



## **The Factors Affecting Schein's Career Journeys in the Perspective Range of the University Section Preferences: A Research on Career Values of the Students of the Başkent University Management Information Systems Department**

Begüm KOÇ<sup>1</sup>, Gülten ŞENKUL<sup>2</sup> & Ünsal SİĞRİ<sup>3</sup>

### **Keywords**

Career, career anchor, technical functional competence, entrepreneurship, lifestyle, management information systems.

### **Article History**

Received  
19 Oct, 2018  
Accepted  
3 Dec, 2018

### **Abstract**

Nowadays, the highly cited career concept in management literature is explained in terms of the progress of individuals in their working life in terms of their experience and skills in any business area they prefer. The education system that exists in our country reveals the necessity for the students to prefer not only their individual values but also the points they have taken as a result of the examinations they have attended. The aim of this study is to examine the students' preferences and career values of Başkent University's Department of Management Information Systems from the career anchor model of Schein by examining the technical functional competence, entrepreneurship and lifestyle habits of Schein's career anchors by historical comparison method. In the study carried out, different efforts were seen according to years, but most of all students were seen as the dominant career-oriented lifestyle from the first to the fourth class.

## **Schein'in Kariyer Çapaları Perspektifi Işığında Üniversite Bölüm Tercihlerinde Etkili Olan Faktörler: Başkent Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü (YBSB) Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma**

### **Anahtar Kelimeler**

Kariyer, kariyer çapaları, teknik fonksiyonel yetkinlik, girişimcilik, yaşam tarzı, yönetim bilişim sistemleri.

### **Özet**

Günümüzde yönetim yazınında oldukça sözü geçen kariyer kavramı genel tanımlamalarda bireylerin çalışma yaşamlarında tercih etmiş oldukları herhangi bir iş alanında deneyim ve becerileri doğrultusunda ilerlemesi ile ilgili olarak açıklanmaktadır. Ülkemizde var olan eğitim sistemi öğrencilerin sadece bireysel değerleri ile değil, katılmış oldukları sınavlar sonucunda almış oldukları puan doğrultusunda tercih yapmaları gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmanın amacı Schein'in kariyer çapaları modelinden yola çıkılarak Başkent Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümünde(YBSB) öğrenim görmekte olan öğrencilerin bölüm tercihleri ve

<sup>1</sup> Corresponding Author. ORCID: 0000-0002-8483-1009. Uzman, Başkent Üniversitesi, [begum@baskent.edu.tr](mailto:begum@baskent.edu.tr)

<sup>2</sup> ORCID: 0000-0003-0775-318X. Öğr. Gör., Başkent Üniversitesi, [gulteng@baskent.edu.tr](mailto:gulteng@baskent.edu.tr)

<sup>3</sup> ORCID: 0000-0002-8870-7398. Prof. Dr., Başkent Üniversitesi, [usigri@baskent.edu.tr](mailto:usigri@baskent.edu.tr)

**Makale Geçmişi**  
Alınan Tarih  
19 Ekim, 2018  
Kaabul Tarihi  
3 Aralık, 2018

kariyer değerlerini tarihsel karşılaştırma yöntemi ile Schein'in kariyer çapaları'ndan teknik fonksiyonel yetkinlik, girişimcilik ve yaşam tarzı çapaları açısından incelenmesidir. Gerçekleştirilmiş olan çalışmada yıllara göre farklı çapaların etkinliği görülmüş, en baskın kariyer çapasının ise yaşam tarzı olduğu gözlenmiştir.

