

Mesleki Sonuç Beklentisi ve Tükenmişlik İlişkisinde Yaşam Doyumunun Aracı Rolü: İİBF Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma¹

(Araştırma Makalesi)

The Mediating Role of Life Satisfaction in the Relationship of Vocational Outcome Expectation and Burnout: A Study on Faculty of Economics and Administrative Sciences Students

Doi:10.29023/alanyaakademik.1233872

Ferhan UÇAK

Öğr. Gör., Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi

ferhan.ucak@alanya.edu.tr

Orcid No: 0000-0003-4591-7296

Mustafa YILDIRIM

Doç. Dr., Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi

mustafa.yildirim@alanya.edu.tr

Orcid No: 0000-0003-4471-1333

Bu makaleye atıfta bulunmak için: Uçak, F., & Yıldırım, M. (2023). Mesleki Sonuç Beklentisi ve Tükenmişlik İlişkisinde Yaşam Doyumunun Aracı Rolü: İİBF Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Alanya Akademik Bakış, 7(3), Sayfa No.1178-1201.

ÖZET

Anahtar kelimeler:

Mesleki Sonuç Beklentisi, Yaşam Doyumu, Tükenmişlik, İİBF

Makale Geliş Tarihi:

13.01.2023

Kabul Tarihi:

25.07.2023

Keywords:

Vocational Outcome Expectation, Life Satisfaction, Burnout, Faculty of Economics and Administrative Sciences

Bu araştırma, mesleki sonuç beklentisinin tükenmişlik ile olan nedensel ilişkisinde yaşam doyumunun aracı rolünü tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi öğrencileri üzerinde bir saha araştırması yapılmıştır. Yüz yüze ve online şekilde gerçekleştirilen veri toplama süreci sonucunda 258 öğrenciden elde edilen verileri araştırma amaçlarına uygun olacak şekilde analiz etmek için SPSS ve AMOS istatistik programları kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre mesleki sonuç beklentisi arttıkça tükenmişlik azalmakta, yaşam doyumunu artmaktadır. Mesleki sonuç beklentisi yaşam doyumunu pozitif; tükenmişliği ise negatif yönde etkilemektedir. Ayrıca mesleki sonuç beklentisinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde yaşam doyumunu tam bir aracılık rolü görmektedir.

ABSTRACT

This study was performed to determine the mediating role of life satisfaction in the relationship vocational outcome expectation an burnout. For this purpose, a field study was carried out on the students of Alanya Alaaddin Keykubat University, Faculty of Economics, Administrative and Social Sciences. As a result of face-to-face and online data collection process, data were obtained from 258 students. Data were analyzed with SPSS and AMOS statistical programs. According to the results of the analysis, as the vocational

¹ Bu çalışma için Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 17.03.2022 tarihli ve 01/14 nolu kararınca etik kurul onayı alınmıştır.

outcome expectation increases, burnout decrease and life satisfaction increases. Vocational outcome expectation positively affects life satisfaction and negatively affects burnout. In addition, life satisfaction plays a mediating role in the effect of vocational outcome expectation on burnout.

1. GİRİŞ

Üniversiteler bireyleri geleceğe hazırlayarak sosyal, kültürel ve mesleki kazanımlar elde etmesini sağlayan önemli kuruluşlardır. Son yıllarda artan devlet ve vakıf üniversitelerine bağlı olarak üniversite mezun sayısında da bir yükseliş söz konusudur. Öyle ki bu sayının, ülkenin gerek kamu gerekse özel sektör kuruluşları tarafından yaratılan beyaz yaka iş gücü talebinden fazla olduğu söylenebilir. Paralel oranda gitmeyen mezun sayısı ve istihdam olanaklarının, öğrencilerin yaşam standartlarını, okudukları bölümlerini, geleceklerini, meslek tercihlerini ve beklentilerini sorgulamaya ittiği düşünülmektedir. Öğrencilerin kariyer kaygıları mesleki sonuç beklentileri ile ilişkilidir (Gönüllüoğlu ve Çakmak, 2022). Mesleki sonuç beklentisi, bir bireyin belirli bir eğitim sonucunda elde edecek olduğu başarının uzun vadedeki sonuçlarına ilişkin inanışlarıdır (Betz ve Voyten, 1997). Öz-bilinç, öz-kontrol, öz-yönetim becerileri, kariyer kararı yetkinlik becerisi (Sarı vd., 2017; Gürpınar, 2021) gibi değişkenlerle ilişkilendirilmiştir.

Mevcut çalışmada, mesleki sonuç beklentisinin tükenmişliği etkilediği varsayımı üzerine durulmuştur. Tükenmişlik, iş bağlamına özgü psikolojik bir rahatsızlıkken, yaptıkları temel faaliyetlerin 'iş' olarak kabul edilmesiyle birlikte (Schaufeli ve Taris, 2005) öğrencilere dair bir araştırma fenomeni haline gelmiştir. Tükenmişlik literatürde gerek bireysel gerek çevresel çok sayıda faktörle ilişkilendirilmiştir (Cushman ve Rest, 2006; Jacobs ve Dodd, 2003; Seçer, 2015). Kaynağı ne olursa olsun tükenmişliğin kişiler için değiştirilmek istenen hoş olmayan işlevsiz bir durum olduğu bilinmektedir (Maslach ve Leiter, 2008). Mesleki sonuç beklentisinin etkilediği bilinen bir diğer değişken yaşam doyumudur (Yılmaz vd., 2020). Yaşam doyumunu, kişinin kendi belirlemiş olduğu kriterlere göre yaşamının kalitesine ilişkin değerlendirme yapmasını içeren bilişsel bir süreçtir (Shin ve Johnson, 1978). Araştırmalara göre ülkemizde yaşam doyum ortalaması 4,9 puanla OECD ortalaması olan 6,7'den daha düşüktür (OECD, 2022). Yaşam doyumunu, sağlık ve uzun ömürle ilişkili olup faydalı sonuçları olduğu için oldukça kıymetlidir (Diener ve Seligman, 2004). Yaşamda anlam varlığı ve bilinçli farkındalık, gelecekte beklenen tükenmişlik, duygusal zeka, kişilik, sosyo-ekonomik düzey gibi değişkenlerle ilişkilidir (Yıkılmaz ve Demir, 2015; Chow, 2005; Diener ve Diener, 1995; Dost, 2007; Suldo vd., 2015; Karaaslan vd., 2020; Bakan ve Güler, 2017).

Alanyazına bakıldığında çeşitli çalışmalarda mesleki sonuç beklentisi, yaşam doyumunu ve tükenmişliğin farklı değişkenlerle ilişkilendirildiği görülmektedir (Gönüllüoğlu ve Çakmak, 2022; Palomera ve Brackett, 2006; Chow, 2005; Meier ve Schmeck, 1985; Law, 2007; Jacobs ve Dodd, 2003). Ancak mesleki sonuç beklentisi, yaşam doyumunu ve tükenmişlik olgularını birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmada teorik varsayımlar ve kavramsal çerçeve birlikte değerlendirildiğinde mesleki sonuç beklentisi düşük olan bireylerin enerjisini kaybedeceği, yıpranacağı, idealizmini kaybedeceği, olumsuz hisler besleyeceği, üretkenlik ve başarılarının azalacağı dolayısıyla tükenmişlik eğilimleri taşıyacağı varsayımından yola çıkılmış; iki olgu arasındaki nedensel ilişki, bu ilişkinin düzeyi ve yönünü tespit etmek amaçlanmıştır. Ayrıca görgül çalışmaların yetersizliğinden kaynaklı mesleki sonuç beklentisi ve yaşam doyumunu; yaşam doyumunu ve tükenmişlik arasındaki nedensel ilişkinin de tüm boyutlarıyla ortaya konması amaçlanmaktadır. Son olarak mesleki sonuç beklentisi ve tükenmişlik olguları arasındaki nedensel ilişkide yaşam doyumunun aracılık rolüne

odaklanılmış; konuya ilişkin hipotezler geliştirilmiştir. Çalışmanın amaçlarına uygun olacak şekilde bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Saha araştırması için de nispeten daha yüksek sayılarda mezun veren (ÖSYM, 2022) ve mezuniyet sonrası işsizliğin yüksek olduğu (TÜİK, 2022) iktisadi ve idari bilimler fakülteleri öğrencileri tercih edilmiştir. Bu kapsamda çalışmada öncelikle araştırma sahası olan iktisadi ve idari bilimler fakültesi ve mezunlarına dair genel bir çerçeveleme yapılmış ve mevcut durum ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ardından araştırmanın teorik bağlamıyla ilgili olarak mesleki sonuç beklentisi, tükenmişlik ve yaşam doyumu kavramları üzerinde durulmuştur. Araştırmanın, mesleki sonuç beklentisi, tükenmişlik ve yaşam doyumunun ilişkisel örüntüsünü ortaya koyarak, anılan bölümlerde öğrenim gören ve mezun olan bireylerle ilgili mevcut ve gelecek sorunların saptanmasında ve bunlara yönelik çözüm üretilmesinde işlevsel olacak bir perspektife katkı sağlaması umulmaktadır.

2. İKTİSADİ ve İDARİ BİLİMLER FAKÜLTELERİ ve MEZUNLARININ DURUMU

Türkiye'deki aktif üniversite sayısı güncel verilere göre 73'ü vakıf; 4'ü vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere 204 adettir. Bu üniversitelerde aktif olarak faaliyetlerine devam eden 481'i vakıf üniversitelerinde olmak üzere 1.952 fakülte ve 95'i vakıf üniversitelerinde olmak üzere 364 adet yüksekokul mevcuttur (YÖK, 2022). Yükseköğretim istatistiklerine bakıldığında neredeyse her üniversitede İİBF ve benzer bölümleri içeren fakültelerin varlığı dikkati çekmektedir. Üniversitelerde yer alan iktisadi ve idari bilimler fakülteleri gerek kamu gerek özel sermayeli kuruluşların ihtiyaç duyduğu nitelikli personel ve idareci gereksinimini karşılamak amacı ile kurulmuş yükseköğretim kurumlarıdır. İlgili fakültelerin, birçok sektörde istihdam edilebilecek potansiyel iş gücü yetiştirmelerine karşın hemen hemen bütün üniversitelerde var oluşu ve çok sayıda öğrenciyi bünyelerinde barındırmalarından dolayı bu fakültelerden mezun olan öğrencilerin mezuniyet sonrası işsizlik oranları oldukça yüksek seyretmektedir (TÜİK, 2022).

Aşağıda Türkiye'deki İİB Fakülteleri, bölümleri ve mezunlarına yönelik çeşitli kaynaklardan derlenen bir dizi istatistiki veriye yer verilmiştir. İİBF'ler ve benzer bölümlere sahip olan diğer bazı fakülte ve yüksekokullarının sayısı Tablo 1'de sunulmuştur. Tablo 1'den de anlaşılacağı üzere mevcut üniversitelerin yarısından fazlasında İİBF bulunmakta; kalanlarında ise içeriğinde benzer veya aynı bölümler yer alan farklı şekilde isimlendirilmiş fakülteler yer almaktadır.

