

VAKIF VE DEVLET MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER DEĞERLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Öğuz BAŞOL¹, Emin Cihan DUYAN², Hilmi ETCİ³

ÖZET

Geleneksel anlamda yalnızca hiyerarşik ilerleme olarak tanımlanan kariyer, modern anlamıyla daha çok gelir, sorumluluk, mesleki ve sosyal anlamda daha yüksek saygınlık elde etmeyi ifade etmektedir. 543 öğrencinin katılımıyla gerçekleşen bu araştırmanın amacı, devlet üniversitesinde eğitim alan öğrenciler ile vakıf üniversitesinde eğitim alan öğrencilerin kariyer değerlerinin karşılaştırılmasıdır. Kariyer değerlerinin ölçümü için Jansen ve Chandler (1990) tarafından geliştirilen ve Aktaş (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan kariyer değerleri ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin içsel tutarlığı 0,78 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular; vakıf üniversitesi öğrencilerinin girişimcilik değerinin (4,30±0,95), devlet üniversitesi öğrencilerinin girişimcilik değerinden (4,16±0,87) daha yüksek olduğunu (Mann-Whitney U: -2,653; p=0,008) göstermiştir. Elde edilen bir diğer bulgu ise, devlet üniversitesi öğrencilerinin güvenlik/istikrar değeri ortalamasının (4,33±0,87), vakıf üniversitesi öğrencilerinin güvenlik/istikrar değeri ortalamasından (4,14±1,01) yüksek olduğudur (Mann-Whitney U: -2,077; p=0,038).

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Değerleri, Schein, Öğrenciler, Meslek Yüksekokulları

THE COMPARISON OF CAREER ANCHORS OF THE STUDENTS IN PRIVATE AND PUBLIC VOCATIONAL SCHOOLS

ABSTRACT

Conventionally career term is taken as hierarchical improvement, from a contemporary view career term is defined as to have more income and responsibility and also to gain professional and social prestige. The aim of this research is to compare the career anchors of the students studying in public vocational schools and the students studying in private vocational schools. The quantity of the sample is 543. For the measurement of career anchors, the career anchor scale is used. This scale is developed by Jansen and Chandler (1990), reliability and validity of this scale is done by Aktaş (2004). The Cronbach Alpha of the scale is calculated as 0,781. The findings show that the average of the entrepreneurial creativity anchor of the students studying in private vocational schools (4,30±0,95) is higher than the average of the entrepreneurial creativity anchor of the students studying in public vocational schools (4,16±0,87) (Mann-Whitney U: -2,653; p=0,008). The another finding is that the average of the security/stability anchor of the students studying in public vocational schools (4,33±0,87) is higher than the average of the security/stability anchor of the students studying in private vocational schools (4,14±1,01) (Mann-Whitney U: -2,077; p=0,038).

Key Words: Career, Career Anchor, Schein, Students, Vocational Schools

¹ Öğretim Görevlisi, Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz MYO – İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, oguzbasol@klu.edu.tr

² Yardımcı Doçent Dr., Anadolu Üniversitesi, İİBF – Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ecduyan@anadolu.edu.tr

³ Araştırma Görevlisi, Anadolu Üniversitesi, İİBF – Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hilmiyeti@anadolu.edu.tr

1. Giriş

Günümüzde toplumların gelişmesi ile çalışma yaşamında önemli değişimler meydana gelmektedir. Bu değişimlerin bir yansıması da kariyer kavramı üzerinedir ve kariyer alanındaki değişimlerin kariyer tercihleri üzerinde etkisini görmek mümkündür. Kariyer yönelimlerinin veya tercihlerinin pozitif yönlü gelişimi için bireylerin kendi yetenek ve yeterliliklerinin farkında olmaları ve doğru bir şekilde yönlendirilmeleri gerekmektedir. Özellikle genç kuşağın istihdamının veya geleceğe bakışlarının en uygun şekilde gerçekleşmesinde kariyer yöneliminin önemi ortaya çıkmaktadır. Ekonominin olumlu gelişmeler içermesinin temel belirleyicilerinin bir tanesi de genç kuşağın içinde yer aldığı ülke içi toplam işgücünün vasıflarının gerekli görülen alanlarda geliştirilmesidir. Bunun gerçekleştirilmesi için de genç kuşağın özellikle işgücü piyasasına yeni girecek olan öğrencilerin kariyer yönelimlerinin çözümlenmesi gerekmektedir. Türkiye nüfusunun yaklaşık %50'si 30 yaşın altındadır, 2014 yılında yükseköğretimde 5,5 milyon öğrenci bulunmaktadır ve öğrenciler ülke nüfusunun %7,1'ini oluşturmaktadır. Dolayısıyla genç kuşağın kariyer değerlerinin incelenmesi önem arz etmektedir. Bu çerçevede mevcut çalışma, devlet üniversitesi öğrencileriyle ve vakıf üniversitesi öğrencilerinin kariyer değerlerini incelemeyi ve karşılaştırmayı hedeflemektedir.

2. Kariyer Kavramı

21. yy'ın anahtar kelimelerinden biri olan kariyer kavramının önemi özellikle son dönemde sıkça vurgulanmaktadır. Değişen çalışma koşulları (yarı zamanlı çalışma, uzaktan çalışma, vb.) ile birlikte yeni meslek gruplarının ortaya çıkması, bireylerin kendi kariyerlerini belirleme sürecinde daha fazla sorumluluk üstlenmesini gerektirmektedir. Bunun yanında değişime ve yeniliğe açık, esnek, sürekli kendini geliştiren, çalışma hayatı ile özel hayatını dengelemeye çalışan daima farklı kariyer olanaklarını araştıran bir birey olma gereksinimi ortaya çıkmıştır (Dündar, 2008: 340).