## 1. Giriş

Türk eğitim sistemi incelendiğinde zorunlu ve kademeli olarak temelde 3 bölüme ayrıldığı görülmektedir. İlk ve ikinci aşama dörder yıl süren kademeli ilkökul ve ortaokul eğitimleri iken, zorunlu eğitimin son basamağını oluşturan üçüncü kademe ise dört yıl süren lise eğitimi olarak düzenlemiştir. Lise eğitimi tamamlayan öğrenciler herhangi bir yükseköğretim kurumuna devam edebilmek için Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından gerçekleştirilen Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS)'na girerler ve aldıkları puan doğrultusunda tercih yapma hakkına sahip olabilmektedirler. Sınav sonuçlarına lise not ortalamaları da belirli bir oranda eklenirken aslında lisede alanlara dağılım sırasında kariyer değerlerinin ilk izleri kendilerini hissettirmeye başlamaktadır. Bunun nedeni Üniversite'de devam etmeyi hedefledikleri bölümlerin her birinin farklı alan puan türleri olması olarak kabul edilmektedir. Öğrenciler gelecekte kariyerlerini sürdürürken sahip olacakları veya sahip olmayı planladıkları meslek için lise yıllarından ilk tercihi belirlemek zorundadırlar.

Lise öğreniminden sonra üniversiteye devam etmek kararı kariyere ilişkin bir karardır (Alkan, 2014:63). Özellikle son dönemde Türkiye'de her ile bir üniversite düşüncesiyle altyapısı hazırlanmadan kurulmuş çok sayıda yeni üniversite olması, bunların yanında çok önceleri kurulsada fiziki altyapısını tamamlamamış üniversitelerin bulunması, üniversitenin sahip olduğu kampüsün ve bu kampüs içindeki fiziki ve sosyal yapılanmanın üniversite tercihinde etkili olabileceği düşüncesini akla getirebilir (Akar, 2012:100). Schein ortaya koyduğu kariyer çapaları modeli üniversite gençliğinin ihtiyacı olan bir yaklaşım tarzıdır (İbicioğlu, Adıgüzel ve Öztürk, 2011:1928). Bu doğrultuda yapılan çalışmada, ilk olarak kariyer ve kariyer değerleri, Ülkemizde Yönetim Bilişim Sistemleri eğitiminin gelişimi üzerinde durularak, YBSB öğrencileri ile yapılan mülakatlar, Başkent Üniversitesi Akademik Değerlendirme Koordinatörlüğü'nden elde edilen arşiv analizinden başarı sırası verileri bağdaştırılmaya çalışılarak bu öğrenciler üzerindeki üç kariyer çapasının etkisi ortaya koyulmaktadır.

## 2. Kariyer Kavramı

Günümüzde gerek günlük yaşamda gerekse iş hayatında kariyer kavramı oldukça fazla telaffuz edilmektedir. Kariyer, Fransızca "carrierre" İngilizce "career" kelimesinin karşılığı olarak Türkçeye çevrilmiştir (Sarı ve Çevik, 2009:65). Fransızca anlamı yarış yolu olarak tanımlanmakta olup İngilizce'de mesleği işaret etmektedir. Kariyer kelimesinin pek çok çağrışımları vardır (Schein, 1982:5). Kariyer, en genel tanımıyla bireyin meslek hayatı süresince yürüttüğü işlerin bütünü olarak tanımlarda yer alsada aslında bu kavram, daha geniş anlamları içinde barındırmaktadır. Bir bireyin geliştirdiği kariyer yaşamını sadece sahip

olduğu ve yürüttüğü işlerle değil bununla birlikte kendisi için belirlenmiş olan roller ve bu rollerin gerekliliklerini oluşturan amaç ve beklentiler ışığında beceri ve yeteneklerin eklenmesiyle işlerin devamlılığının sağlanması olarak düşünülmektedir. Birey açısından incelendiğinde kariyer kavramı, daha derin anlamlar da taşımaktadır. Kariyerde ilerleme daha çok gelir, sorumluluk, mesleki ve sosyal anlamda daha yüksek saygınlık elde etmeyi ifade etmektedir (Seçer ve Çınar, 2011:51). Bu anlam ışığında kariyer bireyin üstendiği rol ve görevleri başarma hazzını yaşayabilmesi, ödüller ve bu doğrultuda yaşam biçimindeki iyileşme gibi birçok farklı faktör ile de oldukça ilgili bir görünüme sahiptir. Kariyerler, bireylere özgü olup belirli seçimler doğrultusunda oluşmaktadır. Bireylerin çevre ile aralarındaki karşılıklı etkileşim sonucunda birbirini etkileme aşamalarından meydana gelmektedir. İş gücüne girmek için yapılan önceki etkinlikleri ve sonra çalışan olarak tamamlanan resmi etkinlikleri içermektedir (Batur ve Adıgüzel, 2014:328).

