
İİBF ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER PLANLAMASINDA MUHASEBE VE BANKACILIK-FİNANS MESLEKLERİNİN YERİ: SCHEIN'İN KARIYER DEĞERLERİ KÜMESİ AÇISINDAN BİR ANALİZ¹

Mehmet DEMİR

Prof. Dr., Sivas Cumhuriyet Ü. İİBF, Bankacılık ve Finans Bölümü,
e-posta: mehmet_demir01@hotmail.com,
ORCID: 0000-0003-1796-7974

Hesna YILDIRIM

Uzman, e-posta: hesnaa67@gmail.com,
ORCID: 0000-0002-6810-4223

Öz

Bu çalışmanın amacı, Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi temelinde İİBF öğrencilerinin kariyer planlamasında muhasebe ve bankacılık-finance mesleklerine hangi sebeplerle yer verdiklerini tespit etmektir. Bu amacı gerçekleştirmek için Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF'nde 1. ve 4. sınıfta okuyan öğrencilerden 512'si üzerinde Nisan 2019'da bir anket uygulanmıştır. Veriler, SPSS 23 istatistiksel paket programı ile analiz edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği saptanmış bu yüzden fark testleri için Mann Whitney U ve Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Analizler sonucunda, muhasebe ve bankacılık-finance mesleklerinin tercihinde Schein'in Kariyer Değerleri Kümesinde yer alan "Güdü ve İhtiyaçlar" boyutundaki ifadelerle "kararsızım", hem "Mesleki Yetenek" hem de "Değer Yargıları" boyutlarında yer alan ifadelerle ise "katılıyorum" düzeyinde katılım gösterildiği saptanmıştır. Bazı ifadelerde bağımsız değişkenler (cinsiyet, sınıf düzeyi ve okunan bölüm) açısından anlamlı farklılığın olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Muhasebe Mesleği, Kariyer Planlama, Schein'in Kariyer Değerleri.

¹ Bu makale, Prof. Dr. Mehmet DEMİR danışmanlığında Hesna YILDIRIM tarafından hazırlanan "Schein'in Kariyer Değerleri Kapsamında İİBF Öğrencilerinin Muhasebe ve Bankacılık-Finance Mesleklerine Yönelik Düşüncelerinin Analizi" adlı yüksek lisans tezinden büyük ölçüde yararlanarak üretilmiştir.

THE PLACE OF ACCOUNTING AND BANKING -FINANCE PROFESSIONS IN THE CAREER PLANNING OF FEAS STUDENTS: AN ANALYSIS FROM THE PERSPECTIVE OF SCHEIN'S SET OF CAREER VALUES

Abstract

The aim of this study is to determine the which reasons IIBF (FEAS) students include accounting and banking-finance professions in career planning based on Schein's set of career values. The survey developed for this purpose was applied to 512 students studying in the 1st and 4th grades at Sivas Cumhuriyet University FEAS in April 2019. Data were analyzed with SPSS 23.0 for Windows statistical package program. The Mann Whitney U and Kruskal-Wallis H tests were used for difference tests as the Kolmogorov-Smirnov test revealed that the data showed no normal distribution. As a result of the analysis, it was determined that the participants were 'undecided' in expressions in the 'Motives and Needs' dimension of Schein's Career Anchors, and 'agree' in those in the 'Vocational Aptitude' and 'Value Judgments' dimensions when they preferred accounting and banking-finance professions. Some expressions have significant differences in terms of variables.

Keywords: Accounting Profession, Career Planning, Schein's Career Values.

1. GİRİŞ

Gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarından biri artan genç nüfusunun kariyer planlamasında yaşadıkları problemlerdir. Kariyer planlaması konusunda bilgisizlikten kaynaklanan kendilerine uygun olmayan kariyer hedefi belirlenmesi, gelecekte nitelsiz iş gücünün doğmasına ve seçtikleri meslekte çalışan mutsuz birey sayısının artmasına yol açmaktadır. Bazıları yanlış yaptıkları kariyer planında mutsuz olarak iş hayatlarına devam etse de bazıları yeniden kariyer planı yapmaya yönelmektedir. Bu ise daha önceden bilinçsizce yapılan kariyer planının bedelinin zaman kaybı olarak ödetilmesidir.

Okullardaki uzman rehberlik hizmetlerine veya ebeveynlere, kişilere daha sağlıklı kariyer planı yapmaları konusunda ihtiyaç duyulmaktadır. Birçok okulda rehberlik servisi bulunmaktadır ve öğrencilerin kariyer yönlendirmeleri burada yapılmaktadır. Bu konuda Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)'nin lise eğitiminde yaptığı müfredat değişikliği tam da konumuzla ilgili olan sıkıntıyı teyit etmektedir. MEB, 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında 9. sınıfı okuyacak öğrencilerle başlanarak aşamalı olarak müfredat geliştirme çalışmalarının tamamlanması amaçlanmıştır. Bu amaçta; en önemli nokta her bir lisede kariyer ofisleri bulundurulacaktır. Böylece öğrenciler, üniversite eğitimi öncesinde, seçecekleri kariyer dersleriyle hem bir üst sınıf kademesine daha kararlı bir seçim yaparak geçecek hem de ilgi ve becerileri temelinde iş dünyasıyla karşılaşmaya hazır olacaklardır (aa.com.tr, 18.05.2019).

Kariyer planlaması konusunun önemli figürlerinden biri olan Schein, 1970 ve 1980'li yıllarda yaptığı araştırmaların sonucunda, bireylerin kariyer seçimlerinin altında yatan faktörleri 3 boyut 8 alt başlık altında toplamıştır. Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi olarak adlandırdığı bu boyut ve başlıklar araştırmanın temelini oluşturmaktadır.

Özellikle araştırma kapsamındaki bölümlerin 4 yıllık müfredatında, bahse konu mesleklere yönelik çok sayıda dersler, uygulamalar yer almaktadır. Bu çalışmanın amacı da, İİBF öğrencilerinin kariyer planlamasında muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerine, Schein'in kariyer değerleri kümesi temelinde oluşturulan ifadelerin daha çok hangilerinden dolayı yer verdiklerini tespit etmektir. Bir başka ifade ile çoğunlukla bu mesleklere dönük bilgiler alan ve alacak olan öğrencilerin kariyer planlarında bu mesleklere yer vermelerinde hangi sebepler öne çıkmaktadır? İşte temelde bu soruya cevap aramak düşüncesi bizleri böyle bir çalışmaya sevk etmiştir.

