

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**LİSE VE ÜNİVERSİTE EVRESİNDEKİ ÖĞRENCİLERİN**  
**KARİYER ÇAPALARI VE SOSYAL İHTİYAÇLARININ**  
**DEĞİŞİMİ VE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İhsan Hekimoğlu**

**İstanbul**  
**Temmuz, 2017**

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**LİSE VE ÜNİVERSİTE EVRESİNDEKİ ÖĞRENCİLERİN**  
**KARİYER ÇAPALARI VE SOSYAL İHTİYAÇLARININ**  
**DEĞİŞİMİ VE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İhsan Hekimoğlu**

**Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Çetin**

**İstanbul**

**Temmuz, 2017**

## JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÇETİN (Danışman)



Üye Yrd. Doç. Dr. Ercan ÖGE



Üye Yrd. Doç. Dr. Özgür KÖKALAN



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.



Prof. Dr. İbrahim GÜNEY

## ÖNSÖZ

Üniversite ve lise öğrencilerinin kariyer çapalarının ve sosyal ihtiyaçlarının incelenmesine yönelik olarak yapılan bu çalışmanın, bu iki kavram arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılacak olan araştırmalara ve daha özelden, kariyer seçimlerini yapacak olan öğrenciler üzerinde yapılacak olan araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Öncelikle tez çalışmamın tüm aşamalarında bana destek olan ve çalışmalarımın doğru ve hızlı şekilde ilerlemesi için tüm dikkati ve özeni gösteren, sürekli olarak yeni bilgiler edinmemi sağlayan danışman hocam Yard. Doç. Dr. Mehmet Çetin'e yardımlarından ötürü teşekkür ederim.

Tezimin anket kısmını uygulanması konusunda yardımlarını esirgemeyen üniversitemizin değerli akademisyenleri Yard. Doç. Dr. Özgür Kökalan, Yard. Doç. Dr. Yusuf BİLGE, Yard. Doç. Dr. Canser Bilir, Yard. Doç. Dr. Farzad Kiyani, Prof. Dr. Aklime Dicle, Yard. Doç. Dr. Banu Ünal, Yard. Doç. Dr. Chi Chung LEE'ye yardımlarından ötürü teşekkür ederim.

Tezime ait anket çalışmasının lisede uygulanması konusunda destek olan Lise Müdürü Atilla Aktaş'a yardımlarından ötürü teşekkür ederim.

İhsan Hekimoğlu

İstanbul, Temmuz 2017

## ÖZET

### LİSE VE ÜNİVERSİTE EVRESİNDEKİ ÖĞRENCİLERİN KARIYER ÇAPALARI VE SOSYAL İHTİYAÇLARININ DEĞİŞİMİ VE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

**İhsan HEKİMOĞLU**

**Yüksek Lisans, İşletme**

**Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÇETİN**

**Temmuz-2017 128+IX Sayfa**

Bu araştırmanın temel amacı bireylerin lise, üniversite ve yüksek lisans eğitimleri sürecinde sosyal ihtiyaçları ve kariyer çapalarının, düzey, değişim ve aralarındaki ilişkiler açısından incelenmesidir. Çalışma, bireylerin kariyer tercihlerini anlamak için sosyal ihtiyaçları yanında; cinsiyet, yaş, sınıf, bölüm, aylık gelir, anne-baba mesleği gibi demografik değişkenleri de dikkate alınmıştır. Sınıflar arasındaki değişimler incelenerek değişkenlerdeki dönüşüm analiz edilmeye çalışılmıştır.

Bulgular, gelecekteki insan kaynağımızın temel iş motivasyonlarının neler olduğu konusunda da anlamlı sonuçlar ortaya koyacaktır. Bu da hem işverenler hem de iş arayanların yol gösterici nitelikte yeni bilgilere ulaşması bakımından önem taşımaktadır. İşverenlerinin çalışan motivasyonunu ve ihtiyaçlarını anlaması ve bu yönde işler tasarlaması, daha motive edici uygulamaların geliştirilebilmesi ve daha nitelikli iş gücünün cezbedilebilmesi açısından çalışmanın amaçları önem arz etmektedir.

Çalışma lise, üniversite ve yüksek lisans seviyesinde eğitim gören toplam 550 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler korelasyon, regresyon ve fark analizleri ile incelenmiş ve bireylerin sosyal ihtiyaçları ve kariyer çapalarının alanlarına, bölümlerine ve sınıflarına göre seviyeleri, bu seviyelerde demografik özelliklere göre değişimleri ve aralarındaki ilişkilerin niteliği analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda öğrencilerin ihtiyaç ve kariyer çapalarının düzeyleri ve değişimleri saptanmış, kariyer çapaları ile sosyal ihtiyaçları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuş, sosyal ihtiyaçların kariyer çapalarını açıkladığına dair bulgulara erişilmiş ve demografik özelliklerinin de kariyer çapaları ve sosyal ihtiyaçlar açısından anlamlı farklılıklar oluşturduğu gözlemlenmiştir. Araştırmanın sonunda, çalışmanın bulgularının yönetim ve liderlik açısından işletmeler için çıktıklarına yer verilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer, Kariyer çapaları, Kariyer değerleri, Sosyal ihtiyaçlar, Shein'in kariyer çapaları, Lise ve üniversite öğrencileri, İş değerleri, Örgütsel kariyer

**ABSTRACT MASTER THESIS****INVESTIGATION OF THE CHANGE AND RELATIONSHIP  
BETWEEN CAREER ANCHORS AND SOCIAL NEEDS OF STUDENTS IN  
HIGH SCHOOL AND UNIVERSITY PHASE****İhsan HEKİMOĞLU****Supervisor : Assist. Prof. Dr. Mehmet ÇETİN****July-2017 128 +IX**

The main purpose of this study is to investigate individual's social needs and career anchors through their high school, university and graduate education phases, in terms of levels, variations and relationships among them.

Demographic variables such as gender, age, class, monthly income, father's and mother's profession were taken into analysis with social needs to understand individual's career anchors. The transformation in the variables were analyzed by investigating the variations between classes.

Findings will reveal significant results about the nature of our future human resources' fundamental work motivations. This is important for gathering new information that may provide guidance for both employers and for job seekers. The aims of the study is important for employers to understand employees' motivations and needs, and design jobs in this way, to develop more motivating practices and to attract high qualified work force. Study was conducted on 550 participant that study in high school, university and graduate degrees. Data were analyze with correlation, regression and difference tests and career anchors and social needs levels of individuals' according to their fields, departments and grades, and the changes in this levels of them in accordance to demographic characteristics and the nature of relationships between them were investigated.

With results of the analysis, levels and changes of career anchors and social needs of the students were stated, significant relationships between career anchors and social needs were found, and evidence for social needs significantly explaining career anchors were observed and demographic characteristics yielded significant differences for career anchors and social needs. At the end of the study, managerial and leadership implications for organizations were listed.

**Anahtar Kelimeler :** Career, Career anchors, Career values, Social needs, Shein's career anchors, High school and university students , Work values, Organizational career

## İÇİNDEKİLER

Sayfa No

<b>JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....</b>	<b>i</b>
<b>ÖNSÖZ.....</b>	<b>ii</b>
<b>ÖZET.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>İÇİNDEKİLER.....</b>	<b>v</b>
<b>TABLolar LİSTESİ .....</b>	<b>vii</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ .....</b>	<b>ix</b>
<b>1. GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
1.1. Problem.....	1
1.2. Amaç.....	2
1.3. Önem.....	4
1.4. Varsayımlar.....	5
1.5. Sınırlılıklar.....	5
1.6. Tanımlar.....	6
<b>2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....</b>	<b>7</b>
2.1. Kariyer Kavramı ve Shein' in Kariyer Kuramı.....	7
2.1.1. Kariyer Kavramı.....	7
2.1.2. Shein'in Kariyer Çapaları .....	7
2.1.2.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik.....	8
2.1.2.2. Genel Yönetsel Yetkinlik.....	9
2.1.2.3. Özerklik / Otonomi.....	11
2.1.2.4. Güvenlik / İstikrar.....	14
2.1.2.5. Girişimcilik / Yaratıcılık.....	17
2.1.2.6. Bir Amaca Kendini Adama / Hizmet.....	19
2.1.2.7. Saf Meydan Okuma / Rekabet.....	20
2.1.2.8. Hayat Tarzı.....	22
2.2. Sosyal İhtiyaçlar Teorisi.....	24
2.2.1. Motivasyon Teorileri.....	24
2.2.2. Mc Clelland'ın Sosyal İhtiyaçlar Teorisi.....	24
2.2.2.1. Başarı İhtiyacı.....	25

2.2.2.2. Baskınlık / Güç İhtiyacı.....	26
2.2.2.3. Bağlanma / İlişki Kurma İhtiyacı.....	27
2.2.2.4. Özerklik / Bağımsızlık İhtiyacı.....	28
2.3. Sosyal İhtiyaçlar ile Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkiler.....	29
2.3.1. Başarı İhtiyacı ile Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkiler.....	29
2.3.2. Özerklik İhtiyacı ile Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkiler.....	31
2.3.3. Baskınlık/Güç İhtiyacı ile Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkiler.....	33
2.3.4. Bağlanma İhtiyacı ile Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkiler.....	34
2.4. Demografik Değişkenlere Göre Sosyal İhtiyaçlar ve Kariyer Çapaları.....	35
2.5. Shein ve Mc Clelland Teorileri ile İlgili Uygulama Örnekleri.....	37
<b>3. YÖNTEM.....</b>	<b>44</b>
3.1 Araştırma Modeli ve Türü.....	44
3.2. Evren ve Örneklem / Araştırma Grubu.....	45
3.3. Verilerin Toplaması.....	46
3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Analizi.....	48
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>49</b>
4.1. Demografik Veriler ve Tanımlayıcı İstatistikler.....	49
4.2. Faktör Analizi Sonuçları.....	53
4.2.1. Kariyer Çapası Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	53
4.2.2. Gereksinim Değerlendirme Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	57
4.2.3. Betimleyici Analizler ve Normallik Analizi.....	59
4.3. Kariyer Çapaları ve Sosyal İhtiyaçlar Arasındaki Korelasyon Analizleri.....	62
4.4. Kariyer Çapaları ve Sosyal İhtiyaçların Demografik Özelliklerine..... Göre Fark Analizleri.....	65
4.5. Sosyal İhtiyaçların Kariyer Çapalarına Etkisi Regresyon..... Analizi Sonuçları.....	89
<b>5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....</b>	<b>92</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>112</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>122</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>128</b>



## TABLolar LİSTESİ

Tablo 4.1. Katılımcıların Sınıflara Göre Dağılımı.....	49
Tablo 4.2. Katılımcıların Alanlara Göre Dağılımı.....	49
Tablo 4.3. Katılımcıların Bölümlere Göre Dağılımı.....	50
Tablo 4.4. Katılımcıların Cinsiyetlere Göre Dağılımı.....	50
Tablo 4.5. Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Dağılımı.....	51
Tablo 4.6. Katılımcıların Baba Mesleklerine Göre Dağılımı.....	51
Tablo 4.7. Katılımcıların Anne Mesleklerine Göre Dağılımı.....	52
Tablo 4.8. Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre Dağılımı.....	52
Tablo 4.9. Kariyer Çapası Ölçeği KMO ve Bartlett Testi Tablosu.....	53
Tablo 4.10. Kariyer Çapası Ölçeği Faktör Analizi Tablosu.....	56
Tablo 4.11. Kariyer Çapası Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi.. Sonuçları Tablosu.....	56
Tablo 4.12. Gereksinim Değerlendirme Ölçeği KMO ve Bartlett Testi Tablosu...57	57
Tablo 4.13. Gereksinim Değerlendirme Ölçeği Faktör Analizi Tablosu.....58	58
Tablo 4.14. Gereksinim Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları Tablosu.....	58
Tablo 4.15. Çalışmanın Değişkenlerinin Alt Boyutlarına İlişkin Betimleyici..... İstatistikler.....	59
Tablo 4.16. Kariyer Çapaları ve Sosyal İhtiyaçlar Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 4.17. Sosyal İhtiyaçların Rekabet Kariyer Çapasına Etkisini Gösteren..... Regresyon Analizi Sonuçları.....	62
Tablo 4.18. Sosyal İhtiyaçların Otonomi Kariyer Çapasına Etkisini Gösteren..... Regresyon Analizi Sonuçları .....	62
Tablo 4.19. Sosyal İhtiyaçların Anlam Kariyer Çapasına Etkisini Gösteren..... Regresyon Analizi Sonuçları .....	63
Tablo 4.20. Sosyal İhtiyaçların Teknik Yetkinlik Kariyer Çapasına Etkisini..... Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları.....	63
Tablo 4.21. Sosyal İhtiyaçların Güvenlik Kariyer Çapasına Etkisini Gösteren.... Regresyon Analizi Sonuçları .....	64

Tablo 4.22. Sosyal İhtiyaçların Yönetmel Girişimcilik Kariyer Çapasına Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları .....	64
Tablo 4.23. Sosyal İhtiyaçların Kendini Adama Kariyer Çapasına Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları .....	65
Tablo 4.24. Modeldeki Değişkenlerin Sınıflar Açısından Karşılaştırılmasına..... Yönelik Fark Testi Bulguları.....	65
Tablo 4.25. Modeldeki Değişkenlerin Bölümler Açısından Karşılaştırılmasına..... Yönelik Fark Testi Bulguları.....	76
Tablo 4.26. Modeldeki Değişkenlerin Yaş Grupları Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Fark Testi Bulguları.....	80
Tablo 4.27. Modeldeki Değişkenlerin Anne Meslekleri Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Fark Testi Bulguları.....	83
Tablo 4.28. Modeldeki Değişkenlerin Baba Meslekleri Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Fark Testi Bulguları.....	85
Tablo 4.29. Modeldeki Değişkenlerin Cinsiyetler Açısından Karşılaştırılmasına... Yönelik Fark Testi Bulguları.....	88
Tablo 4.30. Modeldeki Değişkenlerin Alanlar Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Fark Testi Bulguları.....	89
Tablo 4.31. Hipotez Kabul-Red Sonuçları Tablosu.....	93

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Araştırma Modeli.....	44
Şekil 4.1. Öğrencilerin Özerklik Sosyal İhtiyacı Ortalamalarının Sınıflara Göre.. Değişimi.....	68
Şekil 4.2. Öğrencilerin Başarı Sosyal İhtiyacı Ortalamalarının Sınıflara Göre..... Değişimi.....	68
Şekil 4.3. Öğrencilerin Baskınlık Sosyal İhtiyacı Ortalamalarının Sınıflara Göre. Değişimi.....	69
Şekil 4.4. Öğrencilerin Bağlanma Sosyal İhtiyacı Ortalamalarının Sınıflara Göre. Değişimi.....	69
Şekil 4.5. Öğrencilerin Teknik Yetkinlik Kariyer Çapası Ortalamalarının Sınıflara Göre Değişimi.....	70
Şekil 4.6. Öğrencilerin Anlam Kariyer Çapası Ortalamalarının Sınıflara Göre..... Değişimi.....	70
Şekil 4.7. Öğrencilerin Güvenlik Kariyer Çapası Ortalamalarının Sınıflara Göre.. Değişimi.....	71
Şekil 4.8. Öğrencilerin Otonomi Kariyer Çapası Ortalamalarının Sınıflara Göre.. Değişimi.....	72
Şekil 4.9. Öğrencilerin Rekabet Kariyer Çapası Ortalamalarının Sınıflara Göre... Değişimi.....	72
Şekil 4.10. Öğrencilerin Yönetmel Girişimcilik Kariyer Çapası Ortalamalarının.... Sınıflara Göre Değişimi.....	73
Şekil 4.11. Öğrencilerin Hayat Tarzı Kariyer Çapası Ortalamalarının Sınıflara Göre Değişimi.....	73
Şekil 4.12. Öğrencilerin Kendini Adama Kariyer Çapası Ortalamalarının Sınıflara Göre Değişimi.....	74

# 1.GİRİŞ

## 1.1. Problem

Araştırmanın amacı üniversite ve lise öğrencilerinin kariyer çapaları ve sosyal ihtiyaçlarının seviyelerini, değişimlerini ve aralarındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Günümüz iş dünyasında yeni neslin ihtiyaçları, kariyer değerleri ve beklentileri oldukça hızlı ve önemli oranda değişim gösterebilmektedir. Bu değişimi analiz etmek ve anlamak işletmeler için hayati öneme sahiptir. Yetenekli ve kaliteli iş gücü için cazip bir çalışma ortamı sunabilmek ve en iyilerin talep ettiği bir kurum olmak günümüz şirketlerinin önemli başarı belirleyicilerindedir. Adayların ve ekibe yeni katılacakların ihtiyaçlarını, değerlerini ve beklentilerini doğru saptayabilmek onları etkili bir şekilde motive edebilmek adına son derece önemlidir. Çoğu kez işverenin çalışanın beklentilerinin neler olabileceği konusundaki tahminleriyle, çalışanların beklentileri birbirini tutmamaktadır. Bu noktadaki hızlı değişim gözden kaçabilmektedir. Bu nedenle her dönemde öğrencilerin ne gibi ihtiyaçları olduğunu, kariyerlerinden ne gibi beklentileri olduğunu, bu ihtiyaçların ve değerlerin nasıl değişim gösterdiğini ve birbirinden nasıl etkilendiğini analiz etmek önem kazanmaktadır.

Başka bir açıdan bakıldığında ise eğitim kurumlarında, araştırmaya, sorgulamaya, merak ve uygulamaya dönük, öğrencilerin katılımcı olduğu, topluma insanlara ve iş yaşamına yönelik çözüm içeren yeni fikirler geliştirip, değerli projeler ürettiği, daha nitelikli ve kaliteli bir eğitim verilmesi için, öğrencilerin ihtiyaçlarının, kariyer değerlerinin ve bu kavramlardaki değişimin ve ilişkilerin analiz edilmesi büyük gereklilik arz etmektedir. Öğrencilerin ihtiyaç ve beklentilerini ve zaman içindeki gelişimini doğru anlamamak, onları kariyerleri konusunda doğru yönlendirememeye ve doğru kişi-iş uyumunu sağlayamamaya yol açabilir. Doğru alan ve bölümlere yönelmeleri ve doğru şekilde motive edilmeleri açısından da çalışmanın kavramları arasındaki ilişkileri saptamak gereklilik oluşturmaktadır. Lisedeki alanına ve üniversitedeki bölümüne doğru yönlendirilemeyen öğrenciler ilerleyen süreçte motivasyonlarını kaybedebilmekte ya da çok daha başarılı olabilecekleri alanlara yönelmeyip, potansiyellerini doğru kullanmayabilmektedirler. Bu da kişi-iş uyumunu düşürebilmektedir.

## 1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı; üniversite ve lise öğrencilerinin sahip oldukları sosyal ihtiyaçları ile kariyer çapalarının seviyesini ve değişimini analiz etmek ve kavramlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu çalışmada bireylerin kariyer tercihlerini anlamak için sosyal ihtiyaçları yanında; cinsiyet, yaş, sınıf, bölüm, aylık gelir, anne-baba mesleği gibi demografik değişkenler de dikkate alınmıştır.

Bu çalışmada 4 temel soruya cevap aranmıştır. Bunlar:

1. Üniversite öğrencilerinin sosyal ihtiyaçları ile kariyer çapaları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Öğrencilerinin kariyer çapaları ve sosyal ihtiyaçları öğrencilerin yaşı, cinsiyeti, bölümü, sınıfı, anne-baba mesleği ve ailesinin aylık gelirine göre farklılık gösterir mi?
3. Öğrencilerinin sosyal ihtiyaçları her bir kariyer değerlerini nasıl açıklar?
4. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları ve kariyer değerleri nasıl bir yapı arz etmektedir ve nasıl gelişim göstermektedir?

Araştırmanın temel hipotezi “Öğrencilerinin sosyal ihtiyaçları ve kariyer değerleri arasında anlamlı ilişki vardır.” şeklindedir. Buna bağlı olarak belirlenen alt hipotezler şunlardır:

Araştırma Sorusu 1. Üniversite öğrencilerinin sosyal ihtiyaçları ile kariyer çapaları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Hipotez 1: Öğrencilerinin sosyal ihtiyaçları ve kariyer çapaları arasında olumlu yönde anlamlı ilişki vardır. (ana hipotez)

Hipotez 1.1. Başarı sosyal ihtiyacı ile girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.2. Başarı sosyal ihtiyacı ile rekabet/saf meydan okuma kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır

Hipotez 1.3. Başarı sosyal ihtiyacı ile teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.4. Başarı sosyal ihtiyacı ile genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.5. Başarı sosyal ihtiyacı ile bir amaca kendini adama/hizmet kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.6. Başarı sosyal ihtiyacı ile güvenlik/istikrar kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.7. Özerklik/bağımsızlık sosyal ihtiyacı ile özerklik/otonomi kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.8. Özerklik/bağımsızlık sosyal ihtiyacı ile teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.9. Özerklik/bağımsızlık sosyal ihtiyacı ile hayat tarzı kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.10. Özerklik/bağımsızlık sosyal ihtiyacı ile genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.11. Özerklik/bağımsızlık sosyal ihtiyacı ile girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.12. Baskınlık/güç sosyal ihtiyacı ile özerklik/otonomi kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.13. Baskınlık/güç sosyal ihtiyacı ile rekabet/saf meydan okuma kariyer çapası arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.14. Baskınlık/güç sosyal ihtiyacı ile genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.15. Baskınlık/güç sosyal ihtiyacı ile girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.16. Bağlanma/ilişki kurma sosyal ihtiyacı ile hayat tarzı kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.17. Bağlanma/ilişki kurma sosyal ihtiyacı ile bir amaca kendin adama/hizmet kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırma Sorusu 2. Öğrencilerinin kariyer çapaları, öğrencilerin yaşı, cinsiyeti, bölümü, sınıfı, anne-baba mesleği ve ailesinin aylık gelirine göre farklılık gösterir mi?

Hipotez 2. Öğrencilerin kariyer çapaları, demografik özelliklerine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 2.1. Öğrencilerin kariyer çapaları, yaş değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 2.2. Öğrencilerin kariyer çapaları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 2.3. Öğrencilerin kariyer çapaları, bölüm değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 2.4. Öğrencilerin kariyer çapaları, sınıf değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 2.5. Öğrencilerin kariyer çapaları, anne-baba mesleği değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 2.6. Öğrencilerin kariyer çapaları, ailelerinin aylık geliri değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Araştırma Sorusu 3. Öğrencilerinin sosyal ihtiyaçları öğrencilerin yaşı, cinsiyeti, bölümü, sınıfı, anne-baba mesleği ve ailesinin aylık gelirine göre farklılık gösterir mi?

Hipotez 3. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar gösterir.

Hipotez 3.1. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları, yaş değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 3.2. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 3.3. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları, bölüm değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 3.4. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları, sınıf değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 3.5. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları, anne-baba mesleği değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 3.6. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları, ailelerinin aylık geliri değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

### 1.3. Önem

Çalışmada, üniversite ve lise öğrencilerinin kariyer değerleri ve sosyal ihtiyaçlarının seviyeleri bu seviyelerin değişimi ve aralarındaki ilişkilerin analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Bulgular, gelecekteki insan kaynağımızın temel iş motivasyonlarının neler olduğu konusunda da anlamlı sonuçlar ortaya koyacaktır. Bu da hem işverenler hem de iş arayanlara yol gösterici nitelikte yeni bilgilere ulaşılması bakımından ayrı bir önem taşımaktadır. İşverenlerinin çalışan motivasyonunu ve ihtiyaçlarını anlaması ve bu yönde işler tasarlaması, daha motive edici uygulamaların

geliştirilebilmesi ve daha nitelikli iş gücünün cezbedilebilmesi açısından çalışmanın amaçları önem arz etmektedir.

Söz konusu araştırma, bireylerin sahip olduğu sosyal ihtiyaçlar ile kariyer çapaları arasındaki ilişkinin niteliğini belirlemek, kariyer seçimi aşamasında olan öğrencilerin kariyer tercihleri ve yönelimlerine bir bakış açısı getirmek anlamında önem taşımaktadır.

Teorik açıdan düşünüldüğünde bu çalışma sosyal ihtiyaçlar ve kariyer değerleri ve benzer kavramlar arasındaki ilişkiyi ele alabilecek araştırmalara ve bilimsel yayınlara katkı sağlayacaktır. Çalışmanın temel kavramları arasındaki ilişkinin, çalışmanın amaçları ile doğrudan araştırıldığı bir çalışmaya yazında rastlanmadığı için de çalışma önem arz etmektedir. Bunun yanında çalışma, kariyer seçimi öncesinde yer alan ve eğitiminin son aşamasındaki öğrencilerle ilgili olarak yapılacak araştırmalara da katkı sağlayacaktır.

Ayrıca üniversite ve lise öğrencileri ihtiyaç ve kariyer değerlerinin ne yönde olduğunun ve zaman içindeki ve demografik değişkenlere göre değişiminin analiz edilmesi eğitimin ve eğitim kurumlarının başarısı açısından oldukça önemlidir.

#### **1.4.Varsayımlar**

1. Örnekleme oluşturan bireylerin evreni temsil ettiği ve ölçme araçlarını gerçeği yansıtacak şekilde cevapladıkları varsayılmıştır.
2. Örnekleme oluşturan bireylerin ölçeklerde yer alan ifadeleri doğru ve aynı şekilde anladıkları varsayılmıştır.
3. Araştırmada kullanılan istatistik testlerin çalışmanın amaçlarına en uygun analiz yöntemleri olduğu varsayılmıştır.

#### **1.5. Sınırlılıklar**

Araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket, üniversite öğrencileri içinde belirli sınıflar ve belirli bölümlerde öğrenim gören öğrencilere uygulanmıştır. Diğer bölümlerde ve sınıflarda öğrenim gören öğrenciler araştırmaya dâhil edilmemiştir. Sonuçların benzer gruplara genellenmesi yanıltıcı olabilir.

Araştırmada örnekleme tekniği olarak kolayda örnekleme tekniği tercih edilmiştir. Bu tip örneklemede amaç, kolayca ulaşılabilir birimlerin seçilmesiyle örneklemin oluşturulmasıdır. Araştırma kapsamında İstanbul'da faaliyet gösteren



vakıf üniversitelerinden İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerden ve liselerden Güneşli Uğur Temel Lisesi öğrencilerinden kolayda örnekleme yöntemiyle (Yüzer, 2006) belirlenmiş olan öğrencilere anket uygulanmıştır. Bu sebeple elde edilen sonuçların araştırmaya katılmayı kabul eden ve anket uygulanan öğrencilerle kısıtlı kalması araştırmanın genellenebilirlik özelliğini sınırlamıştır. Araştırmada kullanılan ölçme araçlarından edinilen bilgiler, ölçeklerin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.

### **1.6.Tanımlar**

**Kariyer:** Bireyin iş yaşamı süresince işiyle ilgili tecrübe, deneyim ve tutumlarını kapsayan, kişinin hayatı boyunca sahip olduğu mesleki pozisyonları ve iş ile ilgili tecrübelerinin basamaklarıdır (Aytaç, 2005: 21).

**Kariyer Çapısı:** Kişinin güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenerek netleştirilmesine yardımcı olan ve gelecekteki kariyer davranışlarına yön veren bir unsur (Beck ve Lopa, 2001).

**Kariyer Çapısı:** İnsanların ihtiyaç, değer ve yeteneklerini yansıtan özellikleridir (Schein, 1996).

**Gereksinme (İhtiyaç) :** Gereksinme, giderildiğinde insanın yaşamını veya varlığını sürdürmesini sağlayan; giderilmediğinde onun var olma güçlerini, giderek yok olma tehlikesi içine iten olgudur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 121).

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

### 2.1. Kariyer Kavramı Ve Shein'in Kariyer Kuramı

#### 2.1.1. Kariyer Kavramı

Kariyer, bir kişinin bir iş alanında sürekli olarak ilerlemesi demektir. Kariyerin genel anlamı ise, “meslek, iş ve yaşam”dır (Aytaç, 2005: 5). Kariyer, bilgi birikimi ve becerinin işte somutlaştırılması, o işte çalışan bireyin konusunda uzmanlaşması, zaman içinde kazanılan iş tecrübesi ve geliştirilmiş iş ilişkileri olarak tanımlanabilmektedir (Karakaya vd., 2013: 87). İş hayatına atılan birey, hem ihtiyaçlarını karşılamak, hem de gelecek planlarını gerçekleştirmek için, çalışmak, işinde kendini geliştirmek ve kariyerini ilerletmek ister. Nihayetinde hem başarılı olmak hem de mutlu olmak için kariyer bireyin yaşamında önemli bir yere sahiptir.

Kariyer; insanın doğumuyla, yetiştirilmesiyle, ailesinin yönlendirmesiyle, eğitimiyle, kişilik özellikleriyle şekillenen bir kavram olarak adlandırılır (Özdemir & Mazgal, 2012: 101). Kariyer bireyin gerekli maddi gücü elde edebilmesini, toplumsal bir statü kazanmasını, diğer bireylerle yakınlaşmasını sağladığı için önemlidir ve çalışanların bu tip gereksinimlerini karşılamak için giriştiği eylemleri ifade eder (Can, 1999: 303). Kişinin kariyer eğilimi, sosyal ve çevresel faktörlerin etkisiyle oluşmaktadır. Bunlar daha sonra “kariyer çapalarına” dönüşmektedir (Gürbüz ve Sığırı, 2012). Kariyer çapası bireyin kariyer kararlarını oluşturan değerleri, yetenekleri ve ihtiyaçlarından oluşur. Kariyer çapalarının ölçümü bireylerin kariyer eğilimlerini, daha net olarak anlamamızı sağlar (Jiang ve Klein, 2000: 221). Kariyer çapaları bireyin kendini daha iyi tanımasını ve anlamasını sağlar. Bireyin kariyerinde atacağı adımlar için ona yol gösterir ve daha doğru kararlar almasına yardım eder.

#### 2.1.2. Shein'in Kariyer Çapaları

Kariyer değerlerinin oluşması aşamasında, ailenin sahip olduğu birtakım değer yargılarının ve bunların bireyin kişisel özelliklerinin oluşmasındaki önemi yadsınamaz. 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. Bireylerin kariyer eğilimlerini açıklayan bilinen en dikkat çekici model Schein'in Kariyer Değerleri modelidir (Adıgüzel, 2009: 279). Bu model kariyer kavramı içinde ortaya atılan düşüncelerin en yaygın olarak kullanılanıdır. Edgar Schein bu kuramı Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde 1961'de başlatılan bir araştırma neticesinde oluşturmuştur. Araştırmanın amacı bireylerin kariyer tercihlerinin altında yatan gerçek nedenleri bulabilmektir ve 44 yüksek lisans programı mezunu öğrenciyle derinlemesine mülakatlar yapılmış ve yapılan bu çalışmalar 12 yıl sürmüştür (Yarnall, 1998: 57).

Schein (1996) yaptığı ilk araştırmada insanların ihtiyaç değer ve yeteneklerini yansıtan özellikleri olarak tanımladığı bu kariyer değerlerini 5 kategoride ifade etmiştir. Schein bu değerleri 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. Kariyer çapaları aşağıda ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

#### **2.1.2.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik**

Bu kariyer çapasına sahip bireyler için yapmış oldukları işte kendilerini geliştirmek ve uzmanlaşmak, yükselmek ya da bir üst pozisyonda bir göreve getirilmekten daha önemlidir (Danziger vd., 2008: 7). Teknik fonksiyonel yetkinliğe sahip bireyler işlerini ve mesleklerini çok severler. Yükselmek onlar için temel kariyer hedefi değildir. Çünkü onlar uzman oldukları alanda bir eğitim almışlardır ve bu alanda artarak biriktirdikleri bir tecrübeleri vardır (Schein, 2006: 8). Bu tecrübe onların işlerini daha kısa sürede, daha doğru ve daha kolay yapmalarını sağlar. Hata yapma risklerini azaltır. Alanları dışındaki konularda yeni şeyler öğrenmek zorunda kalmak hoşlarına gitmez. İşletmenin teklif ettiği yüksek maaşlar ve mevkiiler onlar için anlamsızdır. Geleceklerini kendi uzmanlık alanlarındaki teknik kapasite ve iş performanslarını daha da ileriye taşımak üzerine kurarlar.

İbicioğlu vd. (2011: 1930) bu çapanın belirgin olduğu bireylerin kendi uzmanlık alanlarındaki derinleşmeye önem verdiklerini ve bu bireylerin kendi uzmanlık alanlarında olmayı başarısız olabilecekleri genel yönetim pozisyonlarında olmaktan daha değerli gördüklerini belirtmiştir. Bu kişiler, genel yönetim pozisyonlarında üstlendikleri görevlerde, başarısız olma ihtimalinin farkındadırlar. Bu nedenle bu durumu kendi kariyerleri ve şirketteki saygınlıkları için risk olarak

görerek pek tercih etmezler. Kendi uzmanlıklarını kullanarak, bu alandaki gerçek kapasitelerini gösterebilmelerini sağlayabilecek, mevcut işlerinden daha büyük ölçekteki işlere ilgi duyarlar. Bu kariyer çapasına sahip bireyler işlerini yaparken olabildiğince özgür olabilmeyi, iş yapma biçimlerine müdahale edilmemesini, istedikleri kaynağa istedikleri zaman özgürce ulaşabilmeyi isterler.

Bu bireyler belirli bir alanda uzman olmak isterler (Bigliardi, Petroni ve Dormio, 2005). Aynı anda tek bir işle uğraşmak ve bu işi sorunsuz olarak sonuçlandırmak gerektiğini düşünürler. Pek çok işte sorumluluk alıp, her birini en baştan öğrenmek zorunda kalmak, meydana gelebilecek olan aksaklıklardan sorumlu olmak ve ortaya çıkabilecek kötü sonuçların kaynağı olarak görülmek istemezler. Baskın kariyer değerleri işe ve göreve yönelik olmaktır. Kendi uzmanlık alanlarında yaptıkları işleri sürdürmek, uzman oldukları işten kopmalarını gerektirecek bir terfiden daha fazla mutlu eder. Performanslarını sürekli arttırmak ve yaptıkları işin ölçeğini daima büyütmek isterler. Motivasyon kaynakları, teknik olarak herkesin yapamadığı şeyleri yapabiliyor olmak, alanında bilgi ve kabiliyetlerini geliştirerek her geçen gün biraz daha iyi hale gelmektir. Çünkü bu onların uzmanlıklarının keskinleşmesi anlamına gelir. Alanında kendini geliştirmek ve yenilemek onların tutkusudur. Aldıkları eğitimle gurur duyar. Kendilerini teknik anlamda zorlayacak işlerin üstesinden gelmeyi ve alanlarında uzman olarak görülmelerini sağlayacak işleri yapmayı tercih ederler (Andersen, 1994: 163). Kendi alanlarında her seferinde daha büyük sorumluluklar almaktan mutlu olurlar.

#### **2.1.2.2. Genel Yönetmel Yetkinlik**

Bu değere sahip bireylerin öncelikli iş hedefleri, yönetmel becerilerini geliştirmek ve bunun neticesinde yönetim kademelerinde görev alabilmektir (Aytaç, 1997: 97). Bu bireyler çalışanları yönetmek isterler. Şirketteki en üst mevkie çıkmak onların esas hedefidir. Kendi yönetim tecrübelerinin bu role uygun olduğunu düşünürler. Organizasyonlarda pek çok birim ve çalışan, her zaman birbirlerinin yaptığı faaliyetlerden haberdar olmayabilir ve aralarına bir koordinasyon eksikliği oluşabilir. Bu kişiler bu problemi en iyi şekilde kendilerinin çözebileceklerine inanırlar. İşyerinde yapılan faaliyetleri birleştirip bir sonuca ulaştırabiliyor olmak, şirketler için nihai hedeflerine ulaşabilmek ve organizasyonlarını kontrol edebiliyor olmak anlamında değerli bir meziyettir. Bu bireyler temelde işin sorumluluğunu alma konusunda cesur ve istekli tavırlar sergilerler. Topluluğa önderlik etmekten ve işlerin

belli bir öncelik sırasına koyularak yürütülmesini sağlamaktan keyif alırlar. Şirket içindeki pek çok çalışanın, kendi uzmanlık alanında olmayan konularda idareci roller üstlenmeleri istendiğinde, kendilerine sunulan bu teklif karşısında kararsız ve çekimser kaldığı görülmektedir. Bu da, bu kariyer çapası baskın bireylerin, hızlı kararlar almak ve ilerlemek isteyen şirketler için ne kadar kurtarıcı bir role sahip olduğunu göstermek için iyi bir örnektir. Bu gruptaki kişilerin yönetsel yetkinliklerini geliştirme konusunda istekli olmaları da, yönetim pozisyonlarına talip olma sebeplerinden biridir. Üst yönetime talip bu bireyler için, insanlar arasındaki çatışma ve anlaşmazlıkları yönetme, insanları duygusal olarak etkileyebilme ve anlayabilme yeteneği çok önemlidir.

Bu kariyer çapasına sahip birey, diğer çalışanlarla birlikte daha büyük başarılar elde edebileceğini düşünür ve onlarla birlikte daha büyük sorumluluklar almaya motive olur (Jiang ve Klein, 2000: 222). Bu kişilerin en önemli özelliği, şirketin hedeflerini, kendi hedeflerini ve çalışanların hedeflerini ortak bir noktada buluşturabilme konusundaki becerileridir. Çünkü şirketin daha fazla kar elde etme hedefi, çalışanların daha yüksek maaşla çalışma hedefiyle, şirketlerin işleri bir an önce bitirme hedefi de çalışanların üzerlerinde bir stres oluşturabilecek zaman baskısı olmadan görevlerini yapma beklentileriyle çatışmaktadır. Tarafların birbiriyle çatışan amaçlarını, ortak bir noktada bir araya getirebiliyor olmak, bir yetenek olarak görülebilir. Şirketlerin esas başarısı, kendi belirlediği hedefe doğru çalışanlarla birlikte yürüyebilmesi amacıyla, çalışanları motive edebilecek lider yöneticilere sahip olabilmektir. Bu da her türlü organizasyonda bu tip kişilerin ne kadar önemli bir rol üstlendiğini anlatmak için iyi bir örnektir. Şirketler her ay kazandıkları paranın bir kısmını çalışanlarına maaş olarak ödemektedir. Bu kişiler şirketin para kazanmak amacıyla, çalıştırdığı personelin daha etkin ve verimli bir şekilde yönlendirilmesine katkı sağlarlar. Bu kişiler mesainin hangi işlerle geçireceği konusunda insanlara görevler vermekte ve kişilerin iş yaşamlarını doğrudan etkilemektedirler.

Bu bireyler, şirket yönetimi karşısında, çalışanların yaptığı işlerin ana sorumluluğunu almak, çalışanları yönetmek, onlara görevler ve işler vermek, nihayetinde onları yönlendirmek isterler (Schein 2006: 11). Bu kişiler ne kadar yüksek bir mevkide olurlarsa, kendilerini o kadar başarılı bir birey olarak görürler. Kendi iç motivasyonlarında onları harekete geçiren unsur, sahip oldukları mevki ve ellerinde tuttıkları güçtür. Bu kişiler şirketteki bir birimin, bir yıl ya da bir dönem

boyunca yapmış oldukları tüm faaliyetler sonucu elde edilen iş sonuçlarını kendi başarıları olarak görmek ve sahiplenmek isterler. Bu anlamda baskın ve kısmen kendilerini öne çıkaran bir karaktere sahip oldukları söylenebilir. Bu kişilerin elde edilen her başarıyı ekipleriyle paylaşması ve bir sonraki sefere daha yüksek bir hedefe ulaşmak için onları motive edebilmesi beklenir. Nihayetinde tüm ekibin birlikte başardığı her türlü ortak faaliyet, bu bireylerin kendi başarı hanesine yazılacak ve şirket içindeki konumları sağlamlaştıracak ve güçlerini arttıracaktır.

Messarra (2009: 52) bu çapanın baskın olduğu bireylerde sorumluluk alma ve problem çözme gibi konularda içten gelen bir istek olduğunu tespit etmiş ve bu kişilerin iş arkadaşları tarafından alanında uzman biri olarak görülmeyi de önemsediklerini belirtmiştir. Bu çalışanlar şirketin genel işleyişini etkileyebilecek her türlü karar alma sürecinde yer almaktan motive olurlar. Bu, bireylerin bir problemle karşılaştıklarında bu problemin sebebini doğru analiz edebilme, problemi net olarak tanımlayabilme, probleme uygun ve pratik çözüm alternatifleri geliştirebilme, alternatiflerden birine karar verebilme ve bunu çözümü başarıya ulaşına dek sürdürebilme konularında da becerili ve istekli olmaları beklenir.

### **2.1.2.3. Özerklik / Otonomi**

Shein (2006) bu kariyer değeri baskın olan bireylerin iş yaşamında serbest hareket edebilmeyi arzuladıkları belirtmiştir. Özerklik/otonomi kariyer değerine sahip kişiler işlerinde özgür olmak isterler. Bir başkasından izin ve onay almak zorunda kalmaktan hoşlanmazlar. Sosyal bir ortamda çalışmaktansa yalnız çalışmayı tercih ederler. Başkalarının yapacakları işle ilgili kendilerine birtakım kurallar koymasından hoşlanmazlar. Çünkü bu durum, bu bireylerin özgürlüğünü kısıtlayacaktır. Adıgüzel (2009) bu değer güçlü olduğu bireylerde, kariyerlerindeki ana faktörün serbest hareket edebilmek olduğunu ve bu kişilerin örgütsel sınırlamalar altında çalışmak istemediklerini ortaya koymuştur. Bu kişiler işlerini yaparken, kendilerine bir yöntem önerilmesinden veya şart koşulmasından hoşlanmazlar. Ne şekilde çalışacakları ile ilgili kimseden emir almak istemezler. Ancak pek çok kişinin çalıştığı örgütsel yapılar veya şirketler bir şekilde kontrol edilmek durumundadır. Bu kontroller ise kimi zaman çalışanlara güvenmemek olarak yorumlanabilir, kimi zaman da çalışanların yaratıcılıklarını ve işe olan heveslerini kırıncı bir faktör haline gelebilir. Bu da kontrol ve denetim işinin çalışanların motivasyonunu düşürmeden profesyonel bir uzman tarafından yapılmasını gerekli hale getirir. Burada sözü geçen

durumda, çalışanın hiç kontrol edilmemesi değil, işini yaparken kendi kararlarını alabilmesi ve işini istediği yöntemle yapabilmesi kastedilmektedir. Özgürlük kavramının bir boyutu da bireyin kontrol edilmesi konusundadır. Bu kişiler iş yapıp yapmadıkları, işin doğru yapılıp yapılmadığı, işin zamanından önce teslim edilip edilmediği gibi sorgulamalardan rahatsız olurlar. İş yapılırken herhangi bir suiistimal olup olmadığı, bu işi yapmanın daha düşük maliyetli ve daha kısa bir yolu olup olmadığı gibi sorgulama ve araştırmalara başka çalışanlara nazaran daha olumsuz tepki verir, bu tepkilerini açıkça belli eder ve rahatsız olduklarını gösterirler.