Toplumsal yapı içerisinde bireylerin toplumsal kimliğinin oluşup, statüsünün belirlenmesine yardımcı olan kariyer diğer bir anlamda da sosyal olguları içerisinde barındırmaktadır. Kariyer organizasyonun hem ihtiyaçlarını ve çalışanların ihtiyaçlarını kapsamaktadır (Barclay, Chapman ve Brown, 2013:431). Yaşamını hedeflediği standartlarda devam ettirmeyi amaçlayan birey iyi bir kariyer planlaması sonucunda elde edeceği kariyeri gerek maddi kaynaklar için araç gerekse psikolojik iş doyumunda kişiliğinin gelişebilmesi için gereklilik olarak anlamlandırmaktadır. Örgütsel yapıların küçülmesi ve basıklaşması, çalışanların eğitim ve beklentilerindeki değişimler kariyerin anlamını da değiştirmektedir. Günümüzde kariyer, işin yeniden yapılandırılması yoluyla birey için anlamlı ve psikolojik olarak bireyi tatmin edici bir süreç anlamına gelmektedir (Özdemir ve Mazgal, 2012:88). Kariyer geliştirme, işi yapan birey ile işi tanımlayan örgütün birlikte ilgi alanına girer (Yılmaz ve diğerleri, 2012:10). Sadece bireysel değil örgütler için de etkin kariyer planlaması verimlilik, güçlü rekabet düzeyi ve devamlılığın sağlanabilmesi için gerekliliğini artan rekabet ile birlikte günümüzde de korumaktadır.

### **3. Schein'in Kariyer Çapaları/Değerleri Kuramı**

Yazında, meslek ve kariyer seçiminde etkili olduğu kabul edilen değerlere ilişkin en geniş kabul gören model, Schein (1975, 1978, 1987)'in "kariyer çapaları" modelidir (Gürbüz ve Sığırı, 2012). Edgar Schein kariyer kavramına daha farklı bir yaklaşım getirerek kariyer çapalarını ortaya atmıştır (Edinsel ve Adıgüzel, 2014:159). Schein tarafından ortaya koyulan kariyer çapaları çalışması Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nden (MIT) 44 yüksek lisans mezunu ile, yaklaşık 12 yıl devam eden mülakatlar ile bir çalışma oluşturularak bireylerin işi tercih etmelerinde ne gibi sebeplerin önemli olduğunu açıklamaya çalışan bir model olarak literatürde yer almaktadır. Schein'in kariyer çapaları modeline göre, değerlerin bireylerin sahip oldukları ve meslek seçimlerini etkilemekte etkili olarak görülen biçimde sekiz gruba ayrılarak açıklanmıştır. Bazen insanlar kariyer seçiminde karar verene kadar değer kümelerinden hangisine ait olduklarını bilemeyebilirler. Bu aşamada bireyin geçmiş iş tecrübesi, ilgileri, yetenek ve eğilimleri, kişiliği, kariyer değerini bulmada yardımcı olmaktadır (Adıgüzel, 2009:280). Kişi kendi yeteneği, ihtiyacı ve değerlerinin farkındadır. Örneğin, teknik alanda yeterli olduğuna ve ilgisinin o

yönde olduğuna inanan bir mühendis, yönetim kademeleri içinde hareket etmek yerine, mühendis olarak teknik alanda kalmak isteyecektir (Pilavcı, 2007:49). İhtiyaç ve güdüler birleşerek değer kümelerini meydana getirmekte, değer kümeleri ise bir insanın iş tecrübelerini yöneterek dengelemektedir (Koca, 2009:50).