2. KARIYERİN TANIMI

Kariyer kelimesi, Fransızca 'carrière', İngilizce 'carrier' kelimelerinin karşılığı olarak Türkçe'de yer almıştır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde kariyer; *"bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık şeklinde"* tanımlanmıştır (TDK, 2014)

Kariyer; insanın dünyaya gelip, yetişmesiyle, ailenin değer ve tutumlarıyla, ailesinin olumlu veya olumsuz yönlendirilmesiyle, aldığı eğitimle, kişilik özellikleriyle şekil alan bir kavram olarak açıklanmaktadır (Özdemir ve Mazgal, 2012:101).

Kariyerler kişisel olmakla birlikte iş hayatı boyunca yapılan tercihlerle de şekil almaktadır. Kişi ve çevresi arasında karşılıklı etki ile meydana gelip tüm hayatı süresince de dikey veya yatay boyutlarda ilerlemeye devam etmekte ve hayattaki tecrübelerden pay çıkarma ile sonuçlanmaktadır (Decenzo ve Robbins, 2007:233).

İnsanlar ilgi duydukları meslekte yer alsalar bile yaşamları boyunca kariyerlerinde bazı sorunlarla karşılaşır. Bunlar (Çarıkçı ve Erdoğan Morçin, 2014:69):

- Kadınların yükselme problemleri (Cam tavan sendromu),
- Her iki eşin de kendi kariyeri peşinden gitmesi (Çift kariyerli eşler),
- Birden fazla uzmanlık alanına sahip olunması (Çift kariyerlilik),
- Maddi yetersizlikten birden fazla işte çalışma (Ay ışığı sorunu),
- Kariyer duraklaması (Kariyer platosu),
- Yeteneklerin zamanla yitirilmesi (Beceri eksikliği),
- İşten çıkarılma,
- Tükenmişlik sendromu,
- Stres,
- Değer kaybetme ve gözden düşmedir.

Bu sorunlarla daha az karşılaşmak ve karşılaşıldığında başarılı bir şekilde başa çıkmak için kariyer planlamasının ve kariyer yönetiminin önemli olduğu söylenebilir.

Bu noktada işletme/kurum içerisindeki insan kaynakları bölümünün, bireylerin yüksek motive edilmiş çalışmasına, iş tatminine, verimli çalışmaya, yaşanan değişimler karşısında çalışanın tutumuna olumlu etkisi olmaktadır (Çankı ve Erdoğan Morçin, 2014:69).

3. KARIYER PLANLAMASI

Kişinin kendi yeteneklerine uygun ve severek yapacağı mesleği seçmesi, iş hayatında kariyerli bir pozisyonda olması yapacağı planla yakından ilgilidir. Bu planlamayı ise kişinin geleceğine dair yol haritası olarak görmek gerekir.

Çalışanlar; yeteneklerinin, bilgilerinin, zayıf ve güçlü yönlerinin farkında olup örgütteki yükselmelerine dair hedefleri için plan yapmaktadırlar. Kariyer planlaması, hem kişi hem de işletme açısından önemli olan bir süreçtir. Elde edilen başarı ya da başarısızlık kişinin kariyer planlarıyla ilgili tahminlerde bulunmasına, benliğini tamamlamasına ve hatta kişinin kendi kendisini tanımaya yardımcı olmaktadır. Bu sayede kişinin motivasyonu olumlu veya olumsuz değişkenlik gösterir (Öner, 2001:18).

Performans ve işgören enerjisinin önemli olduğu iş hayatında bugün gelinen son noktada daha fazlasına ihtiyaç vardır. Kariyer planlaması; değişen ve gelişen teknoloji ile mesleklerin, sürekli öğrenmenin, iş tecrübelerinin ne denli etkili olduğu bilincine varılmasını sağladığından organizasyon ve birey açısından üzerinde durularak dikkat edilmesi gereken önemli bir süreçtir. Ancak, kişilerin kariyer planlama sürecinde hayatta beklenmedik olaylarla karşılaşmaları, olumsuz sonuçlar elde etmeleri bireylerin de amaçlarının yön değiştirmesine sebep olmaktadır (Taşlıyan vd, 2011:235).

Birey; devamlı olarak kişisel performansını-kişisel gelişimini takip ederek kariyer planına göre ilerlemesini kontrol etmelidir (Müftüoğlu ve Erol, 2013:40).

Kişinin kariyer planlamasını doğru yapması işverenler tarafından da desteklenmelidir. Nitekim kariyer planlamasının işgörene etkisinin yanı sıra örgüt açısından da büyük önemi vardır. İşletme açısından işgörenin hedeflerindeki isteklerin bilinmesi gerekir. Bunlar (Acar ve Özdaşlı, 2017:305):

- Terfi sisteminde eşitlik,
- Kariyer gelişimi performans değerlendirme ile ilgili yerinde geri bildirim alınması,
- Kariyer gelişimi hakkında yeterli bilgi verilmesi,
- İş görenlerin yaşlarının farklılığının ve faaliyet gösterdikleri meslekte farklı tatmin düzeylerine sahip olduklarının bilinmesi.

İşletme açısından kariyer planlamasındaki olumsuz olgu birey üzerinde iz bırakacaktır. Bu da personelin örgütten beklentisinin karşılanmamasının etkisiyle iş yaşamında stres, gerginlik ve monotonluğa sebep olmaktadır (Aytaç, 2005:142).

Kariyer planlaması Jaffe ve Scott (1991:33)'e göre beş bölümden oluşmaktadır. Bunlar;

- Kendini değerlendirme,
- Fırsatları tanıma,
- Hedef belirleme
- Kariyer planını belirleme ve
- Harekete geçme.

Birey; hedeflerini, hayallerini, yeteneklerini, güçlü ve zayıf yönlerini, ilgi alanlarını kendini değerlendirme aşamasında belirlemektedir. Daha sonra hedeflerine ulaşmadaki fırsatları ve kariyer imkânlarını olumlu-olumsuz yönleriyle değerlendirmekte ve kendisine uygun kariyer olanaklarını belirleyerek kariyer hedefini kesinleştirmektedir. Kariyer planının oluşturulması ve devamında harekete geçilmesiyle aşamalar tamamlanmaktadır. Son aşamada birey artık kariyer planını ne düzeyde gerçekleştirdiğini mevcut duruma göre düşüncelerini değerlendirmektedir (Güldü ve Ersoy Kart, 2017:379).

