



İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER KARARI YETKİNLİK BEKLENTİLERİ: BAYBURT ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ *

*Career Decision Self Efficacy Expectations of Faculty of Economics and Administrative
Sciences Students : Example of Bayburt University*

Öğr. Gör. Mehmet KAPUSIZOĞLU,

Bayburt Üniversitesi, MYO, mkapusiz@bayburt.edu.tr, Bayburt/Türkiye

Yrd. Doç.Dr.Hayriye ŞENGÜN

Bayburt Üniversitesi,İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü
Bayburt/Türkiye

Yrd. Doç. Dr. Füsun Çelebi BOZ

Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, Bayburt/Türkiye

Kapusizoğlu, M.; Şengün, H. & BOZ Çelebi, F. (2017). “İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer
Kararı Yetkinlik Beklentileri: Bayburt Üniversitesi Örneği”, Vol:3, Issue:14; pp:129-143 (ISSN:2149-8598)

ARTICLE INFO

Article History

Makale Geliş Tarihi

Article Arrival Date

30/07/2017

Makale Yayın Kabul Tarihi

The Published Rel. Date

29/08/2017

Anahtar Kelimeler

Kariyer, Kariyer Kararı
Yetkinlik Beklentisi, İktisadi ve
İdari Bilimler Fakültesi
Öğrencileri.

Keywords

Career, Career Decision Self
Efficacy Expectation, Faculty
Of Economics And
Administrative Sciences
Students

ÖZ

Bireyin mutlu bir yaşam sürdürebilmesi için üç önemli kararda çok dikkatli olması gerekir: Arkadaş, Eş ve İş. Bu üç önemli karar, bireyin gelecekteki hayatında başarı, güç, statü, saygınlık ve huzur kazanmasında çok önemli bir yere sahiptir.

Bu çalışmanın amacı, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerini ortaya çıkarmaktır.

Araştırmada öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyleri için Betz, Klein ve Taylor tarafından geliştirilen ve Işık tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği kullanılmıştır.

Verilerin analizinde bağımsız gruplar için t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) test teknikleri kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar literatür eşliğinde tartışılıp çeşitli öneriler sunulmuştur.

ABSTRACT

The individual must be very careful with the three important their decisions in order to be able to lead a happy life: choose of friend, partner and job. These three important decisions are crucial in achieving success, power, status, prestige and peace in the future life of the individual.

The purpose of this study is to reveal the career decision self efficacy expectations of faculty of economics and administrative sciences students.

In this study, for level of Career Decision Self Efficacy of students, General Self Efficacy scale, which was developed by Betz, Klein and Taylor and adapted into Turkish language by Işık was used.

For data analysis, t test for independent samples and one way ANOVA techniques have been used. The results are discussed and several recommendations are presented in the light of literature.

1. GİRİŞ

Yükseköğretimde eğitim almanın en önemli amaçlarından biri, bir kariyer konusunda bireyin kendini geliştirmesi olsa da yapılan araştırmalar üniversite mezunlarının sadece %54'ünün bilinçli bir tercih sonucu üniversitelere geldiği ve şu andaki işlerini bilinçli bir plan sonucu elde ettiklerini göstermektedir.

*Bu çalışma 11-14 Mayıs 2017 tarihleri arasında Gaziantep'te düzenlenen AL-FARABİ Kongresinde sunulan çalışmanın genişletilerek hazırlanmıştır.

Öğrencilerin önemli bir kısmı üniversiteye gelmeden önce de kariyer seçimleri konusunda kararsızlık yaşamaktadır. Mesleki karar verme sürecinde olan öğrenci için bu süreç hazırlık gerektirir ve bu hazırlık sürecinde öğrencinin seçmeyi düşündüğü meslekle kendi kişilik özellikleri arasında uyum sağlaması için hem mesleklerin özelliklerini keşfetmesi hem de kendi ilgi yetenek ve mesleki değerlerinin farkına varması gerekmektedir (Peterson, Sampson, Lenz ve Reardon, 2002).

Bireyler çocukluk çağlarından başlayarak geleceğe yönelik çeşitli hayaller kurar ve kendileri için en uygun işleri seçmeye çalışır. Bu hayallerin gerçeğe dönüşmesi ise kişinin önüne çıkan fırsatları doğru değerlendirmesi ve niteliklerine uygun kazanımları elde etmesi sonucunda gerçekleşebilir (Karakaya vd., 2015:1).

Meslek seçiminde yalnız bir kriter yerine, mesleğin sağlayacağı gelir avantajları, kariyer imkanı, iş güvencesi gibi unsurların söz konusu olduğu bilinmektedir. Meslek seçiminde rasyonel davranmak karar verecek olan bireylerin kriterleri dikkate almasıyla gerçekleşebilir (Pekkaya ve Çolak, 2013:798).

Kariyer hedeflerinin doğru bir şekilde planlanmaması gelecek dönemlerde mesleki başarısızlığı ortaya koyacağı gibi, sosyal yaşamın büyük parçası olan iş yaşamında da memnuniyetsizlik, motivasyon eksikliği, mutsuzluk gibi olumsuz durumlara sebep olacaktır (Çay vd, 2013:201).

Bireyin okuldan iş hayatına geçiş döneminde kendisine uygun meslek ve iş alanlarına yönlendirilmeleri sağlıklı bir karar almalarında önemli görülmektedir. Yapılan çalışmalar, bu dönemin kritik olduğunu ve bu dönemde mesleki olgunluk, değerler, ilgi ve tutumlar gibi değişkenlerin bireylerin sağlıklı karar vermesinde önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur.

Öğrencilerin mesleki ve eğitsel karar verme sürecinde etkili olan pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin bir kısmı yaş, cinsiyet, benlik algısı, ilgi ve yetenekler gibi bireylerin kendileriyle ilgili iken bir kısmı da anne ve babanın eğitim düzeyleri, meslekleri, ailenin gelir düzeyi ve aile yapısı gibi sosyo-kültürel faktörlerdir. Bununla birlikte mesleki seçeneklerin ve bu seçenekleri etkileyen kriterlerin fazla olması öğrencilerin zaman zaman mesleki karar vermekte zorlanmalarına neden olmaktadır.

