdan bu anlamda emin olmak ister. Bu nedenle sosyal güvencelerinin olmaları kişilerin iş seçiminde en çok aradıkları konu olmaktadır (Schein, 2006: 17).
DEVAM ÇALIŞMASINDA EKLENEN 3 KARIYER ÇAPASI	KA	Kendini Adamak	Belli bireysel ve sosyal değerlere saygı, başkalarına yardım ve başarıya adanmışlık bu değeri yansıtan özelliklerdir. Bu değere sahip bireyler genellikle, dünyayı birçok yönüyle geliştirme çabası ve çalışması içindedirler. Çevre sorunlarıyla ilgili çözüm üretme gibi sosyal hayata ait problemlerle ilgilidirler. İş hayatlarını, topluma yardımcı olabilme yönünde ayarlarlar. Yeteneklerinden daha çok, değerlerini karşılayabilecekleri işlere karşı ilgili oldukları görülür(Adıgüzel, 2009).
	SMO	Saf Meydan Okuma	Saf Meydan Okuma kariyer değerine sahip bireyler yarışmacı bir kişiliğe sahiptirler. Kariyer tercihlerinde rekabet edebilecekleri bir ortam onlar için öncelikli olmaktadır. Kazanmaktan hoşlanan ve başarmak için motive olan bu bireyler çözülmesi zor problemleri uğraşmayı sevmeleri ve bunlarla uğraşmak istemeleri bu kariyer değerine sahip bireylerin özelliklerindedir (Schein, 2006: 21).
	HT	Hayat Tarzı	Bu kariyer çapasına sahip olan bireyler bireysel ihtiyaçları ve ailesel ihtiyaçları dengede tutma arayışı içindedirler (Messara vd., 2009: 52). Onlar için bireysel kariyerleri yaşamlarının en büyük parçasını oluşturmamakla beraber sadece bir bölümünü ifade eder. Çalışmayı hedefledikleri işlerin, çalışma saatlerinin ve iş temposunun aile yaşamlarını olumsuz etkilemelerini istemezler (Schein, 2006: 19).

Schein yaptığı bir anlamda bu devrimsel araştırmada, birçok kişiyi kariyerleri sırasında yöneten belirli davranış şekillerinin, değer ve tutumların, hayatın ilk yıllarında oluştuğu fark etmiştir; sözü geçen davranış şekilleri ihtiyaçların ve güdülerin bir birleşiminden meydana gelmekte ve insanın birkaç ilişkili kariyer tipinde seçim yapmasını sağlamaktadır (Sevinç, 2010: 80). Bu bağlamda da daha önce de ifade edildiği gibi doğulan ve yetişilen toprakların kariyer çapaları dağılımında etkili olacağı düşünülebilir.

## 2. UYGULAMA

Araştırmanın konusu Isparta’da bulunan Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksek Okulu öğrencilerinin kariyer değerleri ve kariyer tercihlerini etkileyen faktörlerin incelenmesi oluşturmaktadır. Araştırmanın yapılmasındaki amaç ise değişen iş hayatı koşullarına göre üniversite eğitimi alan ve piyasa koşullarına hazırlanan öğrencilerin tercihlerini gerçekleştirirken bireysel olarak algıladıkları yeteneklerini ve temel değerlerini birleştiren kariyer çapalarından hangisi ya da hangilerine dâhil olduklarını belirleyerek bu değerlerin öğrencilerin doğup yetiştikleri coğrafya ile ilişkili olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamaktadır.

### 3.1. Yöntem

Bu araştırma “tarama modeli” olarak tasarlanmıştır. Araştırmada öğrencilerin kariyer tercihleri ile ilgili var olan durumu belirlemek ve öğrencilerin kariyer tercihlerini tanımlamak hedeflenmektedir. Araştırmanın evrenini Isparta’da bulunan Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksek Okulu öğrencileri oluşturmaktadır. Kurumda toplam öğrenci sayısı 2347 olarak bilinmektedir. Tesadüfi örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme ile Mayıs-Haziran 2016’de elden verilen anketler uygulanmıştır. Araştırmada 207 öğrenciden veri sağlanmış fakat 157 tanesi kullanılabilir bulunmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise Kariyer tercihlerini belirleme ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, "Tamamen Katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Ne katılıyorum ne katılmıyorum (3), Katılmıyorum (2), Tamamen Katılmıyorum(1)" olarak beş seçenekten oluşmaktadır. Kariyer tercihlerini belirlemeye yönelik ilgili literatür araştırılmış ve Schein(2006)’nın geliştirdiği Kula’nın (2012) uyarlayıp geçerlilik güvenilirlik yaptığı “Kariyer Çapaları” ölçeğinin araştırma örnekleminde uygun olduğuna karar verilmiştir.