Kariyer planlamasının sorumluluğu tamamen bireyin kendisindedir. Hedeflerine ulaşmasını sağlayacak olan planların belirlenmesinde kariyer alanlarının ve fırsatlarının değerlendirilmesi güdüleyici etki sağlamaktadır. Örneğin; Fisher ve Griggs (1995:57), kariyer planlama gelişim sürecinde öğrencilerde altı faktörün etkili olduğunu ifade etmektedir. Bunlar;

- Anne ve babanın etkisi,
- Arkadaş ya da yaşlılarının etkisi,
- Öğretmen etkisi,
- Toplumsal cinsiyet faktörüne ilişkin beklentiler,
- Okul akademik başarı beklentisi ve benlik yeterliliği ve
- Olumsuz olaylar (ölüm, alkol ve ilaç bağımlılığı, hastalık vb.)'dır.

Fisher ve Griggs'e (1995:74) göre; yukarıdaki maddelerin olumlu yönleri çoğaldığında ve olumsuz yönlerin etkileri azaldığında birey de başarılı bir kariyer planlaması yapmaktadır (Güldü ve Ersoy Kart,2017:379).

4. KARİYER DEĞERLERİ

İhtiyaç, değer ve yetenek bileşenlerinden oluşan değer kümeleri birbiri ile ilişkide olan kariyer yapılarında bireyin tercih yapmasını sağlar, kişinin iş tecrübelerini yönetir, dengeler, tamamlar ve kişinin kariyerde seçim yapmasını kolaylaştırır. Bu durum kariyer değeri olarak tanımlanır (Aktaş ve Çetin, 2005:194).

Kariyer değerini oluşturan üç bileşen şunlardır (Öktem Özgür, 2014:30):

- Algılanan yetenek ve beceriler,
- Algılanan güdü ve ihtiyaçlar,
- Algılanan tutum ve değerler.

Kariyer değerinde bu bileşimler önemli bir etkiye sahiptir. Kariyer değerleri; istifa etme, işten çıkarılma ve şehir değiştirme gibi durumlarda bireyin hayati kararlarını etkileyecek bir güce sahiptir (Batur ve Adıgüzel, 2014:41).

Kariyer değerlerinin belirlenme süresinde, aile içerisindeki değer yargıları ve bu değer yargılarının etkileşiminden kazanılan kişisel özellikler dikkat çekmektedir. Bu anlamda, kariyer tercih sürecinde bireyin kişisel özellikleri, duyguları, istekleri, beklentileri, hayal ettikleri ve yetenekleri ön planda olmaktadır. Bu paralelde kariyer seçimini açıklayan modellerden en göze çarpanı Schein'in Kariyer Değerleri veya Kariyer Çapaları modelidir (Kula ve Adıgüzel, 2015:293).

5. SCHEIN'İN KARIYER DEĞERLERİ KÜMESİ

Kariyer değerleri kümesinde kişinin aile içerisindeki değer yargıları ve bunlarla etkileşimde oluşan kişilik özellikleri dikkat çekmektedir. Kariyer sürecinde kişinin istek, duygu, düşünce, beklentileri, hayalleri ve becerileri ön planda tutulmaktadır. Kariyer değerleri kümesi; kişinin kariyer seçiminde ona ışık tutan kendini tanımasını ve algılamasını sağlayan ve doğru tercihlerde bulunmasına yardımcı olan davranış türüdür (Kula ve Adıgüzel, 2015:293).

Schein, kariyer dönemi sürecinde örgütsel kültür ve liderlik, örgütsel psikoloji, organizasyon geliştirme, kişisel ve örgütsel değişim, kariyer dinamikleri ve kariyer çapaları konularında çalışma yayınlayan verimli bir araştırmacıdır. Schein; kişinin yetenekleri ile kişinin temel değerlerindeki kariyer ihtiyaçları-sebepleri hakkında araştırmalar yapmıştır. 1970'lerdeki çalışması ile kariyer çapalarını 5 yapı altında toplayan Schein, 1980 yılında daha önceki çalışmalara ek olarak yaptığı araştırmalarda bu boyutlara 3 yapı daha ekleyerek toplamda 8 başlıkta kariyer değerlerini (kariyer çapalarını) açıklamıştır. Schein'in 1970'lerin ortasındaki orijinal araştırmasında beş kariyer çapası aşağıdaki gibidir (en.wikipedia.org, 2020):

- 1) Özerklik/Bağımsızlık,
- 2) Güvenlik/İstikrar,
- 3) Teknik-İşlevsel Yeterlilik,
- 4) Genel Yönetimsel Yeterlilik ve
- 5) Girişimci Yaratıcılık.

Schein, 1980'lerde yapılan takip çalışmaları ile bunlara üç ek yapı daha eklemiştir. Bu ek yapılar (en.wikipedia.org, 2020):

- 6) Bir amaca hizmet veya özveri/kendini adanma,
- 7) Saf zorluk ve
- 8) Hayat tarzıdır.

Schein, Kariyer Değerleri Kümesini 3 boyut 8 başlık altında toplayarak aşağıdaki sıralamayla açıklamıştır.

5.1. Mesleki Yetenek Boyutu

Schein'in kariyer değerleri kümesinin birinci boyutu olan *Mesleki Yetenek boyutu*; teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik ve girişimcilik-yaratıcılık başlıklarından meydana gelmektedir. *Teknik fonksiyonel yetkinlik*: Kişiler, yaptıkları

işle ilgili teknik becerilerini göstermek ve teknik boyutta gelişerek daha fazla yaptıkları işten zevk almak isterler (Aytaç, 2005:102). *Genel yönetsel yetkinlik*: İdari yetenekleri başta gelerek bireyler yönetici olup yetki kullanmak, yüksek maaş ve terfi olanakları beklentisinde olurlar. *Girişimcilik – Yaratıcılık*: Kişinin yeni bir girişim ile finansal gücü ve başarıyı elde etmesidir. Kendi işinin patronu olmayı ve risk almaktan kaçınmayıp elde ettiği başarılarında isimlerini kullanarak piyasada tanınmayı isterler (Schein, 1990:8)

5.2. GÜDÜ VE İHTİYAÇLAR BOYUTU

Schein'in kariyer değerleri kümesinin ikinci boyutu olan GÜDÜ ve İHTİYAÇLAR boyutu; özerklik/otonomi-bağımsızlık, güvenlik-istikrar ve hayat tarzı olarak üç bileşenden oluşmaktadır. *Özerklik/otonomi-bağımsızlık*: İş yaşamlarında örgütsel sınırlandırılmalar ve yasaklar olmayan, mesleklerini özgürce yapacakları işleri isteyen kişilerdir. Kurum ve yöneticilerine bağlı olarak çalışmak istemezler (Kula ve Adıgüzel, 2015:294). *Güvenlik-İstikrar*: Yüksek maaş ve rahat iş ortamı seçeneklerinin önemsiz olduğu bu değerde, bireylere sosyal güvencelerinin sağlanması ve şirketlerin iyi emeklilik şartları sunması bu değer en baskın özelliğidir (Uslu, 2006:39). *Hayat tarzı*: Aile değerlerinin ön planda tutulduğu şirketlerde çalışmak isteyen kişilerde bulunan kariyer değeridir.