Literatürde kariyer için farklı tanımlamalar veya sıfatlardan anlamlar yüklenmektedir. Kariyerdeki değişim sürecinin anlaşılmasında, ona mecazi olarak "yolculuk" anlamı yükleyen görüşlerin irdelenmesi yararlı olabilir (Seymen, 2004: 81). Çapa metaforu, ilk kez Schein tarafından 1978 yılında ortaya atılan Kariyer Çapaları Teorisi (Career Anchors Theory) ile literatürde yer bulmuştur (Otluoğlu, 2014:224). Denizcilik alanında gemilerin akıntı veya dalga gibi tehlikelere karşı bağlı suya atılan ve savrulmayı engelleyen metal bir parçadır. Schein bu noktada kariyer çapaları ile bireyin yaptığı ve yapacağı tercihlerde sahip olduğu değerler nedeniyle sabitliğine ve durağanlığına vurgu yapmak istemektedir. Kariyer çapaları bireyin beklentileri ile belirlenen kimlikler olarak da değerlendirilebilmektedir. Bu noktadan hareketle kariyer çapaları metaforunun bireylerin istek ve beklentilerini göz önünde bulundurarak karar verme aşamasına kadar aslında çapayı nereye demirleyeceklerini bilemediklerini daha sonrasında da tercihler sonucunda durağanlık ve sabitlik öğelerinin ön plana çıktığı görülmektedir.

Schein tarafından belirlenmiş olan sekiz kariyer çapası eğilimi; teknik-fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, güvenlik/istikrar, özerklik/bağımsızlık, girişimci yaratıcılık, hizmete adanma, meydan okuma ve hayat tarzından oluşmaktadır.

Teknik fonksiyonel yetkinlikte bu değere sahip olan bireyler seçimlerini teknik mücadeleler üzerine kurmaktadır. Bu kişiler, yapmak için eğitildikleri iş çeşidindeki kabiliyetlerinden yararlanmaya devam etmek isterler ve işlerini yaparken heyecan içinde gerçekleştirirler (Adıgüzel, 2009:280). Bu doğrultuda kendi sahip oldukları yeteneklerden uzaklaştıracak uzmanlık alanlarından uzaklaşmayı tercih ederlerken, sahip oldukları teknik becerilerini sergileyebilecekleri işlere yönelmeyi daha uygun bulmaktadırlar. Örgütte yükselmek hedefi bu değerlerin baskın olduğu kişilerde kendi fonksiyonel yapılarında gelişecek işlerde kalmaktan daha geride bulunmaktadır. En çok mutlu oldukları yer olan işlerinde becerileri sayesinde kolaylıkla problemlerin üstesinden gelebilmektedirler (Batur ve Adıgüzel, 2014:329). Diğer bir yandan aslında yönetimde yer almak isteklerinden vazgeçemedikleri takdirde bir bakıma kendi uzmanlık alanlarından da uzaklaşıyor olsalar da kendilerinin yetenekli olduklarını düşündükleri alanlarda uzmanlaşmak maddi getirilerden onlar için daha bulunmaktadır.

Genel yönetsel yetkinlikte ise; bireyler kendi özelliklerini, yönetimde yer alarak organizasyonlar ve bireyleri yönetmek üzerine kurmaktadır. Yönetsel yetkinlik; çalışanın ne şekilde olursa olsun diğerlerini yönetmeye dayalı, kararlarının diğerlerini bağladığı bir kariyer hedeflemesi demektir (Türkay ve Eryılmaz; 2010:182). Bu grup içinde bazılarının öncelikli iş hedefi, idari kabiliyetlerini geliştirmek olmasına karşılık, bazıları ise yönetici olmak için özel çaba harcarlar ve

kariyer tecrübelerinin bu konuda yeterli olduğuna inanırlar (Adıgüzel, 2009:280). Yönelimsel yetkinlik, kariyer değeriine sahip kişiler, problem çözüme, duygusal denge ve iyi ilişkiler geliştirme konusunda becerilidirler (Bayram, Gürsakal ve Aytacı, 2012:182).