Kariyer kelimesinin köklerine bakıldığında, Latince'de "carrus" (at arabası) ve "carrera" (yol), Fransızca'da "carrierre" (yarış yolu) ve İngilizce'de "career" (meslek) olarak kullanıldığı görülmektedir (Aytaç, 1997: 19). Türk Dil Kurumu kariyer kavramını; "bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" olarak tanımlamaktadır (Türk Dil Kurumu, 2015). Kariyer, insanın doğumuyla, yetiştirilmesiyle, ailesinin tutumuyla, ailesinin olumlu ya da olumsuz yönlendirmesiyle, eğitimiyle, kişilik özellikleriyle şekillenmektedir (Özdemir ve Mazgal, 2012: 101) ve daima ilerlemeyi ifade etmektedir (Keser, 2006: 89). Geleneksel kariyer yaklaşımı, bireyin belli bir çalışma süresi boyunca örgütte gelebileceği hiyerarşik basamakların önceden belli olduğu bir yapıya işaret etmektedir (Seçer ve Çınar, 2011: 51). Bir diğer tanıma göre ise kariyer, yaşam deneyimlerinden anlam çıkarma çabasının göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Bu tanıma göre kariyer, çalışma hayatı boyunca gelişerek devam eden üstlenilen yaşam rollerinin tamamını içeren bir kavram niteliğindedir (Batur ve Adıgüzel, 2014: 328). Modern anlamıyla kariyer, bir işe sahip olmanın ötesinde bir anlam taşımaktadır. Geleneksel anlamıyla yalnızca hiyerarşik ilerleme olarak tanımlanan kariyer, modern anlamıyla daha çok gelir, sorumluluk, mesleki ve sosyal anlamda daha yüksek saygınlık elde etmeyi ifade etmektedir. Bu anlamda kariyer, başarıma duygusu, karşılaşılabilecek olanaklar, psikolojik ödüller ve yaşam biçimi gibi pek çok psikolojik öğeyle yakından ilgilidir (Demirbilek, 1994: 72). Bireyin yaşamı boyunca öğrenmesi, ilerlemesi ve gelişmesi olarak ifade edilmektedir (Özler, 2013: 127).

2.1. Kariyer Değerleri

Bireyin yaşamının önemli bölümlerinden biri yapacağı mesleğini veya kariyerini seçmesidir. Bireyler bu seçimiyle tüm yaşamını etkileyecek (ekonomik ve sosyal çevre vb.) kararı vermektedirler. Kariyerin seçilmesinde birçok faktör etki etmektedir. Bu faktörler arasında kişilik gelişimi yani fiziksel ve psikolojik gelişim, ailenin sosyo-ekonomik statüsü, mesleği ve toplumun etkileri yer almaktadır (Adıgüzel, 2009: 278). Diğer yandan örgütlerin kariyer değerlerine önem vermesi bireylerin kişiliklerine uygun işlerde istihdam edilmesinin önünü açmış olacaktır (Erdoğan, 2003: 155).

Kariyer kavramıyla ilgili önemli gelişmelerden biri de kariyer değerleri kavramıdır. Kariyer değerleri kavramı (Career Anchors) ABD'de bulunan Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde görevli olan Edgar Schein (1978) tarafından geliştirilmiş bir kuramdır (Bhatt, 2011: 265). Türkçe'ye kariyer çapısı ve kariyer çapısı olarak da çevrilen kariyer değerleri kavramı Schein tarafından; bir bireyin kendi kendine algıladığı yetenek ve kabiliyetleri, temel değerleri, güdü ve ihtiyaçlarından oluşan bir benlik olarak tanımlanmaktadır (Schein, 1980: 78).

Kariyer değerleri kavramı, kişilik özellikleri ile kariyer arasındaki ilişkileri tanımlamaya çalışmaktadır (Türkay ve Eryılmaz, 2010: 181; Çerik ve Bozkurt, 2010: 85). Bu kavram kişilerin yaşamları boyunca yaptıkları iş seçimleri ve iş değiştirmeleri ile ilgilenebilir. Kariyer değerleri bireylerin kariyerleri için gerekli unsurları belirlemede, kariyer için gerekli kişilik özelliklerini ortaya koymakta, bireylerin yeteneklerini ve

gereksinimlerini incelemektedir (Özler, 2013: 130). Nitekim Bhatt (2011), kariyer değerlerinin bireylerin hayatında önemli bir yeri olduğunu ve tercihlerini etkilediğini dile getirmektedir. Bu bağlamda kariyer değerleri;

- Bireylerin seçimlerini etkilemektedir,
- Bir işten diğerine geçme kararını etkilemektedir,
- Bireylerin hayattan aradıklarını şekillendirmektedir,
- Bireylerin gelecekle ilgili görüşlerini belirlemektedir,
- Belirli mesleklerin ve çalışma ortamının seçimini belirlemektedir,
- Bireylerin iş tecrübelerine ilişkin tepkilerini etkilemektedir (Bhatt, 2011: 265).

Bir kavram olarak kariyer, kişinin çalışma yaşamında sahip olmak isteyeceği uzmanlık ve iş başarısı olarak tanımlanmakta (Şirin vd., 2010: 58), bu uzmanlık ve başarıya ulaşmada değerlerin neler olması gerektiği önem taşımaktadır. Bu açıdan bakıldığında kariyer değerleri yaklaşımı, bireylerin kariyer seçimlerini nelerin etkilediğini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır (Batur ve Adıgüzel, 2014: 328).

Schein'in 1970'lerin ortalarında yaptığı araştırma, bireylerin kariyer seçimlerinin altında yatan nedenleri ortaya koymaya çalışmış ve bu çalışmada kariyer değerleri kümesinin öz değerleri, güdüleri ve ihtiyaçları yansıtan 5 kariyer değerinden oluştuğunu belirtmektedir. Bu kariyer değerleri;