5.3. DEĞER YARGILARI BOYUTU

Schein'in kariyer değerleri kümesinin üçüncü boyutu olan Değer Yargıları Boyutu ise, kendini adama ve saf meydan okuma olmak üzere iki başlıktan meydana gelmektedir. *Kendini adama*: Bu değer, sosyal sorumluluğu yüksek olan mesleklerde, kâr edinmeyi amaçlamayan kurumlarda çalışmaya istekli olan kişileri yansıtmaktadır. Toplumla faydalı olma, çevreyi koruma ve insanlığa yardım etme vb. düşünceler ağır basmaktadır (Schein, 2006:19). *Saf meydan okuma*: Kariyer değerinde, yarışmacı kişiliğindeki bireylerin rekabet ortamlarında çalışmak istemeleri ve her şeyi ele geçirip her şeyin üstesinden gelerek kariyerini tamamlamayı yansıtmaktadır (Uslu, 2006:43).

6. ARAŞTIRMANIN PLANI

6.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Kişi kariyer planlamasında, gelecekteki mesleğinin planını, seçeceği meslekle ilgili kararları, yapmak istediği kariyeri göz önünde bulundurarak kendine yön vermelidir. Kişinin yeteneklerine uygun ve severek yapacağı mesleği seçmesi ve iş hayatında kariyerli bir pozisyonda olması yapacağı planla yakından ilgilidir. Meslek seçimiyle ilgili olarak verilen karar insanın yaşamında verebileceği en önemli kararlardan biridir. İnsanlar, yanlış yaptıkları kariyer planlaması ile seçtikleri mesleğin veya yerin olumsuz etkilerinden dolayı yaşadıkları şehri hatta sevdikleri insanları bile hayatlarından çıkarmakta veya değiştirmektedir. Kariyer planlama süreci, kişinin hayatı nasıl yaşayacağını, toplumdaki yerini, örgütteki unvan ve statüsünü, aile ve yakın çevresini, mutluluğunu, motivesini vb. konularda belirleyen bir süreçtir. Schein'in kariyer değerleri kümesindeki ifadeler kişilerin kariyeriyle ilgili kararlarına ışık tutmakta ve kişinin öz benliğinin farkına varmasına yardımcı olmaktadır.

Bu çalışmanın amacı; Schein'in kariyer değerleri kümesi temelinde İİBF öğrencilerinin kariyer planlamasında muhasebe ve bankacılık-finance mesleklerine yönelik düşünceleri analiz etmek ve hangi faktörlerin bu mesleklere yönelmelerinde daha etkili veya etkisiz olduğunu belirlemektir.

6.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF'nde yer alan dokuz (9)² bölümde okuyan 2018-2019 Bahar yarıyılında kayıt yaptırmış bütün 1. ve 4. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Bu 9 bölümde 1. sınıfta 495 ve 4. sınıfta 1223 öğrenci olmak üzere toplam 1718 öğrenci bulunmaktadır. Bu sınıfların örnekleme dâhil edilmesindeki amaç bölümlerinin ilk ve son yılında olan öğrencilerin bu alanlara dönük düşüncelerini tespit etmektir. Ayrıca bu anketin, 1. sınıfta olanlar 4. sınıfa geçtiklerinde (2022 yılında) de uygulanması düşünülmekte ve geçen sürede öğrencilerin kariyer planına bakışlarının hangi yönde değiştiği ortaya konmak istenmektedir.

Araştırma evreninin bilindiği durumlarda, seçilecek örneklemin büyüklüğü belirlenirken aşağıdaki formülden yararlanılabilir (Salant ve Dillman, 1994:55):

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot d^2 + t^2 \cdot p \cdot q}$$

Formülde,

N= Evrendeki birey sayısı

n= Örnekleme alınacak birey sayısı

p= İncelenecek olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q= İncelenecek olayın görülmeş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t= Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d= Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen \pm sapma olarak simgelenmiştir.

$$n = \frac{1718 \cdot 1,96^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50}{(1718 - 1) \cdot 0,05^2 + 1,96^2 \cdot 0,50 \cdot 0,50} = 314$$

Formüle göre, % 95 güven aralığında % 5 hata payı ile örneklem büyüklüğü 314 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada, öğrencilerin derslerinin olduğu saate sınıflara gidilmiş, tesadüfi örnekleme yöntemlerinden biri olan basit tesadüfi örnekleme tekniği uygulanarak o anda derste olanlara anket formları doldurtulmuş ve bunlardan 512 tanesi analize uygun bulunmuştur.

Burada şu açıklamayı yapmakta fayda vardır: Bu makale, birinci (1.) dipnotta belirtildiği üzere Hesna YILDIRIM tarafından 2019 yılında tamamlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Tez çalışmasında anket üç bölümden oluşmakta ve üçüncü bölümde bu mesleklerin tercih edilmemesinin sebeplerine yönelik ifadeler yer almaktadır. Söz konusu tezin örneklem büyüklüğü ise 1077'dir. Bu öğrencilerin 565'i muhasebe veya

² Araştırma evreninde yer alan bölümler şunlardır: Bankacılık ve Finans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler, Ekonometri, İktisat, İşletme, Kamu Yönetimi, Maliye, Uluslararası Ticaret ve Lojistik, Yönetim Bilişimleri Sistemi.

bankacılık-fınans mesleklerinin herhangi birini tercih etmeyeceklerini³ belirttiklerinden bu öğrenciler anketin sadece üçüncü bölümünü yani mesleklerin tercih edilmeme sebepleri bölümünü doldurmuşlardır. Bu makalenin örneklemini ise bu mesleklerden herhangi birini tercih edeceğini belirten toplam 512 öğrenci oluşturmaktadır.

6.3. Veri Toplama Aracı ve Kısıtlar

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi uygulanmıştır. Anket formu oluşturulurken konuyla ilgili literatürden (Akın ve Onat, 2015:305; Uslu, 2006:160; Batur ve Adıgüzel, 2014:118; Akyüz vd., 2018:306-308) uzman görüşünden ve yazarın tez çalışması sırasında edindiği bilgilerden yararlanılmıştır.