2. KARIYER

Kariyer; bireylerin çalışma hayatında, herhangi bir iş kolunda ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması, daha geniş bir ifadeyle; para, saygınlık, prestij, başarıma arzusu, daha iyi bir yaşama biçimi, bireyin önüne çıkan fırsatlar, ödüller, terfiler ve yaşam boyu gelişim şeklinde tanımlanabilmektedir (Tuncer, 2012:209). Günlük yaşamda ise ilerleme, meslek, iş yaşamı, başarı, bireyin iş hayatı süresince üstlendiği rollerle, daha fazla kazanç sağlama, daha fazla sorumluluk yüklenme, statü ve güç kazanmak için yukarı doğru yükselmek şeklinde ifade edilebilir (Erdoğan, 2003:18).

Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimlerinde en önemli aşamalardan biri de iş yaşamına geçiş sürecidir ve genellikle bu süreç üniversite öğrencileri için çok zor geçmektedir (Perrone ve Vickers, 2003; Polach, 2004). Öğrencilik hayatı ile iş hayatının birbirinden farklı olması, aranan tecrübe ve becerilere sahip olmaması, öğrencilerin iş hayatı ile ilgili gerçekçi olmayan beklentilere sahip olması gibi etkenler de bu süreci oldukça güçleştirmektedir (Wendlandt ve Rochlen, 2008).

Araştırmalar iş hayatıyla ilgili gerçekçi beklentilere sahip olan öğrencilerin iş yaşamında daha fazla doyum ve mutluluk sağladıklarını göstermektedir.

Lent, Hackett ve Brown'a göre, okul yaşamından iş yaşamına geçişte birbiriyle ilişkili altı süreç oldukça önemlidir (Lent, Hackett ve Brown, 1999). Bunlar:

- ✓ Olumlu ancak gerçekçi bir yetkinlik ve sonuç beklentisi edinilmesi,
- ✓ Kariyer ilgilerinin gelişimi,
- ✓ İlgiler ve kariyer hedefleri arasında ilişkilerin oluşması,
- ✓ Hedeflerin davranışlara dönüştürülmesi,
- ✓ Akademik ve iş becerilerinin geliştirilmesi ve performans problemlerinin giderilmesi,
- ✓ Sosyal destekler ve engellerin değerlendirilerek kariyer seçeneklerine yönelme

İş yaşamına geçiş sürecinin daha sağlıklı geçirilmesinde öncelikli olan basamağın kariyer kararı verme yetkinliği olduğu ve bu basamakta yapılacak çalışmaların bireylerin hedeflerine ulaşmalarında etkili olacağı öne sürülmektedir (Ulaş ve Yıldırım, 2016).

2.1. Kariyer Planlaması

Kariyer kavramının, insanlık ve iş dünyası için bilimsel olarak kullanılmaya başlaması 1956 yılında Ann Roe'nın "Meslekler Psikolojisi" eserinde görülmektedir. Kariyer kavramı günlük konuşmalarda; meslek ve iş hayatında ilerlemek, başarı elde etmek ve kişinin tüm bu iş yaşantısı boyunca üstlendiği rolleriyle ilgili deneyimlerinin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Yazçayır vd, 2015: 91).

Kariyer; bireylerin çalışma hayatında, herhangi bir iş kolunda ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması, daha geniş bir ifadeyle; para, saygınlık, prestij, başarıma arzusu, daha iyi bir yaşama biçimi, bireyin önüne çıkan fırsatlar, ödüller, terfiler, yaşam boyu gelişim şeklinde tanımlanabilir (Tuncer, 2012:209). Günlük yaşamda ise ilerleme, meslek, iş yaşamı, başarı, bireyin iş hayatı süresince üstlendiği rollerle, daha fazla kazanç sağlama, daha fazla sorumluluk yüklenme, statü ve güç kazanmak için yukarı doğru yükselmek şeklinde ifade edilebilir (Erdoğan, 2003:18).

Kariyer planlanması, bir kişinin iş hayatında sahip olmak istediği uzmanlık ve iş başarısı olarak tanımlanmaktadır. Kariyer, hedefleri belirleme, işleri ve kariyer yollarını analiz etme, olası işletmeleri belirleme, başvurma ve elde etme olarak süreçlendirilir.

Kariyer planlamasının iki boyutu vardır. Birinci boyut, kariyerini planlama durumunda olan bireyin kendi kişiliğinde oluşacaktır. Birey, çalışma yaşamında yerini bilme, anlama ve gelecekte nerede ve nasıl olmak istediğini belirleme durumunda olacaktır. Böylelikle birey kendi kariyerini planlama fırsatı bulur. İkinci boyut ise, kariyerin örgüt açısından irdelenmesi ve yönlendirilmesidir. Burada örgüt, kendi amaçlarını ön planda tutarak bireysel amaçları kendisine uyarlamaya çalışmaktadır. Bir bakıma buradan amaçların bütünleştirilmesine gidilmektedir (Sabuncuoğlu, 1997:70).

Kariyer planlamasında, öz farkındalık; bireyin kendini tanıma ve anlama algısı, çalışma hayatında yerini bilme, kavrama ve gelecekte nerede ve nasıl olması gerektiğini belirleme durumudur. (Sabuncuoğlu, 1997: 70). Kariyer uyum yeteneği ise, bireylerin iş yaşamları ve kariyerleri ile ilgili karar verme süreçlerinde sahip olmaları gereken kritik becerileri ifade etmektedir (Kanten, 2012:193).

Çalışanların hem şimdiki, hem de gelecekteki işler için sahip olunması gereken beceri ve niteliklerin neler olduğunu fark etmek, herhangi bir düzeyde sorumluluk alma kabiliyetlerini geliştirmek, bireylere ihtiyaç duydukları cesaretlendirmeyi ve rehberliği vermek, kariyer yönetiminin özel ve genel hedefleri arasında yer alır (Kabadayı, 2013: 17). Değişen çevresel şartlara uyum sağlama çabalarının iş piyasaları açısından ortaya çıkardığı değişimler, örgütlerin başarılı olarak ayakta kalması, beşeri sermaye geliştirme ve esnek bir örgüt yapısı sağlama kariyer planlaması açısından son derece önem arz etmektedir (Taşlıyan vd., 2011:234).

Her bir öğrenci için kariyer planlama süreci, kendi deneyim, ilgi, yetenek ve değerlerine göre farklılık gösterir. Öğrenciler eğitimleri boyunca kariyer seçimlerini planlayarak, öz farkındalıklarını artırmada, yeni kariyer seçeneklerini keşfetmede, bilgi ve tecrübe edinmelerinde önemli kazanımlar sağlarlar.

2.2. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi

Yetkinlik kavramı sosyal öğrenme kuramcılarından, Bandura tarafından ortaya atılan ve davranış üzerinde etkili olduğu ileri sürülen temel kavramlardan biridir. Yetkinlik; bireyin, belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize etme ve başarıma gücüne ilişkin kendi yargısı olarak tanımlanabilmektedir (Bandura, 1986).