Kişi işini yaparken sadece alacağı maaşı düşünmez. Yaptığı iş aslında onun kendini ifade edebilme ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını giderdiği, aynı zamanda keyifli vakit geçirmesini de sağlayan bir aktivitedir. Bu kişinin özgür bırakılması onu motive ederken, tam tersi biçimde kısıtlanması motivasyonunu düşürebilir. Bu kişiler yapılacak işleri, kendi zaman planlamaları doğrultusunda gerçekleştirmek isterler. Kendilerine bir zaman ve öncelik sıralaması yapılmasından hoşlanmazlar (Danziger ve Valency, 2006: 294). Çünkü öncelikler ve hangi işin daha önemli ve acil olduğu kişiden kişiye değişebilir. Bu kişiler özgür olabilecekleri iş ortamlarında çalışmayı arzulurlar. Çalıştıkları iş onlara bekledikleri özgür düşünme, kendini ifade edebilme, düşlerini gerçekleştirebilme konusunda maddi veya manevi yönden destek olmuyorsa orada çalışmaya devam etmek istemezler. Şirketlerde işe geliş gidiş saatleri, yemek ve mola zamanları, belirlenmiş kesin iş ve performans hedefleri gibi kurallar bu kişileri bunaltır, onlar sadece kendilerinden beklenen işleri, beklenen kalitede, beklenen sürede teslim edip edemediklerinden yani işin sonucundan sorumlu olmak isterler. Bunun dışında kalan iş yapma yöntemlerine karışılmasından ve kurallara uymaları konusunda uyarılmaktan hoşlanmazlar. Yaşadıkları kısıtlayıcı uygulamaların, yoğunlaşması durumunda istifa etmekten çekinmezler. Bu kişiler içlerinde özgürlük duygusunu harekete geçirerek yeni şeyler keşfetmekten ve kendi fırsatlarını yaratmaktan da zevk alırlar. Bu boyutta yüksek değere sahip olan kişiler için anahtar kelime toleranstır. Onlar ancak kendilerine karşı esnek davranılan organizasyonlarda kendilerini rahat ve özgür hissedebilirler. Bu kişiler profesyonellerdir ve kendi yetenekleri ve yetkinlikleri vardır. Bunları geliştirmek arzusundadırlar ve onlar için şirketlerdeki kurallar aslında bu teknik kabiliyetlerin de zamanla körelmesine yol açabilecek türden uygulamalardır. Bu kişilerin özerk ve bağımsız olma isteklerinin ardında bugüne kadar o alanda elde ettikleri tecrübe ve deneyimlerinin de olduğu yadsınamaz. Bu

aynı zamanda özerk ve bağımsız davranma talebinin zeminini oluşturan temel güç unsurlarından biridir.

Örgütlerin bu tür bireyler üzerinde yaptıkları kısıtlamalar, bireyin kendi sosyal yeteneğini sergileyebilmesi ve kendisinden istenen başarılı iş sonuçlarını elde etmesi için engel oluşturabilir. Kişinin iş yapma yöntemine sık sık müdahale edilmesi bu tür çalışanlarca olumsuz algılanabilir. Özerklik/otonomi değeri yüksek bireyler, kuralların katı olduğu, verilen emirlere mutlak itaatin beklendiği firmalara adapte olmakta zorlanırlar.

Shein (2006) çalışmasında bu bireylerin mesleklerini özgürce icra edebilecekleri bir şirket yönetimi beklediklerini ve örgütlerin kural ve kısıtlamalarının bu özellikteki bireyleri sıktığını belirtmiştir. Örneğin, işini bildiği en kısa ve en kolay yoldan yapmak isteyen bir çalışan, birçok birimden onay almak ve benzeri bürokratik süreçlerle uğraşmak durumunda kalabilir. Örgütlerin çoğunda sık sık karşılaşılacak olan bu bürokratik kurallar, özellikle özerklik/otonomi ihtiyacı yüksek olan bireyler için motivasyonu azaltıcı bir faktöre dönüşebilir. Bu da bu değeri baskın bireyleri bürokratik yönetim anlayışıyla yönetilen kuralcı şirketlerde çalışmaktan uzaklaştırarak ve daha özgür hareket edebilecekleri, az sayıda personelin çalıştığı daha küçük ölçekte iş yapan KOBİ ya da aile şirketleri gibi kuralların görece daha az olabileceği şirketlerde çalışmaya sevk edebilir. Shein (2006) bu kişilerin büyük ölçekli firmalarda kendilerine verilen sınırlı alanlarda çalışmak istemediklerini, bunun yerine küçük işletmelerde daha özgür bir ortamda çalışmayı tercih ettiklerini belirtmektedir. Aslında bu özellikleri güçlü olan bireyler için en ideali, en kısa sürede kendi işlerini kurmaları olabilir. Bu bireylerin yeterli bilgi tecrübe ve iş çevresine sahip olmaları durumunda, vakit kaybetmeden olabilecek birtakım zorlukları göze almaları ve ilk fırsatta kendi hayal ettikleri işi kurmaya çalışmaları, böylece daha özerk olabilecekleri bir çalışma sistemine kavuşmaları beklenir. Bu kişilerin kuralları nedeniyle bunaldıkları işlerinden ilk fırsatta ayrılmaları şaşırtıcı bir sonuç olmayabilir. Ya da hâlihazırda yaptıkları işleri firma dışından sunabilme imkanlarını araştırmaları ve firmalarına dışarıdan sağlanacak bir hizmet olarak sunmayı teklif etmeleri beklenir. Hatta iş görüşmesi için gittikleri şirketlere maaşlı ve kadrolu olarak çalışma modeli yanında, bu hizmeti bir firma olarak kendilerine sunmayı teklif de edebilirler. İşin kendi istedikleri yöntemle yapılmasının daha uygun olacağını düşünür ve müdürlerinin istediği yöntemle işleri yapmak durumunda kalmaktan rahatsızlık duyarlar. Bu bireyler müdürlerinin



talepleri doğrultusunda iş sonuçlarına olumlu anlamda katkısı olmayacak bir faaliyeti gerçekleştirmek, önemli gördükleri kritik önemde bir işi iptal etmek durumunda kalabilirler. Bu durumun belli bir müddet devam etmesi, kişiyi tükenmişliğe sevk edebilir, departman değişimine ya da başka şirketlerde daha özerk olabileceğine inandığı yeni iş fırsatlarını araştırmaya yöneltebilir. Hatta bu durum, kişinin işinden istifasına kadar bile uzanabilir.

Bu gruba örnek olarak göstereceğimiz kişiler bireysel performansa dayanan yaratıcı mesleklerde daha başarılı olabilir. Örneğin, şairler, yazarlar, modacılar, tasarımcılar ve sanatçıların, işlerinde özerk hareket edebilme isteklerinin daha yüksek olması beklenir. Bir profesyonel olarak çalışarak geçimini sürdüren grafik tasarımcılar, teknik servis elemanları, yazılımcılar, mimarlar da bu gruba dâhil edilebilir. Fikir işçileri olarak görülen bir diğer meslek grubu olan akademisyenlerin de bu kariyer çapalarının daha yüksek olması beklenir. Satış alanında çalışanlar da, kendi araçlarının olmasını, diledikleri zaman diledikleri müşteriye ziyaret edebilme özgürlüğüne sahip olabilmeyi, potansiyeline inandıkları bir bölgeye odaklanabilmeyi ve bunun gibi konularda daha özerk hareket edebilmeyi isterler. Bu bireyler şirket dışına çıkabilme konusunda diğer tüm bölümlerde çalışan personele kıyasla çok daha özerk hareket edebilmektedirler.

Bu bireyler işlerinde serbestçe hareket edebilme özgürlüğünü, daha yüksek bir ücret almak ya da daha üst bir pozisyonda çalışmak gibi, herkesin sahip olmak isteyeceği imkânlarla değişmezler. Onlar için bu durum, çok temel bir hak ve gereksinimdir. Bağımsızlık ve özgürlük, bu kişilerin motivasyonunun temelini oluşturur.

#### **2.1.2.4. Güvenlik / İstikrar**

Bu kariyer çapasına sahip bireyler, iş güvencesi yüksek olan kariyer planları yaparlar. Güvenlik/istikrar çapasına sahip olan bireyler, kariyerlerinde istikrarı yakalamayı amaçlar. Çünkü bu durum, bu bireylerin kendilerini başarılı hissetmesi için gereklidir. Bu durum, aynı zamanda bu bireylerin hem mutlu hem de rahat olması anlamına gelir (İbicioğlu vd., 2011: 1930). Bu kariyer çapasının baskın olduğu bireyler, çalıştıkları işte öncelikle iş güvencesi ararlar. Çalıştıkları kurumun, geçerli bir neden olmaksızın iş sözleşmelerini tek taraflı olarak feshetmesini istemezler. Çünkü bu durum, onlar için istikrarsızlık anlamına gelmektedir.

Adıgüzel ve Erdoğan (2014) bu bireylerin açık ve net tanımlanmış görev tanımları ve prosedürler istediklerini belirtmektedir. Kariyerlerinde gelişmek için mücadele etmek istemezler. Bu nedenle bu bireylerin belirsizlikten hoşlanmadıkları, yapacakları işin sınırlarının açık biçimde çizilmiş olmasını ve kendilerinden tam olarak ne beklendiğini bilmek isteyebilirler. Ayrıca Messarra (2009) ve Danziger (2008) yaptıkları çalışmalarda bu bireylerin uzun vadeli çalışma imkânı sağlayan, farklı bir bölgeye taşınmayı gerektirmeyecek, güvenilir nitelikte işlere ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir. Ayrıca sosyal güvenliğin bu bireyler için önemli olduğunu ve bu bireylerin risk almayı tercih etmediklerini de belirtmiştir. Günümüzde birçok kurum birden fazla şehirde hatta ülkede faaliyetlerini sürdürmektedir. Farklı şehirlerde üretim veya dağıtım tesisleri bulunan firmalarda işe başlayan çalışanlara, ilerleyen yıllarda, şehir dışında yer alan bölgelerdeki tesislere ilave edilecek yeni yatırımlar, oluşabilecek beklenmedik problemlerin çözümü, bu bölgelerde işbirliği yapılacak yeni kurumlarla ilişkileri güçlendirmek gibi konularda birtakım görev ve sorumluluklar verilebilir. Bu tip durumlarda, çalışanların kendi şehirlerini terk ederek, aileleriyle birlikte bu yeni bölgede yaşamaya devam etmesi beklenebilir. Birçok firma mobil olabilmeyi (istendiğinde yaşam alanı değiştirebilmeyi) iş ilanlarında bir gereklilik olarak sunmaktadır. Güvenlik/istikrar kariyer çapasında baskın olan bireyler bu tür işlerde uyum, yaşam ve iş doyumu konusunda problemler yaşayabilirler. Bu bireyler daha düşük risk ortamlarında, istikrarlı ve emin olabilecekleri bir yapıda işleri tercih ederler.

Günümüzde birçok şirket bireysel emeklilik, özel sağlık sigortası vb. özel fonlar aracılığı ile çalışanlarına daha çok güvenlik sunmaktadır. Bu tür uygulamalar güvenlik/istikrar kariyer çapası yüksek olan çalışanlar için, ilgili işi çok cazip hale getirebilir.

Bugün pek çok ülke, gelişmekte olan ülkeler olarak adlandırılmaktadır. Bu tip ülkelerde, istihdam piyasasında kurallar yeteri kadar iyi uygulamamakta ve sağlıklı işleyen bir işgücü planlaması yapılamamaktadır. Bu da çalışanları, şirketler karşısında zayıf ve güçsüz bırakmaktadır. Çalışanların yeni bir iş bulabilme konusunda yaşadıkları zorluklar, işsizlik maaşlarının sınırlı bir süre için verilmesi, işsizlik maaşlarının çalışırken aldıkları aylık maaşlarının çok altında olması, mevcut işini korumayı bireylerin temel öncelikleri haline getirmektedir. Bu tip ülkelerde çalışanların, mevcut işlerini bırakarak daha iyi koşullarda yeni bir iş araması riskli ve anlamsız bir karar olabilmektedir. Birey bir kez işsiz kaldığında, iş bulma sürecinde

karşılaştığı olumsuz deneyimler ve yaşadığı moral bozuklukları ve motivasyon kaybı işini kaybetmiş bir çalışan için bir daha unutmayacağı ve acı bir tecrübe olarak akılda kalacaktır. Aytaç (2005) yaptığı çalışmalarda, gelişmekte olan ülkelerde işten çıkarılan bireylerin yeniden iş bulmalarının zor olduğunu belirtmiştir. Ayrıca işten çıkarılma sonrasında yaşanacak süreçlerin, birey için sarsıntı niteliğinde birtakım ekonomik ve ailevi sorunları beraberinde getireceğine vurgu yapmıştır. Bu da bu kariyer çapasında yüksek seviyelere yol açabilir. Gelişmekte olan ülkelerde bireyler işsiz kaldıklarında, ev kiralarını, aylık aidatlarını ve zorunlu faturalarını ödeyemez duruma gelebilmektedirler. Bu durum, bireylerin mevcut aile düzenlerinin bozulmasını kaçınılmaz hale getirmektedir. Bu tür bir deneyimi ailesinde ya da bir yakınında gözlemleyen bir öğrenci için bu kariyer çapası daha yüksek çıkabilir.

İşletmeler açısından bakıldığında ise, bu bireylerin yeni başladıkları bir işi kaybetmemek adına, kendilerine verilen görevleri, en iyi şekilde yapmaya çalışıp, daha yüksek bir iş performansı göstermeleri beklenebilir. Bu bireyler bu şekilde sahip oldukları işlerini güvence altına almak isteyebilirler. Diğer yandan ise bu durum, onlarda stres ve kaygıya, dolayısı ile motivasyon düşüklüğü ve performans kaybına yol açabilir.

Shein (2006), araştırmalarında pek çok bireyin, bir güven ortamında çalışmak ve çalıştığı kurumun kendisini işten çıkarmayacağından emin olmak istediğini belirtir. Ayrıca bu bireylerin bir iş seçerken en çok dikkate aldıkları konuların başında iş güvencesinin geldiğini söylemektedir.

Bunun yanında özellikle özel hastanelerdeki tedavi hizmet bedellerinin oldukça yüksek olduğu ülkelerde, birçok çalışan için çalışacakları kurumu seçerken en önemli faktörlerden birinin işin sağladığı sigorta olduğu söylenebilir.

Ayrıca, çalışanlar daha az gelirle yaşamlarını sürdürmek durumunda kalacakları ve yaşları gereği bulabilecekleri iş alternatiflerinin azaldığı bir süreç olan yaşlılık döneminden endişe etmektedirler. Çünkü bu dönemde oluşabilecek herhangi bir sağlık problemine karşı, bir sosyal güvenlik kurumu güvencesine sahip olmak istemektedirler. Bu nedenle, bu bireyler çalışacakları şirketin kendisine sağladığı iş güvencesini en önemli faktörlerden biri olarak görürler.

Bu bireylerin güvenlik ve istikrar ihtiyacının önemli bir bileşeni finansal güvenlik kavramıyla açıklanabilir. Bireyin bir aylık çalışması sonunda, hak ettikleri maaşın kendilerine ödenmemesi durumunda, çalıştıkları kuruma duydukları güven sarsılabilir. Özellikle şirketler çalışanların maaş ödemelerini geciktirdikleri veya

kesintiye gittikleri durumlar günümüzde çalışanları sıklıkla karşılaşılabilecekleri sonuçlar olabilmektedir. Yaşanan bu olumsuz tecrübe, özellikle bu kariyer çapasının daha baskın olduğu bireylerde finansal güvensizlik duygusu yaratabilir. Birey, artık şirketine hizmet etmekten rahatsız olmaya başlayabilir ve çalışma arzusunu kaybedebilir.

Çalışanların emekliliğe hak kazanabilmesi için kanunla belirtilen asgari gün sayısı kadar prim ödemesi gerekmektedir. Bu ise bireyin, bir işyerinde mümkün olduğu kadar uzun süreli istihdam edilmesini gerektirmektedir. Sık sık iş değiştiren bir kişinin, yeniden bir iş bulması için işsiz olarak geçirdiği zaman zarfında, bireyin çalışamaz ve sigorta primleri ödenemez. Bu nedenle buna benzer durumlardaki çalışanların emekliliği hak edecekleri en erken yaş seviyesi yükselmekte, bu da çalışanın üzerinde emekli olabilmek için bir baskı yaratmaktadır. Özellikle bu kariyer çapası boyutunda yüksek olan çalışanların işin sürekliliğini ve iş güvencesini önemsemesi, işverenlerin bu konuda daha cazip iş imkânları için bu konuya önem vermelerini gerektirir.

#### **2.1.2.5. Girişimcilik / Yaratıcılık**

Girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapasına sahip bireyler, zorlukların üstesinden gelerek ve birtakım riskleri göze alarak yeni girişimler oluşturur. Oluşturdukları bu girişimler ne kadar büyük ve başarılı sonuçlanırsa, kendilerini o kadar başarılı görürler (İbicoğlu, 2011: 1930). Bu sonuç, bu bireylerin kendini gerçekleştirme gereksinimi yüksek bireyler olduklarına da işaret edebilir. Zorluklar ne kadar çetrefilli ve fazlaysa, elde edilen başarı da o kadar büyük olacaktır. Başarı, beraberinde takdir edilme, ödüllendirilme, sevilme ve saygı görme gibi ihtiyaç duyulan pek çok olumlu duyguyu yaşamasını da sağlayabilir. Bu da bize, bu bireyleri çalışmaya motive eden temel faktörün ne olabileceği hakkında bir fikir verebilir.

Şentürk ve Buran (2015) araştırmalarında, bu kariyer değerleri yüksek olan bireylerin tek başlarına bir şeyler yapmak ve üretmekten hoşlandıklarını ve kendi işlerini yapmaya eğilimli olduklarını ifade etmiştir. Bu sonuç bize, bu bireylerin yaptıkları işleri, elde ettikleri başarıları ve ortaya çıkardıkları sonuçları adeta kendilerini ifade etme yolu olarak gördüklerini gösterebilir. Akıllarındaki yeni fikirlerin başarılı olup olmayacağını denemek ve başarılı bir sonuca ulaşması için çalışmak, bu bireyleri harekete geçiren ana unsur olabilir. Bu bireyler gerçekten

başladıkları girişimin sonucu merak ediyor da olabilirler. Bu bireyler kendi imkânları ile ortaya bir şeyler çıkarmak için mücadele etmekten keyif almaktadırlar.

Danziger (2008) araştırmalarında, bu bireylerin yaptıkları işlerden çabuk sıkıldıklarını ve bunun sonucu olarak, bir işten diğerine kolaylıkla geçebildiklerini vurgulamıştır. Ayrıca yeni bir ürün veya hizmeti ortaya koymanın da, bu bireyler için bir ihtiyaç olduğunu ifade etmiştir. Bu özelliklerin bireyin karakterinin bir yansıması olarak ortaya çıktığı da söylenebilir. Birey sahip olduğu tüm bilgi ve becerileri aslında bu amaç için kullanmaktadır. Bir bakıma bireyin girişim yapmayı planladığı işin başarıyla sonuçlanması, onun bilgi ve yeteneklerinin en büyük kanıtı olarak yorumlanacaktır. Yani girişimin başarısı bireyin kendini gösterme biçimi olarak bir anlam taşımaktadır.

Adıgüzel (2009) yaptığı çalışmalarda, bu bireylerin birileri yönetmek yerine, kendilerini heyecanlandıran yeni buluşların peşinde koşmaktan daha çok hoşlandıklarını belirtmiştir. Ayrıca bu kişilerin elde ettikleri başarıları, hem kendi kişisel servetleri olarak gördükleri, hem de şirketlerine yansıttıkları bir başarı olarak yorumladıklarını tespit etmiştir. Bu sonuç bu kişilerin başarıları kendi kişisel markalarını inşa ederken ortaya koymaları gereken birer sonuç olarak gördükleri, bu başarıyı bağlı buldukları kurumlara yansıtmaktan da mutluluk duyduklarını gösterir. Bu bireylerin projeden projeye koşmaları da, başarılı olma isteklerinin diğer insanlardan daha fazla olduğunu göstermektedir. Çünkü her yeni proje, onlara yeni bilgiler ve tecrübeler katacak, kendilerini geliştirmelerini sağlayacak ve kendilerine olan güvenlerini daha da arttıracaktır.

Aytaç (1997) çalışmalarında, bu bireylerin kendi işleri olarak tanıtabilecekleri bir işe sahip olmayı, para kazanmaktan daha değerli gördüklerini ifade etmiştir. Bu tespit bizi, bu bireylerle ilgili önemli bir sonuca götürmektedir. Bu bireyler şirketlerin çalışanlarını daha arzulu şekilde bir görevlerine sevk etmek adına sağladıkları yüksek maaşlara ve performansa göre alınabilecek ilave prim gibi parasal teşviklere daha az duyarlıdır. Bu bireyler altına imza atabilecekleri bir proje ile heyecanlanmakta ve işe motive olmaktadır. Başkalarına ait olan kurumları kalkındırmak, başkalarının işlerini büyütmek, yaptıkları katkılarının başkaları tarafından görülmediği faaliyetler için mesai harcamak bu kişilere anlamsız gelmektedir. Bu kişilerin sıkı bir denetim ve çok sayıda kuralın olduğu hiyerarşik kurumlarda kendilerini var edememeleri ve kuruma uyum sağlamakta güçlük çekmeleri oldukça olasıdır.

Bu kariyer değeri yüksek bireyler, yapacakları iş bir organizasyonun başarısına ciddi anlamda katkı sağladığı ölçüde o işi önemli ve değerli bir iş olarak görürler. Bu tutum, kendi işlerinin başarısını, aynı zamanda organizasyonun başarısı olarak görmeleri anlamına da gelir. Bu bireyler, aynı bakış açısıyla kendi başarısızlıklarının da organizasyonun başarısızlığı olacağını bilirler. Kendilerinin aldıkları maaşın, kurumda çalışan diğer insanlara verilen maaşlarla karşılaştırılmasını doğru bulmayabilirler. Bu bireyler yaptıkları işin çalıştıkları kuruma olan nihayi katkısına bakılmasını isterler ve bu katkının karşılığı olarak kendilerine ödenen ücretin de yüksek olması gerektiğini düşünürler. Bu varsayım üzerinden talep ettikleri maaşların diğer çalışanlardan yüksek olmasına rağmen, yaptıkları işin şirkete katkısına göre normal olduğunu düşünürler (Çalık ve Ereş, 2006: 63).

#### **2.1.2.6. Bir Amaca Kendini Adama / Hizmet**

Bu çapanın belirgin olarak görüldüğü bireyler, toplumu geliştirmek ve olumlu yönde değiştirmek için kendini adamaya isteklidir. Toplumsal ve sosyal değerlere saygı temel ilkeleridir (İbicioğlu vd., 2011: 1930). Bu bireylerin başarı tanımlarında, diğer insanların ihtiyaçlarını giderebilmek, sıkıntılarını çözüm getirebilmek, insani değerlerinin korunmasını sağlamak yer alır. Bu kişiler kendilerine teklif edilen bir kabul edip etmeyeceklerine karar verirken, kendilerine önerilen maaş tutarını, sunulan terfi planını, ödenecek olan yan hakları ve sigorta ile ilgili sunulan avantajları çok fazla önemsemeyebilirler. Daha çok işin büyük bir toplumsal bir soruna çözüm getiren ve insanlara fayda sağlayan bir iş olup olmamasına bakarlar. Yaptıkları işin topluma ve insanlara ne fayda sağlayacağını merak eder, öğrenir ve alacakları cevaba göre, bu işi seçip seçmeyeceklerine karar verirler. Düşüncelerinde anlamlı buldukları bir konuya hizmet edecek faaliyetleri içeren bu tip işlerde de sıklıkla mesai kavramını da gözetmezler. İster hafta sonu, ister yaz tatili olsun, eğer kendilerine ihtiyaç varsa, çağrılan göreve gitmekten üşenmezler. Bekledikleri toplumsal faydanın sağlanmış olduğunu görmeden, kendilerini nihai hedeflerine ulaşmış saymayacakları için, işlerini anlamlı buldukları sürece işten ayrılmayı da düşünmezler.

Bu bireyler çabaları sonucu yardım ettikleri kişilerin yaşamında meydana getirdikleri olumlu değişimleri görmekten mutlu olurlar (Ramakrishna ve Potosky, 2002: 83). Yaşamlarına olumlu anlamda dokundukları yardıma muhtaç insanların mutlulukları, iş yaparken yaşadıkları tüm zorlukları ve yorgunlukları unutturur.

Bu bireyler insanlara yardımcı olmaya isteklidir ve onlara hizmet etmekten mutluluk duyarlar. Bu bireyler için kariyer, ancak sosyal yaşama dair problemlere çözüm getirebilecek nitelikteyse anlamlıdır. Sadece kendi yeteneklerini kullanabiliyor olmayı, yeterli bir cazibe unsuru olarak görmezler. Toplum yaşamını geliştirecek faaliyetlerin olduğu bir işte kariyer yapmak isterler (Schein, 2006: 19). Kendi yeteneklerini kullanarak, kendilerini ön plana çıkarmak gibi bir amaçları yoktur. Bu kişilerin elbette bir uzmanlıkları ve yetkinlikleri vardır, ancak sadece bu yetkinlikleri ile toplumda var olmak istemezler. Bu kişiler idealist bireylerdir, belli başlı etik ve ahlaki değerlere sahiptirler. Bu değerlerden, kendilerine sunulan maddi imkânlar karşılığında vazgeçmeyi düşünmezler.

Toplumun faydasına olacak pek çok işi sahiplenen sivil toplum kurumlarında çalışmak bu kariyer çapası yüksek olan bireyler için daha cezbedicidir. Ancak faaliyet alanı ve amacı direkt olarak yardım ve sosyal fayda olmayan kurumlarda da bugün sosyal sorumluluk projeleri ile kurumlar olumlu dışsallıklar üretebilmektedir. Bu tür girişimler ve projeler, yeni neslin kurumsal itibar algısı için ve de iş yerinin daha cazip bir hale gelmesi için gitgide daha da önemli hale gelmektedir.

Bu bireyler, dünyayı birçok yönüyle geliştirmek için çalışıp çabalar. Değerleri ile örtüşen işlere ilgi gösterirler. Sosyal yaşamın problemleriyle ilgilenirler (Adıgüzel, 2009). Bu kişilerin en büyük özelliği, etraflarında olup bitene duyarlı olmalıdır. Bu bireyler, empati yetenekleri gelişmiş bireylerdir. Bencil davranarak sadece kendi çıkarlarını düşünme ve başkalarını düşünmeden hareket etme gibi özelliklere sahip olma ihtimalleri düşüktür. Bu nedenle, bu bireyler sivil toplum kuruluşu gibi kar amacı gütmeyen organizasyonlarda, gönüllü olarak çalışmaktan ve sosyal sorumluluk projelerini hayata geçirmekten mutlu olurlar.

#### **2.1.2.7. Saf Meydan Okuma / Rekabet**

Bu kariyer değerine sahip bireyler için zorluklara meydan okumak önemlidir. Teknik uzmanlıklarına ya da tek bir fonksiyondaki yeteneklerine önem vermezler (Messarra, 2009: 52). Daha önce hiç kimsenin üstesinden gelemediği bir problemi çözebiliyor olmak, bu bireyleri hem onurlandırır, hem de mutlu eder. Başkalarının üstesinden gelemediği sorunlar, çözülemez denen problemler, bu problemlerin üstesinden gelene kadarki süreçte yaptıkları her iş, bu kişiler için bir tutku derecesinde önem taşır. Bu süreçte zorluklarla karşılaşsalar ve çok yorulsalar da ilerlemekten ve mücadele etmekten hiçbir zaman vazgeçmezler. Bu kariyer değeri

yüksek olan bireyler çözümü zor problemlerle ilgilenir. Sıradan, basit ve kolay işler bu bireylerin yeterince ilgisini çekmez. İmkânsız olanı başarmak, onları yaşama bağlayan yegâne değerdir. Bu nedenle bu bireyler için, bir kariyeri anlamlı kılan tek şey, imkânsızlıklara rağmen galip gelmeyi başarabiliyor olmaktır. Sonunda kazanacak taraf olmaları da, onların bu süreçte çektikleri sıkıntıları ve yorgunluğu önemsememelerini sağlar. Engellerin üstesinden gelmeyi gerektiren zor işlerle uğraşmaktan hoşlanırlar, bu işler onlara daha cazip gelir.

Bu bireyler öncelikle başkalarıyla rekabet içinde olabilecekleri bir ortam ararlar. Başkalarıyla yarış halinde olmaktan keyif alırlar. Yarışın kazananı olmak için çaba gösterirler (Schein, 2006: 21). Kendi performanslarını her seferinde bir önceki seferden daha ileriye taşıyarak ilerletmenin yanında, başkalarıyla yarışmayı ve sonunda onları yenik duruma getirmeyi severler. Rakiplerin güçlü ve çok sayıda olması, bu kişiler için çok daha keyiflidir. Çünkü mücadele sürecinin sonunda elde edilecek olan başarı ve unvan da o kadar büyük olacaktır. Rekabet içinde oldukları kişiler karşısında galibiyet elde etmek, onlar için büyük bir zevktir. Bu onların en güçlü olduklarının bir kez daha somut olarak gözler önüne serilmesidir. Daha hırslı bir kişilik yapısına sahip olmaları beklenebilir. Kendilerine güvenirlere ve cesur davranışlar sergileme eğilimindedirler. Çünkü rakiplerin varlığını kabul etmek ve onları geçeceğini ifade etmek, bir ölçüde onlara karşı bir meydan okuma anlamına gelebilir. Rekabette her zaman kurallara uygun davranılan, ilkeli ve etik bir ortam olmayabilir. Bu nedenle bu bireyler rakiplerinden gelebilecek her türlü yıpratıcı ve yanıltıcı etkiye karşı daha dikkatli olmak zorunda olduklarının bilincindedir. Saf meydan okuma/rekabet kariyer çapası yüksek olan bireylerin başarı yönelimli kişiler olması muhtemeldir. Rekabette önde olmak çok çalışmayı ve başarılı olmayı gerektirir. Bu nedenle, bu bireyler zorlu çalışma koşullarında da yorulmadan çalışabilirler. Ayrıca kendilerini hem zihinsel, hem de bedensel olarak dayanıklı ve güçlü tutabilirler. Futbolcuların, boksörlerin, koşucuların, fen lisesi öğrencilerinin, araba yarışçılarının bu kariyer çapalarının daha yüksek olması beklenebilir.

Bu kariyer değeri yüksek olan bireylerin baskın bir karaktere sahip olmaları beklenir. Zira rekabeti seven ve meydan okuyan bir kişilik yapıları vardır. Bu yönelimleri onları daha stresli bir yapıya büründürebilir. Kendilerinden beklenen yüksek performans ve başarı, bazı zorunlulukları beraberinde getirebilir. Örneğin, birinci olmak istedikleri için yaptıkları her hatadan ders çıkarmak ve aynı hatayı tekrarlamamak konusunda rakiplerinden bir adım önde olmak zorundadırlar. Ayrıca,



her defasında bir öncekinden daha iyi performans sergilemek, nasıl başaracaklarını iyice düşünmek, yapacaklarını en doğru şekilde planlamak ve planlarını başarıyla uygulamak zorundadırlar. Aksi halde, rakiplerine yenilerek, elenebilir ve çalışma motivasyonlarını kaybedebilirler. Bu da bu bireylerin girdikleri bu zorlu mücadelede rakiplerinin bir adım gerisine düşmelerine yol açabilir. Bu durum ister istemez onları daha stresli ve gergin bir ortamda, ulaşmayı hedefledikleri performansı gerçekleştirmek zorunda kalmalarına yol açabilir.

### **2.1.2.8. Hayat Tarzı**

Bu bireyler iş yaşamını hayatın bir parçası olarak görürler. Hayatlarının merkezine işi koymazlar. Ailelerine vakit ayıramayacaklarını tahmin ettikleri işlerde çalışmazlar. Onlar için bir işin yeterli derecede hafta sonu tatili olması ve mesai saatleri dışında çalışmalarını gerektirmemesi önemlidir (Schein, 2006: 23). Günümüzde insanlar işlerini, hayatlarının merkezine koymaya başlamış ve en sonunda daha mutsuz bireyler olmaya başlamıştır. Kariyerlerinde daha hızlı yükselebilmek ve daha fazla para kazanabilmek amacıyla özel yaşamlarından feragat etmeye başlamıştır. Bu kariyer değerinde yüksek seviyede olan bireyler, toplumun doğru kabul edilen kariyer eğilimleriyle örtüşmeyecek şekilde ailelerine ve kendilerine daha fazla vakit ayırabilecekleri işleri tercih ederler.

Bu kariyer çapası yüksek olan bireyler, ailesel ihtiyaçları ile sosyal ihtiyaçlarını bir denge içinde karşılamayı amaçlarlar (Messara vd., 2009: 52). Aslında bu ihtiyacı iş ve özel yaşam dengesi olarak da adlandırabiliriz. Bu kariyer çapası daha düşük olan bireyler, iş odaklı olma eğiliminde olup ailesi, arkadaşları ve kendilerine yeteri kadar zaman ayırmama durumlarını sık sık yaşayabilirler. Günümüzde bireyler sevdikleri insanlarla daha fazla vakit geçirmek yerine, vakitlerini işyerinde geçirmektedir. Bu ise uzun vadede tükenmişliğe ve birtakım psikolojik sorunlara yol açabilir. Bu durum, bu bireylerin kariyerlerinin ilerleyen dönemlerinde hayattaki gerçek amaçlarının bu yaptıkları iş olup olmadığı konusunda kafalarında bazı soru işaretleri oluşmasına yol açabilir. Ayrıca kişinin kendine vakit ayırmaması, sevdiği ve yapmaktan keyif aldığı sosyal faaliyetleri zaman kaybı olarak görmesi uzun vadede olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu kariyer değeri yüksek olan bireyler kendilerine, ailelerine ve arkadaşlarına daha fazla vakit ayırmaya daha fazla önem verirler. İş seçimlerini de buna göre yaparlar. Örneği yoğun hafta sonu mesaisinin olduğu işleri seçmemeye çalışır, şehir dışına gitmelerini gerektiren iş

tekliflerini kabul etmeyebilirler. Bu bireyler, mesai saatinden sonra çalışmayı gerektiren yoğun işlerle ilgilenmeyebilir ve bu nedenle kaybettikleri iş fırsatları için üzülmezler. Çünkü bu tip bir iş, onların yaşam tarzına aykırıdır, bu çalışma şartları altında çalışmak, ileride onları mutsuz edebilir.

Kendi yaşam tarzlarını yoluna koyan bu bireyler, diğer kariyer değerlerini de önemsiz görürler (Schein, 2006: 8). Bu kişilerin en büyük özellikleri aile, kariyer ve özel yaşamı denge içinde birlikte yürütme konusundaki iradeleridir. Ailenin ihtiyaçları ile iş yaşamının gerekleri arasında denge kurmaya çalışırlar. Bu onları iş ve başarı odaklı amaçların ön planda olduğu diğer kariyer çapalarından ayırır. Bu bireyler yoğun iş temposunun aile yaşamlarını olumsuz etkilemesinden endişe ederler.

Bu bireylerin farklı birtakım değerleri vardır ve maddiyattan ziyade maneviyata önem verirler. Aile onlar için daha öncelikli ve önemli bir değerdir. Çocuklarının, eşlerinin, anne ve babalarının kendileri hakkındaki ne düşündüklerini önemserler. Örneğin, ailenin toplandığı bir gece, mesai nedeniyle aileyle birlikte olamamak bu bireyler için üzücü ve olumsuz bir durumdur. Ya da uzun bir süre yurtdışında çalışmak zorunda kalmaları nedeniyle, evde eş ve çocuklarını yalnız bırakmak bu bireyleri çok rahatsız edebilir, onlardan uzakta geçirdikleri dönem ailelerini özler ve düşünürler. Ayrıca bu durum, onların kendilerini ailelerine karşı ilgisiz ve sorumsuz hissetmesine de yol açabilir.

Bu bireyler iş ve aile arasında bir çatışma yaşamak istemezler. İş ve aile gibi birlikte yürütülmek zorunda olan, ancak birbirinden farklı, iki ayrı taraftan kendilerine yönelen beklenti ve istekleri karşılayabilmek isterler (İbicioğlu vd., 2011:1930). Aile dendiğinde ilk önce eş, çocuk, anne ve baba akla gelir. Bu aile üyelerinin her biri ayrı ilgi ister, kendileri ile iletişim kurulmasını, kendilerine vakit ayrılmasını ve önemsenmeyi bekler. Bu nedenle hayat tarzı kariyer değeri yüksek olan bireyler, tam anlamıyla zamanlarının tamamını iş için harcamak istemezler. Bu bireyler ailelerine de vakit ayırmak ister.

Günümüzde faaliyet gösteren şirketlerin genel amacı, çalışanların bilgi beceri ve enerjilerini kullanarak, şirketin daha fazla gelir elde etmesini sağlamaktır. Bu nedenle şirketler, çalışanlarının tüm enerjisini ve vaktini şirketin faaliyetleri için harcamalarını bekleyebilir ve bunu bir hak olarak görebilirler. İşin vaktinde tamamlanması veya daha fazla sayıda işin yapılması için çalışanlardan daha fazla fedakârlık beklenebilir. Bu ise çalışanların daha fazla vakti, işyerindeki

sorumluluklarını yerine getirmek için harcaması anlamına gelir. Bu da doğal olarak bu bireylerin aileleri ile yeteri kadar ilgilenememeleri demektir. Aile üyeleri sık sık yaşanabilen bu tip durumlardan rahatsız olabilirler. Aile üyelerinin uzun süre ihmal edilmesi, kendilerini değersiz ve önemsiz hissetmesine yol açabilir. Bu durum, yaşadıkları hayal kırıklıkları sonucu, tarafların karşılıklı olarak birbirlerini suçlaması ve mevcut ilişkilerin bozulmasını beraberinde getirebilir. Bu durumun, bireyin iş yaşamına olumsuz biçimde yansması kaçınılmazdır.

## **2.2. Sosyal İhtiyaçlar Teorisi**

### **2.2.1. Motivasyon Teorileri**

Motivasyon güdü veya harekete geçme demektir. Motivasyon güdülenme kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Gdülenme ise bir veya birkaç insanı, bir amaç doğrultusunda harekete geçirmek için yapılan çabaların bütünüdür (Eren, 1989: 388). Motivasyonun temelini 3 faktör oluşturur. Bunlar insanın bir davranışta bulunmasını sağlamak, davranışı yönlendirmek ve bu davranışı yapmaktan mutluluk duymaktır (Tutar vd., 2006: 150-151). Motivasyon teorileri iki ana başlıkta incelenmektedir. Birincisi içsel faktörlere ağırlık veren “Kapsam Teorileri”, ikincisi ise dışsal faktörlere ağırlık veren “Süreç Teorileri”dir (Koçel, 2001: 510). Kapsam teorileri adı altında 4 teori bulunmaktadır. Bunlar Abraham Maslow’un geliştirdiği ihtiyaçlar hiyerarşisi, Frederick Herzberg’in geliştirdiği çift faktör teorisi, Clayton Alderfer’in erg kuramı ve David Mc. Clelland’ın sosyal ihtiyaçlar teorisidir. Bu teoriler kişiyi anlamaya çalışarak, kişinin içindeki duygusal ve zihinsel yönleri hitap eden, bireyleri harekete geçiren nedenleri açıklamaya çalışır (Koçel, 2007: 685). Kapsam teorileri insanların güdülerini ve bu güdülerini tatmin etmek için kendilerine koydukları ve gerçekleştirmek için çaba sarf ettikleri hedefleri araştırır. İhtiyaçların insanın maneviyatı ve fitratıyla olan uyumunu ortaya çıkarmaya ve açıklamaya çalışır (Taşdemir, 2013:38). Süreç teorileri kapsam teorilerinden farklı olarak çevresel (dışsal) faktörlere ağırlık verir. Belli başlı süreç teorileri Viktor H. Vroom bekleyiş teorisi, Lawler-Porter bekleyiş-değer teorisi, Adams eşitlik teorisi, B.F. Skinner şartlandırma kuramı olarak ifade edilebilir (Eren, 2004: 532-545).

### **2.2.2. Mc Clelland’ın Sosyal İhtiyaçlar Teorisi**

Mc Clelland insanın yaşam boyu duyduğu ihtiyaçların doğuştan gelmediğini, sonradan yaşam tecrübeleri yoluyla öğrenildiğini ifade etmektedir. Mc Clelland, iş

yapma arzusunun işletmenin başarısı üzerinde büyük bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Başarılı olma arzusu yüksek bireyler, daha gerçekçi kararlar almakta ve fikirlerini uygulamaya geçirme konusunda daha kararlı davranmaktadır. İş kişisel çaba ve yaratıcılığa imkân tanıyorsa başarı ihtiyacı yüksek olan bu bireyler kendileriyle rakip olan diğer bireylerin önüne geçmeyi başarmaktadır (Bingöl, 1990: s.4).