Güvenlik/istikrar değeri ise bireyler içinde buldukları örgüt yapısında kalma ve istikrarlı bir biçimde çalışma isteğindedirler. Çalışacakları işin yanı sıra ve işe alım sonrasındaki yapıda güvenli bir istikrar kariyerlerine yön vermede bu değeri baskın olan bireylerde önemli bir etkiye sahiptir. İş güvenliği, emeklilikte maddi ve sağlık güvencesi ile diğer bir yandan sosyal güvencelerde tercihlerinde etkin bir rol oynayabilmektedir. Bu değeri baskın bireyler güven duygusunu daha fazla hissedip daha istikrarlı bir kariyerleri olacağını düşündükleri için kamu sektöründe çalışmayı özel sektörde daha fazla gelir elde edecek olmalarına rağmen tercih etmektedirler.

Özerklik ve bağımsızlık olarak adlandırılan değerin temelinde otonomi kavramı yer almaktadır. Bu değere sahip bireyler sınırlar içerisinde kalmayı sevmeyen ve serbestlik anlayışına sahip bireylerdir. Bu çapada örgütsel yapıda yer alan sınırlılıklar yerine daha hızlı ve esnekliğin yer aldığı organizasyonlarda yer almayı tercih etmektedirler. Bu nedenle de bu değere sahip bireyler işlerinden bağımsız olabilmek adına kolayca vazgeçebilmektedirler.

Girişimci yaratıcılıkta ise bireyler diğerlerine kendi yaratıcılıkları ve girişimciliklerini kanıtlama eğilimindedirler. Kendilerini geliştirebilmek adına işlerini kurma hedeflerine ulaşma kadar örgüt değişikliklerinde cesaretli davranarak bir anda iş değiştirebilmektedirler. Kendi işlerinin sahibi olduktan sonra ise olabildiğince bireysel kalarak işlerinin devamlılığını sağlamaya çalışmaktadırlar. İstedikleri tek şey ise yeteneklerinin ve çabalarının kanıtı olarak kurumlarının finansal başarıya ulaşmasıdır. Bu noktadan hareketle kendi işlerini kurma başarısından sonra artık finansal başarı odaklı çalışmaya eğilimi içine giren bu değere sahip bireyler yeni şeylerin oluşumu için yaratıcılıklarını en etkin şekilde kullanabilme özelliğine de sahiptirler. Var olan yapıda yer alanların yönetiminde yer almak yerine sürekli araştırma ve geliştirme ile yeni projeler geliştirmek ile de yakından ilgilenmektedirler. Bu kariyer değeriine sahip olan bireyler kendi organizasyonlarını ve kendi girişimlerini kurmak isterler. Kendi yeteneklerini kullanarak kurmak, kendi risklerini almak ve engellerin üstesinden kendileri gelmek istemektedirler (Batur ve Adıgüzel, 2014:331)

Hizmete adanma çapası topluma ve dünyaya fayda sağlamayı hedefleyen bireylerin sahip olduğu değerlerdir. Her meslek grubunda yer alabilen bu değere sahip bireyler başkalarının yardımı için kendilerini ön plana atarak içsel olarak motivasyonları yüksek görülmekle birlikte, gerek sosyal gerekse iş hayatlarında toplumsal fayda üzerine odaklanarak yürütmektedirler.

Meydan okuma değeri içerisinde rekabetçi bireyler ön plana çıkmaktadırlar. Zor işlerle ilgilenmeyi seven ve tercih eden bu bireyler yarışmacı kişilikleri ile güç isteklerini belirgin şekilde hissetmektedirler. Bir kariyere sahip olmak bu çapa içerisinde yer alan bireylere göre zor işin üstesinden gelerek başarıyı en üst noktalarda yaşamak için önemli bir olgudur çünkü imkânsız gibi görülebilecek

şeylerin kendileri tarafından gerçekleştirilebildiğini görmek onlar için mutluluk kaynağı olmaktadır.