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS for Windows 24.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Araştırma değişkenleri normal dağılım gösterdiğinden dolayı parametrik yöntemler kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında çoklu grup olduğundan dolayı Tek yönlü (Oneway) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır.

Çalışmanın her çalışmada olduğu gibi belli başlı kısıtları bulunmaktadır. Örneklem sayısı boyutu açısından Y kuşağına dahil tüm gençler hakkında yorum yapabilmek adına kısıtlı kalmıştır. Bir diğer kısıt her anket çalışmasında olduğu gibi verilen cevapların kişinin gerçek hislerini yansıttığı varsayımı üzerine kurulmuştur. Bu konuda avantaj sağlaması adına veriler yüz yüze doldurtulmuş, anlaşılmayan noktalarda müdahale edilmiştir.

### 3.2. Bulgular

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan öğrencilerinden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar paylaşılmıştır. Öncelikli olarak ölçeğe güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Bu araştırmada ölçeğin genel güvenilirliği 0,813 olarak yüksek bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlikleri incelendiğinde,

**Tablo 2: Güvenilirlik Boyutu**

Faktör İsmi	Faktör Kodu	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayısı
Genel	Genel	38	0,813
<i>Teknik Ve Fonksiyonel Yetkinlik</i>	TEY	4	0,611
<i>Güvenlik İstikrar</i>	Gİ	3	0,763
<i>Özerklik Otonomi Bağımsızlık</i>	OB	5	0,628
<i>Genel Yönetmel Yetkinlik</i>	GY	4	0,752
<i>Girişimcilik Yaratıcılık</i>	GY	4	0,747
<i>Saf Meydan Okuma</i>	SMO	6	0,672
<i>Kendini Adama</i>	KA	6	0,759
<i>Hayat Tarzı</i>	HT	6	0,795

Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde değer 0,60'ın üzerindeyse ölçek oldukça güvenilir kabul edilmektedir(Özdamar, 2004). Tablo 1 incelendiğinde bu bağlamda ölçeğin veri işleyip yorumlamak için uygun olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır.

**Tablo 3: Araştırmaya Katılan Öğrencilerinin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı**

DEĞİŞKEN	GRUPLAR	Frekans(n)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	100	63,7
	Erkek	57	36,3
Yaş	18-	11	7,0
	18	25	15,9
	19	57	36,3
	20	32	20,3
	21	20	12,7
	22	10	6,3
	22+	2	1,2
Bölüm	Grafik Tasarım	9	5,7
	İşletme Yönetimi	17	10,8
	Muhasebe Finansman	16	10,2
	Lojistik	14	8,9
	İnsan Kaynakları Yönetimi	13	8,3
	Sağlık Kurumları İşletmeciliği	16	10,2
	Halkla İlişkiler ve Tanıtım	15	9,6
	Dış Ticaret	17	10,8
	Pazarlama	9	5,7
	Bankacılık ve Sigortacılık	9	5,7
	Aşçılık	8	5,1
	Turizm Otel İşletmeciliği	14	8,9
Annenin Mesleği	Ev Hanımı	128	81,5
	İşçi	9	5,7
	Memur	4	2,5
	Serbest Meslek	8	5,1
	Emekli	8	5,1
Babanın Mesleği	İşsiz	5	3,2
	İşçi	29	18,5
	Memur	30	19,1
	Serbest Meslek	42	26,8
	Emekli	51	32,5
Doğup Yetişilen Coğrafi Bölge	Ege	25	15,9
	Akdeniz	73	46,5
	Karadeniz	4	2,5
	Doğu Anadolu	3	1,9
	Güney Doğu Anadolu	3	1,9
	Marmara	19	12,1
İç Anadolu	30	19,1	