Tablo 1. İİBF ve Benzer Bölümlere Sahip Örgün Fakülte ve Yüksekokul Sayıları

Fakülte ve Yüksekokul Adı	Devlet	Vakıf	Toplam
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	98	25	123
İşletme Fakültesi	23	13	36
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi	4	21	25
İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi	1	6	7
İktisat Fakültesi	5	-	5
Yönetim Bilimleri Fakültesi	1	2	3
Ticari Bilimler Fakültesi	-	2	2
Uygulamalı Yönetim Bilimleri Yüksekokulu	-	1	1

Kaynak: *istatistik.yok.gov.tr, 2022.*

Tablo 2'de YÖK verilerine göre 2020 yılı itibarıyla en fazla mezun veren fakültelere yer verilmiştir.

Tablo 2. 2020 Yılında En Fazla Mezun Veren On Fakülte

Sıra	Fakülte Adı	Mezun Sayısı
1	İktisat Fakültesi	61.536

2	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	60.602
3	İşletme Fakültesi	58.834
4	Mühendislik Fakültesi	47.881
5	Eğitim Fakültesi	44.757
6	Açıköğretim Fakültesi	37.921
7	Fen Edebiyat Fakültesi	31.980
8	İlahiyat Fakültesi	20.412
9	Sağlık Bilimleri Fakültesi	19.248
10	Hukuk Fakültesi	17.363

Kaynak: *istatistik.yok.gov.tr, 2022.*

Tablo 2'ye bakıldığında 2020 yılında en fazla mezun sayısının fakülte bazında sırasıyla iktisat, iktisadi ve idari bilimler ve işletme fakültelerinde olduğu görülmektedir. Yukarıda Tablo 1'de yer alan İİBF ve benzer/aynı bölümlere sahip olan fakültelerden mezun olanlar da bu sayılara eklenirse sayının olduğundan çok daha fazla çıkması olasıdır. Ayrıca çeşitli üniversitelerde yer alan açık öğretim ve uzaktan eğitim fakültelerinin de İİBF bölümleri ile aynı bölümlere sahip oldukları bilinmektedir. Bu fakültelerden mezun olan öğrencilerin de söz konusu İİBF bölümlerinden herhangi birisinden mezun oldukları düşünülürse mezun sayısında bir artış yaşanılması kaçınılmazdır.

2021 ÖSYM istatistiklerine göre Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinde en fazla kontenjan verilen 20 lisans programı sıralamasına Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. 2021 Yılında En Fazla Kontenjan Açılan Yirmi Lisans Programı

Sıra	Lisans Programları	Kontenjan
1	Tıp	17.207
2	Hukuk	15.487
3	Hemşirelik	15.210
4	İlahiyat	12.700
5	İşletme	12.437
6	Bilgisayar Mühendisliği	12.049
7	Psikoloji	10.461
8	Türk Dili ve Edebiyatı	10.587
9	Tarih	10.477
10	Elektrik-Elektronik Mühendisliği	10.048
11	İktisat	8.934
12	Makine Mühendisliği	8.506
13	Dış Hekimliği	8.356
14	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	7.589
15	Mimarlık	7.480
16	Endüstri Mühendisliği	6.938
17	İnşaat Mühendisliği	6.385
18	Sosyoloji	6.272
19	Beslenme ve Diyetetik	6.025
20	İngiliz Dili ve Edebiyatı	5.965

Kaynak: *osym.gov.tr, 2022.*

Tablo 3'e göre 2021 yılı için en fazla kontenjan ayrılan 20 lisans programı içerisinde İİBF kapsamında üç lisans programı vardır. Ayrıca listede yer alan işletme, iktisat ve siyaset bilimi ve kamu yönetimi programları için 2021 yılında sırasıyla 1.846, 718 ve 1.385 adet de açık öğretim programı kontenjanı açıldığı ÖSYM dokümanlarından elde edilen bilgiler arasındadır.

2021 yılına ait bir diğer istatistiğe Tablo 4'te yer verilmiştir. Tablo 4'e bakıldığında iktisadi ve idari bilimler adına 2021 yılında sırasıyla en fazla işletme, iktisat ve siyaset bilimi ve kamu yönetimi programları için kontenjan açıldığı görülmektedir.

Tablo 4. 2021 Yılında En Fazla Kontenjan Açılan On İİBF Programı

Sıra	Lisans Programı	Kontenjan
1	İşletme	12.437
2	İktisat	8.394
3	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	7.589
4	Uluslararası İlişkiler	5.939
5	Maliye	5.643
6	Yönetim Bilişim Sistemleri	4.429
7	Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler	2.987
8	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	2.519
9	Uluslararası Ticaret ve Finansman	2.379
10	Finans ve Bankacılık	2.357

Kaynak: *osym.gov.tr, 2022.*

Bir ülkenin iş gücü, istihdam edilenlerin ve işsizlerin toplam sayısına eşittir. İstihdam, belirli bir işte çalışma anlamı taşırken işsiz, belirlenen dönemde istihdam halinde olmayan, iş aramak adına son dört hafta içerisinde aktif iş arama kanallarından en az birine başvurmuş ve iki hafta içerisinde işbaşı yapabilecek olan kişi olarak tanımlanmaktadır (TÜİK, 2022). İş gücüne katılma oranı, iş gücünün nüfus içindeki oranını; istihdam oranı, istihdamın çalışma çağındaki nüfus içindeki oranını; işsizlik oranı ise işsiz nüfusun iş gücü içindeki oranını vermektedir (TÜİK, 2022). Önemli bir makro ekonomik gösterge olan işsizlik ve bunların mezun olunan alanlara göre dağılımına ilişkin 2021 yılına ait istatistikler Tablo 5'te verilmiştir. Tablo 5 incelendiğinde ülkedeki iş gücünün 9 milyon 143 binlik kısmını yüksekokul veya fakülte mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Toplam işsizler arasında ise 1 milyon 138 bin yüksekokul veya fakülte mezunu vardır. Yükseköğretim mezunlarının genel işsizlik oranı %12,4'tür. Niceliksel olarak toplam iş gücünü oluşturan yükseköğretim mezunlarına sırasıyla en fazla katkıyı yapan alanların 'iş ve yönetim', 'eğitim' ve 'mühendislik' olduğu görülmektedir. Tablo 5'e bakıldığında, paralel şekilde, üniversiteli işsiz sayılarının da en fazla bu alanlarda olduğu söylenebilir. Üniversite mezunlarının işsizlik oranı %12,4 iken sanat, beşeri bilimler, diller, sosyal bilimler ve davranış bilimleri, gazetecilik ve enformasyon, bilişim ve iletişim teknolojileri, imalat ve işleme, mimarlık ve inşaat, veterinerlik, sosyal hizmetler, kişisel hizmetler, iş sağlığı ve ulaştırma hizmetleri alanları mezunlarının işsizlik oranı, yükseköğretim mezunlarının genel işsizlik oranının üzerinde seyrettiği görülmektedir. Üniversite mezunları arasında en fazla işsizlik oranı sosyal hizmetler, sanat, gazetecilik ve enformasyon alanlarına aittir. İşsizlik oranının en düşük olduğu alanlar ise 'güvenlik hizmetleri', 'matematik ve istatistik' ve 'hukuk'tur. İktisadi ve idari bilimler ile ilişkili bulunan 'iş ve yönetim' ve 'sosyal bilimler ve davranış bilimleri' alanlarına ait istatistiklere özel olarak bakıldığında bu alanların iş gücüne katkısının fazlalığı dikkati çekmektedir (TÜİK, 2022). Toplam üniversite mezunlarının iş gücü sayısına yapmış olduğu katkı 9 milyon 143 bin iken, bunun içinde en yüksek sayıyı 2 milyon 567 bin ile iş ve yönetim alan mezunları

oluşturmaktadır. İstihdam edilen 8 milyon 4 bin üniversite mezununun 2 milyon 258 bini iş ve yönetim alanı mezunudur. İşsiz 1 milyon 138 bin üniversite mezununun ise 308 bini iş ve yönetim alanlarından mezun olmuştur. Bu sayı diğer işsiz mezuniyet alanlarının hepsinden daha fazladır. Ancak işsizlik oranına bakıldığında %12 seyreden iş ve yönetim alanı işsizlik oranının ufak bir farkla yükseköğretim mezunlarının genel işsizlik oranının altında seyrettiği söylenebilir. İçerdiği ekonomi, siyaset bilimi gibi bölümlerle İİBF ile ilişkili bulunabilecek ‘sosyal bilimler ve davranış bilimleri’ alanlarının işsizlik istatistiklerine bakıldığında bu alanın iş gücüne yaptığı katkının 706 bin; istihdama yaptığı katkının ise 599 bin olduğu görülmektedir. Bu alanda işsizlik 107 bin olarak istatistiklere yansımıştır. Alandaki işsizlik oranının %15,1 ile yükseköğretim mezunlarının genel işsizlik oranının (%12,4) üzerinde seyrettiği söylenebilir (TÜİK, 2022). (Bkz. Tablo 5).

Aşağıda en fazla kontenjan açılan İİBF bölümlerinin bazı göstergelere ait istatistiklerine yer verilmiştir. Göstergelerden ilki olan iş bulma süresi ve İİBF bölümlerine ilişkin verilere Tablo 6’dan ulaşılabilir. Tablo 6’ya göre henüz mezun olmadan iş bulma süresi en fazla orana sahip olan bölüm uluslararası ticarettir. En düşük oran ise maliye bölümüne aittir. Benzer şekilde bu sıralamanın mezuniyetten sonraki ilk 6 ay için de geçerli olduğu söylenebilir. İş bulma süresi 12 ay üzeri olan bölümlere bakıldığında ise ilk sırada maliye; son sırada uluslararası ticaretin yer aldığı görülmektedir.

Tablo 6. İİBF Bölümleri ve İş Bulma Süreleri

Bölüm	İş Bulma Süresi (%)			
	Mezun olmadan önce*	0-6 ay**	6-12 ay	12+ ay
İşletme	13,2	45,1	14,7	27,0
İktisat	12,2	42,9	14,7	30,2
Siyaset bilimi/ Kamu yönetimi/ Uluslararası ilişkiler	10,7	41,1	13,8	34,4
Maliye	9,9	35,9	13,8	40,4
Çalışma ekonomisi	12,3	44,0	15,6	28,1
Uluslararası ticaret	19,4	50,4	13,1	17,1

*Mezuniyetten 6 ay öncesine kadar işe girenler ** Mezuniyetinden sonra ilk 6 ayda işe girenler

Kaynak: *cbiko.gov.tr, 2022.*

Tablo 5. 2021 Yılı Yüksekokul ve Fakülte Mezunlarının En Son Mezun Oldukları Alana Göre İş Gücü Durumu

15+ yaş (Bin kişi)		Mezun olunan alan (ISCED-F, 2013)																					
	Yüksekokul veya fakülte mezunu	Eğitim	Sanat	Beşeri bilimler	Diller	Sosyal bilimler ve davranış bilimleri	Gazetecilik ve enformasyon	İş ve yönetim	Hukuk	Biyoloji, çevre ve ilgili birimler	Fiziki bilimler	Matematik ve istatistik	Bilişim ve iletişim teknolojileri	Mühendislik ve işleri	İmalat ve işleme	Mimarlık ve inşaat	Tarım, ormancılık ve balıkçılık	Veterinerlik	Sağlık	Refah (Sosyal hizmetler)	Kişisel hizmetler	İş sağlığı ve ulaştırma hizmetleri	Güvenlik hizmetleri
İş gücü	9.143	1.336	278	336	173	706	39	2.567	260	73	165	89	125	1.046	165	352	172	59	720	84	200	80	118
İstihdam	8.004	1.195	224	285	150	599	31	2.258	239	64	146	83	105	935	143	296	155	51	635	61	168	67	113
İşsiz	1.138	141	54	51	22	107	7	308	21	9	19	6	20	111	22	56	17	8	85	23	32	13	5
İş gücüne katılma oranı (%)	76,5	71,5	72,5	67,9	67,8	74,4	78,0	77,5	80,5	75,0	78,5	82,1	76,0	86,8	74,1	78,5	79,7	79,7	80,7	65,3	70,2	84,2	70,3
İstihdam oranı (%)	67,0	64,0	58,4	57,6	59,0	63,1	63,7	68,2	74,0	65,7	69,6	76,6	64,0	77,6	64,2	66,0	71,6	68,7	71,2	47,6	59,1	70,3	67,0
İşsizlik oranı (%)	12,4	10,5	19,4	15,2	13,0	15,1	18,3	12,0	8,1	12,4	11,3	6,8	15,8	10,6	13,3	15,9	10,1	13,8	11,9	27,1	15,8	16,5	4,6

Kaynak: TÜİK, 2022.