- *Otonomi/Bağımsızlık*: Otonomi ya da bağımsızlık kariyer değerine sahip bireyler, özgür hareket edebilmek ve bağımsız çalışmak istemektedirler. Bu bireyler örgütlerde kendi çalışma alanlarını oluşturmayı ya da kendi işletmelerini kurmayı veya danışmanlık yapmayı önemli görmektedirler.
- *Güvenlik/İstikrar*: Güvenlik ya da istikrar kariyer değerine sahip bireyler, çalıştıkları örgütlerde iş güvencesi konusuna hassasiyet göstermektedirler.
- *Teknik/Fonksiyonel*: Teknik ya da fonksiyonel kariyer değerine sahip olan bireyler, kendi uzmanlık alanlarında ileri gitmeyi, uzmanlık alanlarıyla ilgili derin bilgi ve eğitim almayı önemseyen bireyler olarak değerlendirilmektedir. İlaveten bu bireyler yönetsel sorumluluk almak yerine kendi teknik becerisini kullanabileceği ya da geliştirebileceği kariyer adımlarını atmayı daha önemli olarak değerlendirmektedirler.
- *Yönetmel Etkinlik*: Yönetmel kariyer değerine sahip olan bireyler, diğer kişilerin ve grupların organize edilmesi ve yönetilmesi konusunda yetenekli bireyler olarak değerlendirilmektedir. Bu bireyler, ortak amaçlara ulaşma yolunda analiz, problem çözme, zor durumlarda hızlı ve çabuk karar alma konularında örgütlere katkı sağlayan bireyler olarak değerlendirilmektedir.
- *Girişimcilik/Yaratıcılık*: Girişimcilik ya da yaratıcılık kariyer değerine sahip olan bireyler, yeni ürün ve hizmet üretmek için bilgi ve becerilerini kullanan, aynı zamanda yeni işletmeler kurmak ve yeni projeler geliştirmek isteyen bireyler olarak değerlendirilmektedir (Schein, 2007: 27; Erdoğan, 2003: 18; Başol vd., 2012: 59).

1980'lerde dünyadaki gelişmelere paralel olarak kariyer değerlerinde de bir farklılaşma meydana gelmiş ve Schein takip eden yıllarda 3 farklı kariyer değerini daha teorisine eklemiştir. Bu kariyer değerleri ise;

- *Hizmet veya bir amaca kendini adanma (Saygınlık)*: Hizmet ya da bir amaca kendini adanma kariyer değerine sahip olan bireyler, bireysel ve sosyal değerleri geliştirmeye yönelik faaliyetlere yönelen, aynı zamanda başkalarına yardım etmek için profesyonel hizmetler sağlayan bireyler olarak değerlendirilmiştir.
- *Saf meydan okuma (Rekabet)*: Saf meydan okuma kariyer değerine sahip olan bireyler, çözülemeyen problemleri çözmeye çalışan, büyük engellerin üstesinden gelmek için çaba harcayan ve önemli rakiplerle rekabete girmekten hoşlanan bireyler olarak değerlendirilmektedir.
- *Yaşam tarzı (Özel yaşam)*: Yaşam tarzı kariyer değerine sahip olan bireyler, iş ve aile yaşantısı arasında denge kuracak bir kariyeri tercih etme eğiliminde bulunan bireyler olarak değerlendirilmektedir. Bu bireyler aile yaşamı ve değerlerine saygı gösteren örgütlerde istihdam edilmek istemektedirler. İlaveten, bu bireyler için aile değerleri, kariyerin bir parçası olarak değerlendirilmektedir (Schein, 2007: 27; Erdoğan, 2003: 18; Başol vd., 2012: 59).

Yukarıda bahsedilen unsurların her biri bireylerin kendi kariyerlerini sürdürmesi açısından önemli görülmektedir. Bireyler kariyerleri ve yaşamları geliştikçe bu sekiz kategoriden birine yakın olduğunu keşfetmektedirler (her ne kadar bireylerde bir kariyer baskın olsa da birden fazla kariyer değerine sahip olmak da mümkündür). Kariyer değerleriyle ilgili önemli bir nokta da, her birey için kariyerin anlamının farklı olmasıdır. Bu farklılık beraberinde farklı kariyer değerlerine sahip bireylerin farklı ihtiyaçlarını getirmektedir (Schein, 2007: 27-28). Bu bağlamda bireyler çalışma ve kariyer değerleri arasında uyum sağladıklarında bireylerin iş verimliliği, tatmin ve istikrar gibi pozitif kariyer çıktıları elde etmeleri daha olası olmaktadır (Danziger, 2008: 8).

3. Yöntem

Araştırmanın amacı devlet üniversitesi öğrencileri ile vakıf üniversitesi öğrencilerinin kariyer değerlerinin karşılaştırılmasıdır. Bu amaçla örneklem olarak birbirine yakın şehirlerde bulunan biri devlet biri vakıf üniversitesi bünyesinde kurulan meslek yüksekokulları belirlenmiştir. Devlet bünyesindeki meslek yüksekokulunda 3098 öğrenci bulunmaktadır ve yapılan analiz sonrasında 342 öğrencinin %95 güven düzeyinde evreni temsil ettiği belirlenmiştir (Sample Size Calculator, 2015). Vakıf bünyesinde kurulan meslek yüksekokulunda ise 340 öğrenci bulunmaktadır ve yapılan analiz sonrasında 181 öğrencinin %95 güven düzeyinde evreni temsil ettiği belirlenmiştir (Sample Size Calculator, 2015). Bölümlerdeki öğrenci dağılımları (cinsiyet, sınıf, I. Öğretim ve II. Öğretim öğrenci sayıları) dikkate alınarak örneklem seçimi yapılmıştır.

Anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde öğrencilerin demografik özellikleri (cinsiyet, aylık harcama, genel akademik not ortalaması ve ebeveynlerin eğitim durumu) sorgulanmıştır. İkinci bölümde ise, öğrencilerin kariyer yönelimlerini ölçmek için Jansen ve Chandler (1990) tarafından geliştirilen ve Aktaş (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Likert tipinde olan kariyer değerleri ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Edgar Schein'in kariyer değerleri kümesini dikkate almaktadır. Ölçekte yer alan her bir madde "kesinlikle katılmıyorum" ile "kesinlikle katılıyorum" arasında değişmektedir. Ölçekte *Otonomi/Bağımsızlık (3 madde)*, *Güvenlik/İstikrar (4 madde)*, *Teknik/Fonksiyonel (4 madde)*, *Yönetsel (3 madde)*, *Girişimcilik/Yaratıcılık (3 madde)*, *Hizmet veya bir amaca kendini adanma/Saygınlık (2 madde)*, *Saf meydan okuma/Rekabet (3 madde)* ve *Yaşam tarzı/Özel yaşam (3 madde)* olmak üzere sekiz farklı kariyer değeri yer almaktadır. Sorulara verilen cevaplar ortalamaları alınarak değerlendirilmiştir. Bir kariyer değerine ait ortalamanın yüksek olması bireyin ilgili kariyer değerini benimsediğini göstermektedir.