Tablo 3'deki veriler incelendiğinde esasen grubun demografik özelliklerinin benzeştiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Yaş olarak 19-20 yaş arasında yoğunlaşan bir yapıda Y kuşağına karşılık gelecek dönem aralığındadırlar. Annelerin %81,5'i ev hanımıdır, babaların 1/3'lük bir oranı emeklidir. Okulda her bölümden öğrenci temsil edilmiştir, temsil oranları yoğunluğu en az %5,7 en çok %10,8'dir. Çalışma gönüllülük esasına dayandığı için kız öğrencilerin ilgisi daha yoğun olmuştur. Çalışmaya %63,7 kız öğrenci %36,3 erkek öğrenci katılım göstermiştir. Isparta Akdeniz bölgesinde, İç Anadolu sınırında ve batıya yakın bir konumda olduğu için katılımcıların büyük çoğunluğu Akdeniz Bölgesinden gelmektedir,

Akdeniz bölgesini %19,1 ile İç Anadolu ve %15,9'la Ege Bölgesi takip etmektedir. Oranlar arasında fark olsa da her bölgeden belirli sayıda katılımcı bulunmaktadır.

**Tablo 4: Araştırmaya Katılan Öğrencilerinin Kariyer Çapaları Düzeylerinin Ortalamaları**

	Ortalama	s.s.	Min.	Max.
<i>Teknik Ve Fonksiyonel Yetkinlik</i>	3,7707	0,7473	1,25	5
<i>Güvenlik İstikrar</i>	4,2739	0,78764	1	5
<i>Özerklik Otonomi Bağımsızlık</i>	3,8981	0,67695	2	5
<i>Genel Yönetmel Yetkinlik</i>	3,8376	0,75525	1,5	5
<i>Girişimcilik Yaratıcılık</i>	4,0732	0,7334	1,5	5
<i>Saf Meydan Okuma</i>	3,9618	0,60148	1,67	5
<i>Kendini Adama</i>	4,0425	0,6954	1,33	5
<i>Hayat Tarzı</i>	3,1699	1,02384	1	5

Genel boyutta tüm öğrencilerin ortalamaları üzerinden değerlendirme yapıldığında en baskın kariyer çapasının (4,2739 ortalama 0,787 s.s.) ile “Güvenlik İstikrar” değerinin olduğunu görmekteyiz. Bir anlamda öğrencilerin yüksek oranda iş hayatında beklentilerin istikrar öncelikli olduğunu iş garantisinin varlığına önem verdiklerini çıkarımında bulunabiliriz. En az baskın kariyer çapası da (3,1699 ortalama ve 1,023 s.s.) “Hayat Tarzı” çapasının olduğunu ifade edebiliriz. Bu sonuç bize bir anlamda diğer değişkenlere nazaran öğrencilerin yaptıkları işe kendi hayat tarzları, bakış açıları, zevk ve ilgilerine uygun olmasını daha arka planda tuttuklarını ifade edebiliriz.