Yetkinlik beklentisi ise, bir davranışın başlayıp başlamayacağı, davranışı sonlandırmak için ne kadar gayret sarf edileceği, engelleyici ve yıldıracı durumlara karşı ne derece direnileceğinin belirleyicisidir (Lent ve Hackett, 1987). Kuzgun'a göre kendini yetkin görme, bireyin sahip olduğu kapasitesi, yaptığı işlerdeki başarıları, güdülleri ve öz kavramı sistemini oluşturan diğer öğelerin bir bileşkesidir (Kuzgun, 2000). Kendini yetkin görme, her türlü davranış girişiminin başlayıp başlamayacağını, başlayan davranışın devam edip etmeyeceğini belirleyici bir güce sahiptir. Betz'e göre, yetkinlik inancı, hedef belirleme sürecindeki plan yapma, karar verme, istekli olma ve davranışa yönelme gibi açılardan mesleki ilgileri, amaçları, meslek seçimini ve performansı etkilemektedir (Betz, 2000). Yapılan araştırmalar yetkinlik algısının öğrencilerin öğrenim görecekleleri alan seçimlerini ve meslek tercihlerini doğrudan etkilediğini göstermektedir (Hackett ve Betz, 1989).

Kariyer kararı verme öz yetkinliği bireyin kariyer kararı verme sürecinde kariyer görevlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirebileceğinden emin olma hissinin derecesi olarak tanımlanmaktadır (Betz, Klein, & Taylor, 1996). Bu nedenle kariyer kararı verme öz yetkinliği, kariyer gelişim sürecinde gerekli olan nitelikleri gerçekleştirmek için bireyin yeteneklerindeki inanca odaklanmaktadır. Yapılan çalışmalarda kariyer kararı verme yetkinliği düzeyleri yüksek olan bireylerin mesleki gelişim görevlerini başarı ile tamamlayarak kendileri için doğru meslek seçimi yapabildikleri, kariyer kararsızlık düzeylerinin düşük ve kariyer olgunluk düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür (Taylor ve Betz, 1983; Morgan ve Ness, 2003).

Kariyer kararı yetkinlik beklentisi bazı kariyer görevlerini gerçekleştirmede bireyin kendine olan güveni olarak düşünülebilir. Bu görevler, Crites'in belirttiği; etkili bir kariyer gelişimi için gerekli olan kendini doğru bir şekilde değerlendirme, mesleklerle ilgili bilgi toplama, hedef belirleme, gelecek için plan yapma ve problem çözme davranışlarıdır. Dolayısıyla bir kişinin kariyer kararı yetkinlik beklentisinin yüksek olması, o kişinin yetenek, değer ve ilgilerini doğru bir şekilde değerlendirebilme, mesleklerle ilgili doğru bilgiler edinebilme, ulaşılabilir hedefler belirleyebilme ve bu hedefleri gerçekleştirirken karşılaştığı problemleri çözebilme konusunda kendine güveninin yüksek olduğu anlamına gelir (Işık, 2010).

2.3. İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri ve Mezunlarının Durumu

İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri, toplumun yönetici ve vasıflı personel ihtiyacını karşılayacak bireyler yetiştiren yükseköğretim kurumlarıdır. Bu fakülteler hemen hemen bütün üniversitelerde bulunan ve öğrenci sayısı ile üniversitelerin en kalabalık fakültelerinden birini oluşturmaktadır. İİBF mezunları, kamudan özel sektöre kadar pek çok alanda istihdam edilebilmesine rağmen, işsizlik rakamları açısından mezuniyet sonrasında en fazla işsiz kalan bölümler olmaktadır.

Türkiye'de yer alan Yükseköğretim programlarına bakıldığında hemen hemen tüm üniversitelerde İİBF'lere rastlanılabilmektedir. Yükseköğretim Kurumu 2017 yılı istatistiklerine göre Türkiye'de yer alan İİBF ve aynı bölümlere sahip diğer fakülte sayıları Tablo – 1'de gösterilmiştir.

Tablo – 1 : 2017 Yılı İİBF ve Benzer Bölümlere Sahip Fakülte Sayıları

FAKÜLTE ADI	DEVLET	ÖZEL	TOPLAM
İİBF	95	26	121
Siyasal	11	1	12
İktisat	4	0	4
İşletme	22	11	33

Kaynak : 2017 Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi İstatistikleri

Yine 2014 YGS verilerine göre en çok kontenjan açılan 20 lisans bölümü Tablo – 2'de verilmiştir.

Tablo – 2 : 2014 YGS'de En Çok Kontenjan Açılan 20 Bölüm

Sıra	Bölüm	Kontenjan
1	İşletme	33.721
2	İktisat	20.498
3	Hukuk	15.821
4	Türk Dili Ve Edebiyatı	15.674
5	Tarih	14.366
6	İlahiyat	13.990
7	Sosyoloji	13.931
8	Hemşirelik	13.449
9	Uluslararası İlişkiler	11.650
10	Tıp Fakültesi	11.558
11	Kamu Yönetimi	11.493
12	Makine Mühendisliği	11.386
13	İnşaat Mühendisliği	10.911
14	Maliye	9.813
15	Elektrik- Elektornik Mühendisliği	9.761
16	Bilgisayar Mühendisliği	7.953

17	Sınıf Öğretmenliği	6.709
18	Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık	6.599
19	Okul Öncesi Öğretmenliği	6.430
20	Mimarlık	6.279
TOPLAM		251.992

Kaynak : ÖSYM, www.osym.gov.tr

2014 YGS verilerine göre en çok kontenjan açılan 100 lisans bölümüne 423.017 kontenjan ayrılmış, Tablo 2'den de görüleceği üzere, en çok kontenjan açılan 20 bölüme ise 251.992 kontenjan yer verilmiştir.

Tablo – 3 : 2014 YGS’de En Çok Kontenjan Açılan İİBF Bölümleri

SIRA	BÖLÜM	KONTENJAN
1	İşletme	33.721
2	İktisat	20.498
3	Uluslararası İlişkiler	11.650
4	Kamu Yönetimi	11.493
5	Maliye	9.813
6	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	5.397
7	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	5.218
8	Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik	4.452
9	Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler	2.690
10	Ekonometri	2.538
TOPLAM		107.470

Kaynak : ÖSYM, www.osym.gov.tr

İİBF’ler açısından bakıldığında ise; en çok kontenjan ayrılan İİBF bölümlerine toplamda 107,470 kontenjan ayrıldığı görülmektedir. İİBF altında yer alan bölümler için bu kadar yüksek kontenjan ayrılmakla birlikte, kayıtlı en çok işsiz de İİBF altında yer alan bölümlerin mezunları olduğu, istatistiklerden anlaşılmaktadır. Türkiye İş Kurumu’nun 2014 verilerine göre, en çok işsiz bulunan üniversite bölümleri arasında ilk 4 sıra, İİBF bölümlerine aittir.