Anket formunda, katılımcıların demografik bilgilerini elde etmek için 6 soru; Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi temelinde muhasebe ve bankacılık-fınans mesleklerinin seçilmesinde etkili olan faktörleri tespit etmek için de 34 ifade yer almaktadır. Bu ifadelere ait katılım düzeylerinin belirlenmesi için 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılardan her bir ifadeye ait katılım düzeylerini Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5) şeklinde belirtmeleri istenmiştir.

Her araştırmada bir takım kısıtlar söz konusudur. Bu araştırmanın en önemli kısıtları ise çalışmanın sadece bir fakültede yürütülmüş olmasından dolayı sonuçların genelleştirilemeyeceği ve daha fazla fakültenin dâhil edilmesinin zaman ve maliyet sıkıntısı oluşturacağıdır.

6.4. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Teknikler

Anket verileri, sosyal bilimlerde kullanımı yaygın olan SPSS 23 istatistiksel paket programında bir veri dosyası oluşturularak analiz edilmiştir. Analiz ve yorumda;

- a) Demografik yapıyla ilgili cevapların frekans (f) ve yüzde (%) değerleri,
- b) İfadelere ait cevapların aritmetik ortalama (\bar{x}) ve standart sapma (**ss**) değerleri ve
- c) Anlamlılık analizlerinde ise katılımcıların cinsiyetleri, okudukları bölüm ve sınıf düzeyleri temel alınmıştır.

Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testi sonucunda, veriler normal dağılım göstermediği için bağımsız değişkenler açısından ifadelere ait katılım düzeyinde anlamlı farkın olup olmadığı nonparametrik testlerden ikili gruplar için Mann Whitney U testi üç ve daha fazla olan gruplar için ise Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır.

Anketi cevaplayan öğrencilerin konuya ilişkin görüşleri sayısal veriler haline getirilirken verdikleri cevapların puanları da dikkate alınmıştır. 5'li likert ölçeğinde yer alan ifadelere verilen cevapların değerlendirilmesinde Tablo 1'deki aralıklar

³ Esasen bu sonuç da düşündürücüdür. Zira 4 yıllık sürede bu alanlara yönelik çok fazla teorik bilgileri içeren dersleri almalarına rağmen katılımcıların yarıdan fazlası (%52,5) İİBF'nin temel çalışma alanlarını meslek olarak düşünmemektedirler.

kullanılmıştır. Aralıkların eşit olduğu varsayılarak, aritmetik ortalamalar için puan aralıkları belirlenmiştir (Alioğulları, 2012:51).

$$\text{Puan Aralığı} = (\text{En Yüksek Değer} - \text{En Düşük Değer})/5$$

a=4/5 ise a=0,80 bulunur.

Tablo 1. Ankette Yer Alan İfadelerin Puan Aralıkları

Nitelik Düzeyi	Puan Aralığı	Değer Aralıkları
Kesinlikle Katılmıyorum	5	1,00-1,79
Katılmıyorum	4	1,80-2,59
Kararsızım	3	2,60-3,39
Katılıyorum	2	3,40-4,19
Kesinlikle Katılıyorum	1	4,20-5,00

İfadelerin güvenilirliğinin istenen değerlerde olup olmadığı Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı (α) ile tespit edilmeye çalışılmış bu katsayının ise yaklaşık olarak 0,78 olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, söz konusu 34 ifadenin bir bütün olarak, ölçülmek istenen olguyu ölçmede 'Oldukça Güvenilir'⁴ olduğu şeklinde yorumlanabilir (Kartal ve Bardakçı, 2019:88).

6.5. Bulgular

Araştırmanın bu aşamasında, öncelikle katılımcıları tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Ardından Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi temelinde muhasebe ve bankacılık-finance mesleklerinin tercihinde etkili olan faktörler, belirtilen istatistiksel tekniklerle analiz edilmiş ve elde edilen bulgular, tablolar halinde sunularak yorumlanmıştır.

6.5.1. Katılımcıların Demografik Yapısına Ait Bulgular

Katılımcıların demografik yapısıyla ilgili bulgular şöyle özetlenebilir:

- Ankete katılan öğrencilerin % 32,8' i erkek ve %67,2'si kadındır.
- Öğrencilerin, %9,8'i İşletme; %13,2'si İktisat; %18'i Maliye; %17'si Bankacılık ve Finans; %8'i Ekonometri; %10,2'si Kamu Yönetimi; %4,9'u Uluslararası Ticaret ve Lojistik; %13,5'i Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler ve %5,5'i de Yönetim Bilişimleri Sistemleri öğrencisidir.
- Öğrencilerin, %25,2'si 1.sınıf ve %74,8'i 4.sınıfta okumaktadır.

⁴ Cronbach Alpha (α) aşağıdaki gibi değerlendirilir (Kartal ve Bardakçı, 2019:88).

0,00 \leq α < 0,40 Ölçek güvenilir değil.

0,40 \leq α < 0,60 Ölçek düşük güvenilirliktedir.

0,60 \leq α < 0,80 Ölçek oldukça güvenilirdir.

0,80 \leq α < 1,00 Ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

- Katılımcıların, %45'inin yakın çevresinde (Anne, baba, kardeş vd. yakın çevre) muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerine sahip kişilerin olduğu ve %55'inin yakın çevresinde muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerine sahip kişilerin olmadığı saptanmıştır.
- Öğrencilerin, %61,9'u Kamu Sektöründe, %31,6'sı Özel Sektöründe ve %6,4'ü de Serbest olarak çalışmayı düşünmektedirler.
- Öğrencilerin, %10,5'i "Muhasebe" alanını, %26'sı "Bankacılık-Finans" alanını, %63,5'i ise "her iki alan da olabilir" seçeneğini işaretlemişlerdir.

6.5.2. Araştırma Amacına Yönelik İfadelere Ait Bulgular

Kariyer sürecinde kişinin istek, duygu, düşünce, beklentileri, hayalleri ve becerileri ön planda tutulmaktadır. Schein'in kariyer değerleri kümesi; kişinin kariyer seçiminde ona ışık tutan kendini tanımasına ve algılamasına yardımcı olarak doğru tercihlerde bulunmasına destek olan bileşenlerdir.

Schein'in kariyer değerleri kümesi temelinde İİBF öğrencilerinin kariyer planlamasında muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerine yönelik düşüncelerinin analiz edildiği bu aşamada, elde edilen bulgular belirtilen istatistiki yöntemlerle analiz edilmiş ve sonuçlar, Schein'in kariyer değerleri kümesinde yer alan 3 boyut ve 8 başlık altında yorumlanmıştır.