**Tablo 5: Öğrencilerinin Kariyer Çapaları Düzeylerinin Doğdukları ve Yetiştikleri Bölgeye Göre Ortalamaları**

		N	Ortalama	S.S	F	P			N	Ortalama	S.S	F	P
Teknik Ve Fonksiyonel Yetkinlik	Ege	25	3,9200	,52895	,943	,466	Girişimcilik Yaratıcılık	Ege	25	4,4200	,50374	2,368	,033
	Akdeniz	73	3,7123	,78137				Akdeniz	73	4,0068	,78282		
	Karadeniz	4	4,4375	,65749				Karadeniz	4	4,6250	,14434		
	Doğu Anadolu	3	3,9167	,94648				Doğu Anadolu	3	4,0833	,62915		
	Güney Doğu Anadolu	3	3,4167	1,01036				Güney Doğu Anadolu	3	4,7500	,43301		
	Marmara	19	3,6842	,75848				Marmara	19	3,9211	,52077		
	İç Anadolu	30	3,7750	,78331				İç Anadolu	30	3,9000	,83718		
	Total	157	3,7707	,74730				Total	157	4,0732	,73340		
Güvenlik İstikrar	Ege	25	4,5333	,46148	1,350	,239	Saf Meydan Okuma	Ege	25	4,2533	,41422	1,687	,128
	Akdeniz	73	4,3105	,59920				Akdeniz	73	3,8676	,59574		
	Karadeniz	4	4,5833	,31914				Karadeniz	4	4,3333	,43033		
	Doğu Anadolu	3	4,3333	1,15470				Doğu Anadolu	3	3,7222	,83887		
	Güney Doğu Anadolu	3	3,6667	1,52753				Güney Doğu Anadolu	3	4,0556	,82215		
	Marmara	19	4,0351	,79267				Marmara	19	3,9298	,64864		
	İç Anadolu	30	4,1333	1,20217				İç Anadolu	30	3,9333	,65155		
	Total	157	4,2739	,78764				Total	157	3,9618	,60148		
Özerklik Otonomi Bağımsızlık	Ege	25	4,0080	,52751	,726	,629	Kendini Adama	Ege	25	4,2200	,50397	,692	,657
	Akdeniz	73	3,9644	,63800				Akdeniz	73	4,0297	,72720		
	Karadeniz	4	3,9000	,90185				Karadeniz	4	4,2917	,64370		
	Doğu Anadolu	3	4,0667	,23094				Doğu Anadolu	3	4,0556	,83887		
	Güney Doğu Anadolu	3	3,6667	1,28582				Güney Doğu Anadolu	3	3,5556	,76980		
	Marmara	19	3,7158	,66438				Marmara	19	3,9298	,67201		
	İç Anadolu	30	3,7667	,82392				İç Anadolu	30	4,0111	,77179		
	Total	157	3,8981	,67695				Total	157	4,0425	,69540		
Genel Yönetmel Yetkinlik	Ege	25	4,2000	,57282	2,906	,010	Hayat Tarzı	Ege	25	3,0667	,82916	1,128	,349
	Akdeniz	73	3,9041	,66879				Akdeniz	73	3,2534	,89886		
	Karadeniz	4	4,0625	,62500				Karadeniz	4	3,4583	1,03972		
	Doğu Anadolu	3	3,5833	1,50693				Doğu Anadolu	3	3,3889	1,76646		
	Güney Doğu Anadolu	3	4,0833	,80364				Güney Doğu Anadolu	3	3,2222	1,25093		
	Marmara	19	3,3947	,70866				Marmara	19	2,6491	1,14786		
	İç Anadolu	30	3,6250	,90199				İç Anadolu	30	3,3167	1,25209		
	Total	157	3,8376	,75525				Total	157	3,1699	1,02384		

Araştırmaya katılan öğrencilerinin Genel Yönetmel Yetkinlik puanları ortalamalarının doğup yetişilen bölge değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı



bulunmuştur ( $F=2,906$ ;  $p=0,010<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Ege Bölgesindeki öğrencilerin puanları ( $4,200 \pm 0,5728$ ), Marmara Bölgesinde olan öğrencilerin puanlarından ( $3,394700 \pm 0,708$ ) yüksek bulunmuştur. Ege Bölgesinden gelen öğrencilerin bu bağlamda Marmara Bölgesinden gelen öğrencilere göre hem idarecilerinin belirli yönetsel becerilere sahip olmasını beklemekte hem de kendilerinde bu yönetsel becerilerin bulunduğu inanmaktadır. Araştırmanın bu kısmı esasen bilinen kültürel stereotipelara uymaktadır Ege Bölgesinin genel yapısına baktığımızda da zaten dışa dönük, neşeli, demokrat, genel kültürü göreceli olarak yüksek olarak bilinir, bu da çıkan sonuçla örtüşmektedir. Marmara Bölgesinin düşük olmasını da genel olarak öğrencilerin Türkiye'nin ticaret merkezi İstanbul'dan geldikleri düşünüldüğünde ve İstanbul'da büyük şirketlerin ve yönetim merkezlerinin neredeyse tamamını barındırdığı düşünüldüğünde tüm başarılı ve üst düzey yetkinlikte rakiplerle kendilerini kıyasa girip, ağır rekabet koşullarından ötürü kariyer tercihi açısından bu çapayı geri planda tuttıkları düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerinin Girişimcilik Yaratıcılık puanları ortalamalarının doğup yetişilen bölge değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ( $F=2,368$ ;  $p=0,033<0.05$ ). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Güney Doğu Anadolu Bölgesindeki öğrencilerin puanları ( $4,750 \pm 0,4330$ ), İç Anadolu Bölgesinde olan öğrencilerin puanlarından ( $3,900 \pm 0,8371$ ) yüksek bulunmuştur. Güney Doğu Anadolu Bölgesini 4,6250 puanla Karadeniz Bölgesi takip etmiştir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde yaşam şartlarının zorlaşmasıyla beraber ister istemez insanların yaratıcılığa sürüklendiğini söylemek yanlış olmayacaktır. İki bölgenin koşulları oldukça çetindir; özellikle Karadeniz Bölgesi haberlere dahi konu olacak pratik çözümlerle her sene karşımıza çıkmaktadır. Diğer açıdan sosyopolitik nedenlerle Güney Doğu Anadolu Bölgesinin yapısı da ortadadır. Kariyer yolunda eğitim süreciyle başlayan rekabet ve ara çözüm geliştirme becerisi, gidilen her yerde uyum yeteneği ve adaptasyon yeteneğini geliştirmiş olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerinin geriye kalan kariyer çapası puanları ortalamalarının doğup yetişilen bölge değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ( $p>0.05$ ).