Yaşam tarzı, kişisel istek, aile yaşantısı ve işlerini dengede tutmak isteyen kişilerin kariyer değeridir (Türkay ve Solmaz, 2011:53). Hayat tarzı kariyer çapası baskın olan kişiler için denge önemli bir unsurdur. Gerek kendisi gerekse aile ve iş hayatı arasında denge kurmayı hedefleyen bireyler bu doğrultuda bu isteklerine saygı duyan organizasyonların parçası olarak çalışmayı tercih etmektedirler. Bu noktadan hareketle hayat tarzı çapası baskın olan sahip bireylerde iş hayatlarının bir parçası olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle bu bireyler kariyer tercihlerinde özel hayatlarında mutsuz olacakları ve ailelerine zaman ayıramayacakları işlerde çalışmayı tercih etmezler (Batur ve Adıgüzel, 2014:332). Bir işten mutlu olabilmeleri için kendilerine zaman ayırabiliyor olmaları ile birlikte işin kendilerine uygun mesai saatlerinin olması yaşam tarzı baskın çapa olarak kabul edilen bireylerde önemlidir.

Bu bireyler için aile değerleri ve anne-babanın kendisi ile ilgili düşünceleri ve planları çok önem taşır (Adıgüzel, 2009:281). Diğer bir yandan iş hayatında yükselen bir kariyer yapısı hedefliyorken motivasyonla birlikte tatmini en üst noktada aileleri ve iş hayatlarının birbirleri içinde uyum ile devam etmeleri için çaba sarf etmektedirler. Terfi konusu eğer kendi hayatlarındaki esnekliğe negatif bir etki sağlayacaksa terfi etmeyi bile istemeyebilmektedirler. Bu değere sahip kişiler aile yaşamlarının saygı görmesini ve kendilerinin de sıkılmadan özel hayatı olumsuz bir biçimde etkilenmeden çalışabilecekleri organizasyonları tercih etmektedirler.

#### **4. Araştırma ve Bulgular**

Araştırmada Başkent Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü öğrencilerinin üniversite ve bölüm tercihlerinde kariyer değerlerinden teknik fonksiyonel yetkinlik, girişimcilik ve yaşam tarzı çapalarının etkilerinin incelenerek bireyin gelecek yaşamı için önemli bir adım olan üniversite ve bölüm tercihinin kariyer çapaları bakış açısından etkinliğinin ölçülmek istenmiştir. Araştırmanın problemi Schein'in Kariyer Çapaları modelinden yola çıkılarak "teknik fonksiyonel yetkinlik, girişimcilik ve hayat tarzı değerleri Başkent Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü öğrencilerinin tercihlerinde etkili midir? sorusudur. Bu doğrultuda çalışmada temel problematik bu bölümünde okuyan öğrencilerin bölüm tercihlerinde kariyer çapalarının etkisinin yoğunluk durumudur. Belirli olayların ortaya çıkmasında ve gelişmesinde etkili olan fonksiyonel faktörleri sınıflandırmayı, ölçmeyi ve açıklamayı hedef alan, bir araştırma metodu olarak kullanılan tarihsel karşılaştırma modeli kullanılmıştır. Bu doğrultuda gelişen rekabet unsurları çerçevesinde farklı yıllarda Üniversiteye girmiş olan öğrencilerin durumları değerlendirilecektir. Araştırmanın örneklemini YBS bölümünde okuyan 1., 2., 3., 4. sınıflarındaki tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiş 24 öğrenci oluşturmaktadır. Öğrenciler ile mülakatlar yapılarak kariyer çapalarının etkileri ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Elde edilen bilgiler belirlenen boyutlar ışığında QDA Miner programında yorumlanmıştır. Mülakat sırasında öğrencilere sorular sorularak kariyer değerleri belirlenmek istenmiştir.

İlk sıralarda sorulmuş olan sorular ile demografik özellikler hakkında bilgi edinilmeye çalışılmış sonrasında yer alan 7-10-13-16 numaralı sorular ile yaşam tarzı, 8-11-14-17 numaralı sorularla girişimcilik/yaratıcılık ve 9-12-15 numaralı sorular ile de teknik fonksiyonellik yetkinliği ölçülmüştür.

Mülakat görüşmelerine katılan öğrencilerin 11'i kadın 13'i erkektir. Her sınıftan 6 kişiyle görüşme yapılmış ve görüşülen öğrencilerin yaşları 19-25 arasında değişmektedir. Tarihsel karşılaştırma deseninden yola çıkılarak aynı sınıfta okuyan öğrencilerin kariyer değerleri bir arada değerlendirmiş verdikleri cevaplar doğrultusunda kod frekans tablosu analiz edilmiştir.