Kariyer değerleri ölçeğinin boyutlarına ait içsel tutarlık (Cronbach Alpha) değerleri 0,71 ile 0,81 arasında değişirken ölçeğin tümüne ait içsel tutarlık (Cronbach Alpha) değeri 0,78 olarak hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda kariyer değerleri, aylık harcama ve genel akademik not ortalaması değişkenlerinin normal dağılmadığı saptanmıştır. Buna göre değişkenlere ilişkin analizlerde parametrik olmayan analiz yöntemleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 20.0 paket programından yararlanılmış ve frekans dağılımları, güvenilirlik analizi ve Mann-Whitney U analizi kullanılmıştır.

4. Bulgular

Araştırmaya devlet üniversitesi öğrencisi olan 356 kişi ve vakıf üniversitesi öğrencisi olan 187 kişi katılmıştır. Anketi toplam 543 öğrenci tamamlamıştır. Katılımcıların 290'ı kız, 253'ü erkektir. Genel akademik not ortalaması (GANO) açısından vakıf üniversitesi öğrencilerinin (2,73±0,56), devlet üniversitesi öğrencilerinden (2,42±0,68) daha iyi bir performans sergilediği tespit edilmiştir (Mann-Whitney U: -4,425; p=0,00). Diğer bir ifade ile vakıf üniversitesi öğrencilerinin genel akademik not ortalaması devlet üniversitesi öğrencilerinin genel akademik not ortalamasından daha yüksektir. Son olarak aylık harcama değişkeni incelendiğinde; vakıf üniversitesi öğrencilerinin aylık harcama ortalamasının (815±639 TL), devlet üniversitesi öğrencilerinin aylık harcama ortalamasından (595±248) yüksek olduğu tespit edilmiştir (Mann-Whitney U: -2,486; p=0,00). Tablo 1 öğrencilerin cinsiyetlerini ve ebeveynlerin eğitim durumunun dağılımını göstermektedir.

Tablo 1. Kimlik Sorularına İlişkin Değerlendirmeler

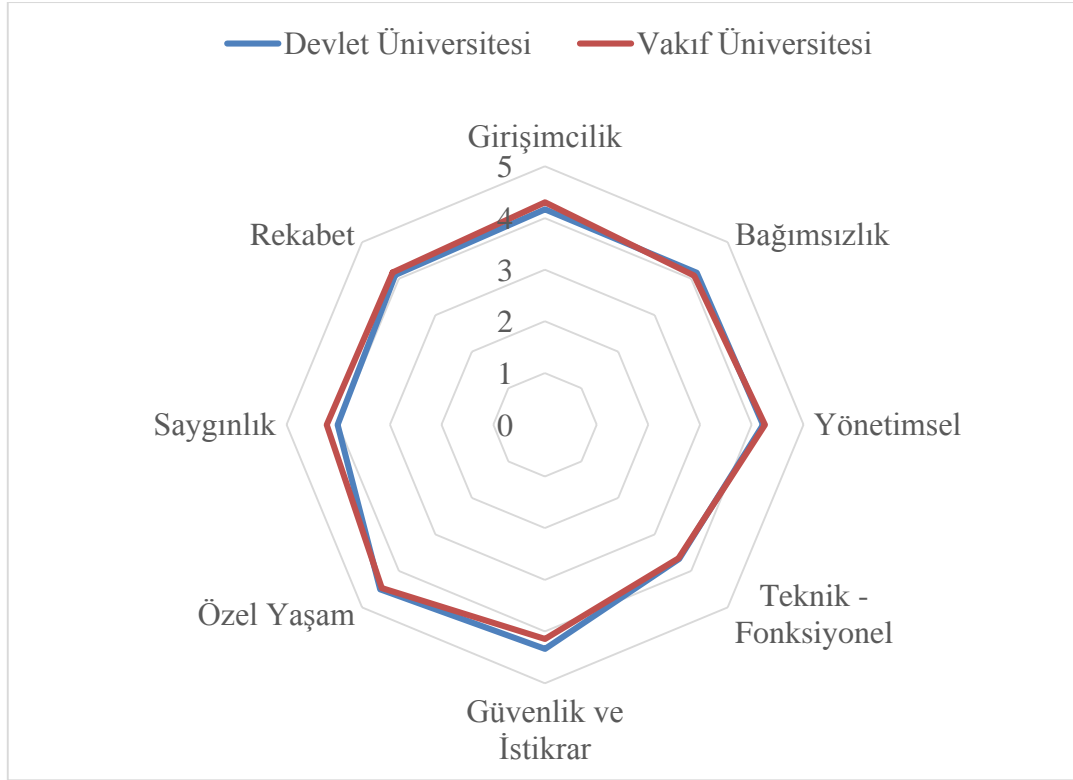
Devlet Üniversitesi Öğrencileri			Vakıf Üniversitesi Öğrencileri		
Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kız	133	37,4	Kız	157	84,0
Erkek	223	62,6	Erkek	30	16,0
Anne Eğitim Durumu			Anne Eğitim Durumu		
İlköğretim	273	76,7	İlköğretim	80	42,8
Lise	58	16,3	Lise	75	40,1
Ön lisans	11	3,1	Ön lisans	14	7,5
Lisans ve Üstü	14	3,9	Lisans ve Üstü	18	9,6
Baba Eğitim Durumu			Baba Eğitim Durumu		
İlköğretim	215	60,4	İlköğretim	54	28,9
Lise	112	31,5	Lise	90	48,1
Ön lisans	8	2,2	Ön lisans	11	5,9
Lisans	21	5,9	Lisans	32	17,1
Toplam	356	100	Toplam	187	100