6.5.2.1. Mesleki Yetenek Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Bulgular

Schein, kariyer planlamasında kariyer değerlerinin bir boyutu olan mesleki yetenek boyutunu, kişilerin kendi öz benliğindeki mesleki yönetsel yetkinliğini, girişimciliğini ve yaratıcılığını fonksiyonel yetkinlik açısından incelemektedir.

Schein, Mesleki Yetenek boyutunu 3 alt başlık halinde incelemiştir. Anket formunda, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik alt başlığıyla ilgili 7; Genel Yönetmel Yetkinlik alt başlığıyla ilgili 3 ve Girişimcilik-Yaratıcılık alt başlığı ile ilgili 3 ifade olmak üzere toplam 13 ifadeye yer verilmiştir.

Schein, Teknik Fonksiyonel Yetkinlikte kişilerin, yaptıkları işte teknik beceri ve uzmanlıklarını göstermek istediklerini, aldıkları eğitimle ilgili iş alanında çalışmayı düşündüklerini, para ve terfiden ziyade işlerinde mutlu-memnun olmayı tercih ettiklerini ifade etmiştir. Katılımcıların *Teknik Fonksiyonel Yetkinlik* ile ilgili ifadelere verdikleri cevapların sonuçları Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md No	İfade	n	\bar{x}	ss	Katılım Düzeyi ⁵
3	Bu alanların kariyer imkânlarının geniş olduğunu düşünüyorum.	512	3,75	1,01	Katılıyorum
5	Bu alanların, teknik bilgi ve uzmanlık gerektirmesi tercihimde etkili olmaktadır.	512	3,74	0,85	Katılıyorum
11	Bu alanların sayısal verilerle iç içe olması tercihim olumsuz etkilemez.	512	3,60	1,04	Katılıyorum
8	Özel yeteneklerimi kullanabildiğim alanlar olması bu alanları tercihim etkiler.	512	3,50	1,01	Katılıyorum
21	Herkesin yapamayacağı düşüncesi bu alanları tercihimde etkili olmaktadır.	512	3,34	1,08	Kararsızım
26	Okuduğum bölümde edindiğim bilgiler, bu alanlarda çalışmak için yeterlidir.	512	3,11	1,22	Kararsızım
4	Okuduğum bölümün bu alanlara yönelmemde etkisi yoktur.	512	2,24	1,13	Katılmıyorum
Genel		512	3,32	1,05	Kararsızım

Tablo 2'ye göre, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 3,32 ve standart sapmanın 1,52 olduğu görülmektedir. Bu değerler, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren alanlar olduğu düşüncesine genel katılımın '**Kararsızım**' düzeyinde olduğunu ortaya koymaktadır.

Yine Tablo 2'ye göre, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin kariyer imkânlarının geniş olduğuna, bu alanların mesleki zorluklarının olduğuna (özel yetenek gerektiren meslekler olması, sayısal verilerle iç içe olması, teknik bilgi ve uzmanlık) '**Katılıyorum**' düzeyinde katılım olduğu görülmektedir. Katılımcılar, ankette yer alan 'Okuduğum bölümün bu alanlara yönelmemde etkisi yoktur.' ifadesine '**Katılmıyorum**' düzeyinde katılım göstermektedirler. Ayrıca, 'Herkesin yapamayacağı düşüncesi bu alanları tercihimde etkili olmaktadır' ve 'Okuduğum bölümde edindiğim bilgiler, bu alanlarda çalışmak için yeterlidir' ifadelerinin '**Kararsızım**' yönünde desteklendiği görülmektedir.

Elde edilen sonuçlara bakıldığında, katılımcıların tercih edecekleri mesleğe yönelik bölüm okudukları, sahip oldukları özel yeteneklerinin farkında olarak meslek seçtikleri, bekledikleri kariyer olanaklarına bu mesleklerle ulaşacakları söylenebilir.

Schein'a göre; Genel Yönetmelik Yetkinlik alanı, yönetici olarak çalışanları yönetme-yön verme, insanları etkileme, problem çözme, iyi iletişim kurma, yönetimde etkili olmaktır. Katılımcıların Genel Yönetmelik Yetkinlik ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir.

⁵ Katılım düzeyleri için Tablo 1'e bakınız.

Tablo 3. Genel Yönetmel Yetkinlik İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	\bar{x}	ss	Katılım Düzeyi
6	Bu alanların, çalışanları koordine edip yönetmeye uygun olduğunu düşünüyorum.	512	3,85	0,80	Katılıyorum
15	Bu alanların, kişilere/kurumlara fikirlerimle yön verebileceğim alanlar olduğunu düşünüyorum.	512	3,73	0,88	Katılıyorum
30	Bu alanların, tatmin edici bir ücret/maaş vaat ettiğini düşünüyorum.	512	3,46	1,08	Katılıyorum
Genel		512	3,68	0,92	Katılıyorum

Tablo 3'e göre, Genel Yönetmel Yetkinlik ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamasının 3,68 ve standart sapmanın 0,92 olduğu görülmektedir. Bu değerler, Genel Yönetmel Yetkinlik ifadelerine genel katılımın '**Katılıyorum**' düzeyinde olduğunu açıklanmaktadır.

Katılımcılar, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tatmin edici maddi kazanç sağladığına, yönetimde etkili olmayı gerektiren ve kişinin kendi fikirlerinin önemli olduğuna '**Katılıyorum**' düzeyinde katılım sağlamışlardır. Meslekte yönetici pozisyonunda çalışmayı tercih eden katılımcıların '*Bu alanların, çalışanları koordine edip yönetmeye uygun olduğunu düşünüyorum.*' ifadesine yüksek katılım gösterdiği tespit edilmiştir. Tablo 3'ün sonuçlarına bakıldığında, katılımcıların yönetimde etkili olma, problem çözme, insanları etkileme ve yönlendirme, yüksek maaş ve terfi olanakları sunma, yönetici pozisyonunda bulunma özellikleri bu meslekleri tercihlerine olumlu olarak yansımıştır.