Tablo – 4 : Türkiye İş Kurumu Kayıtlarına Göre 2014 Yılı En Çok İşsiz Bulunan 10 Üniversite Bölümü

Sıra	Bölüm	Kayıtlı İşsiz Sayısı
1	İşletme	61603
2	Muhasebe	17755
3	İktisat	16030
4	Bilinmeyen	11718
5	Kamu Yönetimi	10246
6	Elektrik	10048
7	Makine	7366
8	Büro Yönetimi ve Sekreterlik	6931
9	Maliye	6627
10	Bilgisayar Programcılığı	6381

Kaynak : Türkiye İş Kurumu

En çok işsiz bulunduğu bölümlerin ve kayıtlı işsiz sayılarının yer aldığı Tablo – 4’ün ilk dört bölümü (4’üncü sırada yer alan “Bilinmeyen” satırı göz ardı edildiğinde); İşletme, Muhasebe, İktisat ve Kamu Yönetimi bölümlerinden oluşmaktadır. Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasında 2014 yılı verilerinde yükseköğretim mezunu olanların toplam sayısının 408.268 olduğu dikkate alındığında,

yükseköğretim mezunu toplam kayıtlı işsiz sayısının dörtte birinden fazlasını ilk sıradaki bu dört bölüm oluşturmaktadır.

İİBF mezunlarının en önemli istihdam alanı kuşkusuz kamu kurumları olmasına rağmen, KPSS sınavına giren adayların mezun oldukları bölümlere göre sayıları da, hangi bölüm mezunlarının daha fazla olduğu ve kamu kurumlarına atanma beklentisi içinde olduğuna dair önemli bir bilgi sunmaktadır.

Tablo – 5 : 2014 KPSS'ye Giren ve Yerleştirilen Aday Sayısı

Sıra	Bölüm	Sınava Giren Aday Sayısı	Yerleştirilen Aday Sayısı
1	İşletme	191.357	306
2	İktisat	63.100	131
3	Kamu Yönetimi	53.444	123
4	Maliye	30.342	40
5	Uluslararası İlişkiler	11.975	43
6	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	11.795	17
7	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	5.463	33
8	Ekonometri	4.268	8
9	Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	2.354	3
10	Siyaset Bilimi ve Uluslararası ilişkiler	1.485	9

Kaynak : OSYM, www.osym.gov.tr

İİBF bölümlerinden mezun olup sınava giren 381.671 adayın sadece 726'sı, 2014 içinde ÖSYM tarafından bir kamu kurumuna yerleştirilmiştir. Bu rakam, yerleştirilen 11.895 adayın %6'sına tekabül etmektedir. Sınava giren 381.671 kişinin %1'i bile etmeyen bu rakam, Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı İİBF mezunu işsizler de dikkate alındığında, İİBF bölümleri için açılan ve toplam lisans kontenjanlarının dörtte birinden fazlasına tekabül eden ve 120.112 gibi devasa bir rakama ulaşan kontenjanlarla ilgili büyük bir sorun olduğunu göstermektedir. Büyük rakamlara ulaşan ve her yıl katlanarak artan İİBF mezunu işsizlerde ve hatta alanıyla ilgili bir işe yerleşemeyip özel sektörde veya kamu kurumlarında, aldıkları eğitimle ilgisiz işlerde (polis, infaz ve koruma memuru, zabıt katibi vb.) çalışan gençlerimizde, infiale sebep olmaktadır.

Bunun yanı sıra daha önce sadece İİBF ve Hukuk fakültesi mezunlarının girebildikleri kariyer meslek sınavları için yapılan alımlara başka fakülte mezunlarının da başvurmasına olanak sağlayan düzenlemeler İİBF mezunlarını daha da zor bir durumda bırakmıştır.

Bu olumsuz durumlarla karşı karşıya olan İİBF mezunları, özellikle sosyal medyada seslerini duyurmaya çalışmaktadırlar. Bu durumları çoğu zaman caps'lere konu olmuştur.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmanın amacı; İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerini ortaya çıkarmaktır. Türkiye'de İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin kariyer kararlarına ilişkin çalışmaların sınırlı olması nedeni ile öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeylerinin belirlenmesi literatüre katkı sağlaması açısından önemlidir. Araştırmanın evrenini 2016 – 2017 akademik yılında Bayburt Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim görmekte olan 1862 öğrenci oluşturmaktadır (Bayburt Üniversitesi Öğrenci İşleri, 2017). Söz konusu ana kütleyi temsil edecek örneklem büyüklüğü; %95 güven aralığında, $\pm$ %5 örneklem hatası ile 318 olarak hesaplanmıştır. Ana kütle içinden kolayda örneklem yöntemi kullanılarak ve minimum örneklem hacmi artırılarak çalışma 400 öğrenci üzerinde uygulanmış ancak çeşitli sebeplerle (bazı anket sorularının boş bırakılması vb.) 16 anket çalışmaya dahil edilmemiş bu nedenle 384 anket analiz edilmiştir. Böylelikle araştırma bulgularının %95 güven aralığında, $\pm$ %5 örneklem hatası ile genellenebileceği söylenebilir. Örneklem evreni temsil etme oranı % 20,62 olarak gerçekleşmiştir.

3.1. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği

Araştırmada öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyleri için Betz, Klein ve Taylor tarafından geliştirilen ve Işık tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek üniversite öğrencilerinin kariyerleriyle ilgili kararlar verme sürecinde gerekli olan görevler konusunda kendilerini yetkin görme düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeği, 5'li Likert tipi bir ölçektir ve cevaplandırmada katılımcılar ifade edilen görevleri yerine getirme konusunda kendilerine ne derecede güvendiklerini belirtmek için Kesinlikle Katılmıyorum (1) ifadesinden Kesinlikle Katılıyorum (5) ifadesine uzanan beşli bir derecelendirme yapmaktadırlar. Toplam 25 maddeden oluşan ölçekte maddeler toplamından elde edilen yüksek puanlar yüksek düzeydeki kariyer kararı verme yetkinliğini, düşük puanlar düşük düzeydeki kariyer kararı verme yetkinliğini göstermektedir.