Tablo 7. İİBF Bölümleri ve Başlangıç Ücreti
Başlangıç ücreti (%)

Bölüm	Başlangıç ücreti (%)			
	Asgari ücret- 2.999 TL	3.000 TL- 4.499 TL	4.500 TL- 5.999 TL	6.000 TL ve üzeri
İşletme	59,9	27,6	7,3	5,2
İktisat	60,9	27,7	6,8	4,6
Siyaset bilimi/ Kamu yönetimi/ Uluslararası ilişkiler	59,8	29,5	6,3	4,4
Maliye	66,9	27,8	3,7	1,6
Çalışma ekonomisi	63,2	28,2	5,6	3,0
Uluslararası ticaret	55,1	30,1	9,1	5,7

*Ücret aralıkları 2019 yılı ücret verileri kullanılarak belirlenmiştir.

Kaynak: *cbiko.gov.tr, 2022.*

2019 yılı ücret verileri kullanılarak hazırlanan Tablo 7'ye bakıldığında İİBF bölümlerinden mezun olan öğrencilerin %50'sinden daha fazlasının başlangıç ücreti olarak asgari ücret – 2.999 TL aralığında ücret aldıkları görülmektedir. Başlangıç ücreti olarak 6.000 TL ve üzeri alan İİBF bölümlerinin azlığı dikkati çeken bir diğer noktadır. Uluslararası ticaret ve işletme bölümleri başlangıç ücreti olarak diğerlerine göre daha yüksek bir orana sahipken en düşük oranın maliye bölümüne ait olduğu söylenebilir.

Tablo 8. İİBF Bölümleri ve Nitelik Uyuşmazlığı
Nitelik uyumsuzluğu (%)

Bölüm	Nitelik uyumsuzluğu (%)			
	Niteliklerine uygun işlerde çalışanlar	Düşük nitelik uyumsuzluğu	Orta derece nitelik uyumsuzluğu	Yüksek nitelik uyumsuzluğu
İşletme	18,0	25,3	45,0	11,7
İktisat	17,8	24,7	46,1	11,4
Siyaset bilimi/ Kamu yönetimi / Uluslararası ilişkiler	19,9	24,8	42,6	12,7
Maliye	17,9	24,4	46,2	11,5
Çalışma ekonomisi	15,7	23,1	49,6	11,6
Uluslararası ticaret	14,4	30,1	42,7	12,8

Kaynak: *cbiko.gov.tr, 2022.*

Tablo 8'de yer alan İİBF bölümlerinden mezun olan öğrencilerin niteliklerine uygun bir işte çalışanların oranı %20'den daha azdır. Çalışanların büyük ölçüde işleriyle orta derece nitelik uyumsuzluğu içerisinde olduğu görülmektedir.

Tablo 9. İİBF Bölümleri ve Firma Büyüklüğü Dağılımı

Bölüm	Firma büyüklüğü dağılımı (%)			
	Mikro ölçekli firma (1-9 kişi)	Küçük ölçekli firma (10-49 kişi)	Orta ölçekli firma (50-249 kişi)	Büyük ölçekli firma (250+ kişi)
İşletme	23,1	27,2	20,2	29,5
İktisat	22,1	26,5	20,0	31,4
Siyaset bilimi/ Kamu yönetimi/ Uluslararası ilişkiler	20,9	25,5	20,3	33,3
Maliye	27,3	25,4	17,8	29,5
Çalışma ekonomisi	21,9	27,3	21,3	29,5
Uluslararası ticaret	21,3	30,9	23,3	24,5

Kaynak: *cbiko.gov.tr*, 2022.

İİBF mezunlarının, çoğunlukla, büyük ölçekli firmalarda istihdam edildikleri görülmektedir. Uluslararası ticaret bölümü mezunlarının ise daha çok küçük ölçekli firmalarda çalıştıkları söylenebilir.

İktisadi ve idari bilimler programlarından mezun olan kişilerin istihdamına yönelik bir diğer gösterge de mezunların en fazla hangi sektörlerde çalıştıklarına yöneliktir. Kişilerin istihdam edildiği sektörler çok çeşitli olmakla birlikte bu çalışmada en fazla orana sahip olan ilk beş sektöre yer verilmiştir. Bölümler ve bu bölümlerden mezun olanların istihdam edildikleri sektörler aşağıdaki gibidir (cbiko, 2022).

Tablo 10. İİBF Bölümleri Mezunlarının İstihdam Edildikleri Sektörler

İşletme	İktisat
Toptan ve perakende ticaret (%24,3)	Toptan ve perakende ticaret (%23,1)
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler (%15,1)	Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler (%15,0)
İdari destek ve hizmet faaliyetleri (%12,5)	İdari destek ve hizmet faaliyetleri (%13,1)
İmalat (%11,4)	İmalat (%9,5)
Eğitim (%7,5)	Finans ve sigorta faaliyetleri (%8,6)
Siv. Bil./ Kamu Yön./ Ulus. İliş.	Maliye
Toptan ve perakende ticaret (%22,7)	Toptan ve perakende ticaret (%23,4)
İdari destek ve hizmet faaliyetleri (%14,4)	Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler (%17,9)
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler (%11,5)	İdari destek ve hizmet faaliyetleri (%12,8)
Eğitim (%10,4)	İmalat (%10,0)
İmalat (%9,2)	Eğitim (%8,5)
Çalışma Ekonomisi	Uluslararası Ticaret
Toptan ve perakende ticaret (%25,1)	Toptan ve perakende ticaret (%22,7)
İdari destek ve hizmet faaliyetleri (%14,2)	Ulaştırma ve depolama (%16,5)
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler (%13,1)	İmalat (%14,7)
İmalat (%11,5)	Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler (%11,1)
Eğitim (%6,7)	İdari destek ve hizmet faaliyetleri (%10,9)

Kaynak: *cbiko.gov.tr*, 2022.

3. MESLEKİ SONUÇ BEKLENTİSİ

Sonuç beklentileri, belirli davranışları gerçekleştirmenin hayali sonuçlarına dairdir (Lent vd., 1994). Bu doğrultuda mesleki sonuç beklentisi, ‘bir bireyin belirli bir eğitim veya kariyer kararı vermesi sonucunda elde edilecek başarının uzun vadeli sonuçlarına dair inanışları’ şeklinde tanımlanabilir (Betz ve Vuyten, 1997: 181). Bir diğer ifade ile kişilerin belli kariyerleri devam ettirmelerinin mesleki değerlerini karşılayıp karşılamayacağına yönelik beklentileridir (Işık, 2010).

Mesleki sonuç beklentisi Lent, Brown ve Hackett (1994) tarafından geliştirilmiş olan sosyal-bilişsel kariyer teorisi kapsamında ele alınmaktadır. Lent vd. (1994) bu teoriyi Bandura’nın (1986) sosyal-bilişsel kuramını temel alarak geliştirmişlerdir. Sosyal bilişsel kariyer teorisi bireyin kariyer gelişiminde kendi etkisine vurgu yaptığı gibi bazı durumlarda da çevresel faktörleri (sosyal ve ekonomik vb.) işaret etmektedir (Işık, 2010). Bireyin kariyer hedefleri ve gelişiminde cinsiyet, etnik köken, sosyo-ekonomik statü gibi bireyden bağımsız şekillenen dışsal faktörler etkili olabileceği gibi, öz yeterlik beklentileri, sonuç beklentileri ve sürece ya da sonuca dair algılanan engeller gibi bireysel inanç ve beklentilerini içeren bazı içsel faktörler de vardır (McWhirter vd., 2000).

Sosyal-bilişsel kariyer teorisinde sonuç beklentisi kavramının yanı sıra öz yetkinlik inancı ve hedef kavramlarına da vurgu yapılmaktadır (Lent vd., 1994). Öz yetkinlik, bireyin farklı alanlardaki sorunlarla, zorluklarla baş edebileceğine yönelik inancıdır. Bu inanç kişi için bazı alanlarda yüksek, bazı alanlardaysa düşük olabilir (Türkçapar vd., 2013). Öz yetkinlik diğer kişi, davranış ve faktörlerle etkileşim halinde olduğundan aktif olup pasif ve statik bir özellik taşımaz. Hedefler ise kişilerin gelecekteki arzu ettiği sonuçların sembolik olarak ifadesidir (Lent vd., 1994). Teoriye göre bu üç faktör bireyin kariyer gelişimi üzerinde etkilidir ve çeşitli öğrenme yaşantıları ile şekillenmektedir (Lent vd., 2000).

Mesleki sonuç beklentisi büyük ölçüde kişisel performans, dolaylı öğrenme, sosyal ikna ve fiziksel reaksiyon (heyecanlanma) olmak üzere dört temel bilgi kaynağı tarafından belirlenmektedir (Lent vd., 1994). Kişisel performans, bireyin yaptığı başarılı ya da başarılı olmayan faaliyetlerden elde etmiş olduğu bilgilerdir. Dolaylı öğrenme, bireyin bir başkasını gözlemleyerek aynı işlerde ne derece başarılı ya da başarısız olduğu ile ilgili edindiği bilgileri; sosyal ikna (cesaretlendirme) ise sosyal çevre tarafından bireye yapılan teşvikleri kapsamaktadır. Fiziksel reaksiyon ise bireyin yaşamış olduğu kaygı, heyecan ya da sinirlenme gibi tepkilerdir (Işık, 2010). Bu durumda yukarıda da ifade edilen, bireyin kariyer hedeflerini ve gelişimini etkileyen sonuç beklentileri ve öz yetkinlik gibi içsel faktörlerin de bazı dışsal nitelikteki bilgi kaynakları ile beslendiği söylenebilir.

Sosyal-bilişsel kariyer kuramı bireyin kariyer kararı, kariyer beklentisi ve kariyer gelişiminde çevrenin etkili olduğu vurgusunu yapmaktadır. Öyle ki, yapılan araştırmalara bakıldığında, öğrencilerin kariyer hedef ve gelişimlerinin belki de en önemli basamağı olan üniversite, bölüm ve dolayısıyla meslek tercihlerinin, statü elde etme isteği, üniversitenin konumu, kişilik özellikleri, üniversite sınavı puanı, maliyetler, etnik köken, cinsiyet, aile, yakın tanıdıklar, kültür, kültürel değerler, kampüs imkanları gibi çoğunlukla çevresel faktörlerden etkilendiği görülmektedir (Kujipers ve Meijers, 2012; Dunnet vd., 2012; Köksal, 2016; Fidan vd., 2018; Kaya vd., 2015; Yaman ve Çakır, 2017; Owen- Korkut vd., 2012; Doğançılı ve Oruç, 2016; Çatı vd., 2016; Apaydın ve Kapucu, 2017).

4. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

İnsanların işleriyle geliştirdikleri ilişkileri ve bu ilişkiler yolunda gitmediğinde meydana gelebilecek zorluklar, uzun yıllardır modern çağın önemli bir fenomeni olarak kabul edilmektedirken, bu fenomen için 'tükenmişlik' teriminin kullanılması ilk olarak 1970'li yıllarda ABD'de insani hizmetlerde çalışan bireyler arasında düzenli olarak ortaya çıkmaya başlamıştır (Maslach vd., 2001). Tükenmişlik, araştırmacılar tarafından sistematik bir çalışmanın odağı haline gelmezden evvel önce önemli bir sosyal sorun olarak kabul görmüştür. Bu nedenle bilimsel bir teoriden ve ampirik çalışmalardan türetilen bir konudan ziyade insanların iş yerindeki deneyimlerinin gerçeklerine dayanan bir fenomendir (Maslach ve Goldberg, 1998). Güncel haliyle ilk kez Amerikan psikolog Herbert Freudenberger'le birlikte 1970'lerde anılmaya başlanan kavram, işin gereğiyle ilgili olarak insanlarla yoğun ilişkiler içerisinde olan bireylerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kendini olumsuz olarak değerlendirme eğilimi taşıması halindedir (Maslach ve Jackson, 1981). İş yerindeki duygusal ve kişilerarası stresörlere yanıt niteliğinde ortaya çıkan psikolojik bir sendrom şeklinde kavramsallaştırılmaktadır (Maslach, 2003). Fiziksel yorgunluk, uykusuzluk, alkol kullanımı ve ailevi sorunlarda artışla ilişkilendirilmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Ayrıca, yapılan araştırmalar tükenmişliği anksiyete ve depresyon ile de ilişkilendirirken; depresyonun bireyin hayatının her alanına yayılmış olmasına karşın tükenmişliğin iş bağlamına özgü bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. Kişilik özelliği olarak depresyona daha yatkın olan bireylerin tükenmişliğe karşı daha savunmasız olduğu da bulgular arasındadır (Maslach vd., 2001: 403-404). Becker vd., (2006) depresyon ve tükenmişliği kariyer doyumu ile ilişkilendirmiş, aralarında ters bir orantının varlığını tespit etmiştir.

Tükenmişlik kişiden kişiye değişen birçok farklı semptomatik yolla kendini göstermektedir. Yorgunluk ve bitkinlik hissi, baş ağrısı, gastrointestinal rahatsızlıklar, nefes darlığı gibi fiziksel; çabuk ağlama ve öfkelenme, duygularını gizlemede güçlük, şüpheli bir tutum sergileme, depresif görünme gibi davranışsal ve psikolojik belirtileri vardır (Freudenberger, 1974). Tükenmişlik hem bireyler hem de örgütler tarafından değiştirilmek istenen, hoş olmayan işlevsiz bir durumdur (Maslach ve Leiter, 2008). Çünkü hem kişisel hem de sosyal işlevselliği bozmaktadır. Psikolojik ve fiziksel sağlıktaki bozulmalar sadece çalışan için değil, herkes için çok maliyetli olabilmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998). İş performansında düşme, bağlılık ve iş doyumunda azalma, devamsızlık ve işten ayrılma bunlardan bazılarıdır (Maslach vd., 2001; Maslach ve Goldberg, 1998).

Tükenmişlik iş bağlamına özgü bireysel bir deneyimdir. Küreselleşme, özelleştirme ve liberalleşmeyle birlikte yeni beceriler edinmeye yönelik taleplerin artması, yeni işler benimseme ihtiyacı, daha yüksek verimlilik, nitelik ve zaman baskısı tükenmişlik yaratabilecek telaşlı unsurlar olarak görülmektedir (Kulkarni, 2006; akt. Schaufeli vd., 2009: 210). Nitekim araştırmacılar da niceliksel ve niteliksel olarak artan iş talepleri ve iş yükü, maaş ya da diğer sosyal ve finansal ödüllerin azlığı, adaletten yoksun örgütsel ortam, iş ve kişisel değerlerin çatışması, zaman baskısı, rol çatışması ve belirsizliği, işle ilgili sosyal destek, geri bildirim ve özerklik eksikliği, psikolojik sözleşmenin ihlali, kişi-iş uyumsuzluğu gibi örgütsel faktörlerin çalışanları tükenmişliğe ittiği bilinmektedir. Örgütsel faktörlerin yanı sıra bireysel faktörlerin de tükenmişlikle ilişkili olduğu görülmektedir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi bunlardan bazılarıdır. Çalışmalarda bireylerin kişilik özellikleri de tükenmişlik ile ilişkilendirilmiştir. Dışsal kontrol odağı yüksek, nevrotik ve A tipi kişilik özelliği taşıyan bireylerin tükenmişliğe yatkınlığı çeşitli araştırmalarda saptanmıştır (Maslach vd., 2001; Maslach ve Leiter, 2008; Maslach ve Goldberg, 1998).

Tükenmişlik araştırmalarında en yaygın kullanılanı Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen üç bileşenli modeldir. Bu model duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma bileşenlerini içermektedir. Bunlar sırasıyla enerjik, tutumsal ve değerlendirici bir bileşeni temsil etmektedir (Schaufeli, 2003). Duygusal tükenme, kişinin kendini duygusal olarak aşırı yüklenmiş, tükenmiş, yıpranmış, bunalmış, enerjisini kaybetmiş ve yorgun hissetmesidir. Duygusal tükenme, bireyleri iş talepleriyle başa çıkmanın bir yolu olarak işlerinden uzaklaştırmak için başka eylemlere yönlendirmektedir. Yapılan araştırmalara göre tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Duyarsızlaşma, işi gerçekleştiren kişilerin işine karşı olumsuz, uygunsuz, alaycı ve duygusuz hisler beslemesi ve idealizmini kaybetmesi halidir. Azalmış kişisel başarı ise kişinin yetkinlik, başarı, üretkenlik ve yeteneğinde azalma ve başarılarından memnun olmamaya işaret etmektedir. Azalmış kişisel başarı hissi kavramsal olarak öz-etkisizlik ve öğrenilmiş çaresizlik gibi fenomenlerle ilişkilendirilmiştir (Maslach, 1993; Maslach, 2003; Maslach ve Goldberg, 1998; Maslach ve Jackson, 1981; Maslach ve Leiter, 2008; Maslach vd., 2001; Jacobs ve Dodd, 2003).

Tükenmişlik kavramının iş bağlamına özgü bir sorun olduğuna yukarıda değinilmiştir. Ancak Schaufeli ve Taris'e (2005: 260) göre mesleki bağlam dışında, doğası gereği, bireyi zorlayan ve belirli hedeflere yönelten iş benzeri faaliyetlerde bulunan kişilerin de tükenmişlik yaşaması mümkündür. Öğrenciler bunun bir örneğidir. Çünkü psikolojik açıdan öğrencilik süresince yapmış oldukları temel faaliyetler 'iş' olarak kabul edilmektedir.

Öğrenci tükenmişliği, öğrencilik faaliyetleri nedeniyle tükenmiş hissetmek, bu faaliyetlere karşı alaycı ve ilgisiz bir tutum geliştirmek ve bir öğrenci olarak yetersiz hissetmek anlamına gelmektedir (Schaufeli vd., 2002). Tükenmişlik yaşayan bir öğrenci, düşük ve üzgün bir ruh haline sahiptir, akademik alana ilgisi düşüktür ve akademik başarısızlık riski daha yüksektir (Rostami vd, 2013). Bulgulara göre tükenmişliğin, akademik performans, benlik saygısı, algılanan başarı düzeyi ve kuruma olan bağlılıkta azalmaya yol açtığı bilinmektedir. Tükenmişlik yaşayan öğrencilerin okulu bırakma eğilimlerinde bir artış söz konusudur (Schaufeli vd., 2002; Law, 2007; Gauche, 2006; Meier ve Schmeck, 1985; Neumann vd., 1990). Öğrenci tükenmişliğinin, diğer meslek gruplarındaki çalışanlarla benzer olumsuz sonuçlar doğurduğu görülmektedir.

Öğrenciler her gün fiziksel, duygusal ya da psikolojik olarak kendilerini zorlayacak deneyimlerle karşı karşıya kalırlar (Cushman ve Rest, 2006: 23). Öğrenci tükenmişliğine de yol açan bu deneyimler, ödev/proje/sınavlardan oluşan fazla iş yükü, öğrenciliğin yanı sıra aktif bir iş yaşantısına sahip olma, okula ulaşımındaki güçlük, aile ve arkadaşlarla olan ilişkiler, finansal zorluklar, öğretim elemanlarının tutum ve davranışları, zaman yönetiminde güçlük, öğrencisi olduğu bölüme karşı ilgisizlik, zihinsel ya da fiziksel sağlık durumundaki bozulmalar, motivasyon eksikliği, aşırı aktif sosyal yaşama sahip olma gibi içsel ve dışsal kaynaklıdır (Cushman ve Rest, 2006). Ayrıca araştırma bulgularına göre öğrenci tükenmişliği sosyal destek, olumsuz mizaç, müfredat dışı etkinlikler (Jacobs ve Dodd, 2003), not ortalaması (McCarthy vd., 1990), iş yükü (Law, 2007), katılım, canlılık ve adanmışlık (Mostert vd., 2007), ödevlere ayrılan zaman, okula bağlılık ve akademik motivasyon (Özdemir, 2015), psikolojik uyumsuzluk (Seçer, 2015) ve başarı düzeyi algısı (Çapulcuoğlu ve Gündüz, 2013) ile ilişkilidir. Literatüre bakıldığında tükenmişliğin bireysel ve çevresel kaynaklı ortaya çıkabildiği; bireysel ve örgütsel çok sayıda olumsuz sonuçlara neden olabildiği görülmektedir.