## SONUÇ

Kariyer tercihi kişinin vereceği en önemli kararlardan bir tanesidir çünkü gelecek yıllarda sahip olacağı ekonomik güç, prestij, statü ve beraberinde gelecek tüm değerlerle doğru kariyer seçimi kişiyi mutlu kılacaktır. Fakat bu görüldüğü kadar da kolay bir süreç değildir. Bireyler için kariyer tercihi önemli bir karar olmakla beraber bireyler bu seçimi yaparken bazı unsurların etkisi altında kalabilmektedir. Toplumumuzda bu değerlerin oluşmasında bireyin çevresinde önemli bir etki alanı vardır. Kişi öncelikle okul öncesi aile çevresi ile birlikte ilk değerleri oluşmaya başlar, sonra okul hayatına başlaması ile değerleri arkadaş ve öğretmenlerinin etkisi ile gelişir, ardından bireyin lise hayatının sonundaki üniversite eğitim hayatına geçişindeki kararlar ile iyice gelişir ve pekişir. Sözü geçen sürecin çoğunun normal koşullarda kişinin doğup yetiştiği bölgede geçtiği varsayılmaktadır. Bu bağlamda büyüyüp yetiştikleri sosyokültürel ortam, dolayısıyla doğup yetiştiği coğrafyanın etkili olacağı aşikârdır. Bu açıdan bu araştırma, bireylerin doğup yetiştiği bölge ile kariyer tercihleri arasında ilişki olup olmadığını belirleme ve kariyer seçimi aşamasında olan, eğitiminin son aşamasına gelmiş öğrencilerin kariyer tercihleri konusunda, bir bakış açısı getirmek anlamında önem taşımaktadır. Beklenen düzeyde belirgin bir fark bulunmamakla beraber genel yönetsel yetkinlik ve girişimci yaratıcılık kariyer çapası boyutlarında farklılık ortaya çıkmıştır. Bunun potansiyel nedenleri de kültürel denklem içerisinde paylaşılmıştır. Araştırmada; öğrencilerinin farklı kariyer değerlerine sahip oldukları anlaşılmakta olup özellikle Güvenlik ve İstikrar değerinde yoğunlaşmaları, onların iş ve istihdam güvenliğini ön planda tuttıklarını göstermektedir. İşsizliğin %25'ler seviyesinde olduğu düşünüldüğünde bu sonucun çok daha anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Bunu girişimcilik-yaratıcılık ve kendini adama boyutları ön plana çıkmaktadır. Bu hem öğrencilerin kendi işlerini kurma isteklerini gösterebilecek olduğu gibi hem de yaratıcı ve yenilikçi fikre verdikleri önemi göstermektedir, fark yaratma çabasını bu alanda karşılamaya çalıştıkları

düşünülmektedir. Kendini adama boyutunun yüksek çıkması bir anlamda şaşırtıcıdır. Y kuşağını temel mobilite isteğine karşı gibi durmaktadır. Bunun nedeni de iş piyasasındaki daralmayla bulunan işe sarılma ve minnet duygusu hissiyatıyla örtüşmektedir. Gelecek çalışmalarda nitel metotlarda değerlendirme yapılabilir, derinlemesine neden sonuç ilişkisi incelenilebilir. Bu çalışmada yürütülen tahminlerin tutarlılığı test edilmiş olur.