Bu teori ilk defa Murray tarafından ortaya konmuş olmasına karşın, Mc Clelland tarafından geliştirilmiştir. Mc Clelland ihtiyaçların öğrenme ile ortaya çıktığını ortaya koymuştur (Can, 1999: 179). Bu teorinin bir diğer adı da ‘kazanılmış ihtiyaçlar teorisi’dir. Bu teori başarı, bağlılık kurma ve güç ihtiyacı olmak üzere 3 farklı ihtiyaçtan bahseder. Mc Clelland her bireyde, bu 3 farklı ihtiyaçtan birinin daha belirgin olarak öne çıktığını tespit etmiştir. Bireyin içinde bulunduğu koşullara göre, diğer iki ihtiyaç kendini gösterir ve kararlara etki edebilir (Taşdemir, 2013: 36). Daha sonra bu ihtiyaçlara otonomi ihtiyacı da eklenmiştir (Steers, Braunstein, 1976).

### **2.2.2.1. Başarı İhtiyacı**

McClelland ve Burnham (1976) başarı gereksinimini; “Bir kusursuzluk standardıyla rekabet etmenin önemli olduğu eylemlere yönelme” olarak tanımlamıştır. Başarı ihtiyacı yapılması zor olan bir işin üstlenilmesi, bireyin performansından doğan olumlu ve olumsuz bütün sonuçların sorumluluğunu kendi üzerine alması, belirsizlik altında ilerleyebilme gibi davranışlarla kendini gösterir (Sagie ve Elizur, 1999: 376). McClelland (1961, 1965), yüksek başarı ihtiyacı olan bireyleri anlatmak için bazı temel tutum ve davranışlardan bahsetmiştir. Yüksek başarı güdüsüne sahip bireyler, başarısızlığın sonuçlarına kolay katlanamayacakları ve başarısız olmayı çok ciddi bir problem olarak gördükleri için yüksek riskler almaktan uzak durma eğilimindedirler. Basit riskler ve işler ise onları başarılı olma hissine ulaştırmayacağı için çok cezbedici olmayacaktır. Bu bireyler ortalamadan daha zorlu ancak aşırı riskli olmayan işleri tercih edecek, sık ve sürekli geribildirimleri önemseyip bunlarla motive olacak, yeri geldiğinde sorumluluk almaktan ve onlar için sıkı çalışmaktan geri durmayacaktır (McClelland, 1961, 1965).

Mc Clelland’a göre bazı bireylerin tek amacı başarılı olmaktır. Bu bireyler en iyisini yapmayı arzular ve her yaptıklarından daha iyisini yapma konusunda yüksek bir içsel arzuya sahiptirler. Bu bireylerin kendilerine koydukları standartlar vardır ve bu standartlar yüksektir. Kendi performanslarını artırmak onlar için tek başına bir

mutluluk kaynağıdır. İçlerinde başarılı olma konusunda bir hırs olduğu da söylenebilir (Zunker, 1989). Başarı ihtiyacının yaygın olarak görüldüğü ülkeler gelişmiş ve ileri düzeyde ülkelerdir. Başarı güdüsünün yüksekliği, bireylerin kendilerine daha büyük hedefler koymasını sağlamış, ulaşılan bir hedeflerde bireyleri çalışmaya sevk etmiş ve bu çalışmanın sonucunda birey hem kendisini ve hem de ülkesi geliştirmiş ve ilerletmiştir. Servet ve zenginlik başarının sonucunda gelmektedir. Ancak bu bireyler sonunda başarı olacağı için, çalışmış ve para kazanmıştır, başlangıçta para kazanma hedefiyle yola çıkmamışlardır. Başarma güdüsü yüksek bireyler ülkelerin sahip olduğu kamu ve özel kurumlar için insan kaynağı havuzu işlevi görmüşlerdir (Maslow, 2001, s.160).

#### **2.2.2.2. Baskınlık / Güç İhtiyacı**

Güç tüm insanların hayatları boyunca en azından belli bir oranda sahip olmak istedikleri önemli bir gereksinimdir. Hayatımızda olan bitenleri kontrol etmek, onları etkileyebilmek isteriz. Güç gereksinimi; 'Başkalarını etkileme araçlarını denetleme yoluyla kişinin doyuma ulaşma eğilimi' olarak tanımlanmaktadır (McClelland ve Winter, 1969: 38). Alfred Adler, tüm insan aktivitesinin büyük bir hedefinin olduğunu ve bunun da güç elde etmek olduğunu söylemiştir. Adler bireyin tatmininin kendisinin çevre üzerinde etkide bulunabilme yeteneğine dayandığını belirtmiştir (Birch ve Veroff, 1966: 76).

Güç kazanma isteği diğerlerinden daha yüksek olan kişiler, grubu bir amaç doğrultusunda yönlendirme konusunda diğerlerini etkileyebildikleri için, sonuçlara olumlu bir katkı sağlayabilirler. Bu bireyler diğer insanları bir amaç doğrultusunda yönlendirmekten keyif almakta ve sergiledikleri davranışlarla etkili yöneticiliğe katkı sağlamaktadır. Eğer bireyin içinde güç kazanma konusunda herhangi bir istek yoksa, bu bireyin başkalarını etkileme konusunda başarısız olması muhtemeldir. Yöneticinin güç kazanma arzusu, uygulamada kendini 2 farklı şekilde gösterebilir. Davranışları, kendi menfaatini sağlayacak şekilde de, başkalarına menfaat sağlayacak şekilde de olabilir (Winter ve Barenbaum, 1985: 337). Yapılan araştırmalar başarılı yöneticilerin güç ihtiyaçlarının yüksek olduğuna işaret etmektedir. (Grigsby, 1993; Brooks, 2003). Güç ihtiyacı yüksek olan bireyler, iş hayatında başkalarını yönetebilecekleri, onları kontrol edebilecekleri ve yönlendirebilecekleri pozisyonlara gelmeyi önemserler. Onlar için yönetici kademelerinde yer almak oldukça önemlidir. Kendilerine pozisyon ve statü vaat eden işleri daha motive edici bulurlar.

### 2.2.2.3. Bağlanma / İlişki Kurma İhtiyacı

Bu ihtiyacı yüksek olan bireylerin sevgi ihtiyaçları vardır. Sosyal ilişkiler geliştirmek ve bir sosyal gruba girmeyi arzularlar. Ancak bu ihtiyaçlarını karşılamak için bir faaliyeti başlatmak ve öncü rol oynamak istemezler, ancak biri önderlik ederse onu takip ederler (Solmuş, 2000: 67). Bu bireyler zamanlarının büyük bir bölümünü arkadaşlarını ve aile üyelerini düşünerek geçirirler (Budak ve Budak, 2004: 377). Arkadaşlarını düşünme sebepleri, söyledikleri veya söylemedikleri bir söz, yaptıkları ya da yapmadıkları bir davranış olabilir. Endişelendikleri konu ise karşı tarafı kırıp kırmadıklarıdır. Yanlış anlaşılmaktan, ilişkilerin zarar görmesinden, arkadaşlarının güvenini kaybetmekten korkarlar. Karşılarındaki kişilere kabalık etmekten, onlara haksız davranmaktan vb. günlük yaşamda karşılaşılabilecek pek çok konuda ilişkilerini bozacak şekilde davranmış olma ihtimali onları endişelendirir. Doğru davrandıklarından tam olarak emin olamazlar. Bu nedenle de kafaları genelde bu tip konularla meşguldür. Bu bireylerin bilinçaltındaki esas korku gruptan dışlanmak, insanların gözünde güven ve itibarlarını kaybetmek, sevilmemek gibi psikolojik kaynaklı kaygılardan kaynaklanabilir.

Bu bireylerin şirketteki esas fonksiyonu, birbirinden farklı işlev ve görevlere sahip olan pek çok bölümün faaliyetlerini birbirleriyle koordinasyon içinde yönetilmesine yaptıkları katkılardır. Başka insanlarla iyi ilişkiler kurmayı isteyen bu bireyler, bu davranışlarını olumlu iş ilişkileri kurmaya da yansıtırları ve bu konuda başarılı oldukları Mc Clelland'ın araştırmalarında açık şekilde gözlemlenmiştir (Şimşek, 2001: 203). Gerek organizasyon içinde çalışanlarla, gerekse organizasyon dışında tedarikçi müşteri ve taşeronlarla iş yaparken en önemli konular karşılıklı iletişim, dürüstlük, saygı, güven, anlayış, iyi niyet ve dostluk gibi faktörlerdir. Bu faktörler ışığında, etraflarındaki insanlarla iyi ilişkiler kurma becerisi olan bir bireylerin başarılı olabilmesi muhtemeldir. Bu bireyler, insanlarla iyi geçinmeyi yüksek düzeyde önemsedikleri için onlara kötü davranmaz, sert tavırlar göstermez, olumsuz tepkiler vermez, suçlayıcı bir dil kullanmaz, onları ötekileştirmekten kaçınırlar. Daha çok sorun çıkarmamaya ve yaşanabilecek olası çatışmaları da büyütmeden çözebilmeyi amaçlarlar. Düşüncesiz bir tutum sergilemez, ortak bir uzlaşma yolu ararlar. Bu nedenle oluşabilecek problemleri diğerlerinden daha hızlı çözerler. Bu bireyleri tanıyanlar, onları sevdikleri ve onlara saygı duydukları için, hangi işten sorumlu olurlarsa olsunlar, yaptıkları işi vaktinde ve hatasız şekilde

tamamlamaya gayret ederler. Bu yüzden bu bireyler, çevrelerindeki insanlarla kurdukları bu iyi ilişkiler sayesinde, iş hayatında da başarılı birer yönetici olabilirler.

Ancak Mc Clelland ve Burnham, yaptıkları birtakım araştırmalar sonunda, bunun tam tersinin de doğru olabileceği yönünde bulgular elde etmişlerdir. Buna göre yakın ilişki kurma güduları yüksek olan yöneticilerin, herkesle iyi ilişkiler içinde olma istekleri nedeniyle, iyi bir yönetici olamadıklarını tespit etmişlerdir. Şirketteki iyi yöneticilerin hem güç, hem de engelleme güdülerinin yüksek çıktığı gözlemlenmiştir. Bu yöneticiler hem çalışanların morallerini yüksek tutabilmiş, hem de iyi bir çalışma ortamı sağlayabilmişlerdir (McClelland ve Burnham, 1976: 8). Yakın ilişki kurma güdüsü yüksek yöneticiler, çalışanlar bir işi zamanında ve istenilen şekilde yerine getirmediklerinde, onlara birtakım yaptırımlarda bulunmak istemezler. Bu bireyler oluşabilecek hataların çözümünde hoşla gitmeyebilecek birtakım yaptırımlar uygulamak ve çalışanların hoşuna gitmeyecek özgürlüklerini kısıtlayan, onlara ilave görev ve sorumluluklar getirebilecek birtakım kararlar almaktan kaçınabilirler. Çünkü bu yaklaşımlar, bu bireylerin çalışanlarla olan ilişkilerini bozması muhtemel karar ve uygulamalardır. Bu bireyler vaktinde kurulmuş olan iyi ilişkilerin, bozulmadan güçlenerek devam etmesini isterler. Bu bireyler, kendilerine bağlı çalışanlar üzerinde kontrol ve disiplin amacıyla baskı kurma eğilimine girebilirler. Ancak bu durum da çalışanların motivasyonlarını düşmesine, örgütsel bağlılıklarının azalmasına yol açabilir.

#### **2.2.2.4. Özerklik / Bağımsızlık İhtiyacı**

Murray, özerkliği maruz kalınan baskı ve etkileri yok sayarak kendi istediği şekilde yaşayabilmek olarak tanımlar. Özerk bireylerin kendi bildikleri yoldan ilerlemek istediklerini, aldıkları kararlarda diğer insanların etkisinde kalmadıklarını söyler (Hmel, 2002). Bu ihtiyacın bireyde var olduğunu belli eden birtakım davranışlar vardır. Bunlar başkası tarafından kontrol edilmekten rahatsız olmak, bir işi istedikleri tarzda yapmak, tek başına çalışmak, dışarıdaki etkilere karşı duyarsızlık, başkaları ile yakın ilişkiler içinde olmamak, sosyal çalışabilecek işlerin kendisine verilmemesini beklemek gibi davranışlardır (Gülen, 1998 içinde Steers ve Balack, 1994, 152). Özerklik ihtiyacı diğerlerinin direktifleri ve arzularındansa kendi istek ve beklentilerini gerçekleştirme olarak kendini gösterir (Heckert vd., 2000). Bu ihtiyaç boyutunda yüksek olan bireyler için daha yüksek serbesti ve inisiyatif alabilme imkanı sağlayan işler daha cezbedici olacaktır.

## 2.3. Sosyal İhtiyaçlar ve Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkiler

### 2.3.1. Başarı İhtiyacı ile Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkiler

Mc Clelland (1961)'in sosyal ihtiyaçlar teorisinde en önemli ihtiyaç, başarı ihtiyacı olarak ele alınmıştır. Araştırmalarda başarı ihtiyacının bireyin tanınma ve fark edilme ihtiyacından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Ayrıca başarı ihtiyacı yüksek bireylerin, sorumluluk almaya ve hesaplı riskleri üstlenmeye istekli oldukları belirtilmiştir. Bu kariyer değeri yüksek olan bireylerin aldıkları kararların sonuçlarını görme arzularının da benzer şekilde yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu özellikleri ele alındığında başarı ihtiyacının, teknik fonksiyonel yetkinlik, bir amaca kendini adama/hizmet, güvenlik/istikrar, saf meydan okuma/rekabet, genel yönetsel yetkinlik ve girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapaları ile ilişkili olması beklenebilir.

Başarı ihtiyacı yüksek olan bireylerin başarılı olabilmek adına mesleklerine dair teknik ve fonksiyonel yetkinlik edinme motivasyonlarının yüksek olması ve bu kariyer değerini daha çok önemsemeleri beklenir. Teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer değeri yüksek bireyler işlerinde başarılı olabilmek için odaklanabilecekleri bir uzmanlık alanı belirler. Aksi halde kısıtlı vakitlerinde çok sayıda farklı uzmanlık alanı hakkında yeterince bilgi sahibi olmayı başaramayabilirler. Bu bireyler tek bir alanda kendini yetiştirmeleri durumunda en yüksek başarıyı elde edebilir. Bu nedenle kendi değerlendirmeleri doğrultusunda bir uzmanlık alanı belirler ve orada yetkin hale gelmek için çalışmaya başlarlar. Bu bireyler, uzman oldukları alandaki tecrübelerini ve bilgilerini sürekli arttırmak isterler. Artan bilgi ve tecrübenin, beraberinde başarıyı da getirmesi kuvvetle muhtemeldir. İşlerinde başarılı olmayı önemseyen bireyler, kendilerini işlerine adayarak daha yüksek performans gösterme çabası içinde olabilirler. Kendini işine adanmış bir çalışanın, işine gereken önemi vermeyen bir çalışandan daha başarılı olması beklenebilir. Başarı ihtiyacı yüksek olan bireyler, başarısızlığa normalden daha büyük bir önem atfeder ve başarısızlığı olağan bir durum olarak görme ve kabullenme onlar için daha zordur. Bu bilgiler birlikte ele alındığında, başarı kariyer değeri yüksek olan bireylerin işlerinde süreklilik yakalayabilmeyi ya da iş güvencesine sahip olmayı daha çok önemsemeleri beklenebilir.

Genel yönetsel yetkinlikte kurumun başarısı için sorumluluk alan birey, tüm başarıyı sahiplenmek için yönetimde olmak ister. Bu kariyer değerine sahip birey,



diğer çalışanlarla birlikte daha büyük başarılar elde edebileceğine inanır. Bu nedenle başarı gereksinimi yüksek olan bireylerin, genel yönetsel yetkinlik kariyer çapalarının da yüksek olması muhtemeldir. Bu bireyler bir şirkette ne kadar yüksek bir pozisyonda çalışırlarsa, kendilerini o düzeyde başarılı görürler. Bu da başarı ihtiyacı ile genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası arasındaki olası bir ilişkiye işaret edebilir.

Mc Clelland (1961) başarı ihtiyacının girişimcilik eğilimini etkileyen bir faktör olduğunu ifade etmiştir. Shein'in kariyer çapalarından biri ise girişimciliktir. Johnson (1990) yaptığı incelemelerde, bugüne kadar yapılmış olan önemli bilimsel araştırmaların genelinde bireyin başarı ihtiyacı ve girişimcilik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu gözlemlemiştir (Özden ve dig., 2008). Mc Clelland girişimciliğin gelişmesinin maddi beklentiler, para kazanma isteği ve daha fazla kar elde etme arzusundan ziyade, başarıma ihtiyacına bağlı bir faktör olarak bireylerde ortaya çıktığını ve geliştiğini belirtmiştir (Mc Clelland, 1971: 109-122). Girişimci kültür, yapısı itibariyle bireylerin yüksek başarı arzusuna sahip olduğu bir kültürdür. Mc Clelland girişimciliğin başarılı olma arzusu ile çok yakın bir ilişkiye sahip olduğunu belirtir ve bir iş kurmaya karar vermenin, bu işi yapmak için harekete geçmenin, o işte kazanmak için başarılı olma arzusunun olmazsa olmaz unsurları olduğunu ifade eder (Bridge vd., 1998: 68). Mc Clelland 1961'de yaptığı çalışmanın sonuçlarını test etmek için 1965'te yeni bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada daha önce başarı güdüsünü yüksek olarak tespit ettiği öğrencilerin 10 yıl sonraki kariyerlerini incelemiş ve bu dönem sonunda yüksek başarı güdüsüne sahip öğrencilerinin % 83'ünün girişimci bir kariyer seçtikleri, düşük başarı güdüsüne sahip öğrencilerin ise % 21'inin girişimci bir kariyere yöneldiği sonucunu bulmuştur. Bu da başarı güdüsü yüksek bireylerin başarı güdüsü düşük bireylere göre girişimci bir kariyere 4 kat daha fazla yöneldiği sonucunu doğrulamaktadır. Girişimcileri bir iş kurmaya yönelten önemli bir faktörün de başarı ihtiyacı olduğu pek çok araştırmada konu edilmiştir (Franke ve Lüthje, 2004: 272). Bunun yanında başarıma arzusu içinde olan insanların daha rekabetçi olmaları ve çözümü ortalamanın üstünde bir başarı getiren zor işleri tercih etmeleri daha olasıdır.

Bu bağlamda çalışmamızın ilgili hipotezleri aşağıdaki gibi oluşmuştur:

Hipotez 1.1. Başarı sosyal ihtiyacı ile girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.2. Başarı sosyal ihtiyacı ile rekabet/saf meydan okuma kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır

Hipotez 1.3. Başarı sosyal ihtiyacı ile teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.4. Başarı sosyal ihtiyacı ile genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.5. Başarı sosyal ihtiyacı ile bir amaca kendini adama/hizmet kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.6. Başarı sosyal ihtiyacı ile güvenlik/istikrar kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

### **2.3.2. Özerklik İhtiyacı ile Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkiler**

Özerklik/bağımsızlık ihtiyacı yüksek bireyler, başkalarının istedikleri yoldan değil kendi gitmek istedikleri yoldan ilerler. Bu bireyler, genelde işlerini tek başlarına ve kimseden yardım almadan yapabilirler. Yaptıkları işi, bir başkasının kontrol etmesinden ve denetlenmekten rahatsız olurlar. Bu nedenle özerklik/bağımsızlık ihtiyacının öncelikle otonomi ve daha sonra teknik fonksiyonel yetkinlik, özel yaşam/hayat tarzı, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapaları ile ilişkili olması beklenebilir. Özerklik/otonomi kariyer çapası yüksek bireyler, bir başkasından izin almak istemezler, serbest hareket edebilmek isterler. İşlerine karışılmasından ve denetlenmekten hoşlanmazlar. Bu nedenle özerklik/bağımsızlık ihtiyacı ile özerklik/otonomi kariyer çapası arasında güçlü ve olumlu yönde bir ilişki olması beklenebilir. Bu ihtiyacı yüksek olan bireylerin özel yaşam&iş yaşamı dengesini kurmak ve kendi hayat tarzını yaşamak gibi unsurları daha çok önemsemesi beklenebilir.

Teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapası yüksek bireyler, kendi alanlarındaki bilgi birikimleri ve tecrübeleri nedeniyle, daha bağımsız çalışabilir. Bu bireylerin yaptıkları işleri denetleyebilecek yetkinlikte bir denetmen veya yönetici bulmak zordur. Bu nedenle genellikle bu bireylerin tamamladıkları işlere çok müdahale edilmez. Bu bireyler, işlerini hatasız ve hızlı yaptıkları için sık sık kontrol edilmelerine gerek görülmez. Bu çalışma şartları, bu bireylere diğer çalışanlardan daha özerk çalışma imkânı sunar. Daha yüksek serbestinin yolu çoğu kez daha yüksek yetkinlik ve pozisyondan geçer. Daha yüksek yetkinlik daha çok güvene ve daha az kontrol ve direktife yol açacaktır. Daha yüksek bir pozisyon, daha çok karar

vermeye katılımı ve yapılan işe daha az müdahaleyi sağlayacaktır. Bu sebeplerle, özerklik/bağımsızlık ihtiyacının teknik fonksiyonel yetkinlik ve genel yönetsel yetkinlik kariyer çapaları ile ilişkili olması beklenir.

Girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası yüksek bireyler, kurumsal yaşamın kısıtlayıcı kurallarından sıkılmakta ve işyerlerinin çalışanlarını uymaya mecbur kıldığı çalışma şartlarına yeterince uyum sağlayamamaktadır. Bu bireylerin hayallerindeki işi yaparak daha mutlu olacaklarına inanırlar. Bu nedenle kendi işlerini kurma yolunu tercih etmeleri muhtemeldir. Bu bireyler kendilerini gerçekleştirmek isterler, bunun için, çoğu durumda daha bağımsız hareket etmeleri gerekebilir. Bu bireyler bir projeden diğerine koşmak ister. Girişimci bireyler tek başlarına bir şeyler üretmekten ve başarmaktan hoşlanır. Bu nedenle girişimcilik /yaratıcılık kariyer çapası ile özerklik/bağımsızlık ihtiyacı arasında ilişki olabilir. Collins ve Moore (1964) girişimcilerle görüşmeler yapmış ve girişimciler üzerinde birtakım psikolojik testler uygulamış ve bunların sonucunda girişimcilerin en önemli özelliklerinin bağımsızlık, özerklik ve özgüven olduğunu tespit etmişlerdir (Kao, 1989: 99). Yapılan araştırmalarda bağımsızlık, kariyer ve kazanç isteğinin girişimcilik niyeti üzerinde etkisi olduğu görülmektedir (Sezer, 2013). MBA öğrencileri arasında yapılan başka bir araştırmada yüksek bağımsızlık güdüsüne sahip olan öğrencilerin, ilerleyen yıllarda girişimsel işletmelerde çalışmayı seçtikleri gözlenmiştir (Harrell ve Alpert, 1979; 262).

Bu bağlamda çalışmamızın ilgili hipotezleri aşağıdaki gibi oluşmuştur:

Hipotez 1.7. Özerklik/bağımsızlık sosyal ihtiyacı ile özerklik/otonomi kariyer çapası arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.8. Özerklik/bağımsızlık sosyal ihtiyacı ile teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.9. Özerklik/bağımsızlık sosyal ihtiyacı ile hayat tarzı kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.10. Özerklik/bağımsızlık sosyal ihtiyacı ile genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.11. Özerklik/bağımsızlık sosyal ihtiyacı ile girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

### 2.3.3. Baskınlık / Güç İhtiyacı ile Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkiler

Baskınlık/güç ihtiyacı, çalışanları bir amaç doğrultusunda yönlendirmek istemi ile ilgilidir. Bu bireylerin davranışlarının amacı hem kendilerinin hem de başkalarının menfaatlerini onları yönlendirerek ve onlara etki ederek korumaktır. Bu nedenle baskınlık/güç ihtiyacının en fazla özerklik/otonomi, rekabet/saf meydan okuma, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapaları ile ilişkili olduğu düşünülebilir. Genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası yüksek bireyler, kurumu hedefine ulaştırma konusunda sorumluk alırlar ve kendilerine bağlı çalışanlarını da bu genel amacı birlikte başarmaya motive edebilirler. Bunlar da baskınlık/güç ihtiyacı ile yakından ilişkilidir. Baskınlık/güç ihtiyacı yüksek bireylerin yönetici olmak istemesi ve yönetim pozisyonlarında başarı elde etmeleri muhtemeldir. Bu durumda baskınlık/güç ihtiyacı ile genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası ve girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası arasında ilişki olması muhtemeldir. Güç ve baskınlık, bireye daha çok karar alma yetisi ve serbesti verir, bu da baskınlık/güç ihtiyacı ile özerklik/otonomi kariyer çapasının ilişkili olacağını düşündürür.

Girişimciler yapıları işi başarıyla sonuçlandırmak için güçlü olmak zorundadır. Girişimci bireyler diğer insanlardan daha başarılı olmak isterler. Girişimciler sonuca ulaşmak için diğer insanları, önerdikleri fikirlerinin işe yarayacağı konusunda ikna etmek ve diğerlerini etkilemek zorundadır. Bu nedenle baskınlık/güç ihtiyaçları yüksek bireylerin girişimci olmaları beklenebilir. Peay ve Dyer girişimcilerin kişilik özellikleri üzerine yaptıkları araştırmalarda, girişimcilik istekliliği ile güç arasındaki ilişkiyi açıklamış ve girişimcilerin hem kişisel güç hem de sosyal ihtiyaçları tarafından motive olduklarını belirtmişlerdir (Peay ve Dyer, 1989: 52). Rekabet kariyer çapasına sahip bireyler, sonunda kazanan taraf olmak için çalışırlar. Rakiplerini yenmeyi, onların önünde yer almayı severler. Kendine güvenleri tamdır, hırslı ve cesurdurlar. Bu nedenle bu bireylerin baskınlık/güç ihtiyacının yüksek olması beklenir. Rakiplerini gerektiğinde alt etmeyi başarmak, bazı durumlarda baskın olmayı gerektirmektedir. Bu nedenle baskınlık/güç ihtiyacı ile rekabet/saf meydan okuma kariyer çapası arasında ilişki olması muhtemeldir.

Bu bağlamda çalışmamızın ilgili hipotezleri aşağıdaki gibi oluşmuştur:

Hipotez 1.12. Baskınlık/güç sosyal ihtiyacı ile özerklik/otonomi kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.13. Baskınlık/güç sosyal ihtiyacı ile rekabet/saf meydan okuma kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.14. Baskınlık/güç sosyal ihtiyacı ile genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.15. Baskınlık/güç sosyal ihtiyacı ile girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

#### **2.3.4. Bağlanma İhtiyacı ile Kariyer Değerleri Arasındaki İlişkiler**

Bağlanma/ilişki kurma ihtiyacı yüksek bireylerin en büyük arzuları, çevreleriyle iyi ilişkiler kurmak, sevmek, sevilme, kabul görmek ve bir gruba ait olmaktır. Bu yönleri ile temelde iş ve özel yaşam dengesiyle ilişkili olan bir ihtiyaç olduğu söylenebilir. Bu bakımdan bağlanma/ilişki kurma ihtiyacının, hayat tarzı ve bir amaca kendi adama/hizmet kariyer çapaları ile ilişkili olması beklenir. Bu ihtiyaç ve kariyer çapalarının ortak özellikleri maddiyattan ziyade maneviyata önem vermeleridir. Hayat tarzı kariyer çapası yüksek bireyler, benzer şekilde hayatlarının merkezine işlerini koymazlar. Ailelerine daha fazla vakit ayırmak isterler. Sevdiklerini ihmal etmek ve onları yalnız bırakmak istemezler. Hayat tarzı kariyer çapası yüksek bireyler farklı bir bölgede çalışmalarını gerektirecek iş tekliflerine sıcak bakmazlar. Çünkü bu durum bu bireylerin yaşadıkları şehrin değişimi ile birlikte, ayrılıkları şehirde ilişki içinde oldukları tüm dost ve akrabalarından kopmak anlamına gelir. Bu bireyler oluşan bu yeni durumu kabullenmek istemezler. Bu tutum, bu bireylerin bağlanma/ilişki kurma ihtiyaçlarının yüksek olduğuna dair önemli bir örnektir. Bu nedenle bireyin bağlanma/ilişki kurma ihtiyacı ile hayat tarzı kariyer değeri arasında ilişki olması muhtemeldir.

Bir amaca kendini adama/hizmet kariyer çapası yüksek bireyler, kendilerinden çok etraflarındaki kişileri düşünür, onların sıkıntıları ile ilgilenir. Bu bireyler toplumdaki bir sorunun çözümünü sağlayacak faaliyetler içinde olmayı arzular. Bu özellikler bağlanma/ilişki kurma ihtiyacı ile birebir örtüşmektedir. Bir amaca kendi adama kariyer çapası yüksek bireyler, tıpkı bağlanma/ilişki kurma ihtiyacı yüksek bireyler gibi, sosyal bir grubun parçası olmayı, bu gruptakilerin sevgisini ve saygısını kazanmayı arzular. Sosyal faaliyetlere vakit kalsın diye hafta sonu çalışmaz, akşamları mesaiye kalmazlar. Bu bireyler daha fazla gelir etmek için daha çok çalışmalarını gerektiriyorsa, bu çalışma şartlarını kabullenmezler. Bu bireyler aile ve arkadaşlarına ayırdıkları zamandan fedakarlık etmeleri pahasına

kendilerine teklif edilen ödül ve ikramiyelere ilgi göstermezler. Bu nedenle bağlanma /ilişki kurma ihtiyacı ile bir amaca kendini adama/hizmet kariyer çapası arasında bir ilişki olması beklenen bir sonuçtur.

Bunların yanında girişimcilerin işlerine karşı yüksek bir duygu beslemeleri ve aşkla işlerine başlanmaları da beklenebilir. Bu da duygusallık ihtiyacı ile girişimcilik/yaratıcılık boyutları arasında bir ilişki olduğuna işaret edebilir. Yaratıcılık iç motivasyon ve duygusal anlamda da yapılan işe bağlanma olduğunda daha da yükselecektir. Bu bağlamda çalışmamızın ilgili hipotezleri aşağıdaki gibi oluşmuştur:

Hipotez 1.16. Bağlanma/ilişki kurma sosyal ihtiyacı ile hayat tarzı kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1.17. Bağlanma/ilişki kurma sosyal ihtiyacı ile bir amaca kendini adama/hizmet kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.

#### **2.4.Demografik Değişkenlere Göre Sosyal İhtiyaçlar ve Kariyer Çapaları**

Bunların yanında katılımcıların kariyer çapalarının ve sosyal ihtiyaçlarının demografik özelliklerine göre anlamlı düzeyde farklılıklar arz edeceği öngörülmektedir. Öğrencilerin yaşlarının ilerlemesiyle birlikte hayata bakış açıları ve hayattan beklentileri zamanla değişebilir. Öğrencilerin yaşları ilerledikçe, sahip oldukları arkadaş ortamı ve iletişim içinde oldukları kişiler değişebilir. Öğrencilerin çevrelerindeki bu kişilerden ve ortamlardan etkilenmeleri mümkündür. Bu ortam ve yaşanan çevresel değişimler, öğrencilerin hayat amaçlarının ve önceliklerinin de buna paralel olarak değişmesine sebep olabilir. Öğrencilerin farklı yaşlarda farklı kariyer çapalarına sahip olması beklenebilir. Öğrencilerin cinsiyetlerinin de kariyer çapaları üzerinde etkili olabileceği düşünülebilir. Erkeklerin ve kadınların hayattaki amaçları ve hayattan beklentileri, toplumun bu cinsiyetlerden beklentileri birbirlerinden farklı olabilir. Örneğin kadınlar sevdikleri insanlarla daha fazla vakit geçirebilmeyi, çevresindekilerle iyi ve sağlıklı ilişkiler kurabilmeyi, yardıma muhtaç insanlara daha fazla destek olabilmeyi önemseyebilir. Erkekler ise işlerinde başarılı olmayı, yüksek bir maddi gelir elde etmeyi ve yüksek statülü bir işe sahip olmayı daha öncelikli bir konu olarak görebilir. Her bölümde okuyan öğrencinin, okuldaki vaktini nasıl değerlendirdiği, eğitimden ne anladığı ve mezun olduğunda ne tür bir gelecek beklediği birbiriyle aynı olmayabilir. Bölümlerdeki müfredatların farklı olması, uygulama alanlarının farklı olması, mezuniyet sonrası kariyer

yollarının değişkenlik göstermesi bölümler arasında farklılıklara yol açabilir. Öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıf seviyeleri de kariyer çapalarını değiştirebilir. Lise öğrencileri bölümlerde hangi derslerin okutulduğunu, meslek mensuplarının nerelerde çalıştıklarını ve mezun olduklarında ne iş yaptıklarını yeterince iyi bilemeyebilirler. Oysaki üniversite öğrencileri okudukları bölümde aldıkları dersler sonucu, bölümlerinin amacını, konularını, uzmanlık dallarını ve akademik literatürü yavaş yavaş öğrenmeye başlamıştır. Ancak lisans öğrencilerinin iş yaşamı konusundaki bilgileri hala kısa süreli stajlarla sınırlıdır. Yüksek lisans öğrencilerinin bölümlerinin amacını, nerede ne tür işlerde çalışabileceğini, akademik temellerini, bölüm mezunlarının sektörde hangi alanlarda çalışabileceğini tecrübeleri neticesinde lise ve lisans öğrencilerinden daha iyi bilmesi muhtemeldir. Bu da sınıf değişkenin de incelenmesini gerekli kılar. Katılımcıların kariyer çapalarının ve sosyal ihtiyaçlarının anne baba mesleklerine göre anlamlı düzeyde farklılıklar arz etmesi muhtemeldir. Bu farklılıklar öğrencilerin anne ve babalarında yıllarca gözlemlediği, sosyal öğrenme yolu ile değerlerini aldıkları önemli bir unsurdur. Bu da anne baba mesleğinin kariyer çapası üzerinde etkili olabileceğini düşündürür. Baba mesleği şirket sahibi olan öğrencilerin mezun oldukları kendi işlerini yapmayı istemeleri beklenen bir sonuçtur. Ailenin aylık gelir seviyesi öğrencinin hayat tarzını, hayattan beklentilerini ve ihtiyaçlarını etkileyecektir.

Bu bağlamda çalışmamızın ilgili hipotezleri aşağıdaki gibi oluşmuştur:

Hipotez 2. Öğrencilerin kariyer çapaları, demografik özelliklerine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 2.1. Öğrencilerin kariyer çapaları, yaş değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 2.2. Öğrencilerin kariyer çapaları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 2.3. Öğrencilerin kariyer çapaları, bölüm değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 2.4. Öğrencilerin kariyer çapaları, sınıf değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 2.5. Öğrencilerin kariyer çapaları, anne-baba mesleği değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 2.6. Öğrencilerin kariyer çapaları, ailelerinin aylık geliri değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 3. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar gösterir.

Hipotez 3.1. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları, yaş değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 3.2. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 3.3. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları, bölüm değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 3.4. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları, sınıf değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 3.5. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları, anne-baba mesleği değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

Hipotez 3.6. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları, ailelerinin aylık geliri değişkenine göre anlamlı seviyede farklılık gösterir.

## **2.5. Shein ve Mc Clelland Teorileri İle İlgili Uygulama Örnekleri**

Bu bölümde Türkiye’de kariyer değerleri, sosyal ihtiyaçlar ve benzer kavramlar üzerine yapılan çalışmalar araştırmanın amacına ışık tutacak şekilde kısaca özetlenmeye çalışılmıştır. Gezen ve Köroğlu (2014)’nin turizm eğitimi alan öğrenciler üzerinde yaptıkları çalışmada öğrencilerin meslek ve kariyer seçimlerine etki eden kariyer çapalarını belirlemek amaçlamıştır. Araştırma sonucunda turizm eğitimi alan öğrenciler için teknik fonksiyonel yetkinlik, hayat tarzı, girişimcilik ve özerklik/otonomi kariyer çapalarının diğerlerinden daha önemli olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu kariyer çapaları arasında da öğrenciler için teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapasının en önemli çapa olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda erkek öğrenciler için “Girişimcilik” kariyer çapasının kız öğrencilere göre daha önemli olduğu sonucu bulgulanmıştır. Bu bulgular araştırma hipotezlerimizle uyumludur.

Çarıkcı ve Morçin (2014) turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer değerlerinin ne ve hangi düzeyde olduğunu belirlemek için Kafkas Üniversitesi’ne bağlı Sarıkamış Meslek Yüksekokulu’nda, ön lisans düzeyinde eğitim alan turizm işletmeciliği ve otelcilik programı öğrencilere yönelik bir çalışma yapmışlardır. Araştırma sonucunda, genel yönetsel yetkinlik ve teknik fonksiyonel yetkinlik



değerlerinin, saf meydan okuma ve hizmete adanmışlık değeri ile otonomi değerini etkilediği, öğrencilerin en yüksek tutumlarının girişimcilik/yaratıcılık değerinde olduğu, girişimcilik/yaratıcılık değerinin cinsiyete, genel yönetsel yetkinlik değerinin ise medeni duruma göre farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Sakal ve Yıldız (2015) yaptıkları çalışmada, bireycilik-toplulukçuluk değerleri, kariyer çapaları ve kariyer tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesini amaçlamışlardır. Araştırma bulguları, kültürün bireycilik-toplulukçuluk boyutlarının kariyer çapaları ve kariyer tatmini üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Araştırma örnekleminde öne çıkan kariyer çapalarının sırasıyla, hayat tarzı, teknik fonksiyonel yetkinlik, güvenlik/istikrar ve hizmete adanma olduğu görülmektedir.

Kula ve Adıgüzel (2015)'in yaptığı çalışmada, lisansüstü öğrencilerin kariyer planlarına hangi etmenlerin, hangi düzeyde etki ettiği belirlenmeye çalışılmıştır ve öğrencilerinin kariyer eğilimlerini Schein'in kariyer çapaları perspektifinde değerlendirmiştir. Bireyin ailesi ve anne-babasının mesleğinin, kendi meslek seçimi gibi seçimlerini etkilediği ve yönlendirdiği görülmüştür. Olcay ve Düzgün (2015) mesleki turizm eğitimi gören öğrencilerin meslek seçimleri ile kariyer çapaları arasındaki uygunluğun değerlendirilmesi amacıyla öğrencilerin öne çıkan kariyer çapaları ile turizm sektöründe çalışma koşullarını karşılaştırmıştır. Araştırma sonucunda, öğrencilerin ön planda olan kariyer çapalarının sırasıyla “istikrar, yaşam tarzı, teknik fonksiyonel yetkinlik” olduğu saptanmıştır. Büker (2015) yaptığı çalışmada üniversite öğrencilerinin kültürel değerleri ile kariyer çapaları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bu iki unsurun aralarında bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırmada kültürel değerler Hofstede'nin tanımladığı; bireycilik-toplumculuk, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, erillik-dişilik değerlerinden oluşurken, kariyer çapaları için Schein'in tanımladığı; teknik fonksiyonel yetkinlik, özerklik/bağımsızlık, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik, güvenlik/istikrar, saygınlık, saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı/özel yaşam gibi faktörler ele alınmıştır.

Adıgüzel (2009)'in yaptığı çalışmada üniversitede öğrenim gören öğrencilerin kariyer değerleri, Schein'in kariyer çapaları açısından incelenmiş ve değerler arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca öğrencilerin kariyer değerlerindeki yoğunlaşma düzeyleriyle anne-baba mesleklerinin, çocuklarına ait kariyer değerlerine olan etkileri de araştırılmış ve anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Türkay ve Solmaz (2011) öğrencilerin sahip olduğu kariyer değerleri ve liderlik yeteneklerinin turizmde kariyer yapma istekleri üzerindeki etkisini

araştırmış ve araştırma sonucunda liderlik yeteneklerinin kariyer değerleri üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu, bununla birlikte turizmde kariyer yapma isteğini etkileyen tek değişkenin genel yönetsel yetkinlik kariyer değeri olduğunu tespit etmiştir. Türkay ve Eryılmaz (2013) kariyer değerleri ile kariyer yolları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kariyer yollarını 4 farklı alanda ele almışlardır. İlk kariyer yolu olan değişim yolunu, iş, sektör veya firma değiştirerek kariyerini sürdürmek; yeni uzmanlık yolunu ise, şu anki uzmanlık alanı dışında yeni ve farklı bir uzmanlık alanına geçerek kariyerini sürdürmek olarak tanımlamışlardır. Alana bağlılık yolu, mezun olduğu bölümle ilgili mesleki alanda kariyerine yönetici olarak devam etmek, yenilik yolu ise aynı alanda ve işte kalmasına rağmen, yeni projelerde de görev almak veya tek başına kendi işini kurmak suretiyle kariyerine devam etmek olarak ifade edilmiştir. Araştırmanın sonucunda sektör ve firma değişikliği öneren değişim yolu kariyerinin, teknik yetkinlik ve bağımsızlık/otonomi eğilimleri ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Alana bağlılık yolu, ağırlıklı olarak güvenlik-girişimcilik ve yaşam tarzı değerleri ilişki olarak bulunmuştur. Yeni uzmanlık yolu seçeneğinin, otonomi kariyer değeri ile ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Çalışanların kendi alanlarında yeni projelerde yer almak isteklerini ifade eden yenilik yolu teknik fonksiyonel yetkinlik ve yaşam tarzı kariyer değerleri ile ilgili bulunmuştur. Sonuçların hipotezlerimizle kısmen ilişkili olduğu söylenebilir.