Tablo 1'deki sonuçlara göre ankete katılan devlet üniversitesi öğrencilerin %37,4'ü kız iken %62,6'sı erkektir. Vakıf üniversitesinde ise kız öğrenciler katılımcıların %84'ünü, erkek öğrenciler ise %16'sını oluşturmaktadır. Vakıf üniversitesindeki bölümler kız öğrencilerin ağırlıklı tercih ettiği bölümler olurken, devlet üniversitesindeki bölümler ağırlıklı olarak erkek öğrenciler tarafından tercih edilmektedir. Devlet üniversitesinde öğrenci olanların annelerinin %76,7'sinin ilköğretim düzeyinde, %16,3'ünün ise lise düzeyinde eğitim aldığı; vakıf üniversitesinde öğrenci olanların annelerinin %42,8'inin ilköğretim düzeyinde, %40,1'inin ise lise düzeyinde eğitim aldığı tespit edilmiştir. Öğrencilerin babalarının eğitim düzeyleri incelendiğinde; devlet üniversitesi öğrencilerinin babalarının %60,4'ü ilköğretim, %31,5'i de lise düzeyinde eğitime sahiptir; vakıf üniversitesinde eğitim alan öğrencilerin babalarının ise %48,1'inin lise düzeyinde, %28,9'unun ise ilköğretim düzeyinde eğitim aldığı tespit edilmiştir.

Tablo 2: Öğrencilerin Kariyer Değerleri

Boyutlar	Devlet Üniversitesi Öğrencileri	Boyutlar	Vakıf Üniversitesi Öğrencileri
Özel Yaşam	4,50±0,69	Özel Yaşam	4,46±0,81
Güvenlik/İstikrar	4,33±0,87	Girişimcilik	4,30±0,95
Yönetimsel	4,21±0,83	Yönetimsel	4,25±0,87
Girişimcilik	4,16±0,87	Saygınlık	4,22±2,19
Bağımsızlık	4,15±0,81	Rekabet	4,17±0,86
Rekabet	4,09±0,94	Güvenlik/İstikrar	4,14±1,01
Saygınlık	4,01±0,93	Bağımsızlık	4,08±0,93
Teknik/Fonksiyonel	3,66±1,00	Teknik/Fonksiyonel	3,65±1,00

Tablo 2, devlet üniversitesinde eğitim alan öğrencilerin kariyer değerleri ile vakıf üniversitesinde eğitim alan öğrencilerin kariyer değerlerinin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre devlet üniversitesinde eğitim alan öğrenciler için en yüksek ortalamaya sahip kariyer değerleri sırasıyla; özel yaşam, güvenlik/istikrar ve yönetimsel yetkinlikler olurken, en düşük ortalamaya sahip kariyer değerleri ise; rekabet, saygınlık ve teknik/fonksiyonel yetkinlikler olarak gerçekleşmektedir. Vakıf üniversitesinde eğitim alan öğrenciler için en yüksek ortalamaya sahip kariyer değerleri sırasıyla; özel yaşam, girişimcilik ve yönetimsel yetkinlikler olurken, en düşük ortalamaya sahip kariyer değerleri ise güvenlik/istikrar, bağımsızlık ve teknik/fonksiyonel yetkinlikler olarak hesaplanmıştır.



Şekil 1: Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Karşılaştırılması

Şekil 1, devlet üniversitesinde ve vakıf üniversitesinde eğitim alan öğrencilerin kariyer değerlerinin karşılaştırma sonuçlarının radar grafiği olarak göstermektedir. Buna göre güvenlik/istikrar kariyer değerinde devlet üniversitesinde eğitim alan öğrencilerin daha yüksek ortalamaya, saygınlık ve girişimcilik kariyer değerlerinde ise vakıf üniversitesi öğrencilerinin daha yüksek ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir. Diğer kariyer değerlerine bakıldığında ise devlet ve vakıf üniversitesi öğrencilerinin değerlerinin birbirine yakın olduğu gözlenmiştir.

Tablo 3. Kariyer Değerlerinin Öğrencinin Kurumuna Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Devlet Üniversitesi Öğrencileri	Vakıf Üniversitesi Öğrencileri	Test Tipi	Test Değeri	P Değeri
Girişimcilik	4,16±0,87	4,30±0,95	MW-U (Z)	-2,653	0,008**
Bağımsızlık	4,15±0,81	4,08±0,93	MW-U (Z)	-0,361	0,718
Yönetimsel	4,21±0,83	4,25±0,87	MW-U (Z)	-0,840	0,401
Teknik/Fonksiyonel	3,66±1,00	3,65±1,00	MW-U (Z)	-0,258	0,797
Güvenlik/İstikrar	4,33±0,87	4,14±1,01	MW-U (Z)	-2,077	0,038*
Özel Yaşam	4,50±0,69	4,46±0,81	MW-U (Z)	-0,181	0,856
Saygınlık	4,01±0,93	4,22±2,19	MW-U (Z)	-1,246	0,213
Rekabet	4,09±0,94	4,17±0,86	MW-U (Z)	-0,671	0,502

MW-U: Mann-Whitney U

** p<0,01

*p<0,05

Tablo 3, devlet ve vakıf üniversitesinde eğitim alan öğrencilerin kariyer değerlerinin karşılaştırılmasına dair analiz sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, "girişimcilik" ve "güvenlik/istikrar" değerlerinde iki grup arasında istatistikî farklılık olduğu, diğer 6 boyutta ise iki grup arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre; bağımsızlık, yönetimsel, teknik/fonksiyonel, özel yaşam, saygınlık ve rekabet kariyer değerleri açısından devlet üniversitesi öğrencileri ile vakıf üniversitesi öğrencileri arasında bir farklılık bulunmamaktadır. Diğer bir ifade ile bahsi geçen kariyer değerlerinde öğrencilerin yetkinlik düzeyleri istatistikî olarak birbirinden farklı değildir.