Girişimcilik ve Yaratıcılık kariyer değerinde kişiler yaratıcılıkları ile kendilerini ait işlerini kurmak istemektedir. Bireysel finansal güçlerinde başarı elde etmek için küçük paralarla girişimde bulunmayı tercih ederler. Katılımcıların *Girişimcilik-Yaratıcılık* ile ilgili ifadelere verdikleri cevapların sonuçları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Girişimcilik-Yaratıcılık İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	\bar{x}	ss	Katılım Düzeyi
24	Bu alanların, ülke ekonomisine daha çok katkı sağlayacağını düşünüyorum.	512	3,85	0,96	Katılıyorum
28	Bu alanların, yeni proje/fikir üretmeye uygun olmaları tercihim olumlu etkiler.	512	3,62	0,93	Katılıyorum
1	Yürütülmesinin zor olduğu düşüncesi bu alanları tercihimde etkili olmaktadır.	512	2,97	1,00	Kararsızım
Genel		512	3,48	0,96	Katılıyorum

Tablo 4'e göre, Girişimcilik-Yaratıcılık ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 3,48 ve standart sapmanın 2,26 olduğu görülmektedir. Bu değerler, Girişimcilik-Yaratıcılık ifadelerine genel katılımın '**Katılıyorum**' düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 4'teki sonuca göre, hiçbir ifadenin olumsuz düzeyde değerlendirilmediğinden hareketle, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin girişimciliğe ve yaratıcılığa açık alanlar olduğu söylenebilir. Ayrıca aynı tablodaki sonuçlara bakılarak, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin ülke ekonomisi için katkı sağlayacağı ve yeni fikir/proje için uygun meslek alanları olduğu, bu yöndeki ifadeler verilen '**Katılıyorum**' düzeyindeki cevaplarla açıklanabilir. Katılımcıların muhasebe ve bankacılık-finans meslekleri tercihinde, gelecekte kendi işini kurmayı istemeleri, yetenekleriyle finansal başarıyı sağlamaları ve risk almaktan kaçınmayıp büyük projelerde isimleriyle yer almayı istemeleri konularının önemli olduğu görülmektedir. Girişimcilik-Yaratıcılık alt başlığında yer alan '*Yürütülmesinin zor olduğu düşüncesi bu alanları tercihimde etkili olmaktadır.*' ifadesine katılım düzeyinin '**Kararsızım**' yönünde olduğu görülmektedir.

6.5.2.2. GÜDÜ VE İHTİYAÇLAR BOYUTUYLA İLGİLİ İFADELERE AIT BULGULAR

Schein, GÜDÜ ve İHTİYAÇLAR başlığında kişilerin; iş yaşamlarında özgür hareket edebilecekleri, örgütsel sınırlandırmaların ve yasakların olmadığı, işten çıkarılma korkusu yaşamadan çalışacakları, rahat iş ortamı sağlayan ve mesai saatlerinin aile -iş - özel hayat döngüsünü dengeleyen meslekleri istediklerini ifade etmektedir.

Schein, GÜDÜ ve İHTİYAÇLAR boyutunu 3 alt başlık altında incelenmiştir. Anket formunda, Özerklik/Otonomi alt başlığıyla ilgili 5 ifade, Güvenlik ve İstikrar alt başlığıyla ilgili 3 ifade ve Hayat Tarzı alt başlığı ile ilgili 7 ifade olmak üzere toplam 15 ifadeye yer verilmiştir. Ankette yer alan güdü ve ihtiyaçlar kariyer değeri boyutu ile ilgili olan ifadeler ayrı ayrı alt başlıklarda incelenmiş ve tablo halinde açıklanmıştır.

Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık kariyer değerinde kişiler iş yaşantılarında serbest hareket etmek isterler. İşlerinde sınırlandırmalar ve yasaklar olmayan, küçük işletmelerde serbest halde çalışmayı tercih ederler. Katılımcıların *Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık* ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların sonuçları Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	\bar{x}	ss	Katılım Düzeyi
17	Sürekli yasa, yönetmelik vb. uğraşacak olmam bu alanları tercihimi olumsuz etkilemez.	512	3,47	1,05	Katılıyorum
34	Birine bağlı olarak çalışacağım düşüncesi, bu alanlara yönelmemi olumsuz etkiler.	512	2,90	1,15	Kararsızım
18	Mesai saatlerinin esnek olması bu alanları tercihimi olumsuz etkiler.	512	2,69	1,12	Kararsızım

14	Bu alanların, örgütsel sınırlandırma ve yasaklar içerdiğini düşünüyorum.	512	2,57	1,04	Katılmıyorum
10	Bu alanlarda çalıştığında manevi baskı altında kalacağımı düşünüyorum.	512	2,23	1,04	Katılmıyorum
Genel		512	2,77	1,08	Kararsızım

Tablo 5'e göre Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 2,77 ve standart sapmanın 1,08 olduğu görülmektedir. Bu değerler, Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık ifadelerine genel katılımın '**Kararsızım**' düzeyinde olduğunu açıklamaktadır.

Muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerine yönelik '*Bu alanlarda çalıştığında manevi baskı altında kalacağımı düşünüyorum.*' ve '*Bu alanların, örgütsel sınırlandırma ve yasaklar içerdiğini düşünüyorum.*' ifadelerini '**Katılmıyorum**' düzeyde kabul edildiği ortaya çıkmaktadır. Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık başlığındaki '*mesleklerin sürekli yasa ve yönetmelikle iç içe olması*' ifadesine '**Katılıyorum**' düzeyinde katılım olduğu görülmektedir. Bu bulgu, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerin tercihini olumsuz etkilemediği sonucunu vermektedir. Muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin, esnek mesai saatleri içermesi ve birine bağlı olarak çalışacakları düşüncesine ise katılım '**kararsızım**' düzeyinde gerçekleşmiştir.

Schein, Güvenlik ve İstikrar kariyer değerinde, kişilerin çalıştığı kurumda güvence altında olmak ve sabit maaşla terfi alarak çalışmayı istediklerini ifade etmektedir. Katılımcıların *Güvenlik ve İstikrar* alt başlığı ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Güvenlik ve İstikrar İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	\bar{x}	ss	Katılım Düzeyi
22	Bu alanların hayati tehlikesinin az olduğunu düşünüyorum.	512	3,81	1,01	Katılıyorum
2	Bu alanların, çalışanlara güvenlik ve istikrar duygusu verdiğini düşünüyorum.	512	3,65	0,86	Katılıyorum
13	Çalışma garantisi konusunda sorunlu olduğumu düşünsem de bu alanları tercih ederim.	512	3,11	1,05	Kararsızım
Genel		512	3,52	0,97	Katılıyorum

Tablo 6'ya göre Güvenlik-İstikrar ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 3,52 ve standart sapmanın 0,97 olduğu görülmektedir. Bu değerler, Güvenlik-İstikrar ifadelerine genel olarak '**Katılıyorum**' düzeyde katılımın olduğunu göstermektedir. Katılımcıların, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin çalışanlarına güvenlik ve istikrar duygusu verdiği, bu alanların hayati tehlikesinin az olması düşüncesine katılım düzeyleri '**Katılıyorum**' yönünde olmuştur. Çalışma garantisinin sorunlu olduğu ifadesine katılımcıların verdikleri cevap '**Kararsızım**' düzeyinde olmuştur.