Koca (2010) yaptığı çalışmada sosyal değerler ile kariyer tercihleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bu amaçla sosyal değerlerin alt boyutları olan sükûnet, evrensellik, sosyallik, olumlu olma ve başarıya ile kariyer tercihinin alt boyutları olan teknik, fonksiyonel, bağımsızlık, saygınlık, rekabetçilik, özel yaşam, girişimcilik ve güvenlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın temel bulgusuna göre kariyer tercihinde en etkili değerlerin evrensellik ve başarıya değerleri olduğu gözlenmiştir. Yılmaz vd. (2013) yaptığı çalışmada öğrencilerinin kariyer tercihlerini belirlemeyi ve söz konusu tercihlerin öğrencilerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeyi amaçlamıştır. Öğrencilerin kariyer tercihleri, yapılan faktör analizi sonucu sosyal, araştırmacı, sanatçı, geleneksel, gerçekçi ve girişimci kariyer boyutları olarak şekillenmiştir. Söz konusu boyutların, cinsiyet, bölüm, sınıf, bir kariyer planına sahip olup olmama, eğitim gördükleri alanda çalışmayı isteme, çalışmak istedikleri işi seçmede kendilerini motive eden unsurlar vb. özelliklere göre değişimi ele alınmıştır. Öğrencilerin kariyer tercihlerinin bu demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar gösterdikleri tespit edilmiştir

Şentürk ve Buran (2015) yaptığı araştırmada ön lisans öğrencilerinin kariyer tercihlerini etkileyen faktörleri incelemiş kariyer değerlerinin demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğinin araştırmıştır. Schein'in kariyer çapaları teorisinden elde edilen kariyer değerlerinin cinsiyet, yaş, okuduğu bölüm, okuduğu yerleşke, okudukları bölümü seçim şekli ve okuduğu bölüme kayıt hakkını elde etme şekli değişkenleri açısından farklılık yarattığı tespit etmiştir. Başol, Bilge ve Kuzgun (2012) 2 farklı meslek yüksekokulunda okuyan öğrenciler üzerinde yaptıkları araştırmada kariyer değerlerini etkileyen kavramları, okulun fiziksel durumu, öğrencilerin yaşam tatmini, sosyal değerleri ve kategorik değişkenler üzerindeki bağlantıları araştırmışlardır. Öğrencilerin kariyer değerlerini ölçmek için Shein'in geliştirmiş olduğu ve Aktaş (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan kariyer boyutları ölçeğinin bir bölümü kullanılmıştır. Sosyal değerleri ise Rokeach (1973) tarafından geliştirilen değerler anketinden alınmıştır. Amaçsal değerlerin sosyal kısmında 5 ana boyut vardır. Bunlar başarı, sosyallik, evrensellik, sükûnet, olumlu olmadır. Gürbüz ve Sığırı (2012) araştırmalarında meslek ve kariyer seçiminde etkili olan kariyer çapalarının temel benlik değerlendirmesi ve toplumsal kültür ile olan ilişkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. Ele alınan temel kültürel boyutlar güç mesafesi, bireycilik ve toplulukçuluk, erillik dişilik, belirsizlikten kaçınma iken, kariyer çapaları Shein'in tanımladığı kariyer çapalarıdır. Araştırma sonucunda kariyer çapalarından bazılarının toplumsal kültürden, bireyleri kendilerine, başkalarına ve dünyaya ilişkin temel benlik değerlendirmelerinden etkilediği ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçlarının hipotezlerimizle doğrudan ilişkisi bulunamamıştır.

Pilavcı (2007) yaptığı çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerini hangi faktörlerin etkilediğini ortaya çıkarmak, iş değerlerini belirlemek ve iş değerleri ile kariyer seçimleri arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek istemiştir. Araştırmada iş değerleri olarak Super'in (1970) "İş Değerleri Envanteri" çalışmasında ortaya koyduğu, fedakarlık, estetik, yaratıcılık, entelektüel teşvik, başarı, bağımsızlık, prestij, yönetim, ekonomik getiri, güvenlik, çevre, yönetici ile ilişkiler, iş arkadaşları ile ilişkiler, yaşam tarzı ve değişiklik gibi faktörler kullanılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre; Çukurova Üniversitesi öğrencilerinin kariyer seçimlerinde en çok güvenlik, başarı ve yaratıcılık" değerlerine önem vermekte oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Batur ve Adıgüzel (2014) yaptıkları araştırmada kariyer tercihleri noktasında önemli bir teori olan Edgar Schein'in çalışmaları neticesinde ortaya çıkan kariyer değerleri perspektifinde

hangi etmenlerin hangi düzeyde öğrencilerin kariyer tercihlerine etki ettiği analiz edilerek belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya katılan fen lisesi öğrencilerinin kariyer tercihlerini belirleme düzeylerine bakıldığında en yüksek oran güvenlik/istikrar kariyer boyutunda ortaya çıkmıştır. Öğrenciler daha iyi iş bulabilecekleri ve iş garantisi olan meslekleri tercih etme yönünde eğilim göstermektedir. Bayram, Gürsakal ve Aytaç (2012) üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin ve cinsiyet, sınıf, bölüme isteyerek gelme, anne-baba eğitim durumu, ekonomik durum gibi demografik özellik değişkenlerinin etkili olup olmadığı incelenmeye çalışılmıştır. Kişilik özellikleri dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk duygusal tutarsızlık, gelişime açıklık ve olumsuz değerlilik gibi özellikler olarak 6 gruba ayrılmıştır. Öğrencilerin kariyer değerlerini belirlemek için Edgar Schein'in kariyer değerleri kümesi içinde yer alan sekiz boyut dikkate alınmıştır. Yapılan analizler sonucunda, tüm temel kişilik özelliklerinin öğrencilerde farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Koca (2010) yaptığı çalışmada Çukurova Üniversitesi'nde eğitim gören öğrencilerin demografik faktörleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğrencilerin kariyer değerlerini belirlemek için Schein'in kariyer değerleri kuramı esas alınırken öğrencilerin cinsiyeti, akademik bölümü, ilk ve orta öğrenimlerini geçirdikleri yerleşim yerleri değişkenleri demografik faktörler olarak incelenmiştir. Yapılan analizlerin sonucunda kariyer seçiminde özel yaşam, yönetsel ve girişimcilik kariyer değerleri öğrenciler tarafından önemli bulunmuştur. Öğrencilerin akademik bölümleri ile bağımsızlık, özel yaşam, girişimcilik ve güvenlik kariyer değerleri arasında anlamlı ilişkiler gözlenmiştir. Serin, Soran ve Kılıç (2014) yaptıkları çalışmada Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nin farklı birimlerine bağlı iki yıllık ve dört yıllık eğitim alan öğrencilerin sahip olduğu baskın kariyer değerlerini ve ortaya çıkan baskın kariyer değerlerinin her iki grup arasında bir farklılaşma gösterip göstermediği araştırmıştır. Yapılan çalışmalar öğrencilerin baskın kariyer değerlerinin olduğu göstermiştir. Ayrıca bu kariyer değerlerinin iki yıllık eğitim gören öğrencilerle dört yıllık eğitim gören öğrenciler arasında bir farklılaşma gösterdiğini ortaya çıkarmıştır. Öğrencilerin kariyer değerleri bu çalışmada da Edgar Schein tarafından geliştirilmiş 8 ayrı kariyer değeri ölçülerek tespit edilmiştir. Başol, Duyan ve Etçi (2015) yaptıkları araştırmada devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin kariyer değerlerini karşılaştırmış ve girişimcilik kariyer değerlerinin vakıf üniversitelerindeki öğrencilerde,

güvenlik/istikrar kariyer değerlerinin ise devlet üniversitelerindeki öğrencilerde anlamlı seviyede daha yüksek olduğunu bulgulamışlardır.

Avşar (2015) yaptığı çalışmada Sağlık Meslek Lisesi öğrencilerinin motivasyonlarını etkileyen faktörleri incelemiş motivasyon kuramlarından McClelland'ın başarı ihtiyacı kuramı esas alınarak demografik faktörler ile motivasyon arasındaki ilişkiler incelenirken kişilerin başarı, ilişki ve güç ihtiyacı düzeyleri ile karşılaştırmalar yapılmıştır. Araştırma sonucunda hemşire, acil tıp teknikeri, radyoloji, tıbbi sekreter ve tıbbi laboratuvar bölümü öğrencilerinin motivasyonun alt grupları olan başarı, ilişki ve güç düzeyine göre anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Sonuçlar hipotezlerimizle uyumludur. Özdemir (2016) öğretmen adaylarına yönelik olarak yaptığı çalışmada, öğretmen adayların psikolojik ihtiyaçlarının ve kişilik özelliklerinin başarı yönelimlerini ne düzeyde etkilediğini öğrenmeyi amaçlamıştır. Araştırmada öğretmen adaylarının psikolojik ihtiyaçlarını belirlemek için 'Gereksinim Değerlendirme Ölçeği' kullanılmıştır. Araştırma sonucunda başarı, bağlanma/ilişki kurma, özerklik, baskınlık/güç psikolojik ihtiyaçları ile dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrozizm ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin birlikte başarı yönelimlerini etkilediği belirlenmiştir.

Jalström (2000), Finlandiya işletme fakültesi öğrencilerinin kişisel öncelikleri ve kariyer beklentileri konulu çalışmasında öğrencilerin kişilikleri ve kariyer beklentileri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. 533 işletme öğrencisi ile yapılan çalışmada öğrencilerin kariyer beklentilerinin ölçümü için Shein'in kariyer çapaları envanteri kullanılmıştır. Öğrencilerin kişiliklerin belirlenmesi için de Myers-Briggs Type endeksinin Finlandiya versiyonundan yararlanılmıştır. Araştırmanın temel sorusu işletme öğrencilerinin kişisel öncelikleri Shein'in kariyer çapaları ile ilgili kariyer beklentileri ile öğrencilerin kişisel önceliklerinin nasıl olduğuydu. İşletme öğrencilerinin kariyer beklentilerinin genellikle teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik ve bağımsızlık kariyer çapalarına ait olduğu bulgulanmıştır. Coetzee ve Schreuder (2008) 'ın yaptığı bu çalışmanın genel amacı, çok kültürlü bir yapıya sahip Güney Afrika'daki denekleri bir kariyer yönelim envanteri vasıtasıyla farklı yaş, eğitim seviyesi, medeni durum, uyruk ve cinsiyetlerden oluşan grupların birbirinden nasıl farklılaştığını daha iyi anlamak amacıyla, kariyer çapalarını ölçmek ve genel anlamda tahmin etmek için çalışmaktır. Bu çalışmaya 2997 öğrenci katılmıştır. İstihdam konusunda eşit haklara sahip olma çerçevesinden bakılırsa, bu araştırmanın

işyerlerinde daha fazla kadının çalışması, modern işlerindeki koruma uygulamaları ve kariyer geliştirme modelleri hakkında bilgi vermesi, önemli çıkarımlar ve sonuçlar sunması beklenmektedir.

Bir başka araştırma ise Romanya'daki beyin göçü sorunu ile ilgilidir. Artan bir oranda, daha fazla sayıda mühendislik fakültesi mezunu genç, kariyer amacıyla yurtdışındaki ülkelere gitmektedir. Yetenekli genç insanların kariyer gelişimlerini destekleyecek eğitim stratejileri geliştirilerek, beyin göçü problemi çözülebilir. Ona (2015) 'nın bu çerçevede yaptığı araştırmanın amacı öğrencilerin Shein'in kuramını altında anlatılan kariyer çapalarını tanımlamak ve onların mesleki arzu ve isteklerini belirlemektir. Bu amaçla teknik anlamda yetenekli 66 öğrencinin de yer aldığı 437 kişilik Teknik Üniversite öğrenci grubu araştırmaya katılmıştır. Araştırmanın sonucu 4 kariyer çapası tarafında şekillendirilen Teknik yetkinlik kariyer eğiliminin ana eksenini oluşturduğunu göstermektedir. Bu kariyer çapaları, saf meydan okuma, bir amaca kendini adanma/hizmettir. Sonuçlar teknik yetkinliği olan genç insanların profesyonel gelişimleri ile ilgili yapılacak olan araştırmalar için bir başlangıç noktası sunması bakımından önemlidir.

### 3. YÖNTEM

#### 3.1 Araştırma Modeli ve Türü

Araştırma modeli kapsamında sosyal gereksinimler ile kariyer çapaları arasında bir ilişkinin olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmadaki değişkenlerin belirlenebilmesi için sosyal ihtiyaçlarla kariyer çapaları arasındaki ilişkiye yönelik bir literatür taraması yapılarak elde edilen bulgulara göre araştırmanın modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan modelde sosyal ihtiyaçlar başarı, bağlanma/ilişki kurma, özerklik/bağımsızlık, baskınlık/güç gereksinimlerinden oluşurken, kariyer çapaları; teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik/yaratıcılık, özerklik/otonomi, güvenlik/istikrar, bir amaca kendini adama/hizmet, saf meydan okuma/rekabet ve hayat tarzı olarak ele alınmıştır. Araştırmada öğrenim görülen sınıfa göre farklı tutumlar izlenebileceği düşüncesiyle, sosyal ihtiyaçlar ve kariyer çapaları faktörlerinin demografik özellikler ile nasıl bir ilişki içinde olduğu da incelenmiştir. Demografik özellikler; cinsiyet, sınıf, yaş, anne mesleği, baba mesleği, alan ve bölümden oluşmaktadır. Araştırma modeli Şekil 3.1’de gösterilmektedir.



**Şekil 3.1. Araştırma Modeli**

### 3.2. Evren ve Örneklem / Araştırma Grubu

Araştırmanın evreni İstanbul'da eğitim gören lise ve üniversite öğrencileridir. Araştırma kapsamında İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi ve Güneşli Uğur Temel Lisesi'nde anket çalışmaları yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi 1.,2.,3., ve 4. sınıf ve yüksek lisans öğrencileri ile Güneşli Uğur Temel Lisesinin 3. ve 4. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Üniversitede fen alanında endüstri, bilgisayar ve gıda mühendislikleri ile hemşirelik bölümü öğrencileri ankete dâhil edilirken, Türkçe matematik alanında psikoloji, işletme ve iktisat bölümünden öğrencilere anketler uygulanmıştır. Lisede ise ölçeğin içeriğinin belli bir olgunluk seviyesi gerektirmesi nedeniyle, belli bir yaş altındaki öğrenciler tarafından doldurulmasının uygun olmayacağı düşünülmüştür. Bu nedenle araştırma, lise bölümünde, yaşı görece daha büyük olan 12 ve 11. sınıfta okuyan öğrencilerle sınırlandırılmıştır. Araştırmada üniversitede eğitim verilen bölümlerin çoğunun altyapısını oluşturan fen matematik ve Türkçe matematik alanlarında eğitim gören öğrenciler seçilmiş, Türkçe sosyal ve yabancı dil sınıfları araştırma kapsamına dâhil edilmemiştir.

Bu üniversitenin araştırmanın evreni olarak seçilmesinin birtakım nedenleri mevcuttur. Bilindiği gibi her yıl çok fazla sayıda aday öğrenci, üniversite sınavlarına Türkçe matematik veya fen matematik alanından hazırlanmaktadır. Bu iki farklı alanın herhangi birinden tercih yaparak bu üniversiteye yerleşebilmeye imkan tanıyan bölümlere sahip olması ve bu bölümlerde her sınıf seviyesinde öğrencisinin olması üniversitenin seçiminde önemli bir etken olmuştur. Araştırmanın yapıldığı bölümlerden mezun öğrencilerin hem kamu, hem de özel sektörde çalışabilecek olması, öğrencinin tercih etmesi durumunda da kendi işini kurma seçeneğine sahip olması, seçilen bölümlerin kariyer seçeneklerinin çeşitliliği bakımından bir avantaj olarak görülmüştür.

Uygulamada tüm sınıf seviyelerinden öğrencilerin seçilmesinin nedeni, öğrencilerin eğitim sürecinde ihtiyaçlarının ve kariyer değerlerinin nasıl değiştiğini inceleyebilme amacıdır. Ayrıca öğrencilerin lisede alan, üniversite, şehir, üniversitede ise sektör, departman, şirket gibi kritik kariyer kararları vererek, geleceklerine yön verme sürecinde oldukları dönemler araştırmaya dahil edilmek istenmiştir. Araştırma doğrultusunda her kategoriden yaklaşık olarak eşit sayıda öğrenciye ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma kapsamında İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi'nden 399 öğrenciye, Bağcılar Güneşli Uğur Temel Lisesinden 151



öğrenciye ulaşılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın örneklemini araştırmaya katılmayı kabul eden 550 öğrenci oluşturmaktadır. Ancak bazı anketler eksik cevaplandırıldığından ve kullanılamayacak durumda olduğundan 25 anket çalışmaya dâhil edilmemiş ve 525 anket üzerinden araştırmalar yapılmıştır. Anketlerin cevaplanma oranı % 95,45'tir.

### 3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırma formları üniversite öğrencilerine elden dağıtılmış ve çalışmanın amacını ifade eden bir açıklama ile birlikte sunulmuştur.

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır:

- Birinci bölümde, öğrencilerin demografik özelliklerini tanımlamaya ilişkin sorular (7 tane) yer almaktadır.
- İkinci bölümde, kariyer çapalarını ortaya koymaya yönelik sorular (41 tane) yer almaktadır.
- Üçüncü bölümde, sosyal ihtiyaçları ortaya koymaya yönelik sorular (20 tane) yer almaktadır.

1. Bölüm öğrencilerin demografik özelliklerini belirlenmesini sağlayacak sorulardan oluşmaktadır. İlk yedi soruda öğrencilerin yaşı, cinsiyeti, bölümü, sınıfı, anne-baba mesleği ve ailesinin aylık geliri soruları sorulmuştur. Anket formunun birinci bölümündeki sorular çoktan seçmeli olarak ve açık uçlu sorular şeklindedir. Anket formunun ikinci ve üçüncü bölümdeki ifadeler ise 1: Hiç Katılmıyorum... - 5: Tamamen Katılıyorum olarak 5'li likert ölçeği ile öğrencilere yöneltilmiştir.
2. Bölüm (8. ve 48. sorular arasındaki sorular)' de öğrencilerin kariyer çapalarını ölçmek amacıyla daha önce de pek çok araştırmada (Danziger vd., 2008; Adıgüzel, 2009; Çerik ve Bozkurt, 2010; Gürbüz ve Sığırı, 2012) kullanılmış olan ve Schein (1990) tarafından geliştirilen 40 maddelik "Kariyer Çapaları Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin çevirisi Erdoğan (2003) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin mühendislere uygulanan versiyon, İriç (2004) tarafından öğretmenlerin kariyer değerlerinin tespiti için yapılan bir çalışmada öğretmenlere uyarlanmıştır. Daha önce öğretmenlere uygulanan bu ifadeleri tez kapsamında yer alan öğrencilere uyarlamak için 'okul müdürü' yerine 'yönetici', 'örgüt' yerine 'kurum' kelimeleri kullanılmıştır.

Bu ölçekte kariyer tercihinine ilişkin toplamda 40 adet madde kullanılmıştır. Kariyer çapaları teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, özerklik/otonomi, güvenlik/istikrar, girişimcilik/yaratıcılık, bir amaca kendini adama/hizmet, saf meydan okuma/rekabet, hayat tarzı olarak 8 adettir. Kariyer çapaları 5'li likert tipinde tamamen katılıyorum (5), katılıyorum (4), kararsız (3), katılmıyorum (2), hiç katılmıyorum (1) şeklinde derecelendirilen sorular ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

Söz konusu kariyer boyutları ölçeğinde 8 boyut bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeğe ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- Teknik fonksiyonel yetkinlik boyutunu ölçen ifadeler; 10, 17, 26, 27, 42 no'lu ifadelerdir.
- Genel yönetsel yetkinlik boyutunu ölçen ifadeler; 8, 9, 15, 28, 43 no'lu ifadelerdir.
- Özerklik/otonomi boyutunu ölçen ifadeler; 11, 12, 32, 33, 44 no'lu ifadelerdir.
- Güvenlik/istikrar boyutunu ölçen ifadeler; 13, 40, 41 no'lu ifadelerdir.
- Girişimcilik/yaratıcılık boyutunu ölçen ifadeler; 22, 23, 30, 31, 47 no'lu ifadelerdir.
- Bir amaca kendini adama/hizmet boyutunu ölçen ifadeler; 16, 21, 29, 36, 37 no'lu ifadelerdir.
- Saf meydan okuma/rekabet boyutunu ölçen ifadeler; 24, 25, 38, 39, 48 no'lu ifadelerdir.
- Hayat tarzı boyutunu ölçen ifadeler; 14, 18, 19, 20, 34, 35, 45, 46 no'lu ifadelerdir.

3.Bölüm (49 ile 71. Sorular arasındaki sorular)' de öğrencilerin sosyal ihtiyaçlarını belirlemek için Özer, Özmen ve Eriş (2007) tarafından öğrencilere yönelik olarak geliştirilen 'Gereksinim Değerlendirme Ölçeği' kullanılmıştır.

Söz konusu 'Gereksinim Değerlendirme Ölçeği'nde 4 boyut bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeğe ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır.

- Başarı boyutunu ölçen ifadeler; 49 - 53 no'lu ifadelerdir.
- Bağlanma/ilişki kurma boyutunu ölçen ifadeler; 54 - 58 no'lu ifadelerdir.
- Özerklik/bağımsızlık boyutunu ölçen ifadeler; 59 - 63 no'lu ifadelerdir.
- Baskınlık/güç boyutunu ölçen ifadeler; 64 - 68 no'lu ifadelerdir.

Igbaria ve Baroudi (1993), ölçeğin kısa versiyonunun psikometrik değerlendirmesini yaptıkları çalışmalarında 0.89 ila 0.67 arasında değişen yüksek güvenilirlik rakamlarına ve ölçeğin önerdiği faktör yapısına benzer bir yapıya ulaşmışlardır. Ölçeği kullanan McGinley (2011)'nin bulguları da bu bulguları destekler niteliktedir.

Araştırma için evreni temsil edeceği düşünülen ve örnekleme oluşturan üniversite ve lise öğrencileri kolay ulaşılabilirlik yöntemiyle rastgele seçilerek ölçekler uygulanmıştır. Ölçekler uygulanırken gönüllülük esası dikkate alınmış ve anketlerin doğru ve içtenlikle cevaplanmasını sağlamak amaçlanmıştır. Ölçek sonuçlarının araştırma için kullanıldığı, gizlilik ilkesi doğrultusunda sonuçların kimseye verilmeyeceği belirtilmiştir. Bu açıklamayla öğrencilerin güven duymalarını sağlamak amaçlanmıştır.

Ölçekler uygulanırken zaman sınırlaması konulmamıştır. Öğrencilerin ölçek maddelerini doğru ve içtenlikle yanıtlamaları en önemli husus olduğundan, ankette anladıkları soruların anlaşılması için yeterli bir süre verilmiş ve öğrencilerin soruları tam anlamıyla okuyup anlamadan hızlıca cevaplamaları önlenmiştir. Öğrenciler kısa bir süre verilerek zor durumda bırakılmamıştır. Ölçek uygulanırken, ölçekler hakkında yeterli bilgiye sahip olan tez yazarı, dersi veren akademisyen veya öğretmenle birlikte anketlerin dağıtılması, eksiksiz ve doğru bir şekilde doldurulması için gözlemci ve uygulayıcı olarak bulunmuştur.

### **3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Analizi**

Anket formu aracılığı ile elde edilen veriler “IBM SPSS Statistics 23” programında analiz edilmiştir. Araştırmanın farklı yaş grupları ve dönemlerde olan öğrenciler üzerinde yapılması göz önünde bulundurularak ortak bir faktör yapısı üzerinden karşılaştırmaları yapabilmek adına tüm veri setinin birlikte alınması yoluyla keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Literatürde araştırmada kullanılan ölçekler arasındaki uyumsuzluk ve ölçeklerin birbirinden farklı yaş ve sınıflara uygulanıyor olması da bu kararda etkili olmuştur. Faktör analizi sonuçlarının ne ölçüde güvenilir olduğunun belirlenmesi için veriler öncelikle güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Güvenlik analizi için Cronbach Alpha değerinden yararlanılmıştır.

## 4.BULGULAR

Bu bölümde araştırmayı gerçekleştirmek için uygulanan anket çalışmasıyla birlikte elde edilen verilerin analizi neticesinde ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçların yorumları ele alınacaktır.

### 4.1. Demografik Veriler ve Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde öğrencilerin demografik bilgilerine ait istatistikler ele alınacaktır. Öncelikle öğrencilerin sınıf seviyeleri ve bu sınıflara ait yüzdeler verilecektir.

**Tablo 4.1. Katılımcıların Sınıflara Göre Dağılımı**

	Sınıf		
	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Lise 3. Sınıf	64	12,2	12,2
Lise 4. Sınıf	77	14,7	26,9
Üniversite 1. Sınıf	86	16,4	43,3
Üniversite 2. Sınıf	98	18,7	62
Üniversite 3. Sınıf	82	15,6	77,6
Üniversite 4. Sınıf	88	16,8	94,4
Yüksek Lisans	30	5,7	100,0
Toplam	525	100,0	

Çalışmaya katılan toplam 525 öğrencinin 64'ü lise 3. sınıf (12,2), 77'si lise 4. sınıf (14,7), 86'sı üniversite 1. sınıf (%16,4), 98 'i üniversite 2. sınıf (% 18,7), 82'si üniversite 3. sınıf (15,6), 88'i üniversite 4. sınıf (16,8) ve 30'u yüksek lisans (5,7) öğrencisidir (Tablo 4.1).

Öğrencilerin alanlarına ait bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 4.2. Katılımcıların Alanlara Göre Dağılımı**

	Alan		
	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Türkçe Matematik	287	54,7	54,7
Fen Matematik	238	45,3	100,0
Toplam	525	100,0	

Üniversitedeki lisans öğrenciler için bölümün LYS puan türü, yüksek lisans öğrencileri için ALES puan türü, lise öğrencileri için ise seçtikleri alan dikkate alınarak yapılan sınıflandırmaya göre çalışmaya katılan toplam 525 öğrencinin köken

olarak 287'si (%54,7) Türkçe matematik alanında, 238'i (% 45,3) fen matematik alanında bir bölümde öğrenim görmektedir (Tablo 4.2).

Öğrencilerin bölümlerine ait bilgiler, aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 4.3. Katılımcıların Bölümlere Göre Dağılımı**

Bölüm			
	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Gıda Mühendisliği	106	20,2	20,8
Endüstri Mühendisliği	23	4,4	24,6
Hemşirelik	25	4,8	29,3
İktisat	36	6,9	36,2
Psikoloji	164	31,2	67,4
İşletme	30	5,7	73,1
Fen Matematik	81	15,4	88,6
Türkçe Matematik	60	11,4	100,0
Toplam	525	100,0	

Çalışmaya katılan toplam 525 öğrencinin, 384'ü üniversitede, 141'i lisede eğitim görmektedir. Öğrencilerin 106'sı (% 20,2) gıda mühendisliği, 23'ü (% 4,4) endüstri mühendisliği, 25'i (% 4,8) hemşirelik, 36'sı (% 6,9) iktisat, 164'ü (% 31,2) psikoloji, 30'u (% 5,7) işletme, 81'i (% 15,4) fen matematik, 60'ı (%11,4) Türkçe matematik bölümü öğrencisidir (Tablo 4.3).

Öğrencilerin cinsiyetlerine ait bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 4.4. Katılımcıların Cinsiyetlere Göre Dağılımı**

Cinsiyet			
	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Kadın	294	56,0	56,0
Erkek	231	44,0	100,0
Toplam	525	100,0	

Çalışmaya katılan toplam 525 öğrencinin, 294'ü (% 56,0) kadın, 231'i (%44,0) erkek öğrencidir (Tablo 4.4).

Öğrencilerin yaşlarına ait bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 4.5. Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Dağılımı**

Yaş			
Yaş Aralıkları	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
16,0	18	3,4	3,4
17,0	73	13,9	17,3
18,0	65	12,4	29,7
19,0	52	9,9	39,6
20,0	82	15,6	55,2
21,0	85	16,2	71,4
22,0	65	12,4	83,8
23,0	31	5,9	89,7
24,0	14	2,7	92,4
25,0	12	2,3	94,7
26,0 - 30,0	20	3,9	98,5
31,0 - 46,0	8	1,6	100,0
Toplam	525	100,0	

Çalışmaya katılan toplam 525 öğrencinin, 18'i (% 3,4) 16 yaşında, 73'ü (% 13,9) 17 yaşında, 65'i (% 12,4) 18 yaşında, 52'si (% 9,9) 19 yaşında, 82'si (% 15,6) 20 yaşında, 85'i (% 16,2) 21 yaşında, 65'i (% 12,4) 22 yaşında, 31'i (% 5,9) 23 yaşında, 14'ü (% 2,7) 24 yaşında, 12'si (% 2,3) 25 yaşında, 20'si (% 3,9) 26-30 yaşında, 8'i (% 1,5) 31-46 yaşındadır (Tablo 4.5).

Öğrencilerin babalarının mesleklerine ait bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 4.6. Katılımcıların Baba Mesleklerine Göre Dağılımı**

Baba Mesleği			
Meslekler	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Serbest Meslek	106	20,2	20,2
Emekli	112	21,3	41,5
Memur	64	12,2	53,7
Özel Sektör Çalışanı	69	13,1	66,8
İşyeri Sahibi	120	22,9	89,7
İşçi	54	10,3	100
Toplam	525	100	

Katılımcılar baba mesleği açısından analiz edildiğinde, 106'sının (% 20,2) serbest meslek, 112'sinin (% 21,3) emekli, 64'ünün (% 12,2) memur, 69'unun (% 13,1) özel sektör çalışanı, 120'sinin (% 22,9) işyeri sahibi, 54'ünün (% 10,3) işçi olduğu görülmektedir (Tablo 4.6). Öğrencilerin annelerinin mesleklerine ait bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 4.7. Katılımcıların Anne Mesleklerine Göre Dağılımı**

Anne Mesleği			
Meslekler	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Ev Hanımı	417	79,4	79,4
Serbest Meslek	11	2,1	81,5
Emekli	15	2,9	84,4
Memur	23	4,4	88,8
Özel Sektör Çalışanı	25	4,8	93,5
İşyeri Sahibi	13	2,5	96
İşçi	21	4	100
Toplam	525	100	

Çalışmaya katılan toplam 525 öğrencinin anne mesleğine bakıldığında 417'sinin (% 79,4) ev hanımı, 11'inin (% 2,1) serbest meslek, 15'inin (% 2,9) emekli, 23'ünün (% 4,4) memur, 25'inin (% 4,8) özel sektör çalışanı, 13'ünün (% 2,5) işyeri sahibi, 21'inin (% 4,0) işçi olduğu görülmektedir (Tablo 4.7).

Öğrencilerin ailelerinin aylık gelirlerine ait bilgiler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 4.8. Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre Dağılımı**

Aylık Gelir			
Aylık Gelir Seviyeleri	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
2000 TL'den az	55	10,5	10,5
2.000 TL - 3.000 TL	122	23,2	33,7
3.000 TL - 4.000 TL	131	25	58,7
4.000 TL – 5.000 TL	89	17	75,6
5.000 TL 'den Fazla	128	24,4	100
Toplam	525	100	

Çalışmaya katılan toplam 525 öğrencinin ailesinin aylık geliri, 55'inin (%10,5) 2000 TL'den az, 122'sinin (% 23,2) 2.000 TL - 3.000 TL arasında, 131'inin (% 25) 3.000 TL - 4.000 TL arasında, 89'unun (% 17,0) 4.000 TL – 5.000 TL arasında, 128'inin (% 24,4) 5.000 TL 'den fazladır (Tablo 4.8).

## 4.2. Faktör Analizi Sonuçları

### 4.2.1. Kariyer Çapısı Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Bu bölümde katılımcıların kariyer çapalarını ölçmek için kullandığımız ölçeğin faktör analizi sonuçlarına değinilmektedir. KMO değerinin 0,793 olması ve Bartlett testinin anlamlılığının 0,05 'in altında olması (0,00) modelin anlamlılığına ve örneklemin uygunluğuna işaret etmektedir (Tablo 4.1).

**Tablo 4.8. Kariyer Çapısı Ölçeği KMO ve Bartlett Testi Tablosu**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,793	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4714,305
	Df.	406
	Sig.	0,000

Faktör analizinin sonucunda sekiz faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır. Oluşan faktörler sırasıyla, genel yönetsel yetkinlik ve girişimcilik/yaratıcılık, bir amaca kendini adama/hizmet, teknik fonksiyonel yetkinlik, saf meydan okuma/rekabet, özerklik/otonomi, güvenlik/istikrar, anlam, hayat tarzı şeklindedir. Faktörleri oluşturan ifadeler, ifadelerin faktör yükleri, faktörlerin açıklama güçleri ve güvenilirlik sonuçları (cronbach alpha) aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. Sekiz faktörün toplamda kavramı açıklama yüzdesi 60,742'dir. En yüksek açıklama gücüne sahip olan faktör genel yönetsel yetkinlik ve girişimcilik faktörüdür (18,820) (Tablo 4.8). Analizlerin daha kolay anlaşılmasını sağlamak ve tablolandırmayı kolaylaştırmak adına, çalışmanın ilerleyen ölümlerinde teknik fonksiyonel yetkinlik faktörü 'teknik yetkinlik', özerklik/otonomi faktörü 'otonomi', güvenlik/istikrar faktörü 'güvenlik', bir amaca kendini adama/hizmet faktörü 'kendini adama', saf meydan okuma/rekabet faktörü 'rekabet', genel yönetsel yetkinlik ve girişimcilik/yaratıcılık faktörleri ile oluşan yeni faktör 'yönetsel girişimcilik' adıyla kısaltılarak ifade edilecektir.

Ölçeğin faktörlerinin güvenilirlik değerlerine baktığımızda tüm faktörlerin, kendini adama ve anlam faktörleri hariç (0,628, 0,654), 0.70 cronbach alpha değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu iki faktörün güvenilirliklerinin 0,60'ın üstünde olması ve çalışmanın amaçları açısından önem teşkil etmelerinden dolayı çalışmada tutulmasına karar verilmiştir (Tablo 4.9). Ölçeğin orijinalindeki genel yönetsel yetkinlik faktörü ile girişimcilik/yaratıcılık faktörleri çalışmamızda birleşerek birlikte bir yapı oluşturmuşlardır. Bu faktöre yönetsel girişimcilik ismi



verilmiştir. Ölçeğin orjinalindeki bir amaca kendini adama, hayat tarzı, genel yönetsel yetkinlik faktörlerine ait bazı ölçek soruları birleşerek Anlam' ismiyle yeni bir faktör oluşturmuştur. Hayat tarzı, rekabet, kendini adama, güvenlik, otonomi, teknik yetkinlik ölçeğin orijinaline uygun olarak ortaya çıkmıştır. Ölçekteki 8, 9, 11, 14, 17, 20, 21, 30, 31, 45, 46 ve 47 numaralı maddeler faktör analizinde elenerek değerlendirme dışında kalmıştır. Bununla birlikte faktör yapısı olarak ölçeğin orijinaline oldukça yakın bir yapı ortaya çıkmıştır. Faktörlerin toplamda kavramı açıklama yüzdesi oldukça yüksektir (60,742).

**Tablo 4.9. Kariyer Çapası Ölçeği Faktör Analizi Tablosu**

Faktör Adı	Sorular	Faktör Yüğü	Varyans Açıklama %'si	Cronbach's Alpha
1.Yönetmel Girişimcilik	28. Liderlik yapabileceğim ve etki kurabileceğim bir mevkie yükselmek isterim.	0,751	18,820	0,773
	43. Liderlik yapabileceğim ve etki kurabileceğim bir mevkide olmak isterim.	0,724		
	22.Yeteneklerimi yeni bir işletme (girişim) geliştirmekte kullanabilmek isterim.	0,591		
	10. Kariyerimi belli bir fonksiyon veya teknik alanda inşa etmek isterim.	0,572		
	23.Üretimde doğrudan yer aldığım pek çok ürün ve fikrin olduğu bir kariyer beni motive eder.	0,557		
	29. Analitik becerilerimi insanlara rehberlik etme becerisi ile bütünleştirebilmeme fırsat veren bir pozisyona yükselmek isterim.	0,521		
2.Rekabet	25. Sadece, sürekli olarak çok zor problemlerle ya da rekabetçi ortamlarla karşılaştığım zaman kendimi başarılı hissederim.	0,749	8,852	0,774
	39. Kariyerimde gerçekten istediğim şey, ne olduğuna bakmaksızın zor problemlerle yüzleşmek ve onları çözmektir.	0,701		
	48.Çözümü neredeyse imkansız problemler üzerinde çalışmayı severim.	0,686		
	24. Rekabet ve kazanma kariyerimin en önemli ve heyecan verici kısmıdır.	0,629		
	38.Başkalarıyla rekabet etmek ve kazanmak isterim.	0,596		
	32. Kendi yaşam tarzımı sürdürmek ve herhangi bir kurumun kurallarıyla	0,814		

3.Otonomi	sınırlanılmamak isterim.		7,754	0,700
	33 Kurumsal kısıtlamalardan bağımsız bir kariyer isterim.	0,799		
	44 Bir kurum ya da iş yönetmelikleri tarafından sınırlandırılmamak isterim.	0,642		
	12. Kariyerim esnasında genellikle kendi özgürlük ve özerklik anlayışımla ilgilenirim.	0,536		
4.Güvenlik	40. İş, sosyal imkânlar ve iyi bir emeklilik programını garanti eden bir kurum isterim.	0,786	7,111	0,744
	41. Uzun vadeli istikrar sağlayabilecek bir kurum isterim.	0,746		
	13. Ömür boyu istihdam sağlayan bir kurumda çalışmayı tercih ederim.	0,711		
5.Anlam	16. Beceri ve yeteneklerimi önemli bir amaca hizmet etmekte kullanabilmek isterim.	0,741	6,049	0,654
	15. Çabalarımın sonucunda başkalarının değiştiklerini görmek isterim.	0,663		
	18. Kariyerimi ve ailevi ihtiyaçlarımı dengeleyebilecek bir yaşam kurmayı isterim.	0,648		
	19. Kendi yaşam tarzımı sürdürmeme olanak tanıyacak bir kariyer isterim.	0,615		
6.Teknik	26. Sadece uzmanlık alanımda bir yönetim pozisyonunu kabul ederim.	0,788	4,543	0,716
	27.Uzman olduğum alanın dışına terfi etmektense o kurumu bırakmayı tercih ederim.	0,778		
	42. Uzmanlığım dışında bir alana terfi etmektense uzman olduğum alanda kalmak isterim.	0,727		
7.Hayat Tarzı	34. Farklı bir coğrafi yerdeki bir göreve terfi etmektense aynı coğrafi yerde çalışmaya devam etmek isterim.	0,845	4,068	0,811
	35. Tek bir coğrafi yerde çalışmama izin veren bir kurumda çalışmayı tercih ederim.	0,841		
8.Kendini Adama	37. Daima diğer insanlara hizmet edebileceğim bir kariyer ararım.	0,802	3,544	0,628
	36. İnsan ilişkileri ve yardımlaşma alanındaki becerilerimi diğerlerinin hizmeti için kullanmak isterim.	0,748		

**Tablo 4.11. Kariyer Çapası Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları Tablosu**

	1	2	3	4	5	6	7
1. Kendini Adama	1						
2. Hayat Tarzı	0,026	1					
3. Teknik Yetkinlik	0,131**	0,184**	1				
4. Anlam	0,283**	0,053	0,048	1			
5. Güvenlik	0,204**	0,261**	0,025	0,291**	1		
6. Otonomi	0,089*	0,051	0,150**	0,256**	0,210**	1	
7. Rekabet	0,087*	-0,025	0,108*	0,021	0,221**	0,224**	1
8. Yönetmel Girişimcilik	0,280**	-0,035	0,073	0,405**	0,320**	0,353**	0,442*

\*\*p<0,01, \*p<0,05,

Kavramın alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizi, boyutlar arasında çoklu korelasyona yol açabilecek seviyede çok yüksek olan korelasyonların bulunmadığını, faktörlerin birbiri ile beklenen derecede ve teorik yapıya uygun şekilde (Erdoğan, 2004) ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Tablo 4.11).

Kendini adama faktörü ile yönetmel girişimcilik (0,280), anlam (0,283), güvenlik (0,204), teknik yetkinlik (0,131), rekabet (0,087) ve otonomi (0,089) faktörleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Hayat tarzı faktörü ile teknik yetkinlik (0,184) ve güvenlik (0,261) faktörleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Teknik yetkinlik faktörü ile kendini adama (0,131), hayat tarzı (0,184), rekabet (0,108) ve otonomi (0,150) faktörleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Anlam faktörü ile kendini adama (0,283), güvenlik (0,291), otonomi (0,256) ve yönetmel girişimcilik (0,405) faktörleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Güvenlik faktörü ile kendini adama (0,204), hayat tarzı (0,261), anlam (0,291), otonomi (0,210), rekabet (0,221) ve yönetmel girişimcilik (0,320) faktörleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Otonomi faktörü ile kendini adama (0,089), teknik yetkinlik (0,150), anlam (0,256), güvenlik (0,210), rekabet (0,224) ve yönetmel girişimcilik (0,353) faktörleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Rekabet faktörü ile kendini adama (0,087), teknik yetkinlik (0,108), güvenlik (0,221), otonomi (0,224) ve yönetmel girişimcilik (0,442) faktörleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Yönetmel girişimcilik faktörü ile kendini adama

(0,280), anlam (0,405), güvenlik (0,320), otonomi (0,353) ve rekabet (0,442) faktörleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

#### 4.2.2. Gereksinim Değerlendirme Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Katılımcıların sosyal ihtiyaçlarını ölçmek için kullandığımız ölçeğin faktör analizi sonuçlarına bu bölümde değinilmektedir. KMO değerinin 0,857 olması ve Bartlett testinin anlamlılığının 0,05 'in altında olması (0,00) modelin anlamlılığına ve örneklemin uygunluğuna işaret etmektedir (Tablo 4.12).

**Tablo 4.12. Gereksinim Değerlendirme Ölçeği KMO ve Bartlett Testi Tablosu**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0,857	
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	4117,257
	Df.	136
	Sig.	0,000

Ölçekteki 56, 58, 59 numaralı maddeler faktör yükleri düşük olduğu için faktör analizinde elenerek değerlendirme dışında kalmıştır. Orijinal ölçekteki faktör yapısı korunarak kavramın alt boyutları başarı, baskınlık, bağlanma ve özerklik faktörleri olarak ortaya çıkmıştır. Faktör analizinin sonucunda dört faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır. Oluşan faktörler sırasıyla, bağlanma, baskınlık, başarı ve özerklik şeklindedir. Faktörleri oluşturan ifadeler, ifadelerin faktör yükleri, faktörlerin açıklama güçleri ve güvenilirlik sonuçları (cronbach alpha) aşağıdaki tabloda belirtilmiştir (Tablo 4.13). Dört faktörün toplamda kavramı açıklama yüzdesi 65,474'tür. En yüksek açıklama gücüne sahip olan faktör baskınlık faktörüdür (32,792).