Tablodaki sonuçlar değerlendirilecek olursa, 1. sınıf öğrencilerinin tercihlerinde üç kariyer çapasının da bir arada etkin olduğu bununla birlikte iş olanaklarında dolayı da bölümü tercih ettikleri görülmektedir. Diğer bir yandan bu sınıfta baskın kariyer çapası yaşam tarzı olarak görülmektedir. Bunun sebebi tercihlerinde gerek aile gerekse çevrelerindeki bireylerden ve onların yaşam tarzlarından etkilenerek bölüm tercihlerini gerçekleştirmiş olmalarıdır. Bu noktada uyum da aile çapasındaki boyutlardan birisi olarak 1. sınıf öğrencilerinin baskın kariyer çapası değerinde yaşam tarzının etkinliğini kanıtlamaktadır. Yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen verilere göre öğrenciler iş hayatları ile aile hayatlarının, yaşam tarzlarının uyumlu olması isteklerini dile getirmişlerdir. Çalışmada 2. sınıf öğrencilerinde dikkat çeken değer ilk olarak teknik fonksiyonellik olsa da girişimcilik istekleri de ön plana çıkmaktadır. Mülakatlarda verdikleri cevaplar doğrultusunda teknik fonksiyonellik yetkinliği açısından her ne kadar beceri doğrultusunda ilerlemek isteseler de yeni fikirlere açık ve gerek kendi uzmanlık alanlarında gerekse farklı sektörlerde veya mesleklerde mutlaka girişimci olmayı istediklerini dile getirmişlerdir. 3. sınıf öğrencileri ise yapılan araştırmada tercih süreçlerinde ailede ilgili mesleği yapan kişilerden etkilendikleri üzerinde durarak yöneticilik yapmak istemeleri ve yeteneklerinin bilincinde olmaları nedeniyle teknik ve fonksiyonellik yetkinlik hem de yaratıcı girişimcilik çapasının etkinliğine destek veren cevapları olmuştur. Son olarak 4. sınıf öğrencileri mesleklerinin niteliğinin bilincinde ve mesleklerini yapmaya en yakın öğrenciler olması sebebiyle kendilerini sürekli yenilemek ve geliştirmek isteyerek yine hem yaratıcı girişimcilik hem de teknik fonksiyonellik çapalarının etkin olduğu belirgin bir halde yer almaktadır.

Bilişim sektörünün çok geniş bir alana yayılıyor olması ve bu alana olan nitelikli insan ihtiyacı sebebiyle artan iş olanakları ve geleceğin mesleklerinden biri olarak kabul edilmesi bu bölümde okuyan öğrencilerin aile ve çevreden etkilenmelerinden sonra tercih sürecindeki önemli faktörlerden birisi olarak araştırma sonuçlarında yer almaktadır.

## 5. Sonuç

Başkent Üniversitesi YBS bölümünü 2014-2017 yılları arasında kazanmış olan farklı sınıflarda 24 mülakat görüşmesi ile gerçekleştirilen çalışmada, bilişim sektörünün sürekli gelişmesi ve yenilikçiliğe açık olması etkisiyle en baskın kariyer çapasının girişimcilik olduğu göze çarpmaktadır. Ancak özellikle 1. ve 2.sınıf öğrencilerinin yaşam tarzı çapasının ağırlığı da dikkat çekicidir. Bu durum Başkent Üniversitesi'nin vakıf üniversitesi olarak ücretli eğitim veriyor olması öğrencilerin