5. YAŞAM DOYUMU

İlk kez Neugarten vd. tarafından 1961 yılında ortaya atılmış olan yaşam doyumu kavramı, bireyin bilişsel değerlendirmelerine; iyi bir yaşama ilişkin belirlemiş olduğu standartlara

dayanmaktadır (Diener, 1984). Kişinin kendi seçmiş olduğu kriterlere göre yaşamının kalitesine ilişkin genel bir değerlendirmedir (Shin ve Johnson 1978). Yaşam doyumu bireyin yaşantısını değerlendirmesine dair bilişsel bir süreçtir. Birey bu değerlendirmeyi kendi kriterlerine göre yapmaktadır. Örneğin, sağlık arzu edilir bir durum olsa da sağlığa atfedilen değer herkes için farklılaşabilir (Diener vd., 1985: 71). Doyum, sözlükte ‘‘elindekinden hoşnut olma durumu, yetinme, tatmin olma’’ şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2022). Yaşam doyumu ise bir insanın beklentileri ile elindekilerini karşılaştırmasının sonucudur (Özer ve Karabulut, 2003). Çevreye uyum sağlama, olumlu şeylere odaklanma ve yaşama karşı optimist bir tutum geliştirmeyi içermektedir (Rask vd., 2002). Literatürde yaşam doyumu ve mutluluk kavramlarının zaman zaman birbirleri yerine kullanıldığı görülür. Ancak yaşam doyumu, mutluluğun hedonik tarafına işaret eden öznel iyi oluş kapsamı içerisinde yer almaktadır (Şimşir, 2020). Öznel iyi oluş kişinin bilişsel ya da duygusal açıdan yaşamını olumlu olarak değerlendirmesine içermektedir (Diener vd., 1998). Nitekim öznel iyi oluş literatürde de bilişsel ve duygusal olmak üzere iki temel bileşenle incelenmektedir. Bilişsel bileşen yaşam doyumu; duygusal bileşen de olumlu ve olumsuz duygulanımlardan oluşmaktadır (Diener vd., 1985). Şimdi, geçmiş ve gelecekteki yaşantıya dair tatminkar olmak yaşam doyumunun temel bileşenleridir. Neşe, sevinç, hoşnutluk, gurur, mutluluk olumlu duygulanımın bileşenleriyken; olumsuz duygulanım suçluluk ve utanç, üzüntü, kaygı ve endişe, kızgınlık, stres ve depresyonla karakterize edilmektedir (Diener vd., 1999). Öznel iyi oluşu yüksek olan bireylerin hayatı hakkındaki düşünce ve duyguları pozitifdir (Myers ve Diener, 1995). Mutlu olan kişilerin olumsuz duygulanımı yüksek olan kişilere göre daha az kendine odaklı, daha az kin besleyen, sevecen, bağışlayıcı, güvenen, enerjik, kararlı, yaratıcı, yardımsever ve sosyal oldukları bilinmektedir (Myers ve Diener, 1995).

Mutluluk ve yaşam doyumu pek çok insan için hayatın temel hedeflerini oluşturmaktadır (Rask vd., 2002). İyi olma hali sağlık ve uzun ömürle ilişkilidir. Yaşam doyumu sadece iyi hissettirdiği için değil, faydalı sonuçları olduğu için de kıymetlidir (Diener ve Seligman, 2004). Bu anlamda yaşam doyumu için belirleyici faktörlerin bilinmesi önemlidir. Yaşam doyumunun belirleyicileri dışsal ve içsel düzeyde olabilir (Veenhoven, 1996). Nitekim çalışmalara bakıldığında yaşam doyumunun sosyo-ekonomik düzey, finansal memnuniyet, cinsiyet, medeni durum, iş gücü niteliği, dindarlık, kişilik, öz-yeterlilik, algılanan ekonomik durum, gelecekte beklenen, benlik saygısı, yalnızlık, tükenmişlik, aktif spor yaşantısı, iş-aile çatışması, duygusal zeka (Chow, 2005; Diener ve Diener, 1995; Keser, 2005; Dost, 2007; Hong ve Giannakopoulos, 1994; Suldo vd., 2015; Karaaslan vd., 2020; Türker ve Çelik, 2019; Dağlı ve Baysal, 2017; Palomera ve Brackett, 2006) gibi değişkenlerle ilişkilendirildiği görülmektedir.

6. MESLEKİ SONUÇ BEKLENTİSİ, YAŞAM DOYUMU, TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ VE ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

Mesleki sonuç beklentisinin tükenmişlik üzerindeki etkisini ve bu etkideki yaşam doyumunun aracı rolünü tespit etmek bu araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Mesleki sonuç beklentisi, yaşam doyumu ve tükenmişlik arasındaki olası ilişki örüntüsü iki temel motivasyon teorisi ile açıklanabilir. Bunlar Vroom’un ve Tolman’ın Bekleyiş Teorileri’dir. Her iki teoriye göre, bireyi herhangi bir tutum ve davranışa iten şey beklenen sonuçlara ulaşılacağına ilişkin beklendirilmiştir. Aksi takdirde birey davranışları sergilememe eğilimi taşıyacaktır (Bolat vd., 2016). Teorilere göre henüz kariyer yaşamlarının başında olan üniversite öğrencilerinin kariyerlerinin geleceğine yönelik inanışlarının onların tutum ve davranışlarında değişiklik yaratabileceği söylenebilir. Nitekim Pines’e (2002) göre bireylerin kariyerlerine başladıklarında sahip oldukları bazı amaç ve beklentilerin karşılanmaması tükenmişliğe yol açabilmektedir. Seçer ve Yazıcı (2018) iş umudunu öğrencilerin tükenmişlik düzeylerini kısmen düzeltebilecek bir

değişken olarak belirlemişlerdir. Gönüllüoğlu ve Çakmak'a (2022) göre mesleki sonuç beklentileri yüksek olan öğrencilerin kariyerlerine ilişkin kaygıları daha düşüktür. Mevcut çalışmada aracı değişken olarak test edilen yaşam doyumunu mesleki sonuç beklentisi, iş beklentisi, umutsuzluk gibi değişkenlerin yordadığı bilinmektedir (Yılmaz vd., 2020; Gündoğar vd., 2007). Yaşam doyumunun tükenmişlik ile ilişkilendirildiği çeşitli çalışmalar da mevcuttur (Wang vd., 2019; Avşaroğlu vd., 2005; Macit, 2021). Teorilere ve olgulara ilişkin öncül ve ardılları içeren kavramsal çerçeveye bakıldığında tükenmişliği etkileyen temel faktörlerden birisinin mesleki sonuç beklentileri olduğu; yaşam doyumunun ise bu etkide aracı bir rol üstlendiği düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırma hipotezleri aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

H1: Mesleki sonuç beklentisi tükenmişliği negatif yönde etkilemektedir.

H2: Mesleki sonuç beklentisi yaşam doyumunu pozitif yönde etkilemektedir.

H3: Yaşam doyumunu tükenmişliği negatif yönde etkilemektedir.

H4: Yaşam doyumunu, mesleki sonuç beklentisinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde aracılık rolü görmektedir.

7. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden nedensel ilişki tasarımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öncelikle öğrencilerin mesleki sonuç beklentileri, yaşam doyumları ve tükenmişlik düzeyleri tespit edilmiş; ardından değişkenler arasındaki ilişkileri saptamak için korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test edebilmek adına için yapısal eşitlik modelinde yer alan yol analizi (path analysis) kullanılmıştır. Analizler için ilgili analiz programlarından yararlanılmıştır.

Veriler, her üç değişkeni ölçmek için tasarlanmış ölçekler aracılığıyla elde edilmiştir. Ölçek dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcılara demografik sorular sunulmuş olup ardından sırasıyla mesleki sonuç beklentisi, tükenmişlik ve yaşam doyumlarını ölçmek amaçlı ifadeler yöneltilmiştir. Araştırmada yayın etiğine uyulmuş; Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 17.03.2022 tarihli 01/14 numaralı kararla etik kurul izni alınmıştır. Etik kurul kararının ardından üç değişken arasındaki ilişki örüntüsünü tespit edebilmek için araştırmanın evrenini oluşturan ALKÜ İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesinde saha araştırması yürütülmüştür. Söz konusu fakülte yakın zamana kadar iktisadi ve idari bilimler fakültesi olmasından kaynaklı içermiş olduğu bölümler bütünüyle İİBF bölümleridir. Kurum istatistiklerinden elde edilen bilgilere göre araştırmanın evreni 1622 kişiden oluşmaktadır. Veri toplamak için saha çalışması 2022 yılında Mart ve Haziran ayları arasında yürütülmüş; kolayda örnekleme yoluyla ilgili fakülte öğrencilerine toplamda 321 adet anket dağıtılmıştır. Online ve yüz yüze gerçekleştirilen veri toplama süreci sonucunda 63 anket türlü nedenlerle araştırmaya dahil edilmemiş; analizler 258 öğrenciden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Bu sayı, 1600 kişilik evren büyüklüğü için yeterli görülen 310'un (Sekaran, 1992'den akt. Coşkun vd., 2015) yaklaşık %83'ü olup bu sayının araştırma evrenini temsil ettiği düşünülmektedir. Pedhazur'a göre (1997) parametrik analizler için araştırmadaki değişken sayısının en az 30 katı örneklem yeterlidir. Hair vd., (2010) içinse Yapısal Eşitlik Modeli kullanarak yapılan bir çalışmanın tatmin edici sonuçlara götürmesi için en az 200 örneklem gereklidir. Bu bağlamda elde edilen sayının yeterli olduğu düşünülmektedir.

Ölçeklerin yapı geçerliliklerini belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tablo 11’de ölçüm modelinin uyum iyiliklerini tespit etmek için alanyazında sıklıkla kullanılan bazı uyum ölçütlerinin referans değerlerine yer verilmiştir. Mevcut çalışmada da bu uyum ölçütleri kullanılmıştır.

Tablo 11. Yapısal Eşitlik Modelinde Uyum İyilik Değerleri Kabul Edilebilir Referans Değerleri		
Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	<0,05	<0,08
NFI	>0,95	>0,90
CFI	>0,95	>0,90
GFI	>0,95	>0,90
AGFI	>0,90	>0,85
χ^2/DF	<3	<5

Kaynak: Derleyen, Kahyaoglu ve Akca (2020: 231).

Araştırmada kullanılan ölçekler beşli likert seçenekleriyle (Kesinlikle katılmıyorum, Katılmıyorum, Ne katılıyorum ne katılmıyorum, Katılıyorum, Kesinlikle katılıyorum) tasarlanmıştır. Öğrencilerin mesleki sonuç beklentileri düzeylerini belirlemek için McWhirter vd. (2000) tarafından geliştirilen ve Işık (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan mesleki sonuç beklentisi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 12 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre maddelerin faktör yükleri ,58 ile ,86 arasında değişmektedir. Modelin uyum indeksleri $\chi^2/df=2,59$; GFI=0,92; AGFI=0,88; NFI=0,93; CFI=0,96; RMSEA=0,08 şeklindedir. Tablo 11’de yer alan doğrulayıcı faktör analizi için kabul edilebilir referans değerlerine göre modelin uyumlu olduğu söylenebilir. Güvenirlik analizi sonuçlarına göre mesleki sonuç beklentisi ölçeği için cronbach’s alpha değeri 0,93’tür. Bu değer nicel araştırmalar için uygun güven aralığındadır (Coşkun vd., 2015).

Araştırmada katılımcıların yaşam doyumları düzeylerini tespit etmek adına 1985 yılında Diener vd. tarafından geliştirilen yaşam doyum ölçeği kullanılmıştır. Yetim (1991) tarafından Türkçeye uyarlanan söz konusu ölçek 5 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre maddelerin faktör yük değerleri 0,51 ve 0,81 arasında değişmektedir. Modelin uyum indeksleri $\chi^2/df=1,97$; GFI=0,99; AGFI=0,96; NFI=0,98; CFI=0,99; RMSEA=0,06 şeklindedir. Değerlere bakıldığında modelin uyumlu olduğu söylenebilir. Yaşam doyum için cronbach’s alpha değerinin 0,81 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir.

Öğrencilerin tükenmişlik düzeylerinin tespiti adına kullanılan ölçek Schaufeli vd., (2002) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği’dir (Öğrenci Formu). Schaufeli vd. (2002) tarafından uyarlanan ölçek 15 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Bu üç boyuttan duygusal tükenme 5; duyarsızlaşma 4; kişisel başarı ise 6 madde ile ölçülür. Yapı geçerliğinin tespiti için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda da 15 madde ve 3 boyutlu yapının (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) korunduğu görülmektedir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşmada yüksek puanlar tükenmişlik ile ilişkiliyken; kişisel başarı boyutunda düşük puanlar tükenmişlikle ilişkilidir (Maslach ve Jackson, 1981). Faktör yük değerleri 0,50 ve 0,89 arasında değişmektedir. Uyum indekslerine bakıldığında modelin uyumlu olduğu söylenebilir ($\chi^2/df=2,31$; GFI=0,91; AGFI=0,87; NFI=0,91; CFI=0,94; RMSEA=0,07). Ölçek için cronbach’s alpha değeri 0,89 olarak tespit edilmiştir. Güvenilir olduğu yorumu yapılabilir.