## KAYNAKLAR

- Adıgüzel, O. (2009), Shein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2): 277-292.
- Aytaç, S. (2005), Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları, Ezgi Kitapevi, Bursa.
- Baruch, Y. ve Rosenstein, E. (1992), Human Resource Management in Israeli Firms: Planning and Managing Careers in High-Technology Organizations, The International Journal of Human Resource Management, 3(3): 477-495.
- Barutçugil, İ. (2004), İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Batur, H. Z. (2014), Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Statüsündeki Okullar Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Bayraktaroğlu, S.(2006), İnsan Kaynakları Yönetimi, Gazi Kitabevi, Sakarya.
- Bayram, C. (2008), Kariyer Planlama Ve Yönetimi. 1. Baskı, Kumsaati Yayıncılık, İstanbul.
- Bozkurt, S. ve Çerik, Ş. (2010), Çalışanların Örgütsel Sosyalizasyon ve Kariyer Çapalarına Yönelik Algulamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, 35; 77-97.
- Cascio, W, F, (1992), Managing Human Resources, McGraw-Hill Basım, Singapur,
- Dangızder, N. ve Valency, R. (2006), Career Anchors: Distribution and Impact on Job Satisfaction, the Israeli Case, Career Development International Dergisi, 11(4): 293-303.
- Dazinger, N.; Rachman More, D. ve Valency, R. (2008), The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. Career Development International, 13(1), 7-19.
- Demiröz, T. (2012), Kişilik Gelişimini Etkileyen Faktörler, [https://www.tavsiyedyorum.com/makale\\_8106.htm](https://www.tavsiyedyorum.com/makale_8106.htm), Erişim Tarihi:10.10.2017.
- Duygulu, E. (1998), Kariyer Geliştirme ile Örgütsel Başarım ilişkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İzmir.
- Gerdek, K. (2017), Kariyer Yaşamında Karşılaşılan Engeller Ve İş Yaşam Yalnızlığı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Y.L. Tezi, Trabzon.
- Güzel, T. (2005), Eğitim ve Gelişme, Editör: Cengiz Demir, Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi: İlkeler ve Uygulamalar, Nobel Yayınları, Ankara.
- Hekimoğlu, İ. (2017), Lise ve Üniversite Evresindeki Öğrencilerin Kariyer Çapaları ve Sosyal İhtiyaçlarının Değişimi ve İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- İbicioğlu, H.; Adıgüzel, O. ve Öztürk, U. C. (2011), Kariyer Danışmanlığını Bir Sonraki Adıma Taşımak: Süreç Danışmanlığı Perspektifinde Kariyer Çapaları Kullanımı Ve Bir Uygulama, Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011)27-29 Mayıs 2011, İstanbul; Bildiri Kitabı, 3. Cilt, Bölüm XIV, Sayfa 1928-1935

- Kaynak, T. (1996), İnsan Kaynakları Planlaması, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Kozak, M. A. (2001), Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1326, Eskişehir.
- Kula, Ö. (2012), Lisansüstü Öğrencilerin Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Kulaksızoğlu, A. (2003), Farklı Gelişen Çocuklar, Epsilon Yayıncılık, İstanbul
- Messarra, L.; Mourad, M. ve Al Harake, N. (2009). The linkage between professionals' goal orientation and career anchors. *International Journal of Business Research*, 9 (1): 50-56.
- Odabaşı, S, (2008), Kariyer Yönetimi, Kum Saati Yayınları, İstanbul.
- Özdamar, K, (2004), Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler), Kaan Kitapevi, Eskişehir.
- Özdemir, Y. ve Mazgal, S. (2012), Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* , 7(1): 87-102.
- Özen, Y. (2011), Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 2(3): 81-96.
- Özkalp, E.; Arıcı, H.; Aydın, O.; Bayraktar, R.; Uzunöz, A. ve Erkal, B. (2000), Davranış Bilimlerine Giriş. (Editör Enver Özkalp). 3. Baskı. Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1027, Eskişehir.
- Schein, E. H.(2006), Career Anchors (Self Assessment), 3. Baskı, John Wiley & Sons , ABD.
- Schein E. H., (1980), Organizational Psychology, Prentice-Hall , Englewood Cliffs, ABD.
- Schein, E.H. (1978), Career dynamics: matching individual and organizational needs, Addison-Wesley, ABD.
- Sevinç, E. (2010), Kariyer Planlama ve Yönetimi. Etap Yayınları, İstanbul.
- Taşlıyan, M ; Arı N. Ü. ve Duzman, B. (2011), İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Kariyer Yönetimi: İibf Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2): 231-241.
- Yarnall, J. (1998), Career Anchors: Results of An Organisational Study in The UK, *Career Development International*, 3(2): 56-61.
- Yılmaz, A.G.(2006), İnsan Kaynakları Yönetiminde kariyer Planlamanın Çalışanın Motivasyonu Üzerine Etkisi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.