aile bireylerinin ve çevrelerinin etkilerinden farklılaşarak kararlarından bireysel olamadıklarının bir göstergesi olarak kabul edilebilmektedir. Diğer bir yandan yaşam tarzı kariyer çapasından hareketle aile ve çevrelerinde aynı meslek grubuna ait bireyler olan öğrenciler onlardan etkilenecek veya onları örnek alarak tercihlerini gerçekleştirmişlerdir. Üniversite eğitimlerini tamamlamaya yaklaşan öğrenciler ise girişimcilik ve teknik fonksiyonel yetkinlik çapası yönünde yoğunlaşmışlardır. Bireysel olarak kendilerini, istek, ihtiyaç ve hedeflerini daha yüksek düzeyde farkındalık ile yorumlayabilen mezun aday öğrencilerin yöneticilik olgusunun da ağır basması ayrıca merak uyandırmaktadır. Yapılan çalışma öğrencilerin yaşamlarında kariyer hedefleri için önemli bir basamak olan üniversite tercihlerinde kendini tanıma ve bu doğrultuda karar verme sürecinde Edgar Schein'in kariyer çapaları kavramından yola çıkılarak gerek ilk gerekse orta ortaöğretim kurumlarında rehberlik hizmetleri olarak kariyer etkinlikleri düzenlenerek öğrencilerin bilinçli tercihler yapabilmesi gerekliliğini de ortaya koymaktadır.

### **Kaynakça**

- Adıgüzel, O., (2009). "Shein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 2, 277-292.
- Akar, C., (2012). "Üniversite Seçimini Etkileyen Faktörler: İktisadi ve İdari Bilimler Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma" Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:7, 97-120.
- Alkan, N., (2014). "Üniversite Adaylarının Bölüm Tercihleri: Bir Kariyer Araştırma Yöntemi Olarak Bölüm Tanıtımları", Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, Sayı:5, 61-74.
- Barclay, W. B., Chapman J. R., Brown, B.L., (2013). "Underlying Factor Structure of Schein's Career Anchor Model", Journal of Career Assessment, 21(3), 430-451.
- Batur, Z. H., Adıgüzel, O., (2014). "Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Öğrencileri Örneği", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:42, 327-348.
- Bayram, N., Gürsakal, S., Aytaç, S., (2012). "Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:12, Sayı:2, 181-190.
- Edinsel, S., Adıgüzel, O., (2014). "Edgar Schein'in Kariyer Çapaları Işığında Burçlar ve İş Tatmini Arasındaki İlişki", Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:4, Sayı:2, 158-177.



- Gürbüz, S., Sığırı, Ü. (2012)., "Kariyer Çapalarının, Temel Benlik Değerlendirmesi ve Kültürel Değerler İle İlişkisi: Türkiye Ve ABD Karşılaştırması", 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitapçığı.
- İbicioğlu, H., Adıgüzel O., 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 Kitapçığı (UYK-2011), Cilt:3, Bölüm XIV, 1928-1935.
- Koca, A. İ., (2009). "Üniversite Öğrencilerinin Değerleri Ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi.
- Otluoğlu, K. Ö. Ç., (2014). "Kariyer Olgusunun Kavramsallaştırılmasında Kullanılan Metaforlar", Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 2, 221-230.
- Özdemir, Y., Mazgal, S., (2012). "Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği", Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Sayı:7, 87-102.
- Pilavcı, D., (2007). "Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı Ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi.
- Sarı, E., Çevik, A., (2009). "Kadın İçin Kariyer Gelişiminin Önemi", Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi Bildiri Kitapçığı, Cilt: 1, 65-74.
- Schein, E. H., (1982). "Individuals and Career", Massachusetts Institute Of Technology Sloan School Of Management Cambridge, Technical Reports 4-49.
- Seçer, B., Çınar, E., (2011). "Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri", Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:18, Sayı:2, 49-62.
- Seymen, O. A., (2004). "Geleneksel Kariyerdan, Sınırsız Ve Dinamik / Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri Ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme", Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt XXIII, Sayı :1, 79-114.
- Türkay, O., Eryılmaz, B., (2010). "Kariyer Değerleri ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler", Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE), Sayı: 24, 181-199.
- Türkay, O., Solmaz, S. A., (2011). " Liderlik Yeteneği ve Kariyer Değerlerinin Turizmde Kariyer Yapma İsteği Üzerindeki Etkileri", Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:1, 46-71.
- Yılmaz, İ. A., Bahtiyar, B., Pektaş, K., Altay, A., (2012). "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği", Electronic Journal of Vocational Colleges, 9-21.

© Copyright of Journal of Current Researches on Social Science is the property of Strategic Research Academy and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.