Birçok çalışmada ölçeğin tek faktör olarak toplam puandan ya da beş faktörlü olarak da değerlendirilebileceği belirtilmiştir. Bu çalışmada ölçek tek faktör olarak ele alınmış, alt faktör analizleri yapılmamıştır.

Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler sınanmıştır.

- ✓ H₀₁: Öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
- ✓ H₀₂: Öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir.
- ✓ H₀₃: Öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyleri öğrenim gördükleri bölümlere göre farklılık göstermektedir.
- ✓ H₀₄: Öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyleri öğrenim gördükleri sınıflara göre farklılık göstermektedir.
- ✓ H₀₅: Öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyleri ailelerinin yaşadıkları yere göre farklılık göstermektedir.
- ✓ H₀₆: Öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyleri anne ve babalarının eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.
- ✓ H₀₇: Öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyleri anne ve babalarının mesleklerine göre farklılık göstermektedir.
- ✓ H₀₈: Öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyleri ailelerinin gelir düzeylerine göre farklılık göstermektedir.
- ✓ H₀₉: Öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyleri akademik başarı düzeyine göre farklılık göstermektedir.

4. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN BULGULAR

Belirlenen örneklemde anket yolu ile elde edilen verilerin analizi SPSS programı ile yapılmıştır. Çalışmada; güvenilirlik analizi, bağımsız örneklem için t testi (independent samples t-test), tek yönlü varyans analizi (One Way Anova) kullanılmıştır. Ankete katılan öğrencilere ait demografik özellikler Tablo - 6'da gösterilmiştir.

Tablo - 6 : Ankete Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri

ÖZELLİK	KATEGORİ	Frekans (N)	Yüzde (%)	ÖZELLİK	KATEGORİ	Frekans (N)	Yüzde (%)
CİNSİYET	ERKEK	168	43,8	ANNE EĞİTİMİ	OKURYAZAR DEĞİL	51	13,3
	BAYAN	216	56,3		İLKOKUL	214	55,7
SINIF	1	184	47,9		ORTAOKUL	82	21,4
	2	66	17,2		LİSE	35	9,1
	3	20	5,2		ÜNİVERSİTE	2	,5
	4	114	29,7	BABA MESLEĞİ	MEMUR	37	9,6
YAŞ	16-18	12	3,1		İŞÇİ	79	20,6
	19-21	216	56,3		ESNAF	53	13,8
	22-25	153	39,8		ÇİFTÇİ	41	10,7
	26+	3	,8		SERBEST MESLEK	72	18,8

ÖĞRENİM TÜRÜ	BİRİNCİ ÖĞRETİM	195	50,8		EMEKLİ	91	23,7
	İKİNCİ ÖĞRETİM	189	49,2		İŞSİZ	11	2,9
YAŞANILAN YER	KÖY	66	17,2	ANNE MESLEĞİ	MEMUR	1	,3
	İLÇE	106	27,6		İŞÇİ	10	2,6
	İL	88	22,9		ESNAF	2	,5
	BÜYÜKŞEHİR	124	32,3		ÇİFTÇİ	2	,5
BÖLÜM	İKTİSAT	131	34,1		SERBEST MESLEK	5	1,3
	İŞLETME	196	51,0		EMEKLİ	10	2,6
	KAMU YÖNETİMİ	57	14,8		EV HANIMI	354	92,2
BABA EĞİTİMİ	OKURYAZAR DEĞİL	6	1,6	AİLE ORTALAMA GELİRİ	0-1000	86	22,4
	İLKOKUL	165	43,0		1001-2000	171	44,5
	ORTAOKUL	103	26,8		2001-3000	100	26,0
	LİSE	77	20,1		4000- +	27	7,0
	ÜNİVERSİTE	33	8,6	TOPLAM		384	100

Kaynak: Yazarların kendi hesaplamalarıdır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin %43,8'i erkek, %56,3'ü bayandır. Birinci sınıf öğrencisi %47,9; ikinci sınıf öğrencisi %17,2; üçüncü sınıf %5,2 ve son sınıf öğrencisi %29,7'dir. En yüksek yaş grubu %56,3 ile 19-21 yaş grubunu oluştururken, birinci öğretim öğrenci oranı %50,8; ikinci öğretim öğrenci oranı ise %49,2'dir. Öğrencilerin bölümlere göre dağılımında İşletme bölümü öğrencileri %51, İktisat bölümü öğrencileri % 34,1; Kamu yönetimi bölümü öğrencileri ise %14,8'lik bir katılım gerçekleştirmiştir. Kamu yönetimi bölümü öğrencilerinin katılımın az olmasının temel sebebi, bu bölümde sadece 1. sınıf öğrencilerinin yer almasıdır.

4.1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Ankette kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ölçeği için 0,847 olarak bulunmuştur. Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi ölçeği birçok araştırmada kullanılmış ve elde edilen değer diğer çalışmalardaki iç tutarlık değerlerine oldukça yakındır ve kabul edilebilir düzeydedir.

Verilen normal dağılıp dağılmadığını test etmek için yapılan normallik testi verileri Tablo - 7'de verilmiştir. Test sonuçlarına göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisine ait çarpıklık katsayısı; -0,205 basıklık katsayısı ise -0,326 olarak bulunmuştur. Tabachnick ve Fidell bu değerlerin +1,5 ile - 1,5 arasında olduğu durumlarda dağılımın normal dağılım olduğu belirtmişlerdir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Yine benzer şekilde Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Ölçeğinin Mod, Medyan ve Ortalamalarının birbirine oldukça yakın olması ve önem derecesinin 0,05'ten büyük olması verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo - 7 Normallik Testi Sonucu

	Çarpıklık	Basıklık	Mod	Medyan	Ortalama	Sig.
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	-0,205	-0,326	4	3,96	3,9125	0,067

Kaynak: Yazarların kendi hesaplamalarıdır.

4.2. Cinsiyetlerine Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi

İktisadi ve İdari Bilimler fakültesi öğrencilerinin cinsiyetlerine göre kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla ortaya konulan H01: Öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir hipotezinin sınanması için verilere bağımsız gruplar için t-testi uygulanmış ve bulgular Tablo - 8'te gösterilmiştir.

Tablo – 8 : Cinsiyetlerine Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi t-testi Sonucu

Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	Cinsiyet	N	Test for Equality of Variances	$\bar{X}$	S	t	p
			Sig.				
	Erkek	168	0,858	3,8788	0,4376	-	0,182
	Bayan	216		3,9387	0,4343		

Kaynak: Yazarların kendi hesaplamalarıdır.