Anlamli farklılığa neden olan girişimcilik kariyer değerine bakıldığında vakıf üniversitesi öğrencilerinin girişimcilik değeri ortalamasının (4,30±0,95), devlet üniversitesi öğrencilerinin girişimcilik değeri ortalamasından (4,16±0,87) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Mann-Whitney U: -2,653; p=0,008). Diğer bir ifade ile yeni ürün ve hizmet üretmek, bilgi ve becerilerini yeni işletmeler kurmak ve yeni projeler geliştirmek üzerine kurgulayan bir kariyer değeri olan girişimcilik için; vakıf üniversitesinde eğitim almakta olan öğrencilerin girişimcilik yetkinliği, devlet üniversitesinde eğitim almakta olan öğrencilerin girişimcilik yetkinliğinden daha yüksektir. Son bulgu ise, örgütte kalma ve istikrar konularında güven aramayla ilgili olan, iş ve istihdam güvenliğini kariyer seçiminde belirleyici bir olgu olarak görmeye yakından ilişkili olan güvenlik/istikrar ile ilgilidir. Buna göre devlet üniversitesinde eğitim almakta olan öğrencilerin güvenlik/istikrar değeri ortalaması (4,33±0,87), vakıf üniversitesinde eğitim almakta olan öğrencilerin güvenlik/istikrar değeri ortalamasından (4,14±1,01) yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile devlet üniversitesinde eğitim almakta olan öğrencilerin iş güvencesi (örneğin, kamu sektörü gibi) beklentisi, vakıf üniversitesi öğrencilerinin iş güvencesi beklentisinden daha yüksektir (Mann-Whitney U: -2,077; p=0,038).

Tablo 4. Kız Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Kurumuna Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Devlet Üniversitesi Öğrencileri	Vakıf Üniversitesi Öğrencileri	Test Tipi	Test Değeri	P Değeri
Girişimcilik	4,15±0,89	4,31±0,96	MW-U (Z)	-2,331	0,020*
Bağımsızlık	4,00±0,83	4,02±0,91	MW-U (Z)	-0,613	0,540
Yönetimsel	4,21±0,85	4,27±0,85	MW-U (Z)	-0,735	0,462
Teknik/Fonksiyonel	3,63±1,02	3,66±1,00	MW-U (Z)	-0,310	0,757
Güvenlik/İstikrar	4,43±0,84	4,21±0,96	MW-U (Z)	-2,194	0,028*
Özel Yaşam	4,50±0,75	4,49±0,76	MW-U (Z)	-0,196	0,844
Saygınlık	4,00±1,00	4,36±2,25	MW-U (Z)	-1,895	0,058
Rekabet	4,10±0,91	4,15±0,83	MW-U (Z)	-0,293	0,770

MW-U: Mann-Whitney U

*p<0,05

Tablo 4, devlet ve vakıf üniversitesinde eğitim almakta olan kız öğrencilerin kariyer değerlerinin kuruma göre farklılaşmasının sonuçlarını göstermektedir. Sonuçlar "*girişimcilik*" ve "*güvenlik/istikrar*" değerlerinde iki grup arasında istatistikî farklılık olduğunu, diğer 6 boyutta ise bir farklılaşma olmadığını göstermektedir. Buna göre; bağımsızlık, yönetimsel, teknik/fonksiyonel, özel yaşam, saygınlık ve rekabet kariyer değerleri açısından devlet üniversitesinde eğitim alan kız öğrenciler ile vakıf üniversitesinde eğitim alan kız öğrenciler arasında bir farklılık bulunmamaktadır. Diğer bir ifade ile bahsi geçen kariyer değerlerinde kız öğrencilerin yetkinlik düzeyleri istatistikî olarak birbirinden farklı değildir.

İstatistikî farklılık nedeni olarak tespit edilen girişimcilik kariyer değerine bakıldığında vakıf üniversitesinde eğitim almakta olan kız öğrencilerin girişimcilik değerinin (4,31±0,96), devlet üniversitesinde eğitim almakta olan kız öğrencilerin girişimcilik değerinden (4,15±0,89) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Mann-Whitney U: -2,331; p=0,020). Diğer bir ifade ile yeni ürün ve hizmet üretmek, bilgi ve becerilerini yeni işletmeler kurmak ve yeni projeler geliştirmek üzerine kurgulayan bir kariyer değeri olan girişimcilik için; vakıf üniversitesinde eğitim almakta olan kız öğrencilerin girişimci kişiliği, devlet üniversitesinde eğitim almakta olan kız öğrencilerin girişimci kişiliğinden daha yüksektir. Diğer bulgu ise, istihdam güvenliğini kariyer seçiminde belirleyici bir olgu olarak görmeye yakından ilişkili olan güvenlik/istikrar ile ilgilidir. Buna göre devlet üniversitesinde eğitim almakta olan kız öğrencilerin güvenlik ve istikrar değeri ortalaması (4,43±0,84), vakıf üniversitesinde eğitim almakta olan kız öğrencilerin güvenlik ve istikrar değeri ortalamasından (4,21±0,96) yüksek olarak belirlenmiştir (Mann-Whitney U: -2,194; p=0,058). Diğer bir ifade ile devlet üniversitesinde eğitim almakta olan kız öğrencilerin iş güvencesi (örneğin, kamu sektörü gibi) beklentisi, vakıf üniversitesinde eğitim almakta olan kız öğrencilerin iş güvencesi beklentisinden daha yüksektir.

Tablo 5. Erkek Öğrencilerin Kariyer Değerlerinin Kurumuna Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Devlet Üniversitesi Öğrencileri	Vakıf Üniversitesi Öğrencileri	Test Tipi	Test Değeri	P Değeri
Girişimcilik	4,17±0,86	4,23±0,93	MW-U (Z)	-0,646	0,518
Bağımsızlık	4,24±0,78	4,36±0,99	MW-U (Z)	-1,616	0,106
Yönetimsel	4,21±0,83	4,16±0,97	MW-U (Z)	-0,010	0,992
Teknik/Fonksiyonel	3,69±0,99	3,58±1,02	MW-U (Z)	-0,768	0,442
Güvenlik/İstikrar	4,27±0,88	3,75±1,18	MW-U (Z)	-2,300	0,021*
Özel Yaşam	4,50±0,64	4,28±1,02	MW-U (Z)	-0,774	0,439
Saygınlık	4,02±0,88	3,48±0,97	MW-U (Z)	-2,888	0,004**
Rekabet	4,09±0,96	4,25±1,02	MW-U (Z)	-1,233	0,218

MW-U: Mann-Whitney U

** p<0,01

*p<0,05

Tablo 5, devlet ve vakıf üniversitesinde eğitim almakta olan erkek öğrencilerin kariyer değerlerinin karşılaştırılması sonuçlarını göstermektedir. Sonuçlar “güvenlik/istikrar” ve “saygınlık” değerlerinde iki grup arasında istatistikî farklılık olduğunu, diğer 6 boyutta ise bir farklılaşma olmadığını göstermektedir. Buna göre; girişimcilik, bağımsızlık, yönetimsel, teknik/fonksiyonel, özel yaşam ve rekabet kariyer değerleri açısından devlet üniversitesinde eğitim alan erkek öğrenciler ile vakıf üniversitesinde eğitim alan erkek öğrenciler arasında bir farklılık bulunmamaktadır. Diğer bir ifade ile bahsi geçen kariyer değerlerinde erkek öğrencilerin yetkinlik düzeyleri istatistikî olarak birbirinden farklı değildir.