Ölçeğin faktörlerinin güvenilirlik değerlerine baktığımızda tüm faktörlerin bağlanma (0,689) hariç, 0.70 cronbach alpha değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu faktörün güvenilirliğinin 0.60'ın üstünde olması ve çalışmanın amaçları açısından önem teşkil etmelerinden dolayı çalışmada tutulmasına karar verilmiştir (Tablo 4.4).

**Tablo 4.13. Gereksinim Değerlendirme Ölçeği Faktör Analizi Tablosu**

Faktör Adı	Sorular	Faktör Yüğü	Varyans Açıklama %'si	Cronbach 's Alpha
1.Baskınlık	68. Grup içinde yöneten olmak isterim	0,884	32,792	0,918
	67. Daha fazla kontrol gücü elde etmeyi isterim	0,839		
	65. Grubun liderliğinde aktif rol oynamak isterim	0,831		
	64. Lider olmayı severim	0,799		
	66. Başkalarının faaliyetlerini örgütler ve yönetirim	0,787		
2. Başarı	49. Sorumluluk alan bir kişiyim	0,781	12,630	0,811
	51. Çalışkanım	0,769		
	52. İşi olabilecek en iyi şekilde yapmak benim için önemlidir	0,751		
	50. Olanaklı olan en iyi dereceyi almaya çalışırım	0,742		
	53. Kendimi olabileceğimin en iyisi olmak konusunda zorlarım	0,641		
3. Özerklik	62. Kendi belirlediğim tempoda çalışmak isterim	0,837	11,043	0,766
	61. Kendi kendimin patronu olmak isterim	0,797		
	60. Kendi kendimi planlayabildiğim bir iş isterim	0,756		
	63. Herhangi bir şey için başkalarından izin almayı sevmem	0,585		
4. Bağlanma	55. Yalnız çalışmaktansa grup içinde çalışmayı tercih ederim	0,869	9,009	0,689
	54. Başkaları ile bir arada olmaya çalışırım	0,732		
	57. Kendimi "takım oyuncusu" olarak nitelendiririm	0,721		

Başarı ölçeğinin alt boyutları arasında bulunan ilişkinin niteliğini ortaya koymak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki tablo yardımıyla açıklanmaktadır (Tablo 4.13).

**Tablo 4.14. Gereksinim Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları Tablosu**

	1.Özerklik	2.Başarı	3.Baskınlık	4.Bağlanma
1. Özerklik	1			
2. Başarı	0,247**	1		
3. Baskınlık	0,433**	0,386**	1	
4. Bağlanma	0,075	0,144**	0,237**	1

\*\*p<0,01, \*p<0,05

Faktörler arası korelasyonlar, orijinal ölçeğe uyumu ve faktörlerin ayrıştığını işaret etmektedir. Ölçeğe ait faktörlerinin tablodaki pozitif değerli korelasyonları incelendiğinde faktörlerin birbirlerini pozitif yönde etkilediği gözlenmektedir (Tablo 4.14). Özerklik faktörü ile başarı (0,247) ve baskınlık (0,433) faktörleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Başarı faktörü ile baskınlık (0,386) özerklik (0,247) , ve bağlanma (0,144) faktörü arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Baskınlık faktörü ile özerklik (0,433), başarı (0,386) ve bağlanma (0,237) faktörü arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bağlanma faktörü ile başarı (0,144) ve baskınlık (0,237) faktörleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.

#### 4.2.3. Betimleyici Analizler ve Normallik Analizi

Çalışmanın değişkenlerine ait alt boyutların en düşük ve en yüksek değerleri, ortalamaları ve standart sapmaları aşağıdaki tabloda verilmiştir. Tüm katılımcılar birlikte değerlendirildiğinde (N=525) en yüksek ortalamaya sahip olan kariyer çapası ‘anlam’ kariyer çapası olarak bulunmuştur (4,4795). En düşük ortalamaya sahip olan kariyer çapası ise ‘hayat tarzı’ olarak bulunmuştur (3,2795). En yüksek ortalamaya sahip olan sosyal ihtiyaç başarı ihtiyacı olarak bulunmuştur (4,1163). En düşük ortalamaya sahip olan sosyal ihtiyaç ise bağlanma ihtiyacı olarak bulunmuştur (3,4902) (Tablo 4.15).

**Tablo 4.15. Çalışmanın Değişkenlerinin Alt Boyutlarına İlişkin Betimleyici İstatistikler**

	N	Min.	Mak.	Ortala.	Standard Sapma	Çarpıklık	Basıklık	Kol. Smirnov Sig.
Özerklik	525	1,00	5,0	4,074	0,695	-,606	,720	0,00
Başarı	525	1,00	5,0	4,116	0,642	-,903	1,710	0,00
Baskınlık	525	1,00	5,0	3,845	0,904	-,562	-,199	0,00
Bağlanma	525	1,00	5,0	3,490	0,884	-,406	-,136	0,00
Tek. Yet.	525	1,00	5,0	3,325	0,879	-,311	-,083	0,00
Anlam	525	1,00	5,0	4,479	0,499	-1,902	8,545	0,00
Güvenlik	525	1,00	5,0	4,127	0,796	-,958	,918	0,00
Otonomi	525	1,00	5,0	3,955	0,697	-,567	,442	0,00
Rekabet	525	1,00	5,0	3,370	0,833	-,095	-,419	0,00
Yön.Gir.	525	1,00	5,0	4,096	0,613	-,883	1,914	0,00
Hay.Tarzı	525	1,00	5,0	3,279	1,088	-,278	-,541	0,00
Ken. Ada.	525	1,00	5,0	3,921	0,800	-,890	1,208	0,00

Faktörlerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri kolmogorof Smirnov testi sonuçları ile birlikte değerlendirildiğinde normallik varsayımının sağlanmadığına karar verilmiştir ( $p<0.05$ ). Bundan dolayı analizler gerçekleştirilirken parametrik olmayan test metotları kullanılmıştır.

#### 4.3. Kariyer Çapaları ve Sosyal İhtiyaçlar Arasındaki Korelasyon Analizleri

Bu bölümde sosyal ihtiyaçlar ile kariyer çapaları arasında bulunan ilişkinin niteliğini açığa çıkarmak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmektedir. Spearman korelasyon katsayıları kullanılmıştır.

**Tablo 4.16. Kariyer Çapaları ve Sosyal İhtiyaçlar Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Kendini Adama	1										
2.Hayat Tarzı	-.018										
3.Teknik Yetkinlik	,121**	,177**	1								
4.Anlam	,241**	0,07	0,01	1							
5.Güvenlik	,191**	,267**	0,01	,298**	1						
6.Otonomi	,115**	0,05	,155**	,240**	,228**	1					
7.Rekabet	,110*	-.011	,108*	0,03	,236**	,228**	1				
8.Yönetmel Girişimcilik	,257**	-.045	0,05	,401**	,317**	,360**	,461**	1			
9.Özerklik	0,08	0,05	,099*	,242**	,206**	,559**	,249**	,394**	1		
10.Başarı	,195**	-.009	0,01	,171**	,222**	,165**	,365**	,383**	,219**	1	
11.Baskınlık	,142**	0,01	-.015	,165**	,230**	,279**	,466**	,605**	,446**	,402**	1
12.Bağlanma	,249**	0,04	,115**	0,08	,164**	0,06	,184**	,246**	0,06	,138**	,241**

\*\* $p<0,01$ , \* $p<0,05$ ,

Kendini adama faktörü ile bağlanma (0,249), başarı (0,195) ve baskınlık (0,142) faktörleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Kendini adama faktörü ile en yüksek ilişki bağlanma faktörü arasında çıkmıştır (Tablo 4.16). Hayat tarzı faktörü ile sosyal ihtiyaçların hiçbiri arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Teknik yetkinlik faktörü ile bağlanma (0,115) ve özerklik (0,099) faktörleri arasında

pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Teknik yetkinlik faktörü ile en yüksek ilişki bağlanma faktörü arasında çıkmıştır. Anlam faktörü ile özerklik (0,242), başarı (0,171) ve baskınlık (0,165) faktörleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Anlam faktörü ile en yüksek ilişki özerklik faktörü arasında görülmüştür. Güvenlik faktörü ile özerklik (0,206), başarı (0,222), baskınlık (0,230), bağlanma (0,164) faktörleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Güvenlik faktörü ile en yüksek ilişki baskınlık faktörü arasında çıkmıştır.

Otonomi faktörü ile özerklik (0,559), baskınlık (0,279) ve başarı (0,165) faktörleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Otonomi faktörü ile en yüksek ilişki özerklik faktörü arasında çıkmıştır. Rekabet faktörü ile baskınlık (0,466) başarı (0,365), özerklik (0,249) ve bağlanma (0,184) faktörleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Rekabet faktörü ile en yüksek ilişki baskınlık faktörü arasında çıkmıştır. Yönetsel girişimcilik faktörü ile baskınlık (0,605), özerklik (0,394), başarı (0,383) ve bağlanma (0,246) faktörleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Yönetsel girişimcilik faktörü ile en yüksek ilişki baskınlık faktörü arasında çıkmıştır.

Kavramlar arasındaki ilişkileri ihtiyaçlar açısından ele alarak da özetleyecek olursak; Özerklik faktörü ile otonomi (0,559), yönetsel girişimcilik (0,394), anlam (0,242), rekabet (0,249), güvenlik (0,206) ve teknik yetkinlik (0,099) faktörleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Özerklik faktörü ile en yüksek ilişki otonomi faktörü arasında görülmüştür. Başarı faktörü ile yönetsel girişimcilik (0,383), rekabet (0,365), güvenlik (0,222), kendini adama (0,195), anlam(0, 171) ve otonomi (0,165) faktörleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Başarı faktörü ile en yüksek ilişki yönetsel girişimcilik faktörü arasında görülmüştür. Baskınlık faktörü ile yönetsel girişimcilik (0,605), rekabet (0,466), otonomi (0,279), güvenlik (0,230), anlam (0,165) ve kendini adama (0,142) faktörleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Baskınlık faktörü ile en yüksek ilişki yönetsel girişimcilik faktörü arasında görülmüştür. Bağlanma faktörü ile kendini adama (0,249), yönetsel girişimcilik (0,246), rekabet (0,184), güvenlik (0,164), teknik yetkinlik (0,115), anlam (0,084), otonomi (0,056) faktörleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Bağlanma faktörü ile en yüksek ilişki kendini adama faktörü arasında görülmüştür.



### 4.3. Sosyal İhtiyaçların Kariyer Çapalarına Etkisi - Regresyon Analizi Sonuçları

Özerklik, başarı, baskınlık ve bağlanma, ihtiyaçlarının her bir kariyer çapasını birlikte nasıl etkilediğini araştırmak üzere çoklu regresyon testleri yapılmıştır. Rekabet kariyer çapasını açıklamak için kurulan model anlamlı olup (F:45,718,  $p<0.05$ ) toplam açıklayıcılığı % 26 olarak bulunmuştur ( $r^2=0,260$ ). Buna göre rekabet kariyer çapası için yapılan analizde, baskınlık (0,340) ve başarı (0,262) ihtiyaçları anlamlı etkiye sahip iken ( $p<0.05$ ), özerklik ve bağlanma ihtiyaçlarının anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmüştür (Tablo 4.17).

**Tablo 4.17. Sosyal İhtiyaçların Rekabet Kariyer Çapasına Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları**

R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	P	Değişken	Regresyon Katsayısı Beta	Standart Hata	t	Olasılık
0,260	0,254	45,718	0,00	Sabit	0,696	0,263	2,647	0,008
				Özerklik	0,033	0,050	0,649	0,517
				Başarı	0,262	0,053	4,908	0,000
				Baskınlık	0,340	0,042	8,193	0,000
				Bağlanma	0,045	0,037	1,216	0,224

Bağımsız Değişken: Sabit, bağlanma, özerklik, başarı, baskınlık

Bağımlı Değişken: Rekabet

Otonomi kariyer çapasını açıklamak için kurulan model anlamlı olup (F: 53,911,  $p<0.05$ ) toplam açıklayıcılığı % 29 olarak bulunmuştur ( $r^2=0,293$ ). Buna göre otonomi kariyer çapası için yapılan analizde sadece özerklik (0,518) ihtiyacının anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür ( $p<0.05$ ). Modelde baskınlık, başarı ve bağlanma ihtiyaçlarının otonomi kariyer çapası üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmüştür (Tablo 4.18).

**Tablo 4.18. Sosyal İhtiyaçların Otonomi Kariyer Çapasına Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları**

R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	P	Değişken	Regresyon Katsayısı Beta	Standart Hata	t	Olasılık
0,293	0,288	53,91	0,00	Sabit	1,668	0,215	7,758	0,000
				Özerklik	0,518	0,041	12,557	0,000
				Başarı	0,000	0,044	-0,006	0,996
				Baskınlık	0,039	0,034	1,156	0,248
				Bağlanma	0,008	0,030	0,255	0,798

Bağımsız Değişken: Sabit, bağlanma, özerklik, başarı, baskınlık

Bağımlı Değişken: Otonomi

Anlam kariyer çapasını açıklamak için kurulan model anlamlı olup (F:16,008,  $p<0.05$ ) toplam açıklayıcılığı % 11 olarak bulunmuştur ( $r^2=0,110$ ). Buna göre anlam kariyer çapası için yapılan analizde özerklik (0,181), başarı (0,094) ve bağlanma (0,062) ihtiyaçlarının anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür ( $p<0,05$ ). Baskınlık ihtiyacının anlam kariyer çapası üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmüştür (Tablo 4.19).

**Tablo 4.19. Sosyal İhtiyaçların Anlam Kariyer Çapasına Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları**

R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	P	Değişken	Regresyon Katsayısı Beta	Standart Hata	t	Olasılık
0,110	0,103	16,008	0,00	Sabit	3,159	0,173	18,264	0,000
				Özerklik	0,181	0,033	5,442	0,000
				Başarı	0,094	0,035	2,664	0,008
				Baskınlık	-0,005	0,027	-0,172	0,863
				Bağlanma	0,062	0,024	2,590	0,010

Bağımsız Değişken: Sabit, bağlanma, özerklik, başarı, baskınlık

Bağımlı Değişken: Anlam

Teknik yetkinlik kariyer çapasını açıklamak için kurulan model anlamlı olup (F: 4,265,  $p<0.05$ ) toplam açıklayıcılığı % 3,2 olarak bulunmuştur ( $r^2=0,032$ ). Buna göre teknik yetkinlik kariyer çapası için yapılan analizde sadece özerklik (0,181) ve bağlanma (0,131) ihtiyacının anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür ( $p<0.05$ ). Baskınlık ve başarı ihtiyaçlarının teknik yetkinlik kariyer çapası üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmüştür (Tablo 4.20).

**Tablo 4.20. Sosyal İhtiyaçların Teknik Yetkinlik Kariyer Çapasına Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları**

R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	P	Değişken	Regresyon Katsayısı Beta	Standart Hata	t	Olasılık
0,032	0,024	4,265	0,002	Sabit	2,503	0,317	7,892	0,000
				Özerklik	0,181	0,061	2,968	0,003
				Başarı	-0,002	0,064	-0,038	0,970
				Baskınlık	-0,094	0,050	-1,869	0,062
				Bağlanma	0,131	0,044	2,950	0,003

Bağımsız Değişken: Sabit, bağlanma, özerklik, başarı, baskınlık

Bağımlı Değişken: Teknik Yetkinlik

Güvenlik kariyer çapasını açıklamak için kurulan model anlamlı olup (F:12,707,  $p<0.05$ ) toplam açıklayıcılığı % 8,9 olarak bulunmuştur ( $r^2=0,089$ ). Buna

göre güvenlik kariyer çapası için yapılan analizde özerklik (0,118), başarı(0,174) ve bağlanma (0,123) ihtiyaçlarının anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür ( $p<0.05$ ). Baskınlık ihtiyacının güvenlik kariyer çapası üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmüştür (Tablo 4.21).

**Tablo 4.21. Sosyal İhtiyaçların Güvenlik Kariyer Çapasına Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları**

R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	P	Değişken	Regresyon Katsayısı Beta	Standart Hata	t	Olasılık
0,089	0,082	12,707	0,00	Sabit	2,248	0,279	8,065	0,000
				Özerklik	0,118	0,054	2,203	0,028
				Başarı	0,174	0,057	3,068	0,002
				Baskınlık	0,066	0,044	1,502	0,134
				Bağlanma	0,123	0,039	3,173	0,002

Bağımsız Değişken: Sabit, bağlanma, özerklik, başarı, baskınlık  
Bağımlı Değişken: Güvenlik

Yönetmel girişimcilik kariyer çapasını açıklamak için kurulan model anlamlı olup (F: 93,869,  $p<0.05$ ) toplam açıklayıcılığı % 41,9 olarak bulunmuştur ( $r^2=0,419$ ). Buna göre yönetmel girişimcilik kariyer çapası için yapılan analizde özerklik (0,138), baskınlık (0,321), başarı (0,106) ve bağlanma (0,081) ihtiyacının anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür ( $p<0.05$ ) (Tablo 4.22).

**Tablo 4.22. Sosyal İhtiyaçların Yönetmel Girişimcilik Kariyer Çapasına Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları**

R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	P	Değişken	Regresyon Katsayısı Beta	Standart Hata	t	Olasılık
0,419	0,415	93,869	0,00	Sabit	1,583	0,172	9,228	0,000
				Özerklik	0,138	0,033	4,195	0,000
				Başarı	0,106	0,035	3,038	0,003
				Baskınlık	0,321	0,027	11,846	0,000
				Bağlanma	0,081	0,024	3,372	0,001

Bağımsız Değişken: Sabit, bağlanma, özerklik, başarı, baskınlık  
Bağımlı Değişken: Yönetmel Girişimcilik

Kendini adama kariyer çapasını açıklamak için kurulan model anlamlı olup (F: 14,630,  $p<0.05$ ) toplam açıklayıcılığı % 10,1 olarak bulunmuştur ( $r^2=0,101$ ). Buna göre kendini adama kariyer çapası için yapılan analizde sadece başarı (0,170) ve bağlanma (0,242) ihtiyacının anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür ( $p<0.05$ ).

Baskınlık ve özerklik ihtiyaçlarının kendini adama kariyer çapası üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı görülmüştür (Tablo 4.23).

**Tablo 4.23. Sosyal İhtiyaçların Kendini Adama Kariyer Çapasına Etkisini gösteren Regresyon Analizi Sonuçları**

R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	P	Değişken	Regresyon Katsayısı Beta	Standart Hata	t	Olasılık
0,101	0,094	14,630	0,00	Sabit	2,371	0,278	8,517	0,000
				Özerklik	-0,001	0,053	-0,015	0,988
				Başarı	0,170	0,057	3,010	0,003
				Baskınlık	0,002	0,044	0,049	0,961
				Bağlanma	0,242	0,039	6,235	0,000

Bağımsız Değişken: Sabit, bağlanma, özerklik, başarı, baskınlık

Bağımlı Değişken: Kendini Adama

Hayat tarzı değişkeni için kurulan regresyon modelinde ihtiyaçların hiçbirisi anlamlı bir etki göstermemiştir

#### 4.4. Kariyer Çapaları ve Sosyal İhtiyaçların Demografik Özelliklere Göre Fark Analizleri

Bu bölümde kategorik değişkenlere göre çalışmanın modelinde yer alan değişkenlerin ve alt boyutlarının anlamlı farklılıklar arz edip etmediğine dair yapılan analizlerin sonuçları paylaşılacaktır.

**Tablo 4.24. Modeldeki Değişkenlerin Sınıflar Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Fark Testi Bulguları**

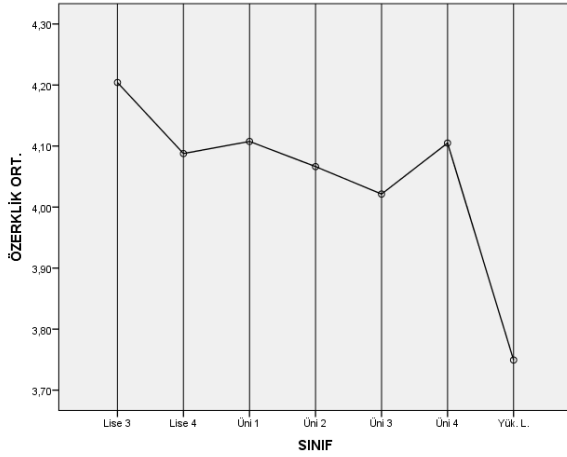
Faktörler	Sınıf	N	X Sıra	Sd	Chi	p	Anlamlı
Özerklik	1. Lise 3	64	291,97	6	12,497	0,052	-
	2. Lise 4	77	284,04				
	3. Lisans 1	86	269,42				
	4. Lisans 2	98	254,48				
	5. Lisans 3	82	243,53				
	6. Lisans 4	88	268,98				
	7.Yüksek L.	30	192,28				
Başarı	1. Lise 3	64	288,43	6	5,746	0,452	-
	2. Lise 4	77	269,09				
	3. Lisans 1	86	278,65				
	4. Lisans 2	98	241,06				
	5. Lisans 3	82	263,35				
	6. Lisans 4	88	248,73				
	7.Yüksek L.	30	260,83				
Baskınlık	1. Lise 3	64	288,43	6	16,526	0,011	1-4
	2. Lise 4	77	289,97				1-6
	3. Lisans 1	86	288,95				2-6
	4. Lisans 2	98	224,12				2-4
	5. Lisans 3	82	253,96				3-4

	6. Lisans 4	88	239,31				3-6
	7.Yüksek L.	30	286,35				4-7
Bağlanma	1. Lise 3	64	252,01	6	16,060	0,013	1-7
	2. Lise 4	77	230,91				2-7
	3. Lisans 1	86	256,20				2-6
	4. Lisans 2	98	271,45				3-7
	5. Lisans 3	82	242,07				4-7
	6. Lisans 4	88	290,69				5-6
	7.Yüksek L.	30	336,70				5-7
Teknik Yetkinlik	1. Lise 3	64	299,99	6	26,776	0,000	1-3
	2. Lise 4	77	249,33				1-4
	3. Lisans 1	86	219,46				1-7
	4. Lisans 2	98	241,24				2-5
	5. Lisans 3	82	304,10				3-5
	6. Lisans 4	88	293,62				3-6
	7.Yüksek L.	30	212,88				4-5
				4-6			
				5-7			
				6-7			
Anlam	1. Lise 3	64	214,95	6	13,940	0,030	1-3
	2. Lise 4	77	257,88				1-4
	3. Lisans 1	86	297,40				1-5
	4. Lisans 2	98	266,56				2-3
	5. Lisans 3	82	278,93				3-7
	6. Lisans 4	88	261,80				
	7.Yüksek L.	30	228,40				
Güvenlik	1. Lise 3	64	260,63	6	16,424	0,012	1-3
	2. Lise 4	77	264,66				3-4
	3. Lisans 1	86	314,25				3-5
	4. Lisans 2	98	247,23				3-6
	5. Lisans 3	82	257,41				3-7
	6. Lisans 4	88	255,13				
	7.Yüksek L.	30	206,75				
Otonomi	1. Lise 3	64	271,20	6	20,649	0,002	1-7
	2. Lise 4	77	277,19				2-7
	3. Lisans 1	86	273,49				3-7
	4. Lisans 2	98	242,39				4-6
	5. Lisans 3	82	250,61				4-7
	6. Lisans 4	88	300,63				5-6
	7.Yüksek L.	30	169,83				5-7
				6-7			
Rekabet	1. Lise 3	64	320,91	6	34,551	0,000	1-4
	2. Lise 4	77	313,49				1-5
	3. Lisans 1	86	277,00				1-6
	4. Lisans 2	98	216,85				2-6
	5. Lisans 3	82	230,04				2-5
	6. Lisans 4	88	238,37				2-4
	7.Yüksek L.	30	282,83				3-4
				3-5			
				4-7			
Yönetmel	1. Lise 3	64	267,86	6	18,334	0,005	2-6
	2. Lise 4	77	274,75				3-4
	3. Lisans 1	86	315,73				
	4. Lisans 2	98	240,90				

Girişimcilik	5. Lisans 3	82	256,40				3-5
	6. Lisans 4	88	226,78				3-6
	7.Yüksek L.	30	267,80				
Hayat Tarzı	1. Lise 3	64	242,87	6	17,282	0,008	2-6
	2. Lise 4	77	234,18				2-5
	3. Lisans 1	86	285,90				3-7
	4. Lisans 2	98	251,51				5-7
	5. Lisans 3	82	289,68				6-7
	6. Lisans 4	88	289,83				
	7.Yüksek L.	30	200,20				
Kendini Adama	1. Lise 3	64	224,45	6	18,785	0,005	1-4
	2. Lise 4	77	234,79				1-5
	3. Lisans 1	86	240,73				1-6
	4. Lisans 2	98	292,09				2-6
	5. Lisans 3	82	282,95				2-5
	6. Lisans 4	88	293,64				2-4
	7.Yüksek L.	30	242,05				3-4
							3-5

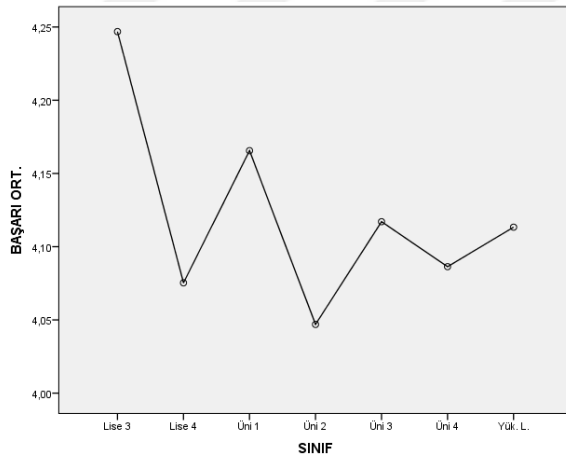
Katılımcıların eğitim gördükleri sınıfa göre sosyal ihtiyaçları ve kariyer çapalarının anlamlı değişiklik gösterip göstermediğine dair yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları ve hangi sınıfların arasında anlamlı farklılar olduğunu saptamaya yönelik yapılan Mann-Whitney-U Testleri sonuçları Tablo 4.24'de özetlenmiştir. Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre özerklik ve başarı ihtiyaçları hariç, çalışmanın tüm bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin alt boyutlarının, öğrencilerin eğitim gördükleri sınıfa göre anlamlı farklılıklar arz ettiği saptanmıştır ( $p < 0.05$ ). Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre anlamlı farklılık saptanan değişkenlerde hangi grupların arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek üzere Mann-Whitney-U testi yapılmıştır. Buna göre lise 3. sınıflar ile lise 4. sınıflar arasında çalışmanın değişkenlerinin alt boyutları bakımından herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Diğer tüm sınıflar farklı alt boyutlarda anlamlı değişiklikler arz etmişlerdir.

Aşağıdaki grafiklerde öğrencilerin sosyal ihtiyaçları ve kariyer çapalarının sınıflarına göre ne şekilde değiştiğini gösteren grafikler sunulmuştur (Şekil 4.1 - Şekil 4.12).



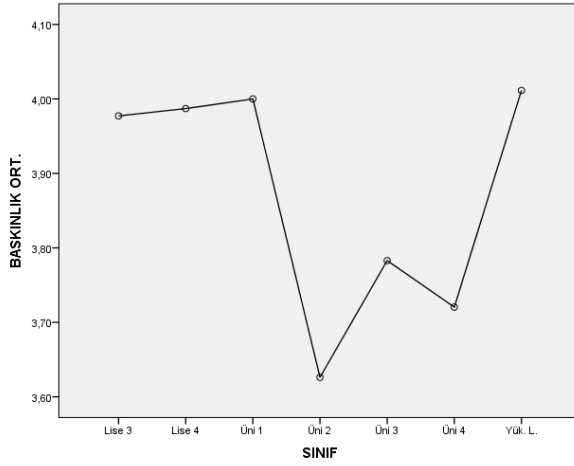
**Şekil 4.1. Öğrencilerin Özerklik Sosyal İhtiyacı Ortalamalarının Sınıflara Göre Değişimi**

Öğrencilerin özerklik ihtiyacının sınıf düzeylerindeki artışla birlikte belirgin ve istikrarlı şekilde düştüğü gözlenmektedir (Şekil 4.1). Özerklik ihtiyacı lise 3. sınıfta en yüksek değere sahipken, yüksek lisans sınıflarında en düşük değere düşmektedir. Ortalamalar üniversite 4. sınıftan yüksek lisansa geçişte sert bir düşüş göstermiştir.



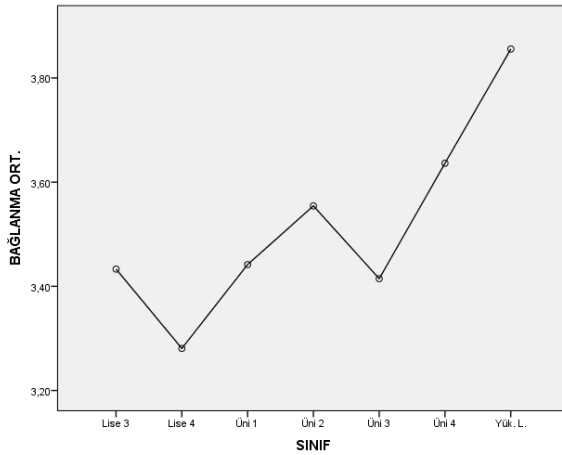
**Şekil 4.2. Öğrencilerin Başarı Sosyal İhtiyacı Ortalamalarının Sınıflara Göre Değişimi**

Öğrencilerin başarı ihtiyacının sınıf düzeylerindeki ilerlemeyle birlikte düşüş eğiliminde olduğu gözlenmektedir. Başarı ihtiyacı lise son sınıf ve üniversite 2. sınıfta anlamlı şekilde düşüş göstermiştir. Lise 3. sınıftan lise son sınıfa geçişteki önemli azalmayı, sonrasında üniversite 1. sınıfa geçişte sert bir artış takip etmiştir. (Şekil 4.2).



**Şekil 4.3. Öğrencilerin Baskınlık Sosyal İhtiyacı Ortalamalarının Sınıflara Göre Değişimi**

Öğrencilerin baskınlık ihtiyacının üniversite 2. sınıfta anlamlı bir biçimde en düşük noktaya gerilemesine rağmen, ilerleyen sınıflarda yeniden yükselmiş ve yüksek lisans seviyesinde başlangıç noktasına yakın bir düzeyi tekrar yakalamıştır. Baskınlık ihtiyacının üniversite 2. sınıfta sert bir düşüş gösterdiği bulgulanmıştır (Şekil 4.3). Test sonuçları grafiğe paralel olarak, lisans 2. ve 4. sınıfların lise 3., lise 4., lisans 3. sınıfları ve yüksek lisans sınıflarına göre anlamlı düzeyde daha düşük bir baskınlık ihtiyacına sahip olduğunu göstermiştir.

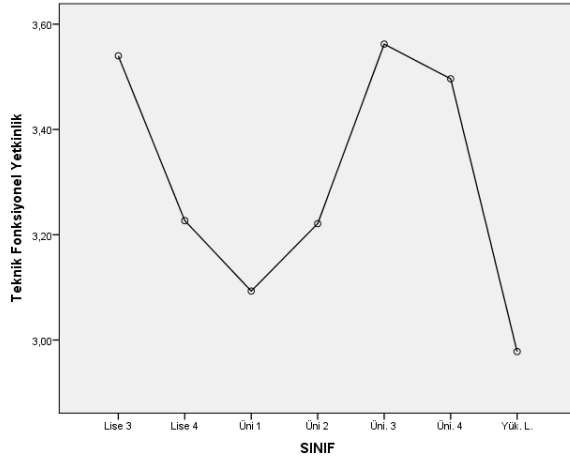


**Şekil 4.4. Öğrencilerin Bağlanma Sosyal İhtiyacı Ortalamalarının Sınıflara Göre Değişimi**

Öğrencilerin bağlanma ihtiyacının lise 4. Sınıf ve üniversite 3.sınıfta düşük çıkmasına rağmen, grafiğin bütünü dikkate alındığında öğrencilerin bağlanma kariyer çapası ortalamalarının sınıf seviyelerindeki artışla doğru orantılı bir şekilde arttığı bulgulanmıştır. Ortalamalar lise 4.sınıf ve üniversite 3. sınıfta bir miktar azalma ile birlikte genel olarak sınıflar ilerledikçe artmıştır (Şekil 4.4). Fark testleri sonuçları

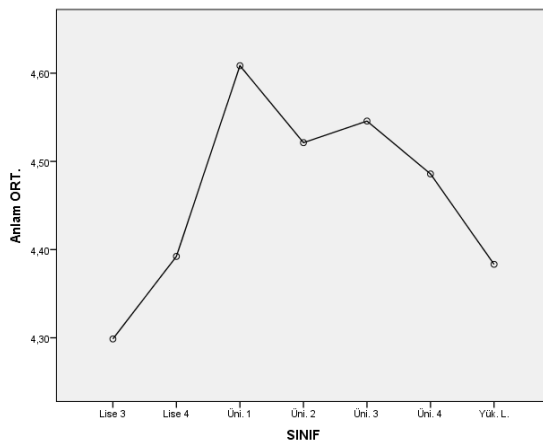


ise özetle yüksek lisans ve üniversite son sınıf öğrencilerinin diğer öğrencilerden anlamlı şekilde farklılaştığını ortaya koymuştur.



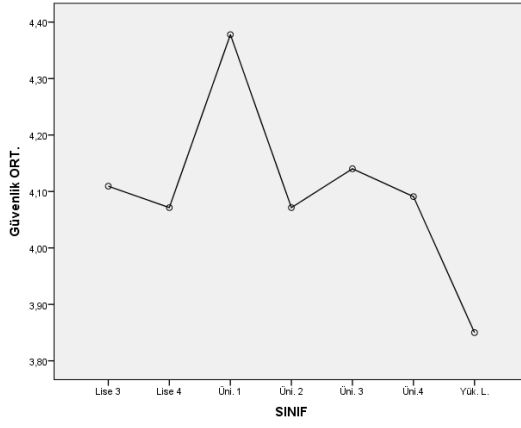
**Şekil 4.5. Öğrencilerin Teknik Yetkinlik Kariyer Çapası Ortalamalarının Sınıflara Göre Değişimi**

Öğrencilerin teknik yetkinlik kariyer çapalarının sınıf seviyelerindeki ilerleme ile istikrarlı bir artış veya azalış eğilimi sergilediği görülmektedir. Ortalamalar üniversite 1. sınıf ve yüksek lisansta en düşük seviyesine inerken, lise 3. sınıf ve üniversite 3. sınıfta en yüksek değerine çıkmıştır. Üniversite 1. sınıf ve yüksek lisans sınıfında ortalamaların sert bir şekilde düştüğü, üniversite 3. sınıfta ise yükseldiği gözlenmiştir (Şekil 4.5). Fark testi sonuçları bu bağlamda, sayıca en fazla gruplar arası anlamlı farklılığa bu boyut için işaret etmiştir. Özellikle üniversite 1. sınıf ve yüksek lisans sınıflarının anlamlı derecede diğer sınıflardan ayrıştığı söylenebilir.



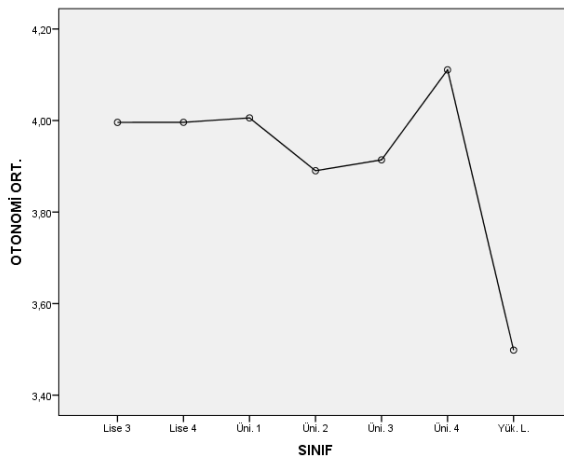
**Şekil 4.6. Öğrencilerin Anlam Kariyer Çapası Ortalamalarının Sınıflara Göre Değişimi**

Öğrencilerin anlam kariyer çapalarının sınıf seviyelerine göre değişimi incelendiğinde görece düşük bir ortalama ile başladığı, üniversite 1. sınıfta en yüksek değerine ulaşmış, tekrar düşme eğilimine girdiği gözlenmektedir. Üniversite 1. sınıfa geçerken hızla yükselen anlam ortalamaları, üniversite eğitim süreci boyunca istikrarlı bir düşüş eğilimine girmiştir (Şekil 4.6). Özetle, en çok lise 3. sınıf ve lisans 1. sınıfların anlam kariyer çapası bakımından anlamlı şekilde diğerlerinden ayrıştığı söylenebilir.



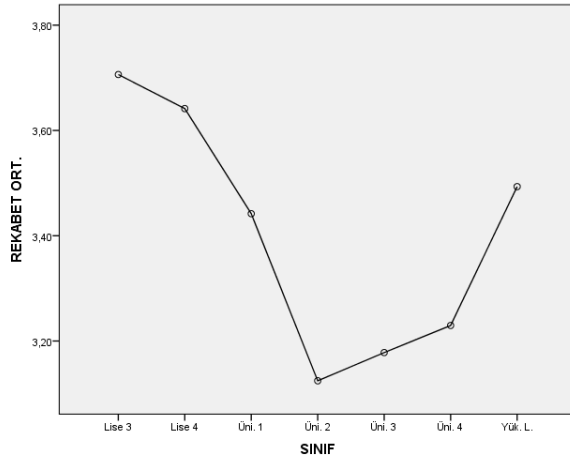
**Şekil 4.7. Öğrencilerin Güvenlik Kariyer Çapası Ortalamalarının Sınıflara Göre Değişimi**

Öğrencilerin güvenlik kariyer çapalarının sınıf seviyelerine göre değişimi incelendiğinde istikrarlı bir artış veya azalış eğilimi gözlenmemiştir. Ortalamalar üniversite 1. sınıfta en yüksek eğerine ulaşırken yüksek lisans sınıflarında en düşük değere düşmektedir (Şekil 4.7). Üniversite 1. sınıfta yukarı yönlü, yüksek lisans sınıfında aşağı yönlü bir sapma olduğu, diğer yıllarda önemli değişimlerin gözlemlenmediği söylenebilir. Anlamlı farklılıklar daha çok üniversite 1. sınıf ve diğer sınıflar arasında gözlenmiştir.



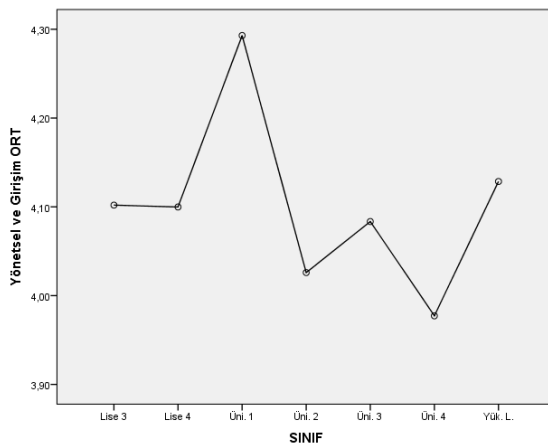
**Şekil 4.8. Öğrencilerin Otonomi Kariyer Çapası Ortalamalarının Sınıflara Göre Değişimi**

Öğrencilerin otonomi kariyer çapalarının sınıf seviyelerine göre değişimi incelendiğinde lise ve üniversite sınıflarında istikrarlı ve yatay bir seyir gözlenmektedir. Yüksek lisans öğrencilerinde ise ortalamalarda sert bir düşme gözlenmektedir (Şekil 4.8). Fark testlerinin sonuçlarını özetlemek gerekirse, yüksek lisans öğrencilerinin otonomi kariyer değerinin tüm sınıflardan anlamlı şekilde düşük olduğu söylenebilir.



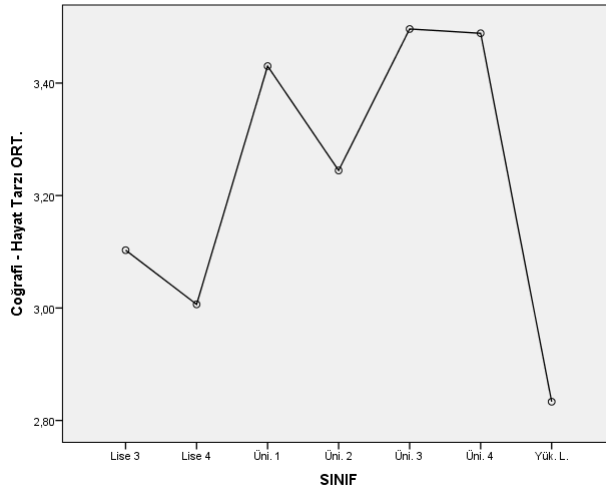
**Şekil 4.9. Öğrencilerin Rekabet Kariyer Çapası Ortalamalarının Sınıflara Göre Değişimi**

Öğrencilerin rekabet kariyer çapalarının sınıf seviyelerine göre değişimi incelendiğinde lise 3. sınıfta çok yüksek bir ortama mevcutken bu değer, üniversite 2. sınıfa kadar düşüş eğilimi göstermekte, bu noktada en düşük değerine ulaştıktan sonra tekrar yükselişe geçmektedir (Şekil 4.9). Bu bağlamda üniversite 2. sınıf öğrencilerinin rekabet kariyer çapası lise 2, lise 3 ve yüksek lisans sınıflarından anlamlı derecede farklılaşmaktadır. Üniversite 3. sınıf ve 4. sınıfların da rekabet kariyer çapasında gösterdiği farklılıklar bu yapıya benzerlik göstermektedir.