Yapılan analiz sonucunda varyansların homojen olduğu görülmüş (Sig : 0,858), 0,05 anlamlılık düzeyinde kariyer kararı yetkinlik beklentisine ait p değeri 0,182 olarak tespit edilmiş ve öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle H01: Öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir hipotezi reddedilmiştir.

4.3. Yaşlarına Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi

Öğrencilerin yaşlarına göre kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla ortaya konulan H02: Öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyleri yaşlarına göre farklılık göstermektedir hipotezinin sınanması için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları Tablo – 9’da verilmiştir.

Tablo – 9 : Yaşlarına Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonucu

	Yaş Grupları	N	$\bar{X}$	S	f	p
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	16-18	12	3,6900	,37451	2,768	0,042
	19-21	216	3,9528	,41027		
	22-25	153	3,8669	,46335		
	26+	3	4,2267	,68857		
	Toplam	384	3,9125	,43619		

Kaynak: Yazarların kendi hesaplamalarıdır.

Yaşlarına göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi için yapılan ANOVA testinde varyansların homojen olduğu görülmüş ve yaş gruplarına ait p değeri 0,042 olarak bulunmuştur. Tek yönlü varyans analizi sonucunda kariyer kararı yetkinlik beklentisinin öğrencilerin yaşları açısından 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaştığı görülmüştür. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacı ile yapılan Post Hoc testi sonuçları Tablo – 10’da verilmiştir.

Tablo – 10 : Yaşlarına Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Post Hoc Testi Sonucu

LSD	YAŞ		Ortalama Fark	Sig.
	16-18	19-21	-,26278*	,042
		22-25	-,17693	,174
		26++	-,53667	,056
	19-21	16-18	,26278*	,042
		22-25	,08585	,061
		26++	-,27389	,277
	22-25	16-18	,17693	,174
		19-21	-,08585	,061
		26++	-,35974	,155
	26++	16-18	,53667	,056
		19-21	,27389	,277
		22-25	,35974	,155

Kaynak: Yazarların kendi hesaplamalarıdır.

Post Hoc testi sonuçlarına göre anlamlı farklılığın 16 – 18 yaş grubu ile 19 – 21 yaş grubu arasında olduğu görülmüştür. En yüksek kariyer kararı yetkinlik beklenti ortalamasına sahip grubun 26 yaş ve üzeri ($\bar{X} = 4,2267$) olduğu görülürken, en düşük ortalama 16 – 18 yaş grubuna ($\bar{X} = 3,6900$) aittir.

4.4. Öğrenim Gördükleri Bölümlere Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi

Öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümlere göre kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla ortaya konulan hipotezin sınamak için tek yönlü Varyans Analizi (Anova) uygulanmış ve sonuçlar Tablo – 11’de gösterilmiştir.

Tablo – 11 : Bölümlere Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Sonucu					
BÖLÜMLER	N	$\bar{X}$	S	f	p
İKTİSAT	131	3,8867	,42184	3,644	0,027
İŞLETME	196	3,8882	,44816		
KAMU YÖNETİMİ	57	4,0554	,40545		
Toplam	384	3,9125	,43619		

Kaynak: Yazarların kendi hesaplamalarıdır.

Bölümlere göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi için yapılan ANOVA testi sonucunda bölümlere ait p değeri 0,027’dir. Tek yönlü varyans analizi sonucunda kariyer kararı yetkinlik beklentisinin öğrencilerin bölümleri açısından 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaştığı görülmüştür. İktisat ($\bar{X} = 3,8867$) ve İşletme ($\bar{X} = 3,8882$) bölümlerinin kariyer kararı yetkinlik beklentisi ortalamaları Kamu yönetimi bölümü ortalamasından ($\bar{X} = 4,0554$) daha düşük düzeydedir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacı ile yapılan Post Hoc testi sonuçları Tablo – 12’de verilmiştir.

Tablo – 12 : Bölümlere Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Post Hoc Testi Sonucu

	BÖLÜM		Ortalama Fark	Sig.
LSD	İKTİSAT	İŞLETME	-,00145	,976
		KAMU YÖNETİMİ	-,16872*	,015
	İŞLETME	İKTİSAT	,00145	,976
		KAMU YÖNETİMİ	-,16728*	,011
	KAMU YÖNETİMİ	İKTİSAT	,16872*	,015
		İŞLETME	,16728*	,011

Kaynak: Yazarların kendi hesaplamalarıdır.

Post Hoc testi sonucunda İktisat ve İşletme bölümleri arasında fark görülmez iken, Kamu Yönetimi bölümü bu her iki bölümden anlamlı şekilde farklılaşmıştır. Bunun temel nedeninin Kamu yönetimi bölümü öğrencilerinin özellikle kamu kurumlarında istihdam edilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

4.5. Öğrenim Gördükleri Sınıflara Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi

Öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıflara göre kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla ortaya konulan H04: Öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyleri öğrenim gördükleri sınıflara göre farklılık göstermektedir hipotezinin sınaması için tek yönlü Varyans Analizi (Anova) uygulanmış ve sonuçlar Tablo-13’de gösterilmiştir.

Tablo – 13 : Sınıflara Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Sonucu						
	Sınıf	N	$\bar{X}$	S	f	p
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	1	184	3,9380	,41598	3,642	0,013
	2	66	4,0212	,41965		
	3	20	3,7640	,49143		
	4	114	3,8344	,45245		

	Toplam	384	3,9125	,43619		
--	---------------	-----	--------	--------	--	--

Kaynak: Yazarların kendi hesaplamalarıdır.

Sınıflara göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi için yapılan ANOVA testi sonucunda p değeri 0,013'tür. Tek yönlü varyans analizi sonucunda kariyer kararı yetkinlik beklentisinin öğrencilerin sınıfları açısından 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaştığı görülmüştür. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacı ile yapılan Post Hoc testi sonuçları Tablo – 14'te verilmiştir.

Tablo – 14 : Sınıflarına Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Post Hoc Testi Sonuçları

	YAŞ	Ortalama Fark	Sig.
LSD	1	2	-,08317
		3	,17404
		4	,10366*
	2	1	-,08317
		3	,25721*
		4	,18683*
	3	1	-,17404
		2	-,25721*
		4	-,07039
	4	1	-,10366*
		2	-,18683*
		3	-,07039

Kaynak: Yazarların kendi hesaplamalarıdır.

Post Hoc testi sonucunda 1. Sınıf öğrencilerinin 4. Sınıf öğrencilerinden, 2. Sınıf öğrencilerin ise 3. ve 4. sınıf öğrencilerinden farklılaştığı görülmüştür. En yüksek farklılık 2. ve 4. Sınıf öğrencileri arasındadır.