8. BULGULAR

Katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen frekans analizi bulgularına Tablo 12’de yer verilmiştir. Tablo 12’ye göre katılımcıların %48,8’i kadın; %51,2’si erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu (%51,6) 21-23 yaş aralığındadır. 18-20 yaş aralığında %36 katılımcı varken 24 ve üzeri yaşa sahip olanların oranı %12,4’tür. Katılımcıların aylık harcama tutarları incelendiğinde azımsanmayacak bir kesimin (%22,5) 0-1.000 TL aralığında aylık harcamasının olduğu görülmektedir. 3.251 TL ve üzeri aylık harcama gerçekleştiren katılımcıların oranı ise %26,7’dir. Katılımcılar sırasıyla en fazla işletme (%28,7), uluslararası ticaret (%26,7), insan kaynakları yönetimi (%19), iktisat (%19) ve maliye (%6,6) bölümü öğrencileridir. Bunlardan sırasıyla %29,5’ini 3. sınıf; %26,7’sini 1. sınıf; %22,9’unu 4. sınıf; %20,9’unu 2. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Tablo 12’ye bakıldığında öğrencilerin, çoğunlukla (%76), bir iş deneyimine sahip oldukları görülmektedir. Bu durumun, araştırmanın evrenini oluşturan ALKÜ İİSBF’nin bir turizm bölgesi olan Alanya’da yer almasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Tablo 12 incelenmeye devam edildiğinde gelecekte bir iş kurmayı arzulayan öğrencilerin sayısı da azımsanmayacak kadardır (%84,5). Ancak bunlardan %53,8’inin ailesi, finansal açıdan bu girişimi destekleyecek güce sahip değildir.

Tablo 12. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Değişkenler	f	%
Cinsiyet	Kadın	48,8
	Erkek	51,2
	Toplam	100
Yaş	18-20 arası	36
	21-23 arası	51,6
	24 ve üzeri	12,4
	Toplam	100
Aylık harcama tutarı	0-1.000 TL arası	22,5
	1.001-1.750 TL arası	13,2
	1.751-2.500 TL arası	25,6
	2.501-3.250 TL arası	12
	3.251 TL ve üzeri	26,7
Toplam	100	
Bölüm	İşletme	28,7
	Uluslararası ticaret	26,7
	İnsan kaynakları yönetimi	19
	Maliye	6,6
	İktisat	19
	Toplam	100
Sınıf	1	26,7
	2	20,9
	3	29,5
	4	22,9
	Toplam	100
İş deneyimi	Var	76
	Yok	24
	Toplam	100
Gelecekte girişimcilik düşüncesi	Var	84,5
	Yok	15,5
	Toplam	100

Girişimcilik için ailenin finansal gücü	Var	79	30,7
	Yok	139	53,8
	İş kurmayı düşünmüyorum	40	15,5
	Toplam	258	100

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgilere Tablo 13'te yer verilmiştir. Tablo 13'e bakıldığında her bir ölçek için basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 aralığında olduğu görülmektedir. Bu değerlerin -1 ile +1 aralığında olması dağılımın normalden aşırı sapmadığının bir kanıtıdır (Çokluk vd., 2018). Araştırmada parametrik testlerden yararlanabilmek için verilerin normal dağılması şarttır (Coşkun vd., 2015). Ayrıca Tablo 13'te her bir ölçeğe verilen yanıtların aritmetik ortalamaları da yer almıştır. Araştırmada 5'li likert tipi ölçek kullanıldığından katılımcıların yaşam doyumlarının ortalamasının altında puanlandığı söylenebilir (\bar{x} = 2,68). Katılımcıların mesleki sonuç beklentilerinin tam anlamıyla olmasa da yüksek olduğu görülmektedir (\bar{x} = 3,86). Tükenmişlik seviyeleri orta düzeyde sayılabilir (\bar{x} = 2,98).

Tablo 13. Ölçeklere İlişkin Bilgiler

Ölçekler	Mesleki Sonuç Beklentisi	Yaşam Doyumu	Tükenmişlik
İstatistik			
Çarpıklık	-0,613	0,346	0,022
Basıklık	0,049	-0,586	-0,756
\bar{x}	3,86	2,68	2,98
S.S.	0,81	0,98	0,83

Araştırmanın temel amaçlarından birisi de değişkenler arasındaki ilişkiyi, bu ilişkinin düzeyini ve yönünü tespit etmektir. Bununla ilgili analiz bulgularına Tablo 14'te yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; mesleki sonuç beklentisi ve yaşam doyumunda pozitif bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Mesleki sonuç beklentisinin tükenmişlikle olan ilişkisi negatiftir. Yaşam doyumunda değişkeninin tükenmişlik ile negatif bir ilişki içerisinde olduğu görülmektedir.

Tablo 14. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3
1. Mesleki sonuç beklentisi	1		
2. Yaşam doyumunda	,471**	1	
3. Tükenmişlik	-,274**	-,300**	1

**p<0,01

Son olarak da araştırma hipotezlerinin testi için Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. Mesleki sonuç beklentisi ile yaşam doyumunun tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisinin yanı sıra mesleki sonuç beklentisinin tükenmişlik üzerinde yaşam doyumunu aracılığıyla ortaya çıkan dolaylı etkisi de incelenmiştir. Söz konusu analiz bulgularına Tablo 15'te yer verilmiştir.

Tablo 15. Yapısal Eşitlik Modeli Analiz Sonuçları

	Toplam etki	Direkt etki	Endirekt etki	R ²
Mesleki sonuç beklentisi > Tükenmişlik	β : -0,167	β : -0,033	β : -0,134 (Alt Sınır: -0,220 Üst Sınır: -0,059)	0,072
	p : 0,041	p : 0,582	p : 0,007	
Yaşam doyumunda > Tükenmişlik	β : -0,250	P : 0,012	-	0,286
	β : 0,535		-	

Mesleki sonuç beklentisi >

p: 0,014

Yaşam doyumunu

$\chi^2/df=1,97$; GFI=0,90; AGFI=0,86; NFI=0,89; CFI=0,94; RMSEA=0,06

Modele ait (YEM) uyum indekslerine bakıldığında indekslerin büyük ölçüde kabul edilebilir referans aralığında olduğu görülmektedir (Bkz. Tablo 11). NFI değeri 0,89 puanla kabul edilebilir sınırın altına kalsa da kabul edilebilir değer olan 0,90'a olan yakınlığı ve diğer indekslerin uygun değerler taşıması nedeniyle modelin uyumlu olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 15'te yer verilen bilgilere göre; öğrencilerin mesleki sonuç beklentilerinin tükenmişlik üzerindeki toplam etkisinin istatistiki olarak anlamlı ve negatif olduğu görülmektedir (β : -0,167; p: 0,041). Bu bağlamda araştırmanın '*H1: Mesleki sonuç beklentisi tükenmişliği negatif yönde etkilemektedir*' hipotezi kabul edilmiştir.

Mesleki sonuç beklentisinin yaşam doyumunu üzerindeki etkisine bakıldığında istatistiki açıdan anlamlı, pozitif bir etkinin varlığından söz etmek mümkündür (β : 0,535; p: 0,014). Mesleki sonuç beklentisi yaşam doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Böylelikle '*H2: Mesleki sonuç beklentisi yaşam doyumunu pozitif yönde etkilemektedir*' hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların yaşam doyumlarının tükenmişlikleri üzerindeki etkisinin negatif ve istatistiki açıdan anlamlı olduğu araştırmanın bir diğer bulgusudur (β : -0,250; p: 0,012). Dolayısıyla '*H3: Yaşam doyumunu tükenmişliği negatif yönde etkilemektedir*.' hipotezimiz kabul edilmiştir.

Mesleki sonuç beklentisinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde yaşam doyumunun aracılık etkisini tespit edebilmek adına üç değişken aynı anda modele dahil edilmiştir. Yaşam doyumunun aracılık rolünü tespit edebilmek için mesleki sonuç beklentisinin tükenmişlik üzerindeki dolaylı etkisi ele alınmıştır. Mesleki sonuç beklentisinin tükenmişlik üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı ve negatiftir (β : -0,134; p: 0,007). Başka bir deyişle mesleki sonuç beklentisi, tükenmişlik üzerindeki etkisini negatif yönde etkilediği yaşam doyumundan almaktadır. Bu sonuca göre '*H4: Yaşam doyumunu, mesleki sonuç beklentisinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde aracılık rolü görmektedir*' hipotezi kabul edilmiştir. Mesleki sonuç beklentisinin tükenmişlik üzerindeki direkt etkisine bakıldığında istatistiki açıdan anlamsız bir bulgu elde edilmiştir (β : -0,033; p: 0,582). Buna göre katılımcıların mesleki sonuç beklentilerinin tükenmişlikleri üzerindeki etkisinde yaşam doyumlarının tam bir aracılık rolü gördüğü söylenebilir. Mesleki sonuç beklentisinin tükenmişlik üzerindeki dolaylı etkisinde elde edilen güven aralığına bakıldığında alt sınırın -0,220; üst sınırın -0,059 olduğu görülmektedir.

9. SONUÇ VE ÖNERİLER

Üniversite öğrencilerinin mesleki sonuç beklentileri ve tükenmişlikleri arasındaki nedensel ilişki ve bu ilişkide yaşam doyumunun aracı rolünü tespit etmek bu çalışmanın temel amacıdır. Ayrıca öğrencilerin mesleki sonuç beklentileri, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek; bunların birbirleriyle olan ilişkisini tespit etmek çalışmanın bir diğer amacıdır. Araştırma için her yıl çok sayıda mezun veren; yaklaşık her üniversitede yer alan (YÖK, 2022) iktisadi ve idari bilimler fakülteleri öğrencileri tercih edilmiştir. Zaman kısıtından kaynaklı sadece ALKÜ İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi öğrencileri ile saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Bulgulara göre, çalışmada kullanılan değişkenlerden en düşük ortalamaya sahip olan yaşam doyumudur (\bar{x} =2,68). Bunu sırasıyla tükenmişlik (\bar{x} =2,98) ve mesleki sonuç beklentisi (\bar{x} =3,86) takip etmektedir. Öğrencilerin mesleki sonuç beklentileri neredeyse yüksek düzeyde sayılabilecekken (\bar{x} =3,86); yaşam doyumlarının düşük düzeyde (\bar{x} =2,68) seyrettiği görülmektedir. Öğrencilerin tükenmişlik skorları orta düzeydedir (\bar{x} =2,98).