İstatistiki olarak farklılığın ortaya çıktığı bir kariyer değeri olan güvenlik/istikrar değeri detaylıca incelendiğinde, devlet üniversitesinde eğitim almakta olan erkek öğrencilerin güvenlik/istikrar değeri ortalamasının (4,27±0,88), vakıf üniversitesinde eğitim almakta olan erkek öğrencilerin güvenlik/istikrar değeri ortalamasından (3,75±1,18) yüksek olduğu belirlenmiştir. Diğer bir ifade ile devlet üniversitesinde eğitim almakta olan erkek öğrencilerin iş güvencesi (örneğin, kamu sektörü gibi) beklentisi, vakıf üniversitesinde eğitim almakta olan erkek öğrencilerin iş güvencesi beklentisinden daha yüksektir (Mann-Whitney U: -2,300; p=0,021). Son bulgu ise erkek öğrencilerin saygınlık kariyer değeri üzerinedir. Devlet üniversitesinde eğitim almakta olan erkek öğrencilerin, bireysel ve sosyal değerleri geliştirmeye yönelik faaliyetlere yönelme ortalaması (4,02±0,88), vakıf üniversitesinde eğitim almakta olan erkek öğrencilerin, bireysel ve sosyal değerleri geliştirmeye yönelik faaliyetlere yönelme ortalamasından (3,48±0,97) yüksektir (Mann-Whitney U: -2,888; p=0,004). Diğer bir ifade ile devlet üniversitesinde eğitim almakta olan erkek öğrencilerin vakıf, dernek ya da sivil toplum kuruluşlarında çalışma eğilimleri vakıf üniversitesinde eğitim almakta olan erkek öğrencilere kıyasla daha yüksektir.

5. Sonuçlar

Sonuçlar değerlendirildiğinde devlet üniversitesinde eğitim alan öğrencilerin önemli çoğunluğunun erkek olduğu, vakıf üniversitesinde eğitim alan öğrencilerin ise çoğunluğunun kız öğrenciler olduğu tespit edilmiştir. Vakıf üniversitesinde eğitim alan öğrencilerin ebeveynlerinin eğitim durumu, devlet üniversitesinde eğitim alan öğrencilerin ebeveynlerinin eğitim durumundan daha yüksektir. Genel akademik not ortalaması açısından vakıf üniversitesi öğrencilerinin, devlet üniversitesi öğrencilerinden daha iyi bir performans sergilediği ve aylık harcama düzeyleri bakımından da vakıf üniversitesi öğrencilerinin aylık harcama ortalamasının, devlet üniversitesi öğrencilerinin aylık harcama ortalamasından yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Devlet üniversitesinde eğitim alan öğrenciler için en yüksek ortalamaya sahip kariyer değerleri; özel yaşam, güvenlik/istikrar ve yönetimsel yetkinlikler olurken; vakıf üniversitesinde eğitim alan öğrenciler için en yüksek ortalamaya sahip kariyer değerlerinin; özel yaşam, girişimcilik ve yönetimsel yetkinlik olduğu tespit edilmiştir.

Vakıf üniversitesi öğrencilerinin girişimcilik değeri ortalaması, devlet üniversitesi öğrencilerinin girişimcilik değeri ortalamasından daha yüksektir. Devlet üniversitesi öğrencilerinin ise, güvenlik/istikrar değeri, vakıf üniversitesi öğrencilerinin güvenlik/istikrar değerinden yüksektir. Bu sonuçlar kız öğrenciler için aynen tekrarlanmaktadır. Erkek öğrenciler için durum incelendiğinde ise, devlet üniversitesi öğrencilerinin güvenlik/istikrar değerinin, vakıf üniversitesi öğrencilerinin güvenlik/istikrar değerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Erkek öğrenciler adına elde edilen bir diğer bulgu da, devlet üniversitesi öğrencilerinin, bireysel ve sosyal değerleri geliştirmeye yönelik faaliyetlere yönelme ortalamasının, vakıf üniversitesi öğrencilerinin, bireysel ve sosyal değerleri geliştirmeye yönelik faaliyetlere yönelme ortalamasından yüksek olduğudur.

6. Tartışma

Devlet ve vakıf üniversitesinde eğitim alan öğrenciler için en yüksek ortalamaya sahip kariyer değerlerinin; iş – aile yaşam dengesi ve yönetsel yetkinlikler olması genel hatlarıyla öğrencilerin benzer olduğunu göstermektedir. Bu benzerliğe neden olan değişkenlerin kültürel olduğunu söylemek yerinde olabilecektir. Ancak anlamlı farklılığa neden olan asıl faktör devlet üniversitesi öğrencilerinin iş güvencesine önem vermesi, vakıf üniversitesi öğrencilerinin ise girişimcilğe önem vermesidir. Nitekim yazında benzer sonuçlara rastlamak mümkündür. Bayram ve arkadaşlarının öğrenciler üzerine yaptığı araştırma, en yüksek kariyer değerleri ortalamasının; güvenlik, girişimcilik ve özel yaşam olduğunu tespit etmiştir (Bayram vd., 2012: 185). Adıgüzel'in araştırması da öğrencilerin kariyer değerlerinin sırasıyla; güvenlik, girişimcilik ve özel yaşam olduğunu göstermiştir (Adıgüzel, 2009: 285). Batur ve Adıgüzel ise, güvenlik, hizmet ya da amaca kendini adama ve girişimcilik kariyer değerlerinin öğrencilerde baskın kariyer değer olduğunu tespit etmiştir (Batur ve Adıgüzel, 2014: 355). Elde edilen bulgular birlikte değerlendirildiğinde üniversitelerde eğitim alan öğrencilerin kariyer değerlerinin benzer olduğu görülmektedir. Öğrenciler iş – aile dengesine önem veren kariyer değerine sahip olmakla birlikte, iş güvencesine ve girişimcilğe önem göstermektedir. Nitekim çalışma yaşamında bulunan bireylerin kariyer değerlerini araştıran çalışmalar da güvenlik/istikrar, özel yaşam ve girişimcilik değerlerinin çalışan bireyler için ön planda olan kariyer değerleri olduğunu göstermektedir (Ünal ve Gizir, 2014: 1751; Türkay ve Eryılmaz, 2010: 193; Leea ve Pong, 2004: 20).