4.6. Yaşanılan Yerleşim Yerine Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi

Öğrencilerin yaşadıkları yerleşim yerine göre kariyer kararı yetkinlik farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonucu Tablo – 15'te verilmiştir.

Tablo – 15 : Yaşanılan Yerleşim Yerine Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonucu

	Yaşanılan Yerleşim Yeri	N	$\bar{X}$	S	f	p
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	Köy	66	3,8024	,43115	2,093	0,101
	İlçe	106	3,9453	,45367		
	İl	88	3,8936	,41921		
	Büyükşehir	124	3,9565	,42963		
	Toplam	384	3,9125	,43619		

Kaynak: Yazarların kendi hesaplamalarıdır.

Öğrencilerin yaşadıkları yerleşim yerine göre kariyer kararı yetkinlik beklentisine ilişkin Anova testi sonuçlarına göre yerleşim yerine göre kariyer kararı yetkinlik beklentisinin farklılaşmadığı tespit edilmiş olup, H05: Öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyleri yaşadıkları yerleşim yerlerine göre farklılık göstermektedir hipotezi reddedilmiştir.

4.7. Anne ve Babalarının Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi

Öğrencilerin anne ve babalarının eğitim düzeylerine göre kariyer kararı yetkinlik beklentisinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacı ile yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucu Tablo – 16'da verilmiştir.

Tablo – 16 : Anne ve Baba Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi
Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonucu

		Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	S	f	p
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	Baba Eğitim Düzeyi	Okuryazar Değil	6	3,5667	,31335	1,247	,291
		İlkokul	165	3,9008	,43518		
		Ortaokul	103	3,9068	,44992		
		Lise	77	3,9610	,43466		
		Üniversite-+	33	3,9382	,40965		
		Toplam	384	3,9125	,43619		
	Anne Eğitim Düzeyi	Okuryazar Değil	51	3,7906	,47184	2,464	,045
		İlkokul	214	3,9146	,42678		
		Ortaokul	82	3,9341	,43860		
		Lise	35	4,0514	,39091		
		Üniversite-+	2	3,4800	,56569		
		Toplam	384	3,9125	,43619		

Kaynak: Yazarların kendi hesaplamalarıdır.

Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentisinin baba eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı ancak anne eğitim düzeyine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

4.8. Anne ve Babalarının Mesleklerine Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi

Öğrencilerin anne ve babalarının mesleklerine göre kariyer kararı yetkinlik beklentisinin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacı ile yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonucu Tablo – 17’de gösterilmiştir.

Tablo – 17 : Anne ve Baba Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi
Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonucu

		Meslek	N	$\bar{X}$	S	f	p
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	Baba Mesleği	Memur	37	3,7935	,42714	3,355	,003
		İşçi	79	3,9443	,39750		
		Esnaf	53	4,0634	,46841		
		Çiftçi	41	3,7844	,40347		
		Serbest Meslek	72	3,9011	,43321		
		Emekli	91	3,9499	,44039		
		İşsiz	11	3,6000	,39799		
		Toplam	384	3,9125	,43619		
	Anne Mesleği	Memur	1	4,0400	-	,757	,604
		İşçi	10	4,0680	,51435		
		Esnaf	2	4,3800	,14142		
		Çiftçi	2	3,7400	,08485		
		Serbest Meslek	5	3,7920	,31925		
		Emekli	10	3,8520	,43330		
		Ev Hanımı	354	3,9095	,43728		
		Toplam	384	3,9125	,43619		

Kaynak: Yazarların kendi hesaplamalarıdır.

Tek Yönlü Varyans Analizi sonucunda öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentisinin baba mesleğine göre farklılaştığı, ancak anne mesleğine göre farklılaşmadığı görülmüştür.

4.9. Ailelerinin Gelir Düzeylerine Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi

Öğrencilerin ailelerinin gelir düzeylerine göre kariyer kararı yetkinlik beklentisi ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla ortaya konulan H08: Öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentileri ailelerinin gelir düzeyine göre farklılık göstermektedir hipotezini sınamak için varyansların homojen olup olmadığına bakılmış ve varyansların homojen olduğu görülmüştür. Daha sonra tek yönlü Varyans Analizi (Anova) uygulanmış ve sonuçlar Tablo -18'de gösterilmiştir.

Tablo - 18 : Anne ve Baba Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi
Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonucu

	Ailelerin Gelir Düzeyi	N	$\bar{X}$	S	f	p
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	0 - 1000 TL	86	3,8451	,40824	1,031	,379
	1001 - 2000 TL	171	3,9174	,43236		
	2001 - 3000 TL	100	3,9504	,46769		
	3001 TL ve Üzeri	27	3,9556	,42438		
	Toplam	384	3,9125	,43619		

Kaynak: Yazarların kendi hesaplamalarıdır.

Öğrencilerin ailelerinin gelir düzeyine göre kariyer kararı yetkinlik beklentisi Anova testi sonuçlarına göre gelir düzeyleri açısından kariyer kararı yetkinlik beklentisinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

4.10. Öğrencilerin Akademik Başarı Düzeylerine Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi

Öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentisinin akademik başarı puanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacı ile yapılan Anova testi sonuçları Tablo -19 'da sunulmuştur.

Tablo - 19 : Akademik Başarı Düzeyine Göre Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi
Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonucu

	Akademik Başarı Puanları	N	$\bar{X}$	S	f	p
Kariyer Kararı Yetkinlik Beklentisi	0-0,50	1	4,2400		,132	,996
	0,51-1,00	6	3,8933	,24353		
	1,01-1,50	31	3,8981	,41271		
	1,51-2,00	89	3,9133	,46699		
	2,01-2,50	119	3,9005	,43662		
	2,51-3,00	119	3,9254	,43091		
	3,01-3,50	18	3,9244	,46585		
	3,51-4,00	1	3,7600			
	Toplam	384	3,9125	,43619		

Kaynak: Yazarların kendi hesaplamalarıdır.

Tablo - 19 incelendiğinde öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin akademik başarı puanına göre farklılaşmadığı görülmüştür. Bu nedenle Öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklenti düzeyleri, akademik başarı düzeyine göre farklılık göstermektedir hipotezi reddedilmiştir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerini tercih edecek öğrencilerin seçecekleri programla ilgili gerekli ön bilgi ve beceriye sahip olmaları, gelecekte icra edecekleri meslekleri belirlemeleri açısından son derece önemlidir. Öğrencilerin kendi kişisel ilgi alanları, yetenekleri ve istekleri doğrultusunda program tercihi yapmaları mesleki yaşamda mutlu ve başarılı bireylerin ortaya çıkmasına ve mesleki ve teknik eğitimin kalitesinin artırılmasına katkı sağlayacaktır.