Değişkenler arasındaki ilişkiselliği tespit edebilmek adına korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre mesleki sonuç beklentisi yaşam doyumu ile pozitif yönde ilişkilidir; tükenmişlik ile negatif ilişkilidir. Negatif ilişki içerisinde olan diğer değişkenler ise yaşam doyumu ve tükenmişliktir. Korelasyon analizi sonucu elde edilen bu bulgular literatürle uyumakta ve beklenebilir niteliktedir. Bulgulara göre mesleki sonuç beklentisi arttıkça yaşam doyumu artmaktadır. Bu bulgu Yılmaz vd. (2020) tarafından da desteklenmektedir. Öğrencilerin yaşam doyumları arttıkça tükenmişlikleri azalmaktadır. Sonuçlar alanyazındaki mevcut araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (Çapri vd. 2012; Cazan ve Năstasă, 2015; Macit, 2021).

Mesleki sonuç beklentisi, bireyin, eğitim yoluyla elde etmeyi umduğu uzun dönemli kazanımlarla ilgilidir (Betz ve Voyten, 1997). Vroom'un Bekleyiş Teorisi'nden hareketle bu beklentinin, bireyin yaşam doyumu ve tükenmişliği üzerinde etkili olması beklenmektedir. Araştırma bulguları bu teorik önermeyle paralellik göstermektedir. Yapısal eşitlik modeli analizi sonucunda katılımcıların mesleki sonuç beklentilerinin tükenmişlikleri üzerinde anlamlı ve negatif; yaşam doyumları üzerinde ise anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu kabul edilmiştir. Mesleki sonuç beklentisi ve yaşam doyumu arasındaki bu pozitif nedensel ilişki Yılmaz vd. (2020) tarafından da desteklenmektedir. Yaşam doyumu tükenmişliği anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir. Ayrıca mesleki sonuç beklentisinin tükenmişlik üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı ve negatifken direkt etkisi anlamsızdır. Buna göre katılımcıların mesleki sonuç beklentilerinin tükenmişlikleri üzerindeki etkisinde yaşam doyumlarının tam bir aracılık rolü gördüğü söylenebilir. Mesleki sonuç beklentisinin yaşam doyumunu artırmak suretiyle tükenmişliğin azalmasına katkıda bulunduğu söylenebilir. Bulguların, araştırma hipotezlerinin geliştirildiği bölümde ele alınan araştırmalar ile benzer ve tutarlı sonuçlar gösterdiği görülmektedir.

Araştırmada konu alınan değişkenler ve bunların birey yaşantısı için önemi, öncül ve ardılları hakkında detaylı bilgiye kavramsal çerçeve başlığı altında değinilmiştir. Bir olgu hakkında kestirimlerde bulunmak, onu artırmak ya da azaltmaya çalışmak için o olgunun öncüllerinin ve ardıllarının bilinmesinin kısmen de olsa önemli olduğu düşünülmektedir. Bu yolla o olguya çeşitli değişkenler üzerinden müdahale edilebilir. Bu yüzden literatürde mesleki sonuç beklentisi, yaşam doyumu ve tükenmişlik arasındaki örüntüyü açıklayan çalışmaya rastlanılmadığından mevcut çalışmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ülkemizde İİBF ve türevleri fakültelerle ilgili istatistiklere çalışmada değinilmiştir. Artan mezun ve işsiz sayısının bu fakültelerde okuyan öğrencilerin bugünü ve geleceğini sorgulamaya ve mesleki sonuç beklentilerinde azalmaya neden olabileceği düşünülmüştür. Katılımcılardan elde edilen verilere göre öğrencilerin mesleki sonuç beklentileri yüksek sayılabilecek düzeydedir. Bu durumun İİBF mezunlarının istihdam edilebileceği sektörlerin çok çeşitli olmasından kaynaklı olabileceği varsayılmaktadır. Nitekim TÜİK verileri incelendiğinde (Bkz. Tablo 5) işsiz sayısı her ne kadar çok da olsa istihdamın büyük ölçüde iş ve yönetim alanında yaratıldığı görülmektedir. “cbiko.gov” dan elde edilen verilere göre İİBF bölümlerinden mezun olanların büyük çoğunluğu mezuniyetinden sonra ilk altı ay içerisinde iş bulmaktadır (Bkz. Tablo 6). Katılımcılar bu noktada kendileri için iyi bir beklenti içerisinde olsalar da 2019 yılı ücret verileri kullanılarak belirlenen istatistiklere bakıldığında İİBF mezunlarının çoğunlukla asgari ücret- 2.999 TL arasında bir başlangıç ücretiyle çalıştıkları bilinmektedir. İstatistiklere göre İİBF bölümlerinden mezun olanların en fazla %19,9'u niteliğine uygun bir işte çalışmaktadır (cbiko.gov.tr). Çalışanların büyük ölçüde işleriyle orta derece nitelik uyumsuzluğu içerisinde olduğu görülmektedir (cbiko.gov.tr). Bu durumun da katılımcıların bugün olmasa bile meslek hayatlarına başladıklarında tükenmişlik yaşayabilme

ihtimallerini artıracığı düşünülmektedir. Nitekim Pines'e (2002) göre bireylerin kariyerlerine başladıklarında sahip oldukları bazı amaç ve beklentilerin karşılanmaması tükenmişliğe yol açar. Tükenmişliğin bireyler ve örgütler açısından işlevsiz bir durum olduğu, kişisel ve sosyal işlevselliği bozduğu bilinmektedir. Bu durum ise herkes için oldukça maliyetli olabilir (Maslach ve Leiter, 2008; Maslach ve Goldberg, 1998).

Araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin mesleki sonuç beklentileri yaşam doyumlarını ve dolayısıyla tükenmişliklerini etkilemektedir. Konuya ilişkin her ne kadar makro düzeyde tedbirler gerekli olsa da öğrencilerin mesleki anlamda farkındalıklarını artırmak, gelecekle ilgili belirsizlikleri netleştirebilmek, etkili bir kariyer planlaması yapmak, becerilerini ve yetkinliklerini kullanabileceği, kendisi için uygun, kariyer hedeflerine ulaşabileceği seçimler yapmasını sağlamak adına üniversitelerde kariyer merkezleri ve kariyer danışmanlıkları faaliyetleri yürütülebilir.

Mevcut çalışma için veriler büyük ölçüde öğrencilerin sınav döneminde toplanmıştır. Bu anlamda sınavların vermiş olduğu yorgunluk ve kaygıyla öğrencilerin yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeyleri normal seyrinden farklı çıkmış olabilir. Daha genellenebilir yorumlar yapmak adına çalışma daha büyük ölçekli saha araştırmaları ile desteklenebilir. İİBF öğrencileri üzerinde gerçekleştirilen bu araştırma farklı fakülte/bölüm öğrencileri için farklı sonuçlar verebilir. Ayrıca değişkenler arasındaki örüntünün farklı öğrenim seviyelerindeki öğrencilerde nasıl açıklanacağı da merak konusudur. Nicel araştırmalar için değişkenlerin farklı değişken ve modellerle ele alınması söz konusu olabilir. Her ne kadar araştırma nicel yöntemle yürütülmüş olsa da konuya ilişkin daha derin anlam ve bilgi üretebilmek adına nitel yöntemlerin kullanılmasının da yararlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- APAYDIN, Ç., & KAPUCU, M. S. (2017). "Üniversiteyi Tercih Etme, Akademik İtibar ve Sosyal Etkinlik Arasındaki İlişki: Akdeniz ve Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Lisans Öğrencileri Örneği", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(2), 199-122.
- AVŞAROĞLU, S., ENGİN DENİZ, M., & KAHRAMAN, A. (2005). "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- BAKAN, İ., & GÜLER, B. (2017). "Duygusal Zekânın, Yaşam Doyumu ve Akademik Başarıya Etkileri ve Demografik Özellikler Bağlamında Algı Farklılıkları", *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(33), 1-11.
- BECKER, J.L., MILAD, M.P., & KLOCK, S.C. (2006). "Burnout, Depression, and Career Satisfaction: Cross-Sectional Study of Obstetrics and Gynecology Residents", *American Journal of Obstetrics and Gynecology*, 195(5), 1444-1449.
- BETZ, N.E., & VOYTEN, K. K. (1997). "Efficacy and Outcome Expectations Influence Career Exploration and Decidedness", *The Career Development Quarterly*, 46, 179-189.
- BOLAT, T., SEYMEN, O.A., BOLAT, İ. & ERDEM, B. (2016). "Yönetim ve Organizasyon", Detay Yayıncılık, Ankara.
- CAZAN, A.M., & NÄSTASĂ, L.E. (2015). "Emotional Intelligence, Satisfaction with Life and Burnout Among University Students", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 1574-1578

- CBİKO, <https://www.cbiko.gov.tr/projeler/uni-veri>, 2022.
- CHOW, H.P. (2005). "Life Satisfaction Among University Students in a Canadian Prairie City: A Multivariate Analysis", *Social Indicators Research*, 70(2), 139-150.
- COŞKUN, R., ALTUNIŞIK, R., BAYRAKTAROĞLU, S., & YILDIRIM, E. (2015). "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri", Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- CUSHMAN, S., & WEST, R. (2006). "Precursors to College Student Burnout: Developing a Typology of Understanding", *Qualitative Research Reports in Communication*, 7(1), 23-31.
- ÇAPRI, B., OZKENDİR, O. M., OZKURT, B., & KARAKUS, F. (2012). "General Self-Efficacy Beliefs, Life Satisfaction and Burnout of University Students", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 968-973.
- ÇAPULCUOĞLU, U., & GÜNDÜZ, B. (2013). "Lise Öğrencilerinde Tükenmişliğin Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Okul Türü ve Algılanan Akademik Başarı Değişkenlerine Göre İncelenmesi", *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 12-24.
- ÇATI, K., İŞTAR, E., & ÖZCAN, H. (2016). "Üniversite Tercihlerine Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi: Türkiye Geneline Bir Alan Araştırması", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6(2), 163-177.
- ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G., & BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2018). "Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları", Pegem Akademi, Ankara.
- DAGLI, A., & BAYSAL, N. (2017). "Investigating Teachers' Life Satisfaction, *Universal Journal of Educational Research*", 5(7), 1250-1256.
- DIENER, E. (1984). "Subjective Well-Being", *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- DIENER, E.D., EMMONS, R.A., LARSEN, R.J., & GRIFFIN, S. (1985). "The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*", 49(1), 71-75.
- DIENER, E., & DIENER, M. (1995). "Cross-Cultural Correlates of Life Satisfaction and Self-Esteem", *J Pers Soc Psychol*, 68(4), 653-63
- DIENER, E., SAPYTA, J. J., & SUH, E. (1998). "Subjective Well-Being is Essential to Well-Being. *Psychological Inquiry*", 9(1), 33-37.
- DIENER, E., SUH, E.M., LUCAS, R.E., & SMITH, H.L. (1999). "Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*", 125(2), 276.
- DIENER, E., & SELIGMAN, M.E. (2004). "Beyond Money: Toward an Economy of Well-Being", *Psychological Science in The Public Interest*, 5(1), 1-31.
- DOĞANCILI, O.S., & ORUÇ, M.C. (2016). "The Impact of Personality Traits in Selection of Students in Transportation Services Department: The Case of Taşova Vocational School," *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(4), 24-45.
- DOST, M.T. (2007). "Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(22), 132-143.
- DUNNETT, A., MOORHOUSE, J., WALSH, C., & BARRY C. (2012). "Choosing a University: A Conjoint Analysis of the Impact of Higher Fees on Students Applying for University in 2012", *Tertiary Education and Management*, 18(3), 199-220.