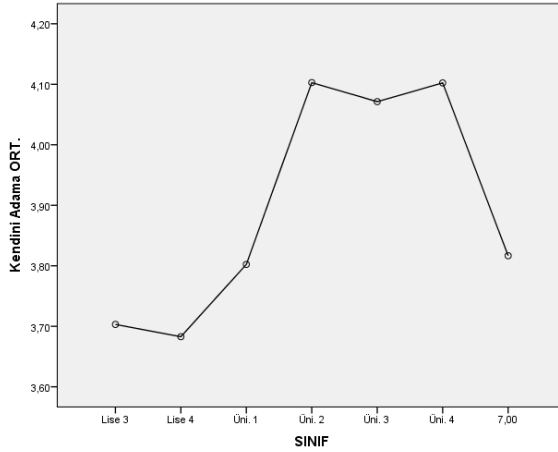
**Şekil 4.10. Öğrencilerin Yönetmel Girişimcilik Kariyer Çapası Ortalamalarının Sınıflara Göre Değişimi**

Öğrencilerin yönetsel girişimcilik kariyer çapalarının sınıf seviyelerine göre değişimi incelendiğinde lise 3. ve 4. sınıflarda benzerlik gösteren seviye üniversite 1. sınıfta en yüksek değere ulaşmakta, daha sonra tekrar düşerek yüksek lisans sınıfında başlangıçtaki seviyesine gerilemektedir. Üniversite 1. sınıf öncesi ve sonrası sınıflara ait değerlerin üniversite 1. sınıfa kıyasla daha düşük olduğu bulgulanmıştır (Şekil 4.10). Fark testleri üniversite 1. sınıf öğrencilerinin, üniversite 2., 3. ve 4. sınıflardan anlamlı seviyede daha yüksek yönetsel girişimcilik kariyer değerlerine sahip olduklarını göstermektedir.



**Şekil 4.11. Öğrencilerin Hayat Tarzı Kariyer Çapası Ortalamalarının Sınıflara Göre Değişimi**

Öğrencilerin hayat tarzı kariyer çapalarının sınıf seviyelerine göre değişimi incelendiğinde lisedeki ortalamaların üniversite yılları boyunca artış eğiliminde olduğu ancak yüksek lisansla birlikte yüksek bir düşüşün görüldüğü gözlemlenmiştir. Yüksek lisans sınıfında başlangıçtaki seviyesinin de altına düşerek en düşük seviyeyi göstermektedir (Şekil 4.11). Fark testi sonuçları yüksek lisans sınıfı ile lisans 1., 3. ve 4. sınıflar arasında anlamlı farklılıklara işaret etmektedir.



**Şekil 4.12. Öğrencilerin Kendini Adama Kariyer Çapası Ortalamalarının Sınıflara Göre Değişimi**

Öğrencilerin kendini adama kariyer çapalarının sınıf seviyelerine göre değişimi incelendiğinde, üniversite 2. sınıfa kadar yükselme eğilimi göstermekte, burada yatay seyrini 2 yıl korumaktadır. Üniversite 2. sınıfta sert bir yükseliş yapan ortalamalar, yüksek lisans sınıfında ise sert bir düşüş sergilemektedir (Şekil 4.12.). Fark testi sonuçları, lisans sınıflarının lise sınıflarından anlamlı derecede daha yüksek kendini adama kariyer çapası seviyesi gösterdiğini işaret etmektedir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre anlamlı farklılık saptanan değişkenlerde hangi grupların arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek üzere Mann Whitney-U testi yapılmıştır (Tablo 4.24). Buna göre lise 3. sınıflar ile lise 4. sınıflar arasında çalışmanın değişkenlerinin alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Lise 3. sınıflar ile lisans 1. sınıflar arasında teknik yetkinlik kariyer değerinin lise 3. sınıflar lehine; anlam ve güvenlik kariyer değerlerinin ise lisans 1. sınıflar lehine anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Lise 3. sınıflar ile lisans 2. sınıflar arasında baskınlık ihtiyacı için lise 3. sınıflar lehine bir fark saptanmıştır. Lise 3. sınıflar ile lisans 2. sınıflar arasında rekabet ve teknik yetkinlik faktörleri için lise 3. sınıflar lehine; kendini adama ve anlam için ise lisans 2. sınıflar lehine anlamlı farklılık saptanmıştır. Lise 3. sınıflar ile lisans 3. sınıflar arasında anlam ve kendine adama boyutları için, lisans 3. sınıflar lehine, rekabet faktörü için lise 3. sınıflar lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir.

Lise 4. sınıflar ile yüksek lisans sınıfları arasında bağlanma kariyer değerinin yüksek lisans sınıfları lehine, otonomi faktörü için lise 4. sınıflar lehine anlamlı

farklılık gözlenmiştir. Lise 4. sınıflar ile lisans 4. sınıflar arasında baskınlık, rekabet ve yönetsel girişimcilik faktörleri için lise 4. sınıflar lehine, bağlanma, hayat tarzı ve kendini adama faktörleri için lisans 4. sınıflar lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir. Lise 4. sınıflar ile lisans 3. sınıflar arasında rekabet faktörleri için lise 4. sınıflar lehine, teknik yetkinlik, hayat tarzı ve kendini adama faktörleri için lisans 3. sınıflar lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir. Lise 4. sınıflar ile lisans 2. sınıflar arasında baskınlık ve rekabet faktörleri için lise 4. sınıflar lehine, kendini adama faktörü için lisans 2. sınıflar lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir. Lise 4 sınıflar ile lisans 1. sınıflar arasında hayat tarzı faktörü için lisans 1. sınıflar lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir.

Lisans 1. sınıflar ile lisans 2. sınıflar arasında baskınlık, güvenlik, rekabet ve yönetsel girişimcilik faktörleri için lisans 1. sınıflar lehine, kendini adama faktörü için lisans 2. sınıflar lehine anlamlı bir farklılık gözlemiştir. Lisans 1. sınıf ile lisans 3. sınıf öğrencileri arasında güvenlik, rekabet ve yönetsel girişimcilik faktörleri için lisans 3. sınıflar lehine, teknik yetkinlik ve kendini adama faktörleri için lisans 3. sınıflar lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir. Lisans 1. Sınıflar ile lisans 4. sınıflar arasında güvenlik, baskınlık ve yönetsel girişimcilik faktörleri için lisans 1. sınıflar lehine, teknik yetkinlik ve kendini adama faktörleri için lisans 4. sınıflar lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir. Lisans 1. sınıflar ile yüksek lisans sınıfları arasında hayat tarzı, anlam, güvenlik ve otonomi faktörleri için lisans 1. sınıflar lehine, bağlanma faktörü için yüksek lisans sınıfları lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir.

Lisans 2. sınıflar ve lisans 3. sınıflar arasında teknik yetkinlik faktörü için lisans 3. sınıflar lehine anlamlı farklılık gözlemiştir. Lisans 2. sınıflar ile lisans 4. sınıflar arasında teknik yetkinlik ve otonomi faktörleri için lisans 4. sınıflar lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir. Lisans 2. sınıf ile yüksek lisans sınıfları arasında otonomi faktörü için lisans 2. sınıflar lehine, baskınlık, bağlanma ve rekabet faktörleri için yüksek lisans sınıfları lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir.

Lisans 3. sınıflar ve lisans 4. sınıflar arasında bağlanma ve otonomi faktörleri için lisans 4. sınıflar lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir. Lisans 3. sınıflar ve yüksek lisans sınıfı için teknik yetkinlik, otonomi ve hayat tarzı faktörleri için lisans 3. sınıflar lehine, bağlanma faktörü için yüksek lisans sınıfı lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir. Lisans 4. sınıf ve yüksek lisans sınıf arasında teknik yetkinlik, otonomi ve hayat tarzı faktörleri için lisans 4. sınıflar lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir.

Özerklik ve başarı sosyal ihtiyacı açısından, öğrencilerin sınıfları anlamlı farklılıklara yol açmamıştır.

**Tablo 4.25. Modeldeki Değişkenlerin Bölümler Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Fark Testi Bulguları**

Faktörler	Bölüm	N	X Sıra	Sd	Chi	p	Anlamlı Fark
Özerklik	1. Gıda M.	106	257,01	7	16,984	0,17	1-6
	2. End. M.	23	241,78				1-8
	3. Hemşire	25	223,44				2-8
	4. İktisat	36	295,13				3-4
	5. Psikoloji	164	260,58				3-8
	6. İşletme	30	192,28				4-6
	7. Fen Mat.	81	270,30				5-6
	8. Tür. Mat.	60	311,04				5-8 6-7 6-8
Başarı	1. Gıda M.	106	272,79	7	13,034	0,71	-
	2. End. M.	23	255,48				
	3. Hemşire	25	285,60				
	4. İktisat	36	306,76				
	5. Psikoloji	164	232,29				
	6. İşletme	30	260,83				
	7. Fen Mat.	81	287,31				
	8. Tür. Mat.	60	265,12				
Baskınlık	1. Gıda M.	106	263,08	7	23,165	0,002	1-4 1-5 2-5 4-5 5-6 5-7 5-8
	2. End. M.	23	291,74				
	3. Hemşire	25	256,60				
	4. İktisat	36	316,01				
	5. Psikoloji	164	221,40				
	6. İşletme	30	286,35				
	7. Fen Mat.	81	295,86				
	8. Tür. Mat.	60	280,37				
Bağlanma	1. Gıda M.	106	262,89	7	19,867	0,006	1-7 2-5 2-7 4-5 4-7 5-6 6-7 6-8
	2. End. M.	23	320,37				
	3. Hemşire	25	266,80				
	4. İktisat	36	314,72				
	5. Psikoloji	164	248,97				
	6. İşletme	30	336,70				
	7. Fen Mat.	81	232,67				
	8. Tür. Mat.	60	251,04				
Teknik Yetkinlik	1. Gıda M.	106	239,43	7	17,506	0,014	1-5 2-5 2-7 5-6
	2. End. M.	23	197,57				
	3. Hemşire	25	287,66				
	4. İktisat	36	240,74				
	5. Psikoloji	164	289,69				
	6. İşletme	30	212,88				
	7. Fen Mat.	81	275,96				
	8. Tür. Mat.	60	267,43				
Anlam	1. Gıda M.	106	298,34	7	14,040	0,050	-
	2. End. M.	23	305,07				
	3. Hemşire	25	261,46				

	4. İktisat	36	269,39				
	5. Psikoloji	164	260,58				
	6. İşletme	30	228,40				
	7. Fen Mat.	81	229,52				
	8. Tür. Mat.	60	250,38				
Güvenlik	1. Gıda M.	106	307,85	7	24,301	0,001	1-5 1-6 1-7 4-5 4-6
	2. End. M.	23	264,87				
	3. Hemşire	25	274,90				
	4. İktisat	36	303,65				
	5. Psikoloji	164	233,44				
	6. İşletme	30	206,75				
	7. Fen Mat.	81	256,02				
	8. Tür. Mat.	60	272,03				
Otonomi	1. Gıda M.	106	269,91	7	14,185	0,048	1-6 2-6 4-6 5-6 6-7 6-8
	2. End. M.	23	268,52				
	3. Hemşire	25	236,48				
	4. İktisat	36	284,96				
	5. Psikoloji	164	264,17				
	6. İşletme	30	169,83				
	7. Fen Mat.	81	277,65				
	8. Tür. Mat.	60	270,17				
Rekabet	1. Gıda M.	106	255,84	7	50,982	0,000	1-4 1-5 1-7 1-8 2-4 2-7 2-8 3-5 4-5 5-6 5-7 5-8
	2. End. M.	23	241,22				
	3. Hemşire	25	272,70				
	4. İktisat	36	330,50				
	5. Psikoloji	164	204,45				
	6. İşletme	30	282,83				
	7. Fen Mat.	81	314,42				
	8. Tür. Mat.	60	320,15				
Yönetmel Girişimcilik	1. Gıda M.	106	289,17	7	25,824	0,001	1-5 2-5 4-5 5-7
	2. End. M.	23	312,85				
	3. Hemşire	25	250,64				
	4. İktisat	36	317,08				
	5. Psikoloji	164	220,82				
	6. İşletme	30	267,80				
	7. Fen Mat.	81	287,51				
	8. Tür. Mat.	60	250,17				
Hayat Tarzı	1. Gıda M.	106	283,89	7	17,027	0,017	1-6 1-8 3-6 4-6 4-7 4-8 5-6
	2. End. M.	23	252,11				
	3. Hemşire	25	298,98				
	4. İktisat	36	313,32				
	5. Psikoloji	164	267,37				
	6. İşletme	30	200,20				
	7. Fen Mat.	81	240,45				
	8. Tür. Mat.	60	234,98				
Kendini Adama	1. Gıda M.	106	257,81				1-5 1-8 3-6 3-8
	2. End. M.	23	251,93				
	3. Hemşire	25	319,14				
	4. İktisat	36	246,61				



	5. Psikoloji	164	295,07	7	21,439	0,003	5-7
	6. İşletme	30	242,05				5-8
	7. Fen Mat.	81	244,54				
	8. Tür. Mat.	60	210,58				

Katılımcıların eğitim gördükleri bölüme göre sosyal ihtiyaçları ve kariyer çapalarının anlamlı değişiklik gösterip göstermediğine dair yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları ve hangi bölümlerin arasında anlamlı farklar olduğunu saptamaya yönelik yapılan Mann-Whitney-U Testleri sonuçları Tablo 4.25'te özetlenmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre, başarı ihtiyacı ve anlam kariyer çapası hariç, çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin tüm alt boyutlarının öğrencilerin eğitim gördükleri bölüme göre anlamlı farklılıklar arz ettiği saptanmıştır ( $p < 0.05$ ).

Gıda mühendisliği ve iktisat bölümleri arasında baskınlık ve rekabet faktörleri için iktisat bölümü lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Gıda mühendisliği ve psikoloji bölümleri arasında baskınlık, güvenlik, rekabet ve yönetsel girişimcilik faktörleri için gıda mühendisliği lehine, teknik yetkinlik ve kendini adama faktörleri için psikoloji bölümü lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Gıda mühendisliği ve işletme bölümleri arasında özerklik, güvenlik, otonomi, hayat tarzı faktörleri için gıda mühendisliği lehine, bağlanma faktörü için işletme bölümü lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Gıda mühendisliği ile fen matematik bölümü arasında güvenlik faktörü için gıda mühendisliği lehine, rekabet faktörü için fen matematik bölümü lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Gıda mühendisliği ile Türkçe matematik bölümü arasında özerklik ve rekabet faktörleri için Türkçe matematik bölümü lehine, kendini adama ve hayat tarzı faktörleri için gıda mühendisliği lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir.

Endüstri mühendisliği ile iktisat bölümleri arasında rekabet faktörü için iktisat bölümü lehine anlamlı fark gözlemlenmiştir. Endüstri mühendisliği bölümü ile psikoloji bölümü arasında yönetsel girişimcilik, baskınlık ve bağlanma faktörleri için endüstri mühendisliği lehine, teknik yetkinlik faktörü için psikoloji bölümü lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Endüstri mühendisliği ve işletme bölümleri arasında otonomi faktörü için endüstri mühendisliği bölümü lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Endüstri mühendisliği ve fen matematik bölümleri arasında bağlanma faktörü için endüstri mühendisliği lehine, teknik yetkinlik ve rekabet faktörleri için fen matematik bölümü lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Endüstri mühendisliği

ve Türkçe matematik bölümleri arasında, özerklik ve rekabet faktörleri için Türkçe matematik bölümü lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir.

Hemşirelik ve iktisat bölümleri arasında, özerklik faktörü için iktisat bölümü lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir. Hemşirelik ve psikoloji bölümleri arasında rekabet faktörü için hemşirelik bölümü lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Hemşirelik ve işletme bölümleri arasında hayat tarzı ve kendini adama faktörleri için hemşirelik lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Hemşirelik ve Türkçe matematik bölümleri arasında, özerklik faktörü için Türkçe matematik lehine, kendini adama faktörü için hemşirelik lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir.

İktisat ve psikoloji bölümleri arasında baskınlık, bağlanma, güvenlik, rekabet ve yönetsel girişimcilik faktörleri için iktisat bölümü lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. İktisat ve işletme bölümleri arasında özerklik, güvenlik, otonomi ve hayat tarzı faktörleri için iktisat bölümü lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. İktisat ve fen matematik bölümleri arasında bağlanma ve hayat tarzı faktörleri için iktisat bölümü lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Psikoloji ve işletme bölümleri arasında baskınlık, bağlanma, rekabet faktörleri için işletme bölümü lehine, özerklik, teknik yetkinlik, otonomi, hayat tarzı faktörleri için psikoloji bölümü lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Psikoloji ve fen matematik bölümleri arasında özerklik, baskınlık ve rekabet faktörleri için Türkçe matematik bölümü lehine, kendini adama faktörü için psikoloji bölümü lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Psikoloji ve fen matematik bölümleri arasında baskınlık, rekabet ve yönetsel girişimcilik faktörleri için fen matematik bölümü lehine, kendini adama faktörü için psikoloji bölümü lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir.

İşletme ve fen matematik bölümleri arasında özerklik ve otonomi faktörleri için fen matematik bölümü lehine, bağlanma faktörü için işletme bölümü lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. İşletme ve Türkçe matematik bölümleri arasında özerklik ve otonomi faktörü için Türkçe matematik, bağlanma faktörü için işletme bölümü lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir.

Anlam kariyer çapası ve başarı sosyal ihtiyacı açısından, öğrencilerin bölümleri anlamlı farklılıklara yol açmamıştır.

Katılımcıların gelir seviyelerine göre sosyal ihtiyaçları ve kariyer çapalarının anlamlı değişiklik gösterip göstermediğine dair yapılan Kruskal Wallis Testi

sonuçlarına göre, çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin alt boyutları, gelire göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 4.26. Modeldeki Değişkenlerin Yaş Grupları Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Fark Testi Bulguları**

Faktörler	Yaş	N	X Sıra	Sd	Chi	p	Anlamlı Fark
Özerklik	17	91	292,10	6	5,487	0,483	-
	18	65	261,85				
	19	52	273,36				
	20	82	246,05				
	21	85	257,02				
	22	65	261,52				
	23+	85	249,85				
Başarı	17	91	281,95	6	5,772	0,449	-
	18	65	261,28				
	19	52	233,73				
	20	82	256,63				
	21	85	273,63				
	22	65	241,34				
	23+	85	274,02				
Baskınlık	17	91	305,07	6	17,936	0,006	17-19 17-20 17-22 18-20 20-21 20-23
	18	65	280,84				
	19	52	227,63				
	20	82	222,42				
	21	85	268,87				
	22	65	246,85				
	23+	85	271,59				
Bağlanma	17	91	239,87	6	10,916	0,091	-
	18	65	256,05				
	19	52	234,87				
	20	82	245,80				
	21	85	285,35				
	22	65	280,02				
	23+	85	291,51				
Teknik Yetkinlik	17	91	274,57	6	7,101	0,312	-
	18	65	248,85				
	19	52	247,40				
	20	82	235,31				
	21	85	265,94				
	22	65	290,87				
	23+	85	273,44				
Anlam	17	91	246,48	6	10,734	0,097	-
	18	65	257,65				
	19	52	286,24				
	20	82	251,55				
	21	85	292,19				
	22	65	285,78				
	23+	85	234,99				
Güvenlik	17	91	269,13	6	7,288	0,295	-
	18	65	280,04				

	19	52	291,29				
	20	82	270,62				
	21	85	250,06				
	22	65	260,55				
	23+	85	233,55				
Otonomi	17	91	275,56	6	4,331	0,632	-
	18	65	252,55				
	19	52	270,85				
	20	82	247,30				
	21	85	271,24				
	22	65	281,36				
Rekabet	23+	85	245,61	6	23,822	0,001	17-20 17-21 17-22 18-20 18-21 18-22 20-23
	17	91	305,12				
	18	65	310,85				
	19	52	256,49				
	20	82	219,02				
	21	85	242,81				
Yönetmel Girişimcilik	22	65	238,68	6	11,079	0,086	-
	23+	85	266,51				
	17	91	280,05				
	18	65	283,80				
	19	52	281,86				
	20	82	222,17				
Hayat Tarzı	21	85	277,93	6	5,512	0,480	-
	22	65	255,80				
	23+	85	247,27				
	17	91	246,54				
	18	65	244,98				
	19	52	265,58				
Kendini Adama	20	82	286,33	6	10,007	0,124	-
	21	85	266,79				
	22	65	281,48				
	23+	85	252,39				
	17	91	226,36				
	18	65	241,38				
	19	52	272,43				
	20	82	274,06				
	21	85	277,55				
	22	65	282,88				
	23+	85	272,57				

Katılımcıların yaşa göre sosyal ihtiyaçları ve kariyer çapalarının anlamlı farklılık gösterip göstermediğine dair yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları ve hangi yaş gruplarının arasında anlamlı farklılıklar olduğunu saptamaya yönelik yapılan Mann-Whitney-U Testleri sonuçları Tablo 4.26'da özetlenmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre, baskınlık ve rekabet boyutları dışında hiçbir boyut için anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ( $p < 0.05$ ). Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre anlamlı farklılık saptanan değişkenlerde hangi grupların arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemek üzere Mann-Whitney-U testi yapılmıştır. Buna

göre 17 yaş grubu ile 18 yaş grubu, 17 yaş grubu ile 23 yaş grubu, 18 yaş grubu ile 19 yaş grubu, 18 yaş grubu ile 23 yaş grubu, 19 yaş grubu ile 20 yaş grubu, 19 yaş grubu ile 21 yaş grubu, 19 yaş grubu ile 22 yaş grubu, 19 yaş grubu ile 23 yaş grubu, 20 yaş grubu ile 22 yaş grubu, 21 yaş grubu ile 22 yaş grubu, 21 yaş grubu ile 23 yaş grubu ve 22 yaş grubu ile 23 yaş grupları arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

17 ve 19 yaş grupları arasında baskınlık faktörü için 17 yaş grubu lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. 17 yaş grubu ve 20 yaş grubu arasında baskınlık ve rekabet faktörleri için 17 yaş grubu lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. 17 yaş grubu ile 21 yaş grubu arasında rekabet faktörü için 17 yaş grubu lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. 17 yaş grubu ve 22 yaş grubu arasında baskınlık ve rekabet faktörleri için 17 yaş grubu lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. 18 yaş grubu ile 20 yaş grubu, 21 yaş grubu ve 22 yaş grubu arasında rekabet faktörü için 18 yaş grubu lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. 18 yaş grubu ile 20 yaş grubu arasında baskınlık faktörü için 18 yaş grubu lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. 20 yaş grubu ile 21 yaş grubu arasında baskınlık faktörü için 21 yaş grubu lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. 20 yaş grubu ile 23 yaş grubu arasında baskınlık ve rekabet faktörleri için 23 yaş grubu lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Diğer kariyer çapaları ve sosyal ihtiyaçlar açısından, öğrencilerin yaş grupları anlamlı farklılıklara yol açmamıştır.

**Tablo 4.27. Modeldeki Değişkenlerin Anne Meslekleri Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Fark Testi Bulguları**

Faktörler	Anne Mesleği	N	X Sıra	Sd	Chi	p	Anlamlı Fark
Özerklik	1.Ev Hanımı	417	262,47	6	3,823	0,701	-
	2.Serbest Meslek	11	306,77				
	3.Emekli	15	248,63				
	4.Memur	23	261,30				
	5.Özel Sektör Çl.	25	233,32				
	6.İşyeri Sahibi	13	318,54				
	7.İşçi	21	263,60				
Başarı	1.Ev Hanımı	417	267,46	6	5,408	0,493	-
	2.Serbest Meslek	11	298,27				
	3.Emekli	15	252,23				
	4.Memur	23	201,04				
	5.Özel Sektör Çl.	25	248,44				
	6.İşyeri Sahibi	13	242,31				
	7.İşçi	21	261,69				
Baskınlık	1.Ev Hanımı	417	261,78	6	4,031	0,673	-
	2.Serbest Meslek	11	295,18				
	3.Emekli	15	224,87				
	4.Memur	23	235,24				
	5.Özel Sektör Çl.	25	286,68				
	6.İşyeri Sahibi	13	265,54				
	7.İşçi	21	298,21				
Bağlanma	1.Ev Hanımı	417	273,50	6	13,157	0,041	1-2 1-3 3-4
	2.Serbest Meslek	11	171,05				
	3.Emekli	15	192,57				
	4.Memur	23	229,65				
	5.Özel Sektör Çl.	25	257,88				
	6.İşyeri Sahibi	13	223,96				
	7.İşçi	21	219,86				
Teknik Yetkinlik	1.Ev Hanımı	417	262,41	6	2,597	0,857	-
	2.Serbest Meslek	11	285,55				
	3.Emekli	15	275,13				
	4.Memur	23	273,13				
	5.Özel Sektör Çl.	25	239,66				
	6.İşyeri Sahibi	13	308,19				
	7.İşçi	21	242,90				

Anlam	1.Ev Hanımı	417	262,20	6	1,590	0,953	-
	2.Serbest Meslek	11	264,45				
	3.Emekli	15	278,90				
	4.Memur	23	284,57				
	5.Özel Sektör Çl.	25	265,30				
	6.İşyeri Sahibi	13	223,46				
	7.İşçi	21	264,95				
Güvenlik	1.Ev Hanımı	417	263,89	6	2,315	0,889	-
	2.Serbest Meslek	11	288,32				
	3.Emekli	15	259,87				
	4.Memur	23	256,78				
	5.Özel Sektör Çl.	25	284,04				
	6.İşyeri Sahibi	13	224,62				
	7.İşçi	21	239,88				
Otonomi	1.Ev Hanımı	417	260,14	6	2,347	0,885	-
	2.Serbest Meslek	11	287,23				
	3.Emekli	15	242,33				
	4.Memur	23	286,52				
	5.Özel Sektör Çl.	25	289,82				
	6.İşyeri Sahibi	13	280,96				
	7.İşçi	21	253,07				
Rekabet	1.Ev Hanımı	417	264,16	6	2,075	0,913	-
	2.Serbest Meslek	11	287,68				
	3.Emekli	15	222,97				
	4.Memur	23	247,39				
	5.Özel Sektör Çl.	25	265,40				
	6.İşyeri Sahibi	13	245,58				
	7.İşçi	21	280,60				
Yönetmel Girisimcilik	1.Ev Hanımı	417	264,69	6	6,342	0,386	-
	2.Serbest Meslek	11	227,77				
	3.Emekli	15	222,70				
	4.Memur	23	289,59				
	5.Özel Sektör Çl.	25	274,38				
	6.İşyeri Sahibi	13	185,27				
	7.İşçi	21	282,05				
Hayat Tarzı	1.Ev Hanımı	417	266,17	6	6,689	0,351	-
	2.Serbest Meslek	11	308,95				
	3.Emekli	15	276,03				
	4.Memur	23	197,65				

	5.Özel Sektör Çl.	25	260,88				
	6.İşyeri Sahibi	13	276,27				
	7.İşçi	21	232,48				
Kendini Adama	1.Ev Hanımı	417	270,81	6	11,543	0,073	-
	2.Serbest Meslek	11	207,82				
	3.Emekli	15	278,93				
	4.Memur	23	245,02				
	5.Özel Sektör Çl.	25	199,32				
	6.İşyeri Sahibi	13	184,65				
	7.İşçi	21	269,45				

Katılımcıların anne mesleklerine göre sosyal ihtiyaçları ve kariyer çapalarının anlamlı değişiklik gösterip göstermediğine dair yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları ve hangi anne meslekleri arasında anlamlı farklılar olduğunu saptamaya yönelik yapılan Mann- Whitney-U Testleri sonuçları Tablo 4.27’de özetlenmiştir.

Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre bağlanma faktörü dışındaki faktörler için anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ( $p < 0.05$ ). Ev hanımı ve serbest meslek grupları arasında, bağlanma faktörü için ev hanımı lehine anlamlı fark görülmüştür. Ev hanımı ve emekli grupları arasında bağlanma faktörü için ev hanımı lehine anlamlı farklılık görülmüştür. Emekli ve memur grupları arasında, bağlanma faktörü için memur grubu lehine anlamlı fark gözlemlenmiştir. Diğer kariyer çapaları ve sosyal ihtiyaçlar açısından, öğrencilerin anne meslek grupları anlamlı farklılıklara yol açmamıştır.

**Tablo 4.28. Modeldeki Değişkenlerin Baba Meslekleri Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Fark Testi Bulguları**

Faktörler	Baba Mesleği	N	X Sıra	Sd	Chi	p	Anlamlı Fark
Özerklik	1.Serbest Meslek	106	247,48	5	13,521	0,019	1-4 2-5 2-4 3-4 4-6
	2.Emekli	112	236,88				
	3.Memur	64	255,89				
	4.Özel Sektör Çl.	69	309,72				
	5.İşyeri Sahibi	120	282,38				
	6.İşçi	54	253,31				
Başarı	1.Serbest Meslek	106	253,75	5	6,234	0,284	-
	2.Emekli	112	264,03				
	3.Memur	64	247,94				
	4.Özel Sektör Çl.	69	303,39				
	5.İşyeri Sahibi	120	256,99				
	6.İşçi	54	258,63				
	1.Serbest Meslek	106	262,82		2,418	0,789	-
	2.Emekli	112	257,26				



Baskınlık	3.Memur	64	252,70	5			
	4.Özel Sektör Çl.	69	288,00				
	5.İşyeri Sahibi	120	259,58				
	6.İşçi	54	263,11				
Bağlanma	1.Serbest Meslek	106	253,13	5	8,212	0,145	-
	2.Emekli	112	259,73				
	3.Memur	64	243,37				
	4.Özel Sektör Çl.	69	303,09				
	5.İşyeri Sahibi	120	272,51				
	6.İşçi	54	240,07				
Teknik Yetkinlik	1.Serbest Meslek	106	265,94	5	2,281	0,809	-
	2.Emekli	112	262,96				
	3.Memur	64	270,83				
	4.Özel Sektör Çl.	69	251,24				
	5.İşyeri Sahibi	120	253,19				
	6.İşçi	54	284,87				
Anlam	1.Serbest Meslek	106	263,61	5	18,567	0,002	1-2 2-5 2-4 2-3
	2.Emekli	112	215,17				
	3.Memur	64	285,20				
	4.Özel Sektör Çl.	69	286,82				
	5.İşyeri Sahibi	120	287,94				
	6.İşçi	54	248,82				
Güvenlik	1.Serbest Meslek	106	249,79	5	10,418	0,064	-
	2.Emekli	112	241,21				
	3.Memur	64	244,11				
	4.Özel Sektör Çl.	69	298,43				
	5.İşyeri Sahibi	120	274,62				
	6.İşçi	54	285,41				
Otonomi	1.Serbest Meslek	106	262,06	5	1,786	0,878	-
	2.Emekli	112	256,86				
	3.Memur	64	263,38				
	4.Özel Sektör Çl.	69	284,36				
	5.İşyeri Sahibi	120	256,76				
	6.İşçi	54	263,70				
Rekabet	1.Serbest Meslek	106	239,83	5	7,542	0,183	-
	2.Emekli	112	252,37				
	3.Memur	64	248,94				
	4.Özel Sektör Çl.	69	288,16				
	5.İşyeri Sahibi	120	277,35				
	6.İşçi	54	283,17				
Yönetmel Girişimcilik	1.Serbest Meslek	106	243,36	5	10,047	0,891	-
	2.Emekli	112	247,46				
	3.Memur	64	262,98				
	4.Özel Sektör Çl.	69	306,83				
	5.İşyeri Sahibi	120	275,69				
	6.İşçi	54	249,58				
Hayat Tarzı	1.Serbest Meslek	106	273,45	5	1,686	0,891	-
	2.Emekli	112	270,02				
	3.Memur	64	251,41				
	4.Özel Sektör Çl.	69	257,28				
	5.İşyeri Sahibi	120	254,52				
	6.İşçi	54	267,82				
	1.Serbest Meslek	106	269,56		1,126	0,952	-

Kendini Adama	2.Emekli	112	263,47	5			
	3.Memur	64	264,59				
	4.Özel Sektör Çl.	69	265,46				
	5.İşyeri Sahibi	120	251,24				
	6.İşçi	54	270,26				

Katılımcıların baba mesleklerine göre sosyal ihtiyaçları ve kariyer çapalarının anlamlı değişiklik gösterip göstermediğine dair yapılan Kruskal Wallis Testi sonuçları ve hangi baba meslekleri arasında anlamlı farklılar olduğunu saptamaya yönelik yapılan Mann-Whitney-U Testleri sonuçları Tablo 4.28’de özetlenmiştir. Kruskal Wallis Testi sonuçlarına göre özerklik ve anlam faktörleri dışındaki faktörler arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ( $p < 0.05$ ).

Baba mesleği serbest meslek olanlar ile baba mesleği emekli olanlar arasında, anlam faktörü için serbest meslek lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Baba mesleği serbest meslek olanlarla, baba mesleği özel sektör çalışanı olanlar arasında, özerklik faktörü için baba mesleği özel sektör çalışanı olanlar lehine anlamlı fark gözlemlenmiştir. Baba mesleği serbest meslek olanlarla, baba mesleği memur, işyeri sahibi, işçi olanlar arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Baba mesleği emekli olanlarla, baba mesleği memur olanlar arasında, anlam faktörü için baba mesleği memur olanlar lehine, anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Baba mesleği emekli olanlarla, baba mesleği özel sektör çalışanı olanlar arasında, özerklik ve anlam faktörleri için baba mesleği özel sektör çalışanı olanlar lehine, anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Baba mesleği emekli olanlarla baba mesleği işyeri sahibi olanlar arasında özerklik ve anlam faktörleri için işyeri sahibi olanlar lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Baba mesleği emekli olanlarla işçi olanlar arasında özerklik ve anlam faktörleri için anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Baba mesleği memur olanlarla, baba mesleği özel sektör çalışanı olanlar arasında özerklik faktörü için özel sektör çalışanları lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Baba mesleği memur olanlarla baba mesleği işyeri sahibi ve işçi olanlar arasında özerklik ve anlam faktörleri için anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Baba mesleği özel sektör çalışanı olanlarla, baba mesleği işçi olanlar arasında özerklik faktörü için, özel sektör çalışanları lehine anlamlı farklılık gözlemlenmiştir. Baba mesleği özel sektör çalışanı olanlarla, baba mesleği işyeri sahibi ve işçi olanlar arasında özerklik ve anlam faktörleri için anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Diğer kariyer çapaları ve sosyal ihtiyaçlar açısından, öğrencilerin baba meslekleri anlamlı farklılıklara yol açmamıştır.

**Tablo 4.22. Modeldeki Değişkenlerin Cinsiyetler Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Fark Testi Bulguları**

Faktörler	Cinsiyet	N	X Sıra	Toplam Sıra	U	p
Özerklik	1.Kadın	294	255,32	75064,50	31699,500	0,187
	2.Erkek	231	272,77	63010,50		
Başarı	1.Kadın	294	269,63	79272,50	32006,500	0,255
	2.Erkek	231	254,56	58802,50		
Baskınlık	1.Kadın	294	250,35	73603,00	30238,000	0,030
	2.Erkek	231	279,10	64472,00		
Bağlanma	1.Kadın	294	236,88	69644,00	26279,000	0,000
	2.Erkek	231	296,24	68431,00		
Teknik Yetkinlik	1.Kadın	294	252,61	74266,50	30901,500	0,075
	2.Erkek	231	276,23	63808,50		
Anlam	1.Kadın	294	275,71	81058,50	30220,500	0,027
	2.Erkek	231	246,82	57016,50		
Güvenlik	1.Kadın	294	272,15	80013,50	31265,500	0,107
	2.Erkek	231	251,35	58061,50		
Otonomi	1.Kadın	294	249,63	73391,00	30026,000	0,022
	2.Erkek	231	280,02	64684,00		
Rekabet	1.Kadın	294	242,80	71384,00	28019,000	0,001
	2.Erkek	231	288,71	66691,00		
Yönetmel Girişimcilik	1.Kadın	294	259,47	76284,00	32919,000	0,546
	2.Erkek	231	267,49	61791,00		
Hayat Tarzı	1.Kadın	294	267,57	78665,50	32613,500	0,430
	2.Erkek	231	257,18	59409,50		
Kendini Adama	1.Kadın	294	275,55	81012,50	30266,500	0,028
	2.Erkek	231	247,02	57062,50		

Cinsiyetler arasında araştırmanın değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar olup olmadığını saptamaya yönelik yapılan Mann-Whitney U Testinin sonuçları Tablo 4.29'da özetlenmiştir. Kadınların anlam ve kendi adama kariyer çapaları erkeklere göre anlamlı düzeyde yüksektir. Erkeklerin ise baskınlık, bağlanma ihtiyaçları ile otonomi ve rekabet kariyer çapaları kadınlara göre anlamlı düzeyde yüksektir. Diğer kariyer çapaları ve sosyal ihtiyaçlar açısından, cinsiyet anlamlı farklılıklara yol açmamıştır.

**Tablo 4.30. Modeldeki Değişkenlerin Alanlar Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik Fark Testi Bulguları**

Faktörler	Alan	N	X Sıra	Toplam Sıra	U	p
Özerklik	1.Türkçe Matematik	287	267,51	76775,00	32859,000	0,451
	2.Fen Matematik	238	257,56	61300,00		
Başarı	1.Türkçe Matematik	287	252,18	72374,50	31046,500	0,071
	2.Fen Matematik	238	276,05	65700,50		
Baskınlık	1.Türkçe Matematik	287	251,32	72128,00	30800,000	0,051
	2.Fen Matematik	238	277,09	65947,00		
Bağlanma	1.Türkçe Matematik	287	265,84	76295,50	33338,500	0,635
	2.Fen Matematik	238	259,58	61779,50		
Teknik Yetkinlik	1.Türkçe Matematik	287	269,92	77467,00	32167,000	0,248
	2.Fen Matematik	238	254,66	60608,00		
Anlam	1.Türkçe Matematik	287	256,36	73575,50	32247,500	0,262
	2.Fen Matematik	238	271,01	64499,50		
Güvenlik	1.Türkçe Matematik	287	246,94	70871,50	29543,500	0,006
	2.Fen Matematik	238	282,37	67203,50		
Otonomi	1.Türkçe Matematik	287	257,83	73998,00	32670,000	0,388
	2.Fen Matematik	238	269,23	64077,00		
Rekabet	1.Türkçe Matematik	287	251,19	72091,50	30763,500	0,050
	2.Fen Matematik	238	277,24	65983,50		
Yönetmel Girişimcilik	1.Türkçe Matematik	287	242,40	69569,00	28241,000	0,001
	2.Fen Matematik	238	287,84	68506,00		
Hayat Tarzı	1.Türkçe Matematik	287	258,75	74262,50	32934,500	0,476
	2.Fen Matematik	238	268,12	63812,50		
Kendini Adama	1.Türkçe Matematik	287	266,34	76439,50	33194,500	0,570
	2.Fen Matematik	238	258,97	61635,50		

Türkçe matematik ve fen matematik alanları arasında anlamlı farklılıklar olup olduğunu saptamaya yönelik olarak yapılan Mann-Whitney U Testinin sonuçları Tablo 4.30'da özetlenmiştir. Fen matematik öğrencilerinde, Türkçe matematik öğrencilerine göre rekabet, yönetsel girişimcilik ve güvenlik kariyer çapaları anlamlı düzeyde daha yüksektir. Diğer kariyer çapaları ve sosyal ihtiyaçlar açısından, alan değişkeni anlamlı farklılıklara yol açmamıştır.



**Tablo 4.31. Hipotez Kabul-Ret Sonuçları Tablosu**

	Kabul	Ret
Hipotez 1: Öğrencilerinin sosyal ihtiyaçları ve kariyer çapaları arasında olumlu yönde anlamlı ilişki vardır. (ana hipotez)	Kabul	
Hipotez 1.1. Başarı sosyal ihtiyacı ile girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 1.2. Başarı sosyal ihtiyacı ile rekabet/saf meydan okuma kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır	Kabul	
Hipotez 1.3. Başarı sosyal ihtiyacı ile teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.		Ret
Hipotez 1.4. Başarı sosyal ihtiyacı ile genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 1.5. Başarı sosyal ihtiyacı ile bir amaca kendini adama/hizmet kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 1.6. Başarı sosyal ihtiyacı ile güvenlik/istikrar kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 1.7. Özerklik/bağımsızlık sosyal ihtiyacı ile özerklik/otonomi kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 1.8. Özerklik/bağımsızlık sosyal ihtiyacı ile teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 1.9. Özerklik/bağımsızlık sosyal ihtiyacı ile hayat tarzı kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.		Ret
Hipotez 1.10. Özerklik/bağımsızlık sosyal ihtiyacı ile genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 1.11. Özerklik/bağımsızlık sosyal ihtiyacı ile girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 1.12. Baskınlık/güç sosyal ihtiyacı ile özerklik/otonomi kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 1.13. Baskınlık/güç sosyal ihtiyacı ile rekabet/saf meydan okuma kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 1.14. Baskınlık/güç sosyal ihtiyacı ile genel yönetsel yetkinlik kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 1.15. Baskınlık/güç sosyal ihtiyacı ile girişimcilik/yaratıcılık kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 1.16. Bağlanma/ilişki kurma sosyal ihtiyacı ile hayat tarzı kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.		Ret
Hipotez 1.17. Bağlanma/ilişki kurma sosyal ihtiyacı ile bir amaca kendin adama/hizmet kariyer çapası arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 2. Öğrencilerin kariyer çapaları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 2.1. Öğrencilerin kariyer çapaları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 2.2. Öğrencilerin kariyer çapaları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 2.3. Öğrencilerin kariyer çapaları ile bölümleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 2.4. Öğrencilerin kariyer çapaları ile sınıfları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 2.5. Öğrencilerin kariyer çapaları ile anne-baba meslekleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 2.6. Öğrencilerin kariyer çapaları ile ailelerinin aylık gelirleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.		Ret
Hipotez 3. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 3.1. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 3.2. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 3.3. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları ile bölümleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 3.4. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları ile sınıfları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 3.5. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları ile anne-baba meslekleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul	
Hipotez 3.6. Öğrencilerin sosyal ihtiyaçları ile ailelerinin aylık gelirleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.		Ret

## 5.SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı; yüksek lisans, üniversite ve lise öğrencilerinin sahip oldukları sosyal ihtiyaçları ile kariyer çapalarının seviyesini ve değişimini analiz etmek ve kavramlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Bulgular, gelecekteki insan kaynağımızın temel iş motivasyonlarının neler olduğu konusunda hem işverenler hem de iş arayanlar için kaynak niteliğinde olacaktır. İşverenlerin çalışanlarını motive eden unsurları ve onların ihtiyaçlarını daha iyi analiz edebilmeleri için çalışmanın öneriler sağlaması amaçlanmıştır. İşverenlerin çalışanlarının değerleri ve ihtiyaçlarına daha uygun teklifler sunması ve çalışma koşullarını onların hassasiyetlerine göre değiştirmeleri olumlu sonuçlar üretecektir. Bu da kurumların sahip oldukları insan kaynağını daha etkili kullanabilmesine ve çalışanlarından daha uzun süre yararlanabilmesine imkân tanıyacaktır. Ayrıca insan kaynakları birimleri de nitelikli adayların ihtiyaç ve kariyer değerlerini anladıklarında, onlarla bu doğrultuda bir iletişim kuracak ve firmanın yetkin işgücü ihtiyacını daha hızlı ve daha etkin şekilde temin edebileceklerdir.