Vakıf üniversitesindeki koşullar incelendiğinde; ders programında öğrencileri cesaretlendiren derslerin olması, yabancı dil ile yapılan derslerin varlığı, üniversitenin uluslararasılaşmaya önem göstermesi ve sosyal etkinliklerin sayıca fazla olması öğrencilerin girişimcilik/yaratıcılık değerlerinin yüksek olmasına neden olabileceği düşünülebilir. Devlet üniversitesinde ise ders programlarının daha çok "garanti iş" algısını desteklediğini söylemek mümkündür. İlaveten devlet üniversitesinde yabancı dil dersleri sadece yasal zorunluluklar seviyesinde kalması, uluslararasılaşma faaliyetlerinin yeterince önemsenmemesi ve sosyal faaliyetlere davet edilen bireylerin devlet güvencesi veren işleri tavsiye eder nitelikte olması öğrenciler üzerinde böyle bir algının ortaya çıkmasına neden olabilir. Ayrıca iş güvencesi algısının bu denli yüksek çıkmasına, ailelerin çocukları üzerinde "garanti iş" sahibi olma mesajı göndermesi de yatıyor olabilir. Devlet üniversitesindeki öğrenci kulüplerinin, sosyal yardımlaşmayı destekleyecek ve geliştirecek nitelikte olması devlet üniversitesindeki erkek öğrencilerin saygınlık kariyer değerinin yüksek olmasının nedeni olarak görmek mümkün olabilir. Vakıf üniversitesi öğrencilerinin devlet üniversitesi öğrencilerinden daha düşük bir saygınlık kariyer değerine sahip olmasının bir nedeni de, okuldaki öğrenci kulüplerinin temelinde rekabet, girişimcilik ve meydan okuma algısının daha ağır basması olabilir.

7. Kısıtlar ve Gelecek Çalışmalar

Araştırma yalnızca meslek yüksekokulu seviyesindeki öğrencilere ait sonuçları barındırmaktadır. Örneklemin lisans, yüksek lisans ve doktora seviyesindeki öğrencileri kapsayacak şekilde genişletilmesi kariyer değerlerinin gelişiminin takibi için önem arz etmektedir. Gelecekteki çalışmalarda kariyer değerleri ile kişilik değerleri, kariyer değerleri ile yaşam tatmini, kariyer değerleri ile ergonomi algısı ve kariyer değerleri ile hayattan beklentiler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması yazına önemli katkılar sağlayabilecektir.

Kaynakça

- Adıgüzel, O. (2009). Schein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 14, Cilt: 2, ss. 277-292.
- 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, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Başol, O. – Bilge, E. – Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Cilt: 2, Sayı: 2, ss. 57-68.
- 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). Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 2, Cilt: 12, ss. 181-189.
- Bhatt, A. S. (2011). A Career Anchor Perspective of Employees in a Large Company. *2011 International Conference on Advancements in Information Technology (IACSIT)*, Volume: 20, pp. 265-270.

- Çerik, Ş. – Bozkurt, S. (2010). Çalışanların Örgütsel Sosyalleşme ve Kariyer Çapalarına Yönelik Algılamaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 35, ss. 77-97.
- Danziger, N. – Rachman-Moore, D. – Valency, R. (2008). The Construct Validity of Schein's Career Anchors Orientation Inventory. *Career Development International*, Volume: 13, Issue: 1, pp. 7-19.
- Demirbilek, T. (1994). Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 9, Cilt: 2, ss. 71-85.
- Dündar, G. (2008). Kariyer Geliştirme. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 3. Baskı. Beta Yayınları, İstanbul.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Erdoğan, N. (2004). Career Orientations of Salaried Professionals: The Case of Turkey. *Career Development International*, Volume: 9, Issue: 2, pp. 153-175.
- Leea, S. H. – Wong, P. K. (2004). An Exploratory Study of Technopreneurial Intentions: A Career Anchor Perspective. *Journal of Business Venturing*, Volume: 19, pp. 7-28.
- Özdemir, Y. – Mazgal, S. (2012). Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Sayı: 7, Cilt: 1, ss. 87-102.
- Özler, E. D. (2013). Performans Değerleme ve Kariyer Yönetimi. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (Ed: R. Geylan – H. Z. Tonus). Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları, Eskişehir.
- Sample Size Calculator (2015). <http://www.surveysystem.com/sscalc.htm> (Erişim Tarihi: 01.03.2015)
- Schein, E. H. (1980). *Organizational Psychology*. Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Schein, E. H. (2007). Career Anchors Revisited: Implications For Career Development In the 21st Century. *NHRD Journal*, Volume: 1, Issue: 4, pp. 27-33.
- Seçer, B. – Çınar, E. (2011). Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt: 18, Sayı: 2, ss. 49-62.
- Şirin, E. F. – Erdoğan, M. – Mülazımoğlu, O. (2010). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Sayı: 8, Cilt: 2, ss. 57-68.
- Türk Dil Kurumu (2015). <http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=comgts&arama=gts&guid=TDK.GTS.54819b5c16b170.14753547> (Erişim tarihi: 01.12.2014)
- Türkay, O. – Eryılmaz, B. (2010). Kariyer Değerleri ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 24, Cilt: Bahar, ss. 179-199.
- Ünal, B. – Gizir, S. (2014). Öğretim Elemanlarının Baskın Kariyer Çapalarının İncelenmesi: Mersin Üniversitesi Örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, Sayı: 14, Cilt: 5, ss. 1743-1765.