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinde kariyer kararı yetkinlik beklentisinin araştırıldığı bu araştırmada öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentisinin cinsiyet, yaşanan yer, baba eğitim düzeyi, anne mesleği, ailelerin ortalama gelir düzeyi ve öğrencilerin akademik başarılarına göre farklılaşmadığı tespit edilirken; yaş, öğrenim görülen bölüm, sınıf, anne eğitimi ve baba mesleğine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunlarının istihdam alanı oldukça geniş bir yelpazeye dağılmasına rağmen, bu geniş yelpaze içinde alternatiflerin çokluğu aynı zamanda kararsızlığı da beraberinde getirmektedir. Mühendislik Fakültesi öğrencileri mezun olduklarında mühendis, Eğitim fakültesi öğrencileri öğretmen, Tıp Fakültesi öğrencileri doktor, Hukuk fakültesi öğrencileri hakim-savcı veya avukat, İlahiyat fakülteleri din görevlisi olarak görev yapacaklarını bilerek üniversite tercihleri yaparken, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri mezun olduklarında hangi mesleği icra edeceklerini bilmemektedirler.

Bu açıdan Yükseköğretim stratejileri yeniden gözden geçirilmeli, yeni mezunların nitelikleri ve işe hazırlık durumları ile özel sektörün beklentileri arasındaki farkın kapatılmasına yardımcı olması amacıyla, özel sektör ve eğitim kurumları arasındaki işbirliği geliştirilmelidir.

Özellikle ortaöğretim kurumlarında yükseköğretim ve sonrasına ilişkin eğitim ve seminer programları düzenlenmeli ve bilinçli tercih yapılmasına katkı sağlanmalıdır. Bu açıdan yükseköğretim kurumları açacakları Kariyer Merkezleri ile yükseköğretim mezunlarının istihdam alanları hakkında rehberlik hizmeti sunmalıdır.

KAYNAKÇA

- Bandura, A. (1986). *Social Foundations Of Thought And Action*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*, New York: Freeman
- Betz, N. E. (2000). *Self-Efficacy Theory As A Basis For Career Assessment*, Journal of Career Assessment. 8-3, pp. 205-222.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). *Evaluation Of A Short Form Of The Career Decision Making Self-Efficacy Scale*, Journal of Career Assessment, 4, pp.47-57.
- Çay, D. R., Aşlıoğlu, F., Uymaz, B, Kasım, R., ve Şanlıbaba, P., (2015). “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Mesleki Kariyer Hedefleri”, 4. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, s.200-206
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hackett, G., ve Betz, N. E. (1989). *An Exploration Of The Mathematics Self-Efficacy/Mathematics Performance Correspondence*, Journal of Research in Mathematics Education, 20, 261-273.
- Işık, E. (2010). *Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ve Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi (Yayımlanmamış Doktora Tezi)*, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Işık, E. (2013). *Mesleki Sonuç Beklentisinin Yordayıcıları Olarak Algılanan Sosyal Destek ve Denetim Odağı*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı:13-3, s.1419-1430
- Kabadayı, S., (2013). “Kariyer Yönetiminin Çalışanın Kuruma Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir İnceleme”, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Kanten, S., (2012). “Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt : 2, Sayı : 16, s. 191 – 205.
- Karakaya, E., Solunoğlu, A., ve Gürsoy, Y.E., (2015). “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlarına Etki Eden Faktörler”, 4. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, s.100-107
- Kuzgun, Y., (2000). *Meslek Danışmanlığı*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Lent, R. W. (2005). *A Social Cognitive View Of Career Development And Counseling in S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career Development And Counseling: Putting Theory And Research To Work*, pp. 101-130.

- Lent, R. W., ve Hackett, G. (1987). Career Self-Efficacy: Empirical Status And Future Directions, *Journal Of Vocational Behavior*, 30, pp.347-382.
- Lent, R.W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A Social Cognitive View Of School-Towork Transition, *The Career Development Quarterly*, 47, pp.297-311.
- Morgan, T. ve Ness, D. (2003). Career Decision-Making Difficulties Of First-Year Students, *The Canadian Journal of Career Development*, 2(1), pp.33-39.
- ÖSYM, (2014). www.osym.gov.tr
- Pekkaya, M.,ve Çolak, N., (2013). “Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecelerinin AHP İle Belirlenmesi”, *International Journal of Social Science*, Volume 6, Issue 2, p. 797-818
- Perrone, L. & Vickers, M. H. (2003). Life After Graduation As A “Very Uncomfortable World”: An Australian Case Study, *Education and Training*, 45(2), pp.69-78.
- Peterson, G.W., Sampson, J.P.,Lenz, J.G. and Reardon, R.C. (2002). A Cognitive Information Proceessing Approach To Career Problem Solving And Decision Making (Editör: Duane Brown and Associates), *Career Choice and Development*
- Polach, J. L. (2004). Understanding The Experience Of College Graduates During Their First Year Of Employment, *Human Resource Development Quarterly*, 15-1, pp. 5- 23.
- Sabuncuoğlu, Z., (1997). *Personel Yönetimi – Politika ve Yönetisel Teknikler*, Bursa : Ezgi Kitabevi
- Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics (sixth ed.)*, Pearson, Boston
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., Duzman, B., (2011). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt :3, Sayı: 2, s.231-241.
- Taylor, K. M. ve Betz, N. E. (1983). Applications Of Self-Efficacy Theory To The Understanding And Treatment Of Career Indecision, *Journal of Vocational Behavior*, 22, pp. 63-81.
- Tuncer, P., (2012). Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), s.203-233.
- Türkiye İş Kurumu (2014), www.iskur.gov.tr
- Ulaş, Ö., Yıldırım, İ. (2016). Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği’nin Geliştirilmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt:6, Sayı: 45, s.77-90.
- Wendlandt, N. M. & Rochlen, A. B. (2008). Addressing The College-To-Work Transition: Implications For University Career Counselors, *Journal of Career Development*, 35, 151-165.
- Yazçayır, B., Hatipoğlu, R., Kalay E., (2015). “Cinsiyet ve Programlarına Göre Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Mesleki Gelecek Beklentileri (İnegöl Meslek Yüksekokulu Örneği)”, *4. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu*, s.91-99.
- Yükseköğretim Kurulu (2017), <https://istatistik.yok.gov.tr/>, Erişim tarihi : 14.02.2017