Bu çalışmada öğrencilerinin sahip oldukları sosyal ihtiyaçları ile kariyer çapalarının seviyesi, değişimi ve aralarındaki ilişkinin varlığı araştırılmaktadır. Araştırmamız sonucunda tüm katılımcılar birlikte değerlendirildiğinde en yüksek kariyer çapaları ve sosyal ihtiyaçlar sırasıyla anlam, güvenlik ve başarı olarak bulunmuştur. Hayat tarzı, rekabet ve teknik yetkinlik faktörleri görece en düşük ortalamaya sahip kariyer çapaları olarak bulunmuştur. Ancak yapılan farklı araştırma sonuçları incelendiğinde, araştırmamızdaki sonuçlarla örtüşen ve çelişen kariyer çapalarının en yüksek değere ulaşabildiği görülmektedir. Erdoğan (2004)'un özel sektör çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, hâkim olan kariyer çapaları sırasıyla güvenlik, kendini adama ve girişimcilik olarak bulunmuştur ki bu sonucun, yaptığımız çalışmada elde ettiğimiz sonuçları desteklediği söylenebilir. Gürbüz ve Sığı (2012)'nin yaptığı çalışmada, Türkiye örneğinde öne çıkan ilk üç kariyer çapası sırasıyla, kendini adama, rekabet ve teknik fonksiyonel yetkinlik olmuştur. Gezen ve Köroğlu (2014)'nin turizm eğitimi alan lisans öğrencileri üzerinde yaptığı araştırma sonucunda teknik fonksiyonel yetkinlik, hayat tarzı, girişimcilik ve otonomi kariyer çapalarının diğerlerinden daha önemli olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Olcay ve Düzgün (2015)'ün yaptığı araştırma sonucunda, öğrencilerin ön planda olan kariyer çapalarının sırasıyla güvenlik, hayat tarzı ve teknik fonksiyonel

yetkinlik olduğu saptanmıştır. Koca (2010)'nın 4 farklı fakültede gerçekleştirdiği araştırmada, öğrencilerin kariyer seçimlerine bakıldığında en yüksek kariyer değerlerinin sırasıyla özel yaşam, yönetim ve girişimcilik kariyer değerleri olduğu görülmüştür.

Başol, Bilge ve Kuzgun (2012)'un 2 farklı meslek yüksekokulunda okuyan öğrencilerin kariyer değerleri üzerinde yaptıkları araştırmada, öğrencilerin hayat tarzı ve güvenlik kariyer çapalarının ön plana çıktığı görülmüştür ki bu da bizim yaptığımız çalışmalarda elde edilen sonuçları desteklemektedir. Çarıkçı ve Morçin (2014) tarafından turizm eğitimi gören öğrencilerinin kariyer çapaları üzerine yapılan araştırmada da öğrencilerin belirgin olan kariyer çapasının “girişimcilik” olduğunu tespit edilmiştir. Batur ve Adıgüzel (2014)'in fen liselerinde eğitim gören öğrenciler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, öğrencilerin en fazla güvenlik ve istikrar kariyer çapalarını benimsedikleri ortaya çıkmıştır. İbicioğlu vd. (2011) yaptıkları araştırmada, üniversite öğrencilerinin en belirgin kariyer değerinin girişimcilik olduğunu gözlemlemiştir.

Bu bulgular bazı ortaklıklar ve benzerlikler taşımakla birlikte farklı kariyer çapalarının baskınlığına işaret edebilmektedir. Bu durumun bir nedeni farklı yıllarda yapılmaları olabilir. Genel olarak sadece lise ya da belirli bir yaş grubunu ele alan, bununla birlikte sadece bir bölüm ya da alanı temel alan çalışmalar olmaları bunun nedenlerinden biri olabilir. Bundan dolayı çalışmamızda farklı bölüm, alan ve sınıflarda öğrencilere yer verilmiştir.

Araştırmamız sonucunda anlam faktörünün en baskın kariyer çapası olarak ortaya çıkmasını sağlayan anket soruları incelendiğinde bu kariyer çapasının önemli bir amaca hizmet etmek, başkalarının yaşamlarında olumlu değişimler yaratmak gibi hassasiyetleri temsil ettiği görülmektedir. Bu bulgu hem eğitim veren kurumlar hem de işverenler açısından önemli çıkarımlar içermektedir. Yeni nesil anlam kariyer çapasına eskilere nazaran daha çok değer vermektedir. Bu çapanın en yüksek boyut olarak ortaya çıkması, firmalar açısından da önemli çıkarımlara yol açabilir. Firmaların yapacakları iş tasarımlarında, çalışanların yaptıkları işin topluma ve insanlara olan faydalarını ortaya koyması tavsiye edilebilir. Firmaların yapılan işin anlam ve önemini çalışanları ile paylaşması ve onlara yaptıkları işin kimler için ne anlama geldiğini anlatması önerilebilir. Aksi halde çalışanlar anlamlı bir iş yapmadıklarını düşünebilirler ve yaptıkları işe yeterince motive olmayabilirler. Bu da, hem çalıştıkları firma hem de kendileri için vakit, enerji ve para kaybı demektir.



Şirketler bu bireylere elde ettikleri başarının kendileri, departmanları, şirketleri, sektörleri ve ülkeleri için ne kadar önemli olduğunu hatırlatmalı ve bu bireylerin elde ettikleri sonuçla gurur duymalarını sağlamalıdır. Şirketler bu çalışanlarına yaptıkları işlerin sonunda, kaç kişinin yaşamında nasıl olumlu izler bıraktıklarını anlatmalı, insanların yaşamalarını pozitif yönde nasıl değiştirdiklerini göstermelidir. Şirketler ayrıca bu bireylerin çalışacakları gün ve saatlerini iyi planlamalı, kendilerine ve ailelerine hiç vakit bırakmayacak tarzdaki mesai anlayışından uzak durmalıdır.

Orta ve yükseköğretim kurumları, hizmet ettikleri öğrencilerin bu konudaki beklentilerine karşılık vermeyi önemsemelidir. Üniversitelerin ise öğrencilere aldıkları derslerin toplumun hangi soruna nasıl çözüm getireceğini vurgulaması, eğitim almanın ülkemizin gelişmesi ve kalkınması adına ne kadar önemli bir konu olduğunun anlatılması ve getireceği olumlu dışsallıkların altının çizilmesi bu bağlamda anlamlı olabilir. Araştırmanın bulgularına göre, öğrenciler özellikle üniversitenin ilk yıllarında yoğun anlam ihtiyacı hissetmektedir. Bu, bölümlerine yerleşmiş olmaları ve hayatlarını okudukları bölümle anlamlandırma eğiliminde olduklarından kaynaklanabilir. Özellikle üniversite 1. sınıfta öğrencilerin içinde buldukları uyum ve karmaşa süreci de bu boyutta yüksek olmalarını açıklayabilir. Bu noktada daha yüksek performans için öğrencilerin edindiği bilgi ve kazanımların toplumun, firmaların ve bireylerin faydasına nasıl dönüşeceği vurgulanmalıdır. Ayrıca eğitim kurumları sosyal sorumluluk gibi unsurlara daha çok kaynak ayırarak ve tanıtımlarında ilgili bölümlerin topluma katkılarına ve anlamlarına vurgu yaparak öğrenciler için daha cazip hale gelebilirler.

Araştırmamız sonucunda en yüksek sosyal ihtiyaç başarı olmuştur. Başarı çalışma isteği, sorumluluk alma, işi en iyi şekilde yapma, en iyi sonucu elde etme anlamına gelir. Şirketler başarılı çalışanlarına daha fazla yetki, sorumluluk, personel ve bütçe vermeli, onların önlerindeki tüm bürokratik engelleri kaldırmalıdır. Şirketler bu bireylerin en iyi sonucu elde etmeleri için gereken tüm teknik olanakları sağlamalı, iş performanslarını olumsuz etkileyen ve işlerin yavaşlamasına ve aksamasına yol açan temel nedenleri belirleyip ortadan kaldırmalı ya da ortadan kaldırılması konusunda atılacak adımlarda bu bireylere tam destek vermelidir. Bu bireyler başarılı olabilmek amacıyla belirsizlik ortamında aldıkları ve sonuçlarını öngöremedikleri kararlardan ötürü başarısız ilan edilmemelidir. Şirketler bu çalışanlarına bitirdiklerinde başarılı olma hissiyatını vermeyecek türde çok sıradan ve basit işler vermekten kaçınmalıdır. Şirketlerin bu bireylere verdikleri her yeni görev

ve sorumluluk eskisinden daha zor ve kapsamlı olmalıdır. Şirketler bu bireylerin yaptıkları işte kendilerini başarılı hissedebilmeleri için ulaşılması istenen birtakım hedefler koymalıdır. Şirketler çalışma isteği yüksek olan ve başarılı iş sonuçları elde eden çalışanlarının çabalarını takdir etmeli, ödüllendirmeli ve onlara olumlu geribildirimler vermelidir.

Araştırmamız sonucunda en yüksek ikinci kariyer çapası güvenlik olmuştur. Güvenlik ömür boyu iş güvencesi, uzun vadeli istikrar ve sosyal imkanlar anlamına gelmektedir. Şirketler çalışan sirkülasyonunu kontrol etmeli ve düşük tutmaya çalışmalıdır. Adaylara şirketten kaynaklanan bir sebep nedeniyle işten ayrılan personellerinin çok az sayıda olduğunu açıklamalıdır. Şirketlerindeki bulunan istikrar unsurunun varlığını bir farklılık ve olumlu özellik olarak belirtmelidir. Şirketler bu tür çalışanlarının yapacakları görevin sınırlarını açık ve net bir şekilde belirlemeli, çalışanlarından tam olarak ne beklediklerini mümkünse yazılı ve rakamsal hedeflerle ortaya koymalıdır. Şirketler bu çalışanlarına hangi durumda başarılı ve yeterli, hangi durumda verimsiz ve düşük performanslı bir çalışan olarak değerlendirileceklerini açıklamalıdır. Şirketler bu çalışanlarına hangi durumda işten çıkarılacaklarını ya da maaşlarında kesinti yapılacağını açıkça bildirmelidir.

Çalışmanın değişkenleri arasındaki en yüksek korelasyonlar baskınlık sosyal ihtiyacı ile yönetsel girişimcilik ve rekabet kariyer çapaları arasında ve otonomi kariyer çapası ile özerklik sosyal ihtiyacı arasında görülmüştür. Bu bağlamdaki yüksek korelasyonlar değişkenlerin kavramsal altyapılarındaki ortak öğeler ve benzerliklerle açıklanabilir. Bugüne kadar yapılan çalışmalarda kariyer çapalarının yanında sosyal ihtiyaçlarla olan ilişkilerin incelendiği örnekler nadirdir. Bu nedenle araştırma sonuçlarımızı destekleyen bilimsel çalışma bulmak güç olmaktadır. Çarıkçı ve Morçin (2014)'in öğrencilerin kariyer değerlerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, rekabet ve kendini adama değerleri ile genel yönetsel yetkinlik ve teknik fonksiyonel yetkinlik değerleri arasında, otonomi değeri ile genel yönetsel yetkinlik ve teknik fonksiyonel yetkinlik değerleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Yönetsel girişimcilik ve sosyal ihtiyaçlar arasındaki en yüksek ilişki baskınlık faktörü ile görülmüştür. Baskınlık güç elde ederek başkalarını etkilemek ile ilgilidir. Yönetsel girişimcilik kariyer değeri ise genelde insanları kontrol etmeyi, denetlemeyi ve yönlendirmeyi amaçlayan, kendini gerçekleştirmeyi ve daha fazla sorumluluk almayı isteyen, daha fazla güce sahip olmayı arzulayan bireylerde ortaya

çıkar. Yönetim pozisyonunda çalışanların yaptıkları şey, temelde işlerin yolunda ilerlemesi için, kendilerine verilen gücü doğru ve etkili kullanmaktır. Girişimciler ise pek çok konuda rakipleri ile bir mücadele ve yarış içindedir. Bu nedenle, güçsüz görünmek ve yetersiz kalmak gibi bir özgürlükleri yoktur. Girişimciler işin doğası gereği yönetici pozisyonundadır. Bu bakımdan bu faktörün baskınlık faktörüyle güçlü ve anlamlı bir ilişkisi olması beklenen bir sonuçtur. Zira baskın olmayan bir çalışanın bu amaçlarına ulaşabilmesi zor olacaktır. Firmalar baskınlık ihtiyacı yüksek olduğunu tespit ettikleri çalışanlarını yönetsel pozisyonlara ve iş geliştirme, araştırma ve pazarlama gibi girişimci bakış açısı gerektiren görevlere getirerek bu personellerden daha fazla verim elde edebilirler.

Rekabet faktörü ile en yüksek ilişki gösteren sosyal ihtiyaç baskınlık faktörü olarak çıkmıştır. Günümüz iş ortamında, rakiplerin birbirine karşı yıpratıcı ve tehditkâr tutum ve davranışlar içinde olması mümkündür. Bu tür davranışlar başarılı olduğunda gücü azaltıcı bir etkiye sahiptir. Güç kazanmak rekabet etme yolu ile olur. Günümüzdeki ağır rekabet şartları çoğu defa varlığını sürdürülebilmek ve konumunuzu koruyabilmek için rakiplerinizden daha iyi performans ortaya koymak gibi zorunlulukları karşınıza çıkartır. Rekabette ayakta kalabilmek, kendine güvenen, cesur ve baskın bir kişilik yapısını her geçen gün daha da gerekli hale getirmektedir. Bu nedenle iki faktör arasında çıkan yüksek ilişki beklenen bir sonuçtur. Rekabet kariyer çapası yüksek bireyler için baskınlık ihtiyaçlarının karşılığını bulabilecekleri, fazladan çabalarının karşılığını alabilecekleri, diğerlerine üstünlük sağlayabilecekleri ve kendilerini karşılaştırıp fark edilebilecekleri iş ortamları sağlamak etkililiği arttıracaktır.

Güvenlik faktörü ile sosyal ihtiyaçlar arasındaki en yüksek ilişki baskınlık ihtiyacı ile görülmüştür. Baskınlık ihtiyacı yüksek olan bireyler güçlü olmayı önemserler ve işini kaybetmek gibi durumlar güçlü olma durumu ile çelişir. Baskınlık ihtiyacı yüksek olan bireyler bu durumlara karşı daha duyarlıdır. Bu nedenle bu iki faktör arasındaki olumlu bir ilişki görülmesi beklenen bir sonuçtur. Firmalar baskınlık ihtiyacının yüksek olduğunu tespit ettikleri adaylar ve çalışanlar için sağladıkları istikrar ve iş güvenceli görevlerle daha cazip bir yapı sunabilirler. Liderler bu ihtiyacı yüksek olan çalışanlarını, daha yüksek iş güvencesi ile motive edebilirler.

Otonomi kariyer çapası ile en yüksek ilişki beklendiği gibi özerklik sosyal ihtiyacı arasında görülmüştür. Özerklik faktörü, diğer insanların etkisinde kalmadan

kendi istediği yoldan ilerlemek isteyen ve başkası tarafından kontrol edilmekten hoşlanmayan bireyleri ifade eder. Otonomi ise uygulayacağı kararlarını kendi başına almak, başkasının denetimi olmadan hareket etmek anlamını taşır. Gerek içerikleri ve gerek isimleri birbirine çok benzer olan bu iki faktörün arasındaki ilişkinin anlamlı olması beklenen bir sonuçtur. Firmalar özerklik ihtiyacının yüksek olduğunu düşündükleri çalışanlarına esnek ve serbest olabilecekleri işler vermeli veya işlerinde daha fazla özerklik tanınmalıdır. Bu sayede bu özellikteki çalışanlarından daha yüksek verim elde edebilirler. Bu boyutların oldukça yüksek değerler alması ve bulguların yeni neslin bu konuda daha yüksek olduğunu göstermesi firmaların bu konudaki çabalarının önemine işaret etmektedir.

Anlam ve özerklik faktörü arasında anlamlı bir ilişki gözlenmesi beklenen bir sonuçtur. Anlam faktörü önemli bir amaca hizmet etmeyi ifade eder. İşini kendi istediği gibi serbestlik ve esneklikle yapabilme istemi, anlamlı bir iş istemiyle uyumludur. Firmalar özerklik ihtiyacı yüksek olduğu gözlenen çalışanlar için, yapılan işin toplum, insanlık, ülke veya bireyler için anlamlı ve önemli olduğunu vurgulayan ve kendi kararlarını verip işlerini istedikleri yöntemlerle seçerek yapabilecekleri bir yapıyı içeren daha cazip işler tasarlayabilirler. Bu sayede bu çalışanlarının daha yüksek performansla çalışmasını sağlayabilirler. Bu şekilde anlam kariyer değerine sahip bir adayın, kendisine sunulan iş teklifine daha olumlu bakması sağlanabilir. Üniversiteler ise öğrencilerinin kendi tasarımlarını yapmaları ve kendi iş fikirlerini hayata geçirmeleri konusunda destekleyici olarak, daha esnek bir ders seçimi yapısı sunarak, bu boyuta katkı yapabilir ve daha cazip hale gelebilirler.

Özerklik sosyal ihtiyacı ve yönetsel girişimcilik faktörü arasında yüksek bir ilişki gözlenmiştir. Özerklik iş temposunu kendi belirleme, iş planını kendi yapma, başkalarının onay ve iznine tabi olmama, kendi işinin patronu olma gibi kavramları kapsar. Yönetsel girişimcilik ise yeteneklerini yeni biri girişim projesinde kullanmak ve insanları etkileyerek liderlik etmekle ilgilidir. İki değer birbirisiyle ilişkili olması beklenen bir sonuçtur. Bu ihtiyaçların karşılanabilmesi için en kolay yol yönetici pozisyonunda çalışmak veya kendi işinin patronu olmak, yani girişimciliktir. Çünkü günümüz şirketlerinde çok sayıda personel çalışmaktadır ve bu kurumlar mecburen yürürlükte olan pek çok kurala tabi olarak yönetilirler. Şirketler bu tip çalışanlarını, idari görevlere getirmeyi denemeli ya da dış kaynak kullanımı ile sundukları hizmeti satın alarak onlarla çalışmayı düşünmelidir. Eğitim kurumları ise

bu nitelikte öğrencileri kuluçka ve girişimcilik merkezinde değerlendirmelidir. Daha fazla sayıda öğrenci temsilciği, sınıf temsilciliği ve kulüp yöneticiliği gibi temsil görevlerini bu bireylerin almasını teşvik etmelidir.

Başarı sosyal ihtiyacı ve rekabet faktörü arasında yüksek bir ilişki gözlenmiştir. Başarı en iyi sonucu elde etmek, çalışmaya istek duymak ve yaptığın işin sorumluluğunu üstlenmekle ilgilidir. Rekabet ise zor problemlerin üstesinden gelerek başkalarıyla yaptığı mücadelede galip gelmekle ilgilidir. İki değer arasında ilişki olması beklenen bir sonuçtur. Şirketler başarılı çalışanlarını rekabetin yoğun olduğu satış ve pazarlama gibi alanlara yönlendirmeli, onlara olabildiği kadar her çalışanın kolaylıkla altından kalkamayacağı zor işler önermeli, verilen işin başarı ve başarısızlıkla ilgili muhtemel tüm sonuçlardan onları sorumlu görmelidir. Ayrıca şirketler bu çalışanlarının başarılarını kutlamalı ve onları performanslarından ötürü desteklemelidir. Eğitim kurumları ise sporda, bilimde, teknolojiye başarılı öğrencilerin yarışmalara katılımını teşvik ederek, daha sık yarışmalar düzenleyerek bu öğrencilerinin motivasyonlarını korumalarını sağlayabilir.

Kendini adama faktörü ile sosyal ihtiyaçlar arasındaki en yüksek ilişki bağlanma faktörü ile görülmüştür. Kendini adama faktörü ile bağlanma ihtiyacı arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kendini adama kariyer çapası, topluma katkı sağlamak ve olumlu yönde değiştirmek amacıyla, bireyin topluma ve insanlara hizmet etmesini içeren faaliyetlerle ilgilidir. Bir amaca kendini adayan bireyler, kendilerinden çok etraflarındaki insanları düşünür, toplumsal fayda yaratmayı arzularlar. Bu bireyler insani değerleri korumak, diğer insanların sorunlarını çözmek ve onların ihtiyaçlarını gidermek ister. Yardıma muhtaç durumda olan insanları mutlu görmek onlar için önemlidir. Bağlanma ihtiyacı yüksek bireyler ise sık sık arkadaşlarını ve ailelerini düşünür, sevmeye, seilmeye ve bir gruba ait olmaya ihtiyaçları vardır. Tüm ilişkilerini dürüstlük, saygı, iyi niyet, dostluk ve güven esası üzerine kurarlar. Bu nedenle kendini adama faktörü, sosyal bir gruba dâhil olmayı, insanlarla iyi ilişkiler geliştirmeyi, onların güvenini ve sevgisini kazanmayı amaçlayan bağlanma ihtiyacı ile örtüşmektedir. Bu sonuca göre, firmaların daha yüksek bir adanmışlık için daha yüksek bağlanma ihtiyacı olan çalışanlara yönelmeleri önerilebilir.

Hayat tarzı faktörü ile hiçbir sosyal ihtiyaç arasında anlamlı ilişki bulunamaması öngörülen bir sonuç değildir. Çünkü bu faktör özellikleri gereği bağlanma ve özerklik sosyal ihtiyacı ile ilgili görülmüştür. Ancak araştırma

sonucunda faktörler arasında var olması öngörülen ilişki tespit edilememiştir. Bunun sebebi hayat tarzı faktörünü oluşturan ifadelerin yalnızca ‘farklı bir bölgede çalışma durumu’ ile ilgili olarak ortaya çıkması ve faktörü oluşturan diğer ifadelerin anlam ve otonomi faktörleri ile birleşmiş olması olabilir.

İhtiyaçlar açısından bakıldığında başarı ihtiyacı ile kariyer çapaları arasındaki en yüksek ilişki yönetsel girişimcilik faktörü ile görülmüştür. İş yaşamında çoğu kez başarı bireysel bir çabanın sonucudur. Bireysel olarak yaptığımız iş ve faaliyetler, sık sık gündeme gelen başarı hikâyelerinde birer girişimcilik örneği olarak ortaya çıkar ve anlatılır. İş yaşamında ve kurumsal hayatta başarı, genel olarak çalışılan kurumda statü olarak yükselmek, yönetici konumuna gelmek ve daha yüksek gelir elde etmek ile ilişkilendirilir. Benzer şekilde toplumda başarının en yaygın göstergesi, yaptığın iş sonucu sahip olduğu servettir. Ülkedeki en büyük servet sahiplerinin yer aldığı en zengin işadamları listelerindeki pek çok ismin, bugünün büyük şirket sahipleri olmasına karşın, bir zamanların küçük girişimcileri olduğu görülecektir. Bu nedenle başarı faktörünün yönetsel girişimcilik faktörü ile ilişkili olması beklenen bir sonuçtur. Şirketler yönetim kademelerinde başarı ihtiyacı yüksek çalışanlarına daha fazla şans tanımalıdırlar. Şirketler başarı ihtiyacı yüksek çalışanlarına, büyük potansiyeli olan ve geliştirmekte olan projelerin sorumluluğunu vermelidir. Bu sayede bu çalışanlarından en yüksek verimi elde etme şansına sahip olabilirler. Eğitim kurumları ise, başarı ihtiyacı yüksek olan öğrencilerinin sınıf temsilciliği, öğrenci temsilciliği, kulüp başkanlığı gibi görevler alabilmesinin önünü açmalı, onlara gerekli desteği sağlamalıdır. Ayrıca başarı ihtiyacı yüksek öğrencilerin kendi işlerini kurmaları için geliştirecekleri projelere destek sağlamalı ve bu öğrencileri girişimciliğe yönlendirmelidir.

Teknik yetkinlik faktörü ile sosyal ihtiyaçlar arasındaki en yüksek ilişki bağlanma faktörü ile görülmüştür. Bağlanma sosyal ihtiyacı yüksek bireyler, insanların güvenini kazanmak ve onların gözünde itibarlı bir konumda olmak isterler. Teknik yetkinlik kariyer çapası yüksek bireyler, kendi uzman oldukları alandaki başarıları ve olumlu performansları nedeniyle çevrelerinin saygısını kazanmakta zorlanmaz. Bu bakımdan bu iki faktör arasındaki anlamlı bir ilişki ortaya çıkması, beklenen bir sonuçtur. Firmalar bağlanma ihtiyacı yüksek olan bireyler için, işyerindeki mesai arkadaşlarıyla daha yakın ilişkiler kurabilecekleri, iş ve aile çatışması yaşamalarını önleyen, ailelerine ve çocuklarına daha fazla vakit ayırma şansı bulabilecekleri işler sunarak, teklif ettikleri pozisyonları daha cazip hale

getirebilirler. Bu imkanlar adayların böylesi bir iş teklifine daha sıcak bakması sağlanabilir. Firmalar bağlanma ihtiyacı yüksek olan teknik yetkinliğe sahip çalışanlarının bir alana odaklanarak uzmanlaşabilmelerini sağlamalı, onların teknik yetkinliklerini güçlendirmeli, onlara firma açısından önem taşıyan ve herkesin başaramayacağı kritik işler vermelidir. Bu bireylerin başarıları ve kuruma olan katkıları kurumun web sitesinde haber olarak yayınlanabilir. Firmalar çalışanları ile yaptıkları dönemseller buluşma ve toplantılarda bu çalışanlarını tanıtan teşekkür içerikli konuşmalar yapabilir, onların diğer çalışanlar tarafından da daha iyi tanınmasını sağlayabilirler. Bu sayede teknik yetkinliği yüksek çalışanların, bağlanma ihtiyaçları daha iyi karşılanabilir.

Özerklik, başarı, baskınlık ve bağlanma, ihtiyaçlarının her bir kariyer çapasını birlikte nasıl etkilediğini araştırmak üzere çoklu regresyon testleri yapılmıştır. Rekabet kariyer çapası için yapılan analizde, baskınlık ve başarı ihtiyaçları; otonomi kariyer çapası için yapılan analizde özerklik ihtiyacı; anlam kariyer çapası için yapılan analizde özerklik, başarı ve bağlanma; teknik yetkinlik kariyer çapası için yapılan analizde özerklik ve bağlanma; güvenlik kariyer çapası için yapılan analizde özerklik, başarı ve bağlanma; yönetsel girişimcilik kariyer çapası için yapılan analizde özerklik, baskınlık, başarı ve bağlanma; kendini adama kariyer çapası için yapılan analizde sadece başarı ve bağlanmanın anlamlı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Çarıkçı ve Morçin (2014)'in yaptığı araştırmada genel yönetsel yetkinlik ve teknik fonksiyonel yetkinlik değerlerinin rekabet ve otonomi değerlerini etkiledikleri ortaya çıkmıştır.

Kariyer çapaları ile ilgili Shein (1990)'in ortaya koyduğu çalışmalarda öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümler, sınıf seviyeleri ve cinsiyetleri ile kariyer çapaları arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Daha önce yapılan araştırmalarda öğrencilerin baskın kariyer çapalarının belirlenmesinin yanında bu kariyer çapaları üzerinde farklı demografik özelliklerin ne derecede etkili olduğunun da araştırmalara konu olduğu görülmüştür (Karakaya vd., 2013; İbicioğlu vd., 2011; Çarıkçı ve Morçin, 2014; Gezen ve Köroğlu, 2014; Başol vd., 2012).

Yaptığımız araştırmada, kadın ve erkekler arasında çalışmanın değişkenlerinin bazı alt boyutları için anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Kadınların anlam ve kendi adama kariyer çapalarının erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ve erkeklerin baskınlık, bağlanma ihtiyaçları ile otonomi ve rekabet kariyer çapalarında kadınlara göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu

bulgulanmıştır. Cinsiyetin kariyer çapalarında anlamlı farklılıklara yol açtığı farklı araştırma sonuçlarının da desteklendiği ve desteklenmediği örnekler mevcuttur. Koca (2009) tarafından yapılan bir çalışmada da kız öğrencilerin güvenlik kariyer çapası ortalama puanı erkek öğrencilerden daha yüksek iken, erkek öğrencilerin özerklik/otonomi kariyer çapası ortalama puanı kız öğrencilerden yüksek bulunmuştur. Bayram, Gürsakal ve Aytaç (2012)'ın yaptığı çalışmada kız öğrencilerin güvenlik kariyer değeri erkeklerden, erkek öğrencilerin özerklik/otonomi kariyer değeri kız öğrencilerden yüksek bulunmuştur.

Bireylerin rekabet kariyer değerinin ve baskınlık ihtiyaçlarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Kadınların erkeklere nazaran daha düşük bir rekabet kariyer çapası ve baskınlık ihtiyacı düzeyine sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu fark yetiştirilme biçimi ve cinsiyetlere göre değişen toplumsal rol beklentilerinden kaynaklanabilir.

Öğrenciler alanları bakımından incelendiklerinde, rekabet, güvenlik ve yönetsel girişimcilik faktörleri bakımından aralarında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Türkçe matematik alanındaki katılımcıların yönetsel girişimcilik kariyer çapasının, fen matematik alanındakilere göre anlamlı seviyede düşük olduğu tespit edilmiştir. Lisans programları arasında yönetim ve girişimcilikle doğrudan ilgili olan bölümler İktisadi ve İdari İlimler Fakültelerinde yer alır. Bu fakültelerde yer alan işletme gibi bölümler, genelde Türkçe matematik puan türü ile öğrenci almaktadır. Bununla birlikte sonuçlar fen matematik alanındaki öğrencilerin, yönetsel girişimcilik kariyer çapasının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Fen Matematik öğrencileri rekabete daha alışıktır, başarıya ulaşmak için daha hırslıdır, daha baskın ve daha iddialı öğrencilerin çoğunluğu oluşturduğu bir gruptur. Özünde bu özelliklerin yönetim ve girişimcilik fonksiyonları için temel özellikler olduğu da söylenebilir. Bu gözlemler, araştırma sonuçlarının doğruluğunu desteklemektedir. Doktorluk, mühendislik, mimarlık gibi mesleklerin daha revaçta olması ve daha başarılı görülmesi, başarılı olan ve rekabet konusunda daha güçlü olan öğrencilerin ilgi alanına ve isteklerine bakılmaksızın, aileleri ve öğretmenleri tarafından ağırlıklı olarak fen matematik alanına yönlendirilmeleri sıklıkla gözlemlenebilir. Fen matematik alanı öğrencilerinin, gerek liseler gerekse üniversitelerde daha başarılı öğrenciler olarak algılanması, bu bölümlerin giriş puanlarının genele vurulduğunda görece daha yüksek olması da bu farklılıkların nedenlerinden biri olabilir. Yönetsel girişimcilik faktörünün, işletme vb. bilimleri içeren Türkçe matematik alanında daha



yüksek olması beklenebilecekken, fen matematik alanında daha yüksek çıkması bu yönde ilgisi olan başarılı öğrencilerin de fen matematik alanına yönlendirilmesi ile açıklanabilir. Yüksek başarı beklentisi, güvenlik ihtiyacının da daha yüksek olmasına yol açmış olabilir. Türkçe matematik öğrencilerin özerklik ihtiyacı, fen matematik öğrencilerine göre daha yüksektir. Kurumların, Türkçe matematik alanı mezunlarını daha çok satış, pazarlama, halka ilişkiler, tasarım, muhasebe gibi daha özgür ve bireysel çalışma imkanı sunan, çalışanın kendini ifade etmesine imkan tanıyan görevlerde değerlendirmesi önerilebilir.

Katılımcıların eğitim gördükleri sınıfa göre sosyal ihtiyaçlarının ve kariyer çapalarının anlamlı değişiklik gösterdiği bulgulanmıştır. Yönetmel girişimcilik faktörü için lisans öğrencileri ilk sınıflarda yüksek faktör ortalamasına sahipken, son sınıflarda bu ortalama düşmektedir. Yine rekabet faktörü için lise döneminde ve lisans eğitiminin başında birbirine yakın seviyelerde ve yüksek seyreden rekabet faktörü ortalama puanı, lisans eğitiminin 2. yılı ile birlikte dramatik olarak düşmekte ve sabit bir seyrinde 3 yıl sürmektedir. Teknik yetkinlik faktörü lisans eğitiminin ilk 2 yılındaki birbirine yakın ve düşük seyreden faktör düzeyleri, lisans eğitiminin 3. senesi ile birlikte şaşırtıcı derecede yükselmekte ve son senede de yüksek seyrini korumaktadır. Lisans eğitiminde bölümle doğrudan ilgili derslerin ağırlıklı olarak 3. sınıfta başlamasıyla birlikte, öğrencilerin kendi bölümleri ile ilgili bilgi ve teknik yetkinlikleri artmaya başlamaktadır. Bu artış sonucu öğrencileri kendilerini öğrenim gördükleri bölümde daha yetkin ve güçlü hissetmeye başlamaktadır. Lisans öğrencilerinin üniversiteden bekledikleri en önemli faktörlerin mezuniyet sonrası iyi iş imkanları elde etmek ve sevdikleri bir alanda uzmanlaşmak olması muhtemeldir.

Yüksek lisans öğrencilerinin bağlanma sosyal ihtiyacı düzeylerinin, lise ve lisans öğrencilerine göre anlamlı şekilde yüksek olması önemli bir sonuçtur. Öğrencilerin lise ve üniversite yıllarında, derslerinden başarılı olmak dışında önemli bir sorumlulukları yoktur. Öğrencilerin aileye bakmak ve evin geçimini üstlenmek gibi maddi birtakım yükümlülükleri olmadığı mevcut masraflarda aile tarafından karşılandığı için, bağlanma sosyal ihtiyaçları daha düşük çıkmış olabilir. Yüksek lisans öğrencileri genelde bir işyerinde çalışan ve aile geçindirmekle yükümlü bireylerden oluşmaktadır. Bu durum dikkate alınırsa sonuç daha doğru anlaşılabilir.

Yüksek lisans öğrencilerinde teknik yetkinlik kariyer çapasının anlamlı şekilde düşük olduğu gözlenmiştir. Bu, iş yaşamına atılan bireylerin başarı, yükselme ve kazanç için kendini başarılı ve çalışkan bir personel olarak gösterme, etrafındaki

kişilerle iyi ilişkiler kurabilme becerisi gibi faktörlerin teknik yetkinlik kadar önemli olduğunu fark etmeleri ile ilgili olabilir. Bu öğrenciler teknik yeterliliklere daha az önem atfedebilirler. Bu durum, günümüz iş dünyasında teknik yetkinlikten çok çalışanın tutum, kapasite ve karakterine daha çok vurgu yapıldığının bir göstergesi olabilir.

Güvenlik değeri bakımından yüksek lisans öğrencileri, lisans ve lise öğrencilerine göre daha düşük değerlere sahiptir. Bu durum şöyle açıklanabilir. Yüksek lisans öğrencileri iş yaşamı ile ilgili edindikleri tecrübeler sonucunda, günümüz iş yaşamında bir iş yerinde uzun süre çalışmanın ya da iş değiştirmemenin daha az önemli hale geldiğini, eskiden olduğu gibi çalışanların tek bir kurumda çalışıp emekli oldukları bir kariyer anlayışının geçerliliğini yitirmeye başladığını fark etmektedir. Öğrencilik yıllarında iş güvencesinin daha önemli olduğuna inanılırken, mezuniyet sonrasında yaşanan iş değişiklikleri, kısa süreli işsizlikler, daha iyi şartlarda bir firmaya geçişler sonucu işten ayrılmanın daha olağan görülmesi olasıdır.

Otonomi değeri bakımından yüksek lisans öğrencileri ile lisans ve lise öğrencileri arasında anlamlı bir fark vardır. Yüksek lisans öğrencilerin otonomi kariyer değerleri belirgin şekilde düşüktür. Üniversite bittikten sonra kendi planladıkları işi hayata geçirmeye çalışan bireyler bu süreçte önlerine çıkan engeller, sermaye, iş tecrübesi, iş çevresinin yetersizliği gibi sebeplerle hayal ettikleri başarıya ulaşmanın düşündükleri kadar kolay olmadığını fark edebilirler. Bunun yanında çalışanların artan ailevi sorumlulukları, onları daha yüksek iş güvencesi sunan firmalara ve daha yüksek kazanç elde edebilecekleri işlere yöneltebilir. Bu bireyler kendi başlarına bir iş kurmaktansa, kurumsal bir yapının parçası olmaya ve kurumun koyduğu kuralları kabul etmeye daha sıcak bakmaya başlayabilirler. Dolayısıyla işlerini kendi tarzlarına göre yapma ve kendi istedikleri işlerde çalışma arzuları da önemli ölçüde azalır. Bu da yüksek lisans öğrencilerinin otonomi kariyer değerlerinin oldukça düşük çıkmasını açıklayabilir.

Lise öğrencilerinin rekabet kariyer çapasına ait değerleri üniversite öğrencilerine göre daha yüksek çıkmıştır. Bu durum iyi bir üniversite ve bölüm hedefine ulaşmak için aşmaları gereken bir sıralama sınavı niteliğindeki LYS'ye katılmak ve bu sınavda başarılı bir sonuç elde etmek zorunda olmaları ile açıklanabilir. Zira öğrenci üniversiteden mezun olduğunda, aradığı işi bulmak ve işe kabul edilmek için yoğun bir rekabetle karşı karşıya kalacaktır. Bu yüzden şirketlerin insan kaynakları birimleri işe aldıkları yeni mezunları gerek şirketler gerekse bireyler

arasında oluşacak kaçınılmaz bir rekabet ortamında nasıl ayakta kalabilecekleri konusunda eğitmeli ve onları bu sürece daha iyi hazırlamalıdır. Üniversite yönetimleri de benzer şekilde lisans öğrencilerini mezuniyet sonrası yaşayacakları rekabete hazırlamak için kariyer merkezini canlandırmalı ve öğrencileri kariyerlerini daha doğru planlamaya ve bu konuda daha fazla sorumluluk almaya teşvik etmelidirler.

Rekabet kariyer çapasına ait değerler lisede çok yüksektir. Bu durumun, öğrencilerin hayal ettikleri üniversite ve bölümü kazanmak için sahip oldukları yüksek motivasyondan kaynaklandığı düşünülebilir. Yüksek lisans öğrencilerinde de rekabet kariyer çapası yüksektir. İş yaşamına dahil olmuş yüksek lisans öğrencileri çalıştıkları kurum içinde, çalıştıkları departman içinde, birlikte iş yaptıkları diğer iş birimleri içinde kaçınılmaz bir rekabete ortamına maruz kalmaktadırlar. Bu durum yüksek lisans öğrencilerinin rekabet kariyer çapalarının diğer öğrencilerden daha yüksek olmasını açıklayabilir. Ayrıca kendi işini kurmuş yüksek lisans öğrencileri, yeni müşteri bulmak, maliyetlerini düşürmek, yaptığın işi en kısa sürede teslim edebilmek gibi kriterler nedeniyle, rakipleriyle kendi istekleri dışında bir yarış içinde olduklarını fark ederler. Bu nedenle rekabete daha normal ve olağan bir durum olarak bakarlar. Lisans öğrencilerine bakıldığında, ise ilk yıl yüksek seyreden düzeyin, 2. sınıfla birlikte düşmekte olduğu ve düşük seyrini üniversite bitimine kadar sürdürdüğü görülür. Bunun sebebi olarak üniversiteye yeni başlayan öğrencilerin liseden gelen alışkanlıkla, ilk yıl birbirlerinden daha yüksek notlar alma ve sınıfta birinci olma motivasyonlarının sürmesi görülebilir. Ayrıca üniversite eğitimleri süresince de başarılı olma motivasyonları yüksek olduğu için, rekabet etme ve rekabette önde olma ihtiyaçlarının da yüksek olması beklenebilir. Ancak öğrenciler ilk yılın ardından, üniversiteye yerleşmiş olmanın verdiği rahatlıkla düzenli çalışma alışkanlıklarını kaybedebilmekte ve disiplini elden bırakabilmektedir. Sosyal olarak da pek çok yeni arkadaşlıklar edinme olanağına kavuşmaktadırlar.

Üniversitenin ilk yılında ihtiyaçlarda ve çapalarda önemli değişimlerin yaşandığı gözlemlenmiştir. Bu sınıflar hayat tarzı, güvenlik ve anlam gibi kariyer çapalarının önemli derecede yükseldiği, teknik yetkinlik gibi çapaların ise düştüğü yıllardır. Bu bakımdan öğrencilerin daha sonraki yıllardaki performansı açısından bu yıllar büyük önem arz etmektedir.

Katılımcıların eğitim gördükleri bölüme göre sosyal ihtiyaçları ve kariyer çapalarının anlamlı değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Benzer şekilde Şentürk ve

Buran (2015) öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yaptığı çalışmalarda, güvenlik, girişimcilik, rekabet, kendini adama ve hayat tarzı kariyer değerlerinin bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya çıkarmıştır. Koca (2010) yaptığı çalışmada Çukurova Üniversitesi'nde eğitim gören öğrencilerin demografik faktörleri ile kariyer değerleri arasındaki ilişkiyi incelemiş, öğrencilerin akademik bölümleri ile bağımsızlık, özel yaşam, girişimcilik ve güvenlik kariyer değerleri arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Bu da yaptığımız araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Araştırmamızda gözlenen bu farklılıklar bölümlerin ve mezun olduğunda genellikle yönelinen işlerin niteliği ile ilişkilendirilebilir. Örneğin, baskınlık faktörü için psikoloji bölümü ile diğer 5 bölüm arasında anlamlı farklılık gözlenmiştir. Başarı, baskınlık, rekabet, yönetsel girişimcilik gibi faktörler için en düşük değerleri teknik yetkinlik için en yüksek değerleri bu bölümün öğrencileri almıştır. Bu nedenle psikoloji bölümüne ait bu sonuç ayrıca dikkat çekici ve tartışmaya değer bulunmuştur. Psikoloji bölümü mezunlarının genellikle yöneldiği işlerin niteliği (psikolojik danışmanlık vb.) onlara daha otonom, esnek, yüksek anlam içeren, kendi alanlarındaki özel teknik yetkinliklerini kullanabilecekleri ve yine genellikle rekabet ortamı ve yönetsel görevler sunmayan bir yapı sunmaktadır.