- FİDAN, T., FİDAN, İ.Ö., & ÖZTÜRK, H. (2018). "Meslek Yüksekokulu Öğrenci ve Mezunlarının Kariyer Seçimlerine Etki Eden Faktörler ile Kariyer Beklentileri: Öz Yeterliğin Aracı Rolü", *Yükseköğretim Dergisi*, 8(3), 249-263.
- FREUDENBERGER, H.J. (1974). "Staff Burn-Out", *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- GAUCHE, C. (2006). "Burnout and Engagement in A South African University Student Sample: A Psychometric Analysis" (Doctoral Dissertation, North-West University).
- GÖNÜLLÜOĞLU, S. & ÇAKMAK, D. (2022). "Mesleki Sonuç Beklenti Düzeyi ile Kariyer Kaygı Durumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Ferizli MYO Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama", *Sakarya İktisat Dergisi*, 11 (1), 149-170.
- GÜNDOĞAR, D., GÜL, S.S., USKUN, E., DEMİRCİ, S., & KEÇECİ, D. (2007). "Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumunu Yordayan Etkenlerin İncelenmesi", *Klinik Psikiyatri*, 10(1), 14-27.
- GÜRPINAR, A.C., EMÜL, B., & SİYEZ, D. (2021). "Öğretmen Adaylarında Kariyer Yetkinlik Beklentisi ve Mesleki Sonuç Beklentisi: Kariyer Stresinin Aracı Rolü", *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (10), 220-237.
- HAIR, J., BLACK, W., BABIN, B., & ANDERSON, R. (2010). "Multivariate Data Analysis" (7th Ed.): Prenticehall, Inc. Upper Saddle River, Nj, Usa.
- HONG, S.M., & GIANNAKOPOULOS, E. (1994). "The Relationship of Satisfaction with Life to Personality Characteristics" *The Journal of Psychology*, 128(5), 547-558.
- İŞİK, E. (2010). "Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi", (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- JACOBS, S.R., & DODD, D. (2003). "Student Burnout As a Function of Personality, Social Support, and Workload", *Journal of College Student Development*, 44(3), 291-303.
- KAHYAOĞLU, M., & AKCA, M. (2020). "Kurumsal İmajın İş Tatminine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Rolü: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma", *Turizm Akademik Dergisi*, 7(1), 225-240.
- KARAASLAN, İ., USLU, T., & ESEN, S. (2020). "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi", *Journal of Health and Sport Sciences*, 3(1), 7-18.
- KAYA, O., GÖLBAŞ, A., & SELİM, S. (2015). "Üniversite Öğrencilerinin Bölüm Seçme Nedenlerinin Önem- Performans Analiziyle İncelenmesi: Ortaca Meslek Yüksekokulu Örneği", VII. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi. Muğla, May 28-31.
- KESER, A. (2005). "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", *Çalışma ve Toplum*, 4(1), 77-95.
- KÖKSAL, K. (2016). "Üniversite ve Meslek Tercihini Etkileyen Unsurlara Yönelik Bir Alan Araştırması", *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 26(2), 39-69.
- KUIJPERS, M., & MEIJERS, F. (2012). "Learning For Now or Later? Career Competencies Among Students in Higher Vocational Education in the Netherlands", *Studies in Higher Education*, 37(4), 449-467.

- LAW, D.W. (2007). "Exhaustion in University Students and the Effect of Coursework Involvement", *Journal of American College Health*, 55(4), 239-245.
- LENT, R.W., BROWN, S.D., & HACKETT, G. (1994). "Toward Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice and Performance", *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- LENT, R.W., BROWN, S.D., & HACKETT, G. (2000). "Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis", *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- MCCARTHY, M.E., PRETTY, G.M., & CATANO, V. (1990). "Psychological Sense of Community and Student Burnout", *Journal of College Student Development*.
- MCWHIRTER, E.H., RASHEED, S., & CROTHERS, M. (2000). "The Effects of High School Career Education on Social- Cognitive Variables", *Journal of Counseling Psychology*, 47(3), 330-341.
- MACİT, M (2021). "Üniversite Öğrencilerinde Tükenmişlik ve Yaşam Tatmini: KSÜ Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma", *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 263- 290.
- MALACH PINES, A. (2002). "A Psychoanalytic-Existential Approach to Burnout: Demonstrated in the Cases of a Nurse, a Teacher, and a Manager", *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 39(1), 103–113.
- MASLACH, C., & JACKSON, S. E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- MASLACH, C. (1993). "Burnout: A Multidimensional Perspective", https://www.researchgate.net/publication/263847970_Burnout_A_Multidimensional_Perspective adresinden alındı.
- MASLACH, C., & GOLDBERG, J. (1998). "Prevention of Burnout: New Perspectives". *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W.B., & LEITER, M.P. (2001). "Job Burnout", *Annual Review Of Psychology*, 52(1), 397-422.
- MASLACH, C. (2003). "Job Burnout: New Directions in Research and Intervention", *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- MASLACH, C., & LEITER, M.P. (2008). "Early Predictors of Job Burnout and Engagement", *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498.
- MEIER, S.T., & SCHMECK, R.R. (1985). "The Burned-Out College Student: A Descriptive Profile"., *Journal of College Student Personnel*.
- MOSTERT, K., PIENAAR, J., GAUCHE, C., & JACKSON, L.T.B. (2007). "Burnout and Engagement in University Students: A Psychometric Analysis of the MBI-SS and UWES-S", *South African Journal of Higher Education*, 21(1), 147-162.
- MYERS, D.G., & DIENER, E. (1995). "Who is Happy?", *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
- NEUGARTEN, B.L., HAVIGHURST, R.J., & TOBIN, S.S. (1961). "The Measurement of Life Satisfaction", *Journal of Gerontology*, 16(2), 134-143.

- NEUMANN, Y., FINALY-NEUMANN, E., & REICHEL, A. (1990). "Determinants and Consequences of Students' Burnout in Universities", *The Journal of Higher Education*, 61(1), 20-31.
- OECD, <https://www.oecd.org/turkiye/>, 2022.
- OWEN- KORKUT, F., KEPİR, D. D., ÖZDEMİR, S., ULAŞ, Ö., & YILMAZ, O. (2012). "Üniversite Öğrencilerinin Bölüm Seçme Nedenleri", *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 135-151.
- ÖSYM, <https://www.osym.gov.tr/TR.6547/arastirma-yayin-ve-istatistikler.html>, 2022.
- ÖZDEMİR, Y. (2015). "Ortaokul Öğrencilerinde Okul Tükenmişliği: Ödev, Okula Bağlılık ve Akademik Motivasyonun Rolü", *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 27-35.
- ÖZER, M., & KARABULUT, Ö. Ö. (2003). "Yaşlılarda Yaşam Doyumu", *Geriatry*, 6(2), 72-74.
- PALOMERA, R., & BRACKETT, M. (2006). "Frequency of Positive Affect as a Possible Mediator Between Perceived Emotional Intelligence and Life Satisfaction", *Ansiedad Y Estrés*, 12.
- PEDHAZUR, E.J. (1997). "Multiple Regression in Behavioral Research: Explanation and Prediction," Fort Worth, Tx.
- RASK, K., ÅSTEDT-KURKI, P., & LAIPPALA, P. (2002). "Adolescent Subjective Well-Being And Realized Values", *Journal of Advanced Nursing*, 38(3), 254-263.
- ROSTAMI, Z., ABEDI, M.R., SCHAUFELI, W.B., AHMADI, S.A., & SADEGHI, A.H. (2013). "The Psychometric Characteristics of Maslach Burnout Inventory Student Survey: A Study Students of Isfahan University", *Zahedan Journal of Research in Medical Sciences*, 19(9): 55-58.
- SARI, S.V., KABADAYI, F., & ŞAHİN, M. (2017). "Mesleki Sonuç Beklentisinin Açıklanması: Öz-Aşkınlık, Öz-Bilinç Ve Öz-Kontrol/Öz-Yönetim", *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 7(48).
- SCHAUFELI, W.B., MARTINEZ, I.M., PINTO, A.M., SALANOVA, M., & BAKKER, A.B. (2002). "Burnout and Engagement in University Students: A Cross-National Study", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481.
- SCHAUFELI, W.B. (2003). "Past Performance and Future Perspectives of Burnout Research SA", *Journal of Industrial Psychology*, 29(4), 1-15.
- SCHAUFELI, W.B., & TARIS, T.W. (2005). "The Conceptualization and Measurement of Burnout: Common Ground and Worlds Apart", *Work & Stress*, 19(3), 256-262.
- SCHAUFELI, W.B., LEITER, M.P., & MASLACH, C. (2009). "Burnout: 35 Years of Research and Practice", *Career Development International*, 14(3), 204-220.
- SEÇER, İ. (2015). "Üniversite Öğrencilerinde Okul Tükenmişliği ile Psikolojik Uyumsuzluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 81-99.

- SEÇER, B., & YAZICI, M.O. (2018). “Üniversite Öğrencilerinde İş Umudu ve Tükenmişlik İlişkisi”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(2), 48-60.
- SHIN, D.C., & JOHNSON, DM. (1978). “Avowed Happiness as an Overall Assessment of The Quality of Life”, *Social Indicators Research*, 5(1), 475-492.
- SULDO, S.M., R MINCH, D., & HEARON, B.V. (2015). “Adolescent Life Satisfaction and Personality Characteristics: Investigating Relationships Using A Five Factor Model”, *Journal of Happiness Studies*, 16(4), 965-983.
- ŞİMŞİR, Z. (2020). “Üniversite Öğrencilerinin Yaşamında Öz-Disiplin: Azim, Yaşam Doyumu ve Huzur Bağlamında Karma Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- TDK, <https://sozluk.gov.tr/>, 2022.
- TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>, 2022.
- TÜRKÇAPAR, H., SUNGUR, M., & SARGIN, E. (2013). “Bilişsel Davranışçı Terapiler”, *Psikoterapi Yöntemleri Kuramlar ve Uygulama Yönergeleri (2. Baskı) İçinde (S. 77-145)*. Ankara: HYB Yayıncılık.
- TÜRKER, Y., & ÇELİK, K. (2019). “Öğretmenlerde İş ve Aile Çatışmasının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracı Rolü”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 242-258.
- VEENHOVEN, R. (1996). “The Study of Life-Satisfaction”, <https://Repub.Eur.NI/Pub/16311/> adresinden alındı.
- WANG, Q., WANG, L., SHI, M., LI, X., LIU, R., LIU, J., ... & WU, H. (2019). “Empathy, Burnout, Life Satisfaction, Correlations and Associated Socio-Demographic Factors Among Chinese Undergraduate Medical Students: An Exploratory Cross-Sectional Study”, *BMC Medical Education*, 19(1), 1-10.
- YAMAN, T.T., & ÇAKIR, Ö. (2017). “Üniversite Tercihlerini Etkileyen Faktörlerin Seçime Dayalı Konjoint Analizi ile Belirlenmesi”, *MAKÜ Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 1(1), 65-84.
- YETİM, Ü. (1991). “Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntü Açısından Yaşam Doyumu”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- YIKILMAZ, M., & DEMİR, G.M. (2015). “Üniversite Öğrencilerinde Yaşamda Anlam, Bilinçli Farkındalık, Algılanan Sosyoekonomik Düzey ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiler”, *Ege Eğitim Dergisi*, 16(2), 297-315.
- YILMAZ, İ., DÜNDAR, A., & ATLI, A. (2020). “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Yordayıcısı Olarak Mesleki Sonuç Beklentisi”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 68-7.
- YÖK, <https://istatistik.yok.gov.tr/>, 2022.