Bağlanma faktörü için, birbirine benzer eğitim içeriğine sahip endüstri mühendisliği, işletme ve iktisat bölümleri benzer ve yüksek puanlar elde ettiği gözlemlenmiştir. Bağlanma ihtiyacı yüksek bireyler, çevrelerindeki insanlarla olumlu sosyal ilişkiler geliştirmek, insanları bir amaç için organize etmek, yeni dostluklar elde etmek ve iyi bir iletişim kurmak gibi özelliklere sahiptir. Üniversitede kariyer ile ilgili farklı isimdeki kulüplerde, genelde endüstri mühendisliği ve işletme öğrencileri aktiftir ve kulüplerin yönetimindedir ve faaliyetleri organize eden ekipleri oluşturur. Bu organizasyonları yönetmek ve planlanan faaliyetleri başarı ile gerçekleştirmek iyi bir iletişim ve iyi insani ilişkiler kurarak ancak mümkün olabilir. Bu bölüm öğrencilerinin bu işleri uzun süredir başarıyla yürütebilmeleri için gereken özellikler incelendiğinde bağlanma ihtiyaçlarının da yüksek olması muhtemeldir. Bu bölüm mezunları yönetim kademeleri için kendilerini yetiştirmektedir. Bu nedenle bu bölüm öğrencileri bir gruba liderlik etme, faaliyetleri organize etme, bir takım ile birlikte bir işi gerçekleştirme, bir konuda etraflarındaki insanları ikna etme konusunda hem daha istekli hem de daha yeteneklidir. Yapısal olarak bir işi iyi yönetmek, o işi yapması düşünülen insanlarla iyi ilişkiler kurma becerisine sahip olanların başarabileceği bir

iştir. Bu öğrenciler de kendilerinin yaptıkları faaliyetler yardımıyla, insanları koordine etme ve onlarla birlikte ortak bir başarı elde etme konusunda kendilerini geliştirmek durumunda olduklarının bilincindedir. Bu nedenle hem başarılı olmak, hem de kariyerlerinde yükselebilmek için, tek başına hareket edemeyecekleri bilirler. Öncelikle insanlarla iyi ilişkiler geliştirmeleri gerektiğini bilirler. Onlarla kurdukları sevgi ve güvene dayalı yakın ilişkiler yardımıyla, onlara bir işi yaptırabileceklerinin farkındadırlar. Bu öğrencilerin bağlanma ihtiyaçlarının yüksekliği de, bu durumu açıkça göstermektedir. Firmaların insan kaynakları birimleri, halkla ilişkiler, müşteri ilişkileri yönetimi, idari işler, insan kaynakları, yöneticilik gibi insanlarla iyi ilişkiler kurmayı gerektiren bölümler için personel seçerken bu bölüm mezunlarına öncelik tanınmalıdır.

Güvenlik faktörü için gıda mühendisliği ve iktisat bölümleri ile diğer bölümler arasında gıda mühendisliği ve iktisat bölümleri lehine anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Bu durum bu bölümler için mezun olduğunda mezunlar arasında rekabetin görece daha yüksek olmasından ve iş yelpazesinin geniş olmasından kaynaklanıyor olabilir. Bu bölüm mezunlarını çalıştıran şirketler, yüksek maaş ve hızla yükselme imkanları gibi vaatlerden çok, kurumun yıllardır bu alanda çalıştığı, çalışanların maaşlarının düzenli olarak ödendiği, personel işe giriş işten ayrılma oranlarının sektördeki benzer firmalara kıyasla göre çok düşük olduğu gibi durumları yaratarak onları motive etmeli ve kurumlarına entegre etmeye çalışmalıdır.

Rekabet faktörü için iktisat bölümü ile endüstri mühendisliği, gıda mühendisliği ve psikoloji bölümü arasında iktisat bölümü lehine anlamlı bir farklılık gözlenmektedir. Bu farklılığın olası sebepleri şunlar olabilir. İktisat bölümü öğrencileri mezuniyet sonrasında binlerce adayın olduğu kamu ve banka memurluğu sınavlarını normal bir durum olarak karşılarlar ve burada oluşan doğal bir rekabetin farkındadırlar. İktisat bölümü öğrencileri lisans eğitimleri boyunca gördükleri derste, rekabetin ülke ve firma ekonomilerin ve bireylerin gelişimi için olumlu ve gerekli bir faktör olduğunu, birçok derste pek çok kez dinler ve öğrenir. Bu nedenle bu öğrenciler rekabete daha sıcak bakar ve bu duruma diğer bölümlere göre daha erken dönemde alışır. İktisat bölümü öğrencilerinin rekabet kariyer çapası puanlarının, diğer bölümlerden daha yüksek olması beklenen bir sonuçtur.

Otonomi faktörü için işletme bölümü ile diğer tüm bölümler arasında işletme bölümü lehine anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. İşletme bölümü öğrencileri genelde, gelecekte kendi işini kurmayı düşünen (ya da kendi aile işlerini devam

ettirmeyi planlayan) öğrencilerin fazla olduğu bölümlerden biridir. Bu nedenle bu bölümdeki öğrenciler, daha özerk hareket edebilecekleri, serbest çalışabilecekleri, başkalarından emir ve talimatlarını beklemeden ne yapacaklarına karar verebilecekleri bir iş ortamını tercih ederler. Bu kişiler kendilerini gösterebilecekleri ve ifade edebilecekleri, bağımsız nitelikte işlerle ilgilenmek isterler. Bu nedenle sonuçlar beklenildiği gibidir. Şirketler bu bölüm mezunlarının ihtiyaçlarını dikkate alarak, bu bireylere daha fazla özerklik sağlamalı, onları özgür hareket edebilecekleri görev ve pozisyonlara yöneltmelidirler.

Yönetmel girişimcilik faktörü için endüstri ve gıda mühendislikleri ve iktisat ve işletme bölümleri için yüksek değerler gözlenmiştir. Lisans programları için yönetim ve iş yaşamıyla en yakın programlar İktisadi ve İdari Bilimler ve Mühendislik Fakülteleridir. En fazla girişimci ve yöneticiyi, genellikle bu fakülteler yetiştirir. Bu nedenle lisans eğitimi süresince, bu bölümlerin öğrencileri için girişimcilik vb. içerikli eğitimler sıklıkla verilir. Sonuçlar beklenildiği gibi çıkmıştır. Firmaların insan kaynakları departmanları, yönetici yetiştirme programlarında bu bölüm mezunlarına daha fazla yer vermelidir. Ayrıca kurum içinde yapacağı terfi ve atamalarda da bu bölüm mezunlarına daha fazla şans sağlamalıdır. Üniversiteler de girişimcilik ve kuluçka merkezlerine kabul edecekleri öğrenci ve mezunlar içinde endüstri mühendisliği ve iktisat mezunlarına daha fazla yer verebilirler. Bu sayede tutundurulmaya çalışılan yeni iş girişimlerin, başarı şansının artması sağlanabilir.

Hayat tarzı faktörü için işletme bölümü ile gıda mühendisliği, hemşirelik, iktisat ve psikoloji bölümleri arasında işletme bölümü aleyhine anlamlı bir farklılık görülmektedir. Hayat tarzı faktöründe düşük puana sahip bireyler, vakitlerinin çoğunu iş için ayırma eğilimindedir. Bu tip bireyler için büyük ve önemli bir firmada iş bulmak, burada yüksek bir konum elde etmek, daha yüksek maaşlar almak gibi, iş ve para temelli konu başlıkları daha ilgi çekicidir. Bu nedenle işletme bölümünün hayat tarzı faktörüne ait puanların, diğer bölümlere göre daha düşük olması olağan bir sonuç olarak görülebilir.

Kendini adama faktörü için, hemşirelik bölümü ile işletme bölümü arasında hemşirelik bölümü lehine, psikoloji ile gıda mühendisliği bölümü arasında psikoloji bölümü lehine, psikoloji ve hemşirelik bölümleri ile de lisedeki Türkçe matematik bölümü öğrencileri arasında psikoloji ve hemşirelik bölümleri lehine anlamlı farklılık görülmektedir. Bu sonuç farklı çalışmalarda bir mesleğin farklı sosyal ihtiyaç veya kariyer çapaları ile ilişki olabileceğini göstermektedir. Gerek hemşirelik gerekse

psikoloji bölümleri insanları, fiziksel veya ruhsal bakımdan sağlıklı duruma getirmeyi, hasta iseler de tedavilerine destek olmayı amaçlar. Bu disiplinlerde sağlığını kaybetmiş insanların fiziksel ve ruhsal boyuttaki sıkıntılarını gidermek amaçlanır. Bu bölümlerde öğretilen yöntemler, duygusal, zihinsel ve fiziksel bakımdan insanların sağlığı adına emek vermeyi ve çaba göstermeyi gerektirir. Bu bölümlerin eğitim programları da öğrencilerin hasta veya danışanlarına duygusal emek verme özelliklerini geliştirecek bir müfredata sahiptir. Kendini adama faktöründe yüksek bireyler, toplumu geliştirmek, yardıma muhtaç insanların yaşamlarına olumlu bir katkı sağlamak, başka insanlara yardım etmek ve onlara hizmet etmekten mutluluk duyarlar. Bu amaç uğrunda çalışmaktan keyif alırlar ve idealist özellikler taşırlar. Bu anlamda araştırma sonuçları beklenildiği gibi olmuştur. Liselerde öğrenim gören Türkçe matematik öğrencilerinin ise, henüz bir mesleki eğitim almadıkları için psikoloji ve hemşirelik bölümü öğrencilerinininki kadar yüksek bir değere sahip olmaları beklenmemektedir.

Ailelerinin gelirlerinin öğrencilerinin kariyer çapaları ve sosyal ihtiyaçları açısından anlamlı farklılıklara yol açmaması beklenmeyen bir sonuçtur. Sonuçta öğrenciler aile ortamında yetişmektedir ve ailenin sunduğu yaşam standartları, öğrencilerin hem sosyal ihtiyaçlarını hem de kariyer yönelimlerini olumlu ya da olumsuz etkileyebilir. Örneğin Batur ve Adıgüzel (2014) yaptıkları çalışmada, öğrencilerinin otonomi ve kendini adama kariyer değerlerinde aile gelir düzeyine göre anlamlı farklılık ortaya çıktığını göstermiştir. Araştırmamızda aile gelirlerinin kariyer faktörlerini etkilemediği yönünde bir sonuç elde edilmesinin sebebi öğrencilerin ailelerinin gelirlerinin, üniversite yönetimi veya okul arkadaşları tarafından bilinmesinden kaygı duyması olabilir. Her ne kadar çalışmada kişisel veriler sorulmamış ve bilgilerin gizliliği garanti edilmiş olsa da bu konu diğer konulara göre daha özel olabilir. Bu nedenle öğrenciler ailelerine ait gelir bilgisini açıkça belirtmekten çekinmiş olabilirler. Ayrıca ailenin gelirine dair konuları öğrenciler yeterince iyi bilmiyor olabilirler.

Öğrencilerin yaşları ile öğrencilerin kariyer çapaları ve sosyal ihtiyaçları arasında anlamlı bir farklılık görülmesine rağmen, bu farklılık sadece 2 adet faktör boyutu ile sınırlı kalmıştır. Gürbüz ve Sıgır (2012)'nin yaptığı çalışmada, yaş faktörü için benzer şekilde bir tek girişimcilik kariyer çapası için anlamlı farklılıklar görülmüş, diğer kariyer çapalarında ise anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Yaş faktörü ile ilgili yapılan araştırma sonuçlarında, belli faktörlerde anlamlı farklılıklar

görülmüştür. Rekabet faktörü için 17 ve 18 yaş grupları ile 20, 21 ve 22 yaş grupları ile arasında 17 ve 18 yaş grupları lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu lise ile üniversite öğrencileri arasında bir fark olarak da tanımlanabilir. Benzer bir sonuca baskınlık faktörü içinde ulaşılmıştır. Baskınlık faktörü için 17 ve 18 yaş grupları ile 20, 21 ve 22 yaş grupları arasında 17 ve 18 yaş grupları lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür. Öğrencilerin yaşları ilerledikçe, rekabetçilik ve baskınlık değer ve ihtiyaçlarının azaldığı sonucuna ulaşılabilir. Bu durum lisenin son iki yılını öğrencilerin sürekli girdikleri sınavlarda birbirleri ile daha iyi bir üniversiteye girmek için yarışmaları ile ilişkilendirilebilir. Üniversitede ise bu türden ve bu denli yoğun bir yarış atmosferi yoktur. Üniversiteler, öğrenciler arasındaki rekabeti ve yarışma duygusunu teşvik ederek, öğrencileri daha iyisini yapma konusunda motive etmek adına, her konuda elde ettikleri başarının ödüllendirmesi gibi farklı uygulamalar geliştirebilirler.

Katılımcıların anne mesleklerine göre sosyal ihtiyaçları ve kariyer çapaları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı ile ilgili yapılan araştırmalarda sadece bağlanma faktörü için anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Anne mesleği ev hanımı olanlar ile anne mesleği serbest meslek ve emekli olanlar arasında, anne mesleği ev hanımı olanlar lehine anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Benzer şekilde Kula ve Adıgüzel (2015)'in yaptığı çalışmada, lisansüstü öğrencilerin kariyer değerleri belirlenmeye çalışılmış, teknik fonksiyonel yetkinlik ve girişimcilik/yaratıcılık kariyer değeri açısından öğrencilerin annelerinin meslekleri arasında, anne mesleği ev hanımı olanlar lehine anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu sonuç bize, öğrencilerin anne mesleklerine göre kariyer çapalarının arasında anlamlı farklılıklar olabileceğini, ancak bu kariyer çapalarının da birbirinden farklı olabileceğini göstermektedir.

Katılımcıların baba mesleklerine göre sosyal ihtiyaçları ve kariyer çapalarının arasında anlamlı farklılık olup olmadığı ile ilgili yapılan araştırmalarda anne mesleğine benzer şekilde pek çok faktör için anlamlı bir farklılık bulunamamış, sadece anlam ve özerklik faktörleri için anlamlı farklılık gözlenmiştir. Anlam faktörü için baba mesleği emekli olanlar ile baba mesleği işyeri sahibi, serbest meslek, özel sektör çalışanı ve memur olanlar arasında baba mesleği emekli olanlar aleyhine anlamlı farklılık gözlenmesi dikkat çekicidir. Benzer şekilde Kula ve Adıgüzel (2015)'in yaptığı çalışmada, genel yönetsel yetkinlik, kendini adama ve olumsuz hayat tarzı kariyer değeri açısından öğrencilerin baba meslekleri anlamlı bir farklılık



oluşturmuştur. Bir baba ister kendi işini yapsın, ister işyeri sahibi olsun, isterse özel sektörde bir firmada çalışıyor olsun, işini bırakıp emekli olduğunda, ortalama aylık geliri büyük oranda azalacaktır. Bu nedenle babası emekli olan bir öğrenci için, kariyerinde yapacağı işin, maddi getirisi daha önemli hale gelebilmektedir. Bu durum araştırmanın bu yöndeki sonuçlarını destekler niteliktedir.

Özerklik faktörü için baba mesleği özel sektör çalışanı olanlar ile baba mesleği serbest meslek, emekli, işçi olanlar arasında, baba mesleği özel sektör çalışanı olan öğrenciler lehine anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Özel sektörde çalışan babaların çocukları, bu tür bir işte çalışmanın özerklik bakımından olumsuzluklarını sık sık babalarından dinledikleri için, özerklik konusuna serbest meslek sahipleri ve emeklilerin çocuklarına nazaran daha fazla önem atfediyor olabilirler. Zira özel sektör çalışanlarının özerklik konusundaki memnuniyetlerinin, serbest meslek gibi iş kategorilere nazaran daha düşük seviyede olması beklenir.

Araştırmamız sonuçları eğitim kurumları için hedef kitlelerindeki aday öğrencilerle daha etkili bir iletişim kurabilme ve mevcut öğrencilerinin ihtiyaçlarını daha iyi analiz edebilme açısından fayda sağlayabilecek bilgiler taşımaktadır. Bu da kurumların hem daha nitelikli öğrenciler bulmasını hem de bir işletme olarak varlığını sürdürmesini kolaylaştıracaktır. Üniversiteler ve liseler aday lise öğrencilerinin kariyer çapalarını bildikleri için onlarla bu doğrultuda bir iletişim kuracak ve kendilerini onlara daha iyi ve daha doğru anlatabileceklerdir.

Gelecekte firmaları başarı ve özerklik ihtiyacı yüksek, anlam, kendini adama, güvenlik ve yönetsel girişimcilik kariyer değerleri güçlü olan çalışan adayları beklemektedir. Bu ihtiyaçlara cevap verebilmek adına, firmaların çalışanlara kendilerini ispatlayabilecekleri ve farklılaştırabilecekleri zorlu görevler sunması önerilir. Firmaların çalışanlara daha çok serbesti ve esneklik sağlaması, karar alma aşamasında çalışanlarını da dinlemesi ve onları daha güçlü hale getirmesi önerilir. Çalışanların işlerini anlamlı ve önemli buldukları, iş garantisine sahip olduklarını düşündükleri ve girişimci yetkinliklerini kullanabildikleri nitelikte bir çalışma ortamına sahip olmaları, motivasyon ve performans açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır. Firmalar çalışanların düşük değerdeki kariyer çapalarını yükseltmek için önlemler alabilecek, kurumun yönetimi için koydukları bazı kuralları ve

politikalarını bu çerçevede yeniden gözden geçirerek değiştirebileceklerdir. Araştırmamız sonucunda firmalar potansiyel iş adayları ile eğitim sürecinin hangi aşamasında temas kurmalarının daha uygun olacağına daha kolay karar verebilme imkanı bulacaktır. Firmalar gelecekteki iş adaylarının hangi ihtiyaç ve motivasyonla geleceğini bilecek olursa, bu doğrultuda insan kaynakları politikalarına daha doğru yön verebilecektir.



## KAYNAKÇA

Adıgüzel, O. (2009). Shein'in kariyer çapaları perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14 (2): 277-292.

Adıgüzel, O., & Erdoğan, A. (2014). Anne Roe ve Holland'ın Kişilik Kuramları ile Shein'in Kariyer Değerlerinin İçerik Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İletme Fakültesi Dergisi*. 6(3).

Aktaş, H. (2004). The Importance Of Career Anchor Notion For An Effective Career Planning And An Example Application At Turkish Air Force Undergraduate And Graduate Schools. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Andersen, A. (1994). *Effective Personnel Manager*, Oxford, Blackwell Business.

Avşar, N. (2015). Anadolu Sağlık Meslek Lisesi Öğrencilerinin Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Strategic Research in Social Science*. 1 (1), 11-36. Retrieved from.

Aytaç, S. (1997). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları, İstanbul: Epsilon Yayınları.

Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*. 2. Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Beck, J., & Lopa, J. M. L. (2001). An exploratory application of Schein's Career Anchors Inventory to hotel executive operating committee members. *Hospitality Management*, 20, 15-28.

Başol, O., Bilge, E., & Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Sosyal Değerler. *EJOVOC*, Cilt: 2, Sayı: 3; ss. 57-68.

Başol, O., Duyan, E. C., & Etçi, H. (2015). Vakıf ve devlet meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer değerlerinin karşılaştırılması. *Meslek Dergisi*, 62.

Batur, H. Z., 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*. Sayı: 42, ss. 327-348.

Bayram, N., Gürsakal, S., & Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt/Vol.: 12 - Sayı/No: 2 (181-190)

Bigliardi, B., Petroni, A., & Ivo Dormio, A. (2005). Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(6), 424-441.

Bingöl, D. (1990). *Personel Yönetimi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi.

Birch, D., & Veroff, J. (1966). *Motivation: A Study of Action*. California: Brooks-Cole.

Bridge, S. vd. (1998). *Understanding Enterprise, Entrepreneurship And Small Business*. London: Palgrave Macmillan Business.

Brooks, I. (2003). *Organizational Behaviour*. Prentice Hall, Second Edition. UK 148 191.

Budak, G. ve Budak G. (2004). *İşletme Yönetimi*. 5. Baskı. Barış Yayınları İzmir: Fakülteler Kitabevi.

Büker, Z. D. (2015). Kültürel değerler ile kariyer çapaları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Can, H., (1979). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Can H., (1999). *Organizasyon ve Yönetim*. 5.Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi, s.303.

Coetzee, M. ve Schreuder. D. (2008). A multi-cultural investigation of students' career anchors at a South African higher education institution. *South African Journal of Labour Relations*. Volume 32, Issue 2 Jan 2008, p. 45 – 65.

Çalık T., Ereş F. (2006). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Collins, O. F., & Moore, D. G. (1964). *The enterprising man* (Vol. 1). Michigan State Univ Pr.

Çarıkcı, İ. H., & Morçin, S. E. (2014). Önlisans turizm öğrencilerinin kariyer değerleri: Sarıkamış örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*. 2(2), 67-81.

Çerik, Ş. ve Bozkurt, S. (2010). Çalışanların örgütsel sosyalizasyon ve kariyer çapalarına yönelik algılamaları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve banka çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 35 (1): 77-97.

Danziger, N., Rachman-Moore, D., ve Valency, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*. 13 (1): 7-19.

Danziger N. ve Valency R. (2006). Career anchors: distribution and impact on job satisfaction, The Israel Case. *Career Development International*. 11 (4), 293 – 303.

Erdoğan, N. (2003). Kariyer geliştirme kuram ve uygulama. *Nobel Yayın Dağıtım, Ankara*, 1-2.

Erdoğmuş, N. (2004). Career orientations of salaried professionals: The case of Turkey. *Career Development International*, 9(2), 153-175.

Eren, E. (1989). *Yönetim Psikolojisi*. 3.Baskı. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları. (ss. 388-398).

Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 8.Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.

Franke, N. ve Lüthje, C. (2004). Entrepreneurial Intentions of Business Students: A Benchmarking Study. *International Journal of Innovation and Technology Management*. 1/3: 269-288.

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.

Grigsby, D., stahl, M. (1993). *Strategic Management*. California: Wadsworth Publishing.

Gülen, A., (1998), Başarı Motivasyonu ve İş Örgütlerinde Yönetim: Orta ve Üst Kademe Yöneticileri Üzerine Bir Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Gürbüz, S. ve Sığrı, Ü. (2012). Kariyer Çapalarının, Temel Benlik Değerlendirmesi Ve Kültürel Değerler İle İlişkisi: Türkiye ve ABD Karşılaştırması, 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs 2012, İzmir.

Harrell, T. ve Alpert, B. (1979). The Need for Autonomy among Managers. *The Academy of Management Review*. Vol. 4, No. 2 (Apr.), 259-267.

Heckert, T.M., Cuneio, G., Hannah, A.P., Adams, P.J., Droste, H.E., Mueller, M.A. ve diğeri. (2000). Creation of a New Needs Assessment Questionnaire. *Journal of Social Behavior Personality*.15(1), 121- 136.

Hmel B.A., Pincus A.L. (2002). The meaning of autonomy: on and beyond the interpersonal circumplex. *J Pers.* 70: 277-310.

Igbaria, M., & Baroudi, J. J. (1993). A short-form measure of career orientations: A psychometric evaluation. *Journal of Management Information Systems*, 10(2), 131-154.

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, Bildiri Kitabı: İçinde 1928-1935. 27-29 Mayıs 2011, İstanbul.*

İriç, E. (2004). Keşif Evresindeki Öğretmenlerin Kariyer Değerlerinin Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Jalström, M. (2000). Personality preferences and career expectations of Finnish business students. *Career Development International*. Vol. 5 Issue: 3, pp.144-154.

Jiang, J. J. ve Klein G. (2000). Supervisor Support and Career Anchor Impact on the Career Satisfaction of the Entry-Level Information Systems Professional. *Journal of Management Information Systems*. 16(3), ss. 219-240.

Johnson, B. R. (1990). Toward a Multidimensional Model of Entrepreneurship: The Case of Achievement Motivation and the Entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Spring.

Kao, J. J. (1989). The Entrepreneurship, Creativity, Organization. *Prentice Hall, USA*.

Karakaya, Y. E., Karataş, Ö., Özdenk, Ç. ve Karataş, F. (2013). Üniversiteli sporcu öğrencilerin kariyer değeri algıları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1): 86-94.

Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*. 8. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.

Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*. İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım

Koca, A. İ. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Sosyal Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koca, A. İ. (2010). Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14(1).

Kula, Ö. G. Ö., & Adıgüzel, O. (2015). Lisansüstü Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20(1).

Maslow A. (2001). İnsan Olmanın Psikolojisi (Çev. O. Gündüz). İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık. s.160.

Mc Clelland, D.C. (1961). The Achieving Society. *Princeton, NY: Van Nostrand*.

Mc Clelland, D.C. (1965). N Achievement and Entrepreneurship: A Longitudinal Study. *Journal Of Personality of Social Psikology*. Vol.1,No.4,389-392



Mc Clelland, D.C. (1971). The Achievement Motive in Economic Growth, İçinde Entrepreneurship and Economic Development, Ed. Peter Kilby. New York: The Free Press Pub., p.109-122.

Mc Clelland, D. C. ve Burnham D. H. (1976). Power is the Great Motivator. *Harvard Business Review, Motivating People*, January, 2003, 1–11.

Mc Clelland, D. C., & Winter, D. G. (1969). Motivating economic achievement.

McGinley, L. L. (2011). Career Orientations of New York State Assistant Superintendents for Instruction: A Quantitative Study.

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.

Olçay, A., & Düzgün, M. (2015). Turizm Eğitimi Gören Öğrencilerin Meslek Seçimlerinin Kariyer Çapaları İle Uygunluğunun Değerlendirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 24(3), 773-794.

Ona, A. (2015). Career Anchors of Students with Talent in Technical Domains. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Volume 191, 2 June 2015, Pages 407-412.

Özdemir, Y., & Mazgal, S. (2012). Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 87-102.

Özdemir, S. (2016). Öğretmen Adaylarının Psikolojik İhtiyaçlarının ve Kişilik Özelliklerinin Başarı Yönelimlerini Yordamadaki Rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1(40).

Özden, K., Temurlenk, M. S., BAŞAR, S. (2008, Mayıs). *Girişimcilik Eğilimi: Kırgızistan- Türkiye Manas Üniversitesi ve Atatürk Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. 2. Uluslararası Girişimcilik Kongresi, Bişkek.

Özer, P. S., Özmen, Ö. N. T., & Eriş, E. D. (2007). Öğrenilmiş Gereksinimlere Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Ege Academic Review*. 7(2), 553-571.

Peay, T. R. ve Dyer, W. G. Jr. (1989). Power Orientations of Entrepreneurs and Succession Planning. *Journal of Small Business Management*. Jan; 27, 1, pg: 47-52.

Pilavcı, D. (2007). Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Ramakrishna, H. ve Potosky, D. (2002). Structural Shifts In Career Anchors of Information Systems Personnel: A Preliminary Empirical Analysis. *Journal of Computer Information Systems*. 42(2), ss.83-89

Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Sagie, A. ve Elizur, D. (1999). Achievement Motive and Entrepreneurial Orientation: A Structural Analysis. *Journal of Organizational Behavior*. 20; 375–387.

Sakal, O., & Yıldız, S. (2015). Bireycilik Ve Toplulukçuluk Değerleri, Kariyer Çapaları Ve Kariyer Tatmini İlişkisi. *Journal of Yaşar University*. 10(40), 6612-6623.

Schein, E. H. (1990). Career anchors and job/role planning: the links between career pathing and career development (Vol. 3192). Alfred P. Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology.

<http://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/2315/SWP-3192-22603401.pdf>,(10.09.2012).

Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: İmplications for career development in the 21st century. *Academy of Management*. 10 (4), 80-88.

Schein, E. H. (2006). *Career Anchors Participant Workbook*. USA, John Wiley&Sons, Inc.

Serin, E., Soran, S., & Kılıç, A. O. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Eğitim Süreleri Açısından İncelenmesi Ve Bir Uygulama. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Cilt 15, Sayı 1.

Sezer, C. (2013). Kariyer Olarak Girişimcilik ve Girişimcilik Niyetini Etkileyen Faktörlerin İçerik Analizi İle Belirlenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2(6), 49-59.

Solmuş T. (2000). İnsan Kaynakları Yönetiminde Bir Uygulama Alanı olarak Motivasyon. *Türk Psikoloji Bülteni*. Sayı 19. Aralık.

Super, D. (1970). *The Work Values Inventory Manual*. Boston: Houghton Mifflin.

Steers, R. M. ve Braunstein, D.N. (1976). A Behaviorally-Based Measure of Manifest Needs in Work Settings. *Journal of Vocational Behavior*. 9, 251-266

Şentürk, E. E., & Buran, K. (2015). Ön Lisans Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma. *Elektronik Meslek Yüksekokulları Dergisi*. 14. Büro Yönetimi Kongresi Özel Sayısı. Kasım 2015 Sayı 3 Cilt 5 Sn. 162-180.

Şimşek, M. Ş. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. 6. Baskı. Konya: Günay Ofset.

Taşdemir, S. (2013). Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış, Motivasyon Araçları ve Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Ölçeğinde Bir Model Önerisi. İdari Uzmanlık Tezi, Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Ankara. ss. 23-50.

Tutar H., Yılmaz, K. ve Erdönmez, C. (2006). *İşletme Becerileri Grup Çalışması*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Türkay, O., & Solmaz, S. A. (2011). Liderlik yeteneği ve kariyer değerlerinin turizmde kariyer yapma isteği üzerindeki etkileri. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1(2), 46-71.

Türkay, O., & Eryılmaz, B. (2013). Kariyer değerleri ve kariyer yolu tercihleri ilişkisi: Türk turizm sektöründen örnekler. *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*. (24), 179-200.

Winter D. G. ve Barenbaum N. B. (1985). Responsibility And The Power Motive In Women And Men., *Journal Of Personality*. 53(2); 335-355

Yarnall, J. (1998). Career anchors: results of an organisational study in the UK. *Career Development International*. 3 (2): 56–61.

Yılmaz, İ. A., Dursun, S., & Dursun, B. (2013). Genç Bireylerin Kariyer Tercihlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 2(4).

Yüzer, A. F. (2006). *İstatistik* (Vol. 1448). Anadolu Üniversitesi.

Zunker, V. G. (1989). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planing*. (7th edition). California: Brooks/Cole Publishing Company.

## EKLER

### EK 1. Anket Örneği / Kariyer Değerleri Araştırması

Bu alışma öğrencilerin kariyer değerleri ve sosyal ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Araştırma tamamen bilimsel amaçlarla sürdürülmekte olup bilgileriniz kesinlikle kimseyle paylaşılmayacak ve sadece araştırmacı tarafından istatistiksel analizler amacıyla kullanılacaktır. Araştırmada hiçbir kimlik bilgisi sorulmamaktadır. Bu yüzden anketin üzerine adınızı ve soyadınızı yazmayınız.

Anketi doldururken göstereceğiniz ilgi ve dikkat, araştırmanın doğru sonuçlar vermesini sağlayacaktır. Soruları cevaplariken sizin durumunuzu en iyi yansıtan cevabı işaretleyiniz. Araştırmamıza katılımınız, destek ve emeğiniz için teşekkürlerimizi sunarız.

Araştırmayı Yapan: İhsan Hekimoğlu

**I. BÖLÜM** : Bu bölümde araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri ile ilgili sorular yer alacaktır.

1. Bölümünüz .....

2.Sınıfınız .....

3.Cinsiyetiniz      A ) Erkek      B ) Kadın

4. Yaşınız ....

5. Babanızın Mesleği      A ) Serbest Meslek      B ) Emekli      C ) Memur

D) zel Sektör alışanı      E ) İşyeri Sahibi      F ) İşçi

6. Annenizin Mesleği      A ) Ev Hanımı      B ) Serbest Meslek      C ) Emekli

D ) Memur      E ) zel Sektör alışanı      F ) İşyeri Sahibi      G ) İşçi

7.Ailenizin Ortalama Aylık Geliri Ne Kadardır?      A ) 2000'den az      B ) 2.000 - 3.000

C ) 3.000 - 4.000      D ) 4.000 - 5.000      E ) 5.000'den fazla

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
8	Tüm düzeylerdeki insanları etkilemek, yönlendirmek ve kontrol etmek isterim.	1	2	3	4	5
9	Bir organizasyonda kararlarımın gerçekten fark yaratabileceği bir sorumluluk seviyesine ulaşmak isterim.	1	2	3	4	5
10	Kariyerimi belli bir fonksiyon veya teknik alanda inşa etmek isterim.	1	2	3	4	5
11	Kendi çalışma saatlerimi seçmemi sağlayacak azami özgürlük ve özerklik sağlayan bir kariyer isterim.	1	2	3	4	5
12	Kariyerim esnasında genellikle kendi özgürlük ve özerklik anlayışımla ilgilenirim.	1	2	3	4	5
13	Ömür boyu istihdam sağlayan bir kurumda çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
14	Terfi veya yeni bir görev nedeniyle yer değiştirmektense, mevcut yerimde kalmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
15	Çabalarımın sonucunda başkalarının değiştiklerini görmek isterim.	1	2	3	4	5
16	Beceri ve yeteneklerimi önemli bir amaca hizmet etmekte kullanabilmek isterim.	1	2	3	4	5
17	Yöneticiliğe terfi etmektense uzman olduğum alanda kalmak isterim.	1	2	3	4	5
18	Kariyerimi ve ailevi ihtiyaçlarımı dengeleyebilecek bir yaşam kurmayı isterim.	1	2	3	4	5
19	Kendi yaşam tarzımı sürdürmeme olanak tanıyacak bir kariyer isterim.	1	2	3	4	5
20	Benim için, sadece kendi tarzıma uygun bir hayat yaşamaya götüren bir kariyer değerlidir.	1	2	3	4	5
21	Önemli bir hedefe bağlanabileceğim ve kendimi adayabileceğim bir kariyer isterim.	1	2	3	4	5
22	Yeteneklerimi yeni bir işletme (girişim) geliştirmekte kullanabilmek isterim.	1	2	3	4	5
23	Üretimde doğrudan yer aldığım pek çok ürün ve fikrin olduğu bir kariyer beni motive eder.	1	2	3	4	5
24	Rekabet ve kazanma kariyerimin en önemli ve heyecan verici kısmıdır.	1	2	3	4	5
25	Sadece, sürekli olarak çok zor problemlerle ya da rekabetçi ortamlarla karşılaştığım zaman kendimi başarılı hissederim.	1	2	3	4	5
26	Sadece uzmanlık alanımda bir yönetim pozisyonunu kabul ederim.	1	2	3	4	5

27	Uzman olduğum alanın dışına terfi etmektense o kurumu bırakmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
28	Liderlik yapabileceğim ve etki kurabileceğim bir mevkie yükselmek isterim.	1	2	3	4	5
29	Analitik becerilerimi insanlara rehberlik etme becerisi ile bütünleştirebilmeme fırsat veren bir pozisyona yükselmek isterim.	1	2	3	4	5
30	Tamamen kendi ürün ve fikrim olan şeyler yaratmak veya yapabilmek isterim.	1	2	3	4	5
31	Girişimcilik faaliyetleri kariyerimin önemli bir parçasıdır.	1	2	3	4	5
32	Kendi yaşam tarzımı sürdürmek ve herhangi bir kurumun kurallarıyla sınırlandırılmamak isterim.	1	2	3	4	5
33	Kurumsal kısıtlamalardan bağımsız bir kariyer isterim.	1	2	3	4	5
34	Farklı bir coğrafi yerdeki bir göreve terfi etmektense aynı coğrafi yerde çalışmaya devam etmek isterim.	1	2	3	4	5
35	Tek bir coğrafi yerde çalışmama izin veren bir kurumda çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
36	İnsan ilişkileri ve yardımlaşma alanındaki becerilerimi diğerlerinin hizmeti için kullanmak isterim.	1	2	3	4	5
37	Daima diğer insanlara hizmet edebileceğim bir kariyer ararım.	1	2	3	4	5
38	Başkalarıyla rekabet etmek ve kazanmak isterim.	1	2	3	4	5
39	Kariyerimde gerçekten istediğim şey, ne olduğuna bakmaksızın zor problemlerle yüzleşmek ve onları çözmektir.	1	2	3	4	5
40	İş, sosyal imkanlar ve iyi bir emeklilik programını garanti eden bir kurum isterim.	1	2	3	4	5
41	Uzun vadeli istikrar sağlayabilecek bir kurum isterim.	1	2	3	4	5
42	Uzmanlığım dışında bir alana terfi etmektense uzman olduğum alanda kalmak isterim.	1	2	3	4	5
43	Liderlik yapabileceğim ve etki kurabileceğim bir mevkie olmak isterim.	1	2	3	4	5
44	Bir kurum ya da iş yönetmelikleri tarafından sınırlandırılmamak isterim.	1	2	3	4	5
45	Her zaman aileme ve kariyerime eşit ağırlık vermeye çalışırım.	1	2	3	4	5
46	Belli bir yaşam tarzını seçmek ve sürdürmek, kariyerimde başarılı olmaktan daha önemlidir.	1	2	3	4	5
47	Her zaman kendime ait bir iş başlatmak ve onu geliştirmek isterim.	1	2	3	4	5
48	Çözümü neredeyse imkansız problemler üzerinde çalışmayı severim.	1	2	3	4	5

**III.BÖLÜM :** Bu bölümde her bir ifadeyi dikkatle okuyarak, her bir ifadeye katılma derecenizi gösteren "1", "2", "3", "4", "5" seçeneklerinden sizin durumunuzu en iyi yansıtan birisini işaretleyiniz.

		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
49	Sorumluluk alan bir kişiyim.	1	2	3	4	5
50	Olanaklı olan en iyi dereceyi almaya çalışırım.	1	2	3	4	5
51	Çalışkanım.	1	2	3	4	5
52	İşi olabilecek en iyi şekilde yapmak benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
53	Kendimi olabileceğimin en iyisi olmak konusunda zorlarım.	1	2	3	4	5
54	Başkaları ile bir arada olmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
55	Yalnız çalışmaktansa grup içinde çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
56	Başkalarının işime karışmasını ve onların işine karışmayı istemem.	1	2	3	4	5
57	Kendimi "takım oyuncusu" olarak nitelendiririm.	1	2	3	4	5
58	Görevleri tek başıma yapmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
59	Çok denetlenmeyen bir kariyer isterim.	1	2	3	4	5
60	Kendi kendimi planlayabildiğim bir iş isterim.	1	2	3	4	5
61	Kendi kendimin patronu olmak isterim.	1	2	3	4	5
62	Kendi belirlediğim tempoda çalışmak isterim.	1	2	3	4	5
63	Herhangi bir şey için başkalarından izin almayı sevmem.	1	2	3	4	5
64	Lider olmayı severim.	1	2	3	4	5
65	Grubun liderliğinde aktif rol oynamak isterim.	1	2	3	4	5
66	Başkalarının faaliyetlerini örgütler ve yönetirim.	1	2	3	4	5
67	Daha fazla kontrol gücü elde etmeyi isterim.	1	2	3	4	5
68	Grup içinde yöneten olmak isterim.	1	2	3	4	5



**EK 2. Üniversite Anketi Onayı / İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi**

 **İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi**

**Sayı** : 33121373-301.10/217  
**Konu** : Anket Çalışması

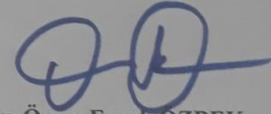
03/02/2017  
İstanbul

**İLGİLİ MAKAMA**

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı 500413011 numaralı öğrencisi İhsan HEKİMOĞLU, “Lise ve Üniversite Evresindeki Öğrencilerin Kariyer Çapları ve Bireysel İhtiyaçlarının Değişimi ve İlişkisinin İncelenmesi” konulu ISL 500 Yüksek Lisans Tez konusu kapsamında anket uygulaması yapacaktır.

Yüksek lisans tezinde uygulanacak olan anket örneği, anketin uygulanacağı sınıf ve anket takvimi bilgileri ekte olup, ilgili kişinin Üniversitemizde anket uygulaması yapmasında hiçbir sakınca yoktur.

Gereği için bilgilerinize arz/rica ederim.



Yrd. Doç. Dr. Ömer Faruk OZBEK  
Genel Sekreter

**Ekler:**

1. Anket Örneği
2. Anket Çalışmasına Ait Uygulama Takip Çizelgesi
3. Anket Takvimi

07 ŞUB 2017,

1553542

### EK 3. Lise Anketi Onayı / İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.2108878

17.02.2017

Konu: Anket Araştırma İzni

İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ'NE  
(Sosyal Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

- İlgi: a) 03.02.2017 tarih ve 217 sayılı yazınız.  
b) Valilik Makamının 17.02.2017 tarih ve 2049278 sayılı oluru.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi İhsan HEKİMOĞLU'nun "Lise ve Üniversite Evresindeki Öğrencilerin Kariyer Çapları ve Bireysel İhtiyaçlarının Değişimi ve İlişkisinin İncelenmesi" konulu tezi hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Harun TÜYSÜZ  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

EK:1- Valilik Onayı  
2- Ölçekler

## ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : İhsan Hekimoğlu  
Doğum Yeri ve Tarihi : İstanbul 1979  
Lisans Üniversite : Uludağ Üniv. Müh. Mim. Fak. Endüstri Mühendisliği  
Y. Lisans Üniversite (varsa) : Marmara Üniversitesi SBE Reklamcılık ve Tanıtım  
Elektronik posta : dogrumeslek@hotmail.com  
İletişim Adresi : Güneşli Bağcılar İst  
**Yayın Listesi** :  
**Konferans listesi** :