Schein'in Hayat Tarzı kariyer değeri ifadesinde kişilerin aile değerlerinin ön planda tutulduğu işletmelerde çalışmak istedikleri, kişinin hem yaptığı meslekte mutlu olması hem de ailesinin (çevresinin) mutluluğunu önemseydiği vurgulanmaktadır. Katılımcıların *Hayat Tarzı* ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların sonuçları Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7. Hayat Tarzı İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	\bar{x}	ss	Katılım Düzeyi
25	Bu alanlarda çalıştığımda, itibar göreceğimi düşünüyorum.	512	3,81	0,98	Katılıyorum
12	Unvan ve statü verdiği için bu alanları tercih etmeyi düşünüyorum.	512	3,74	1,01	Katılıyorum
31	Bu alanların sosyal sorumluluğunun yüksek olduğunu düşünüyorum.	512	3,72	0,93	Katılıyorum
27	Bu alanlarda çalışan/çalışmış olan yakın çevrem bu alanlara yönelmemde etkisi yoktur.	512	3,29	1,25	Kararsızım
9	Bu alanlardaki bazı uygulamaların dünya görüşüme aykırı olması tercihim olumsuz etkilemez.	512	3,03	1,05	Kararsızım
19	Mesleki etik kurallarının ihlal edildiği yönündeki ifadeler/gelişmeler, bu alanları tercihim olumsuz etkilemez.	512	2,95	1,129	Kararsızım
16	Bu alanların stresli olduğu düşüncesi tercihim olumsuz etkiler.	512	2,79	1,108	Kararsızım
Genel		512	3,33	1,06	Kararsızım

Tablo 7'ye göre Hayat Tarzı ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 3,33 ve standart sapmanın 1,06 olduğu görülmektedir. Bu değerler, Hayat Tarzı ifadelerine görüşlerin genel katılımının '**Kararsızım**' düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin stresli olduğu düşüncesi, bu alanların dünya görüşüne aykırı olması ve mesleki etik kurallarının ihlali gibi olumsuz ifadelerin katılım düzeyleri '**Kararsızım**' düzeyinde olmuştur. Ayrıca, ankete katılan katılımcıların '*Bu alanlarda çalışan/çalışmış olan yakın çevrem bu alanlara yönelmemde etkisi yoktur.*' ifadesine verdikleri '**Kararsızım**' düzeyinin 'katılıyorum' düzeyine yakın olması bakımından muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinde çalışan/çalışmış olan yakın çevrenin mesleklere yönelimde olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcılar, bu alanların sosyal sorumluluğunun yüksek olması, mesleklerin itibar sağlayacağı ve unvan-statü vereceği ifadelerine '**Katılıyorum**' düzeyinde katılım göstermektedir.

Hayat Tarzı ifadelerinin sonucuna göre, katılımcıların yüksek oranı çalıştığı meslekte itibar görmek istemektedir. Muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerini tercih etmeye yönelik katılımcıların düşüncelerinde, mesleklerin unvan ve statü vermesi ve bu alanlarda sosyal sorumluluğun yüksek olması mesleklere yönelik katılımcıların düşüncelerinde olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Güdü ve İhtiyaçlar boyutunda katılımcılar genel olarak, güvene ve istikrara ihtiyaç duyduklarını, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerini tercih ettikleri durumda manevi baskı altında kalmayacaklarını, bu mesleklerin örgütsel sınırlandırmalar ve yasaklar içermesi tercihlerini olumsuz etkilemeyeceğini, bu mesleklerin sosyal sorumluluğunun yüksek olduğu için tercih edilebileceğini ifade etmişlerdir. Muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinde çalışan/çalışmış olan yakın çevre varlığının ankette 3,29 kararsızım düzeyinde ifade edilmesi bu mesleklerin tercihi açısından olumlu düşünülmektedir.

6.5.2.3. Değer Yargıları Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Bulgular

Schein; Değer Yargıları boyutunda kişilerin sosyal değerlere önem verdiğini, insanlara hizmet edip yardımcı olmayı ve sosyal sorumluluğu yüksek, kâr edinmeyi amaçlayan kurumlarda çalışmayı istediklerini vurgulamıştır. Kişilerin; başkalarına yardım etmeleri ve başarıya adanmışlık tavırları, kendilerini sorumlu tutarak sorunların çözümünde zaman ve çaba harcadıkları görülmüştür. Ayrıca; zor engelleri aşmak, çözülemeyen sorunları alt etmek, her şeyin üstesinden gelerek başarıya ulaşmak da bu başlık açıklanmıştır.

Schein, *Değer Yargıları* adını verdiği boyutu 2 alt başlık halinde incelenmiştir. Anket formunda, Kendini Adama alt başlığı ile ilgili 3 ifade, Saf Meydan Okuma alt başlığıyla ilgili 3 ifade olmak üzere toplam 6 ifadeye yer verilmiştir. Ankette yer alan Değer Yargıları boyutu ile ilgili olan ifadeler ayrı ayrı alt başlıklarda incelenmiş ve tablo halinde açıklanmıştır. Schein, Kendini Adama değerini yansıtan özelliklerin, başkalarına yardım ve başarıya adanmışlık olduğunu ifade etmiştir. Kendini Adama, adil ücret ve eşit faydanın yüksek ücretten daha önemli olduğu, sosyal sorumlulukla kişilerin çözüm odaklı zaman ve çaba harcadığı kariyer değeridir. Katılımcıların *Kendini Adama* ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların sonuçları Tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8. Kendini Adama İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	\bar{x}	ss	Katılım Düzeyi
7	Bu alanlarda yapacağım işlerle insanlara yardımcı olacağımı düşünüyorum.	512	4,12	0,78	Katılıyorum
32	Bu alanlarda yapacağım işlerle topluma faydalı olacağımı düşünüyorum.	512	3,88	0,88	Katılıyorum
29	Bu alanlardaki çalışmalarımın sosyal hayata yönelik sorunlara çözüm olacağını düşünüyorum.	512	3,46	1,00	Katılıyorum
Genel		512	3,82	0,88	Katılıyorum

Tablo 8'e göre Kendini Adama ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamasının 3,82 ve standart sapmanın 0,88 olduğu görülmektedir. Bu değerler, katılımcıların muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercihine yönelik Kendini Adama perspektifindeki ifadelerine genel katılımının '**Katılıyorum**' düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Katılımcılar, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinde yapacakları işlerle insanlara faydalı olacaklarını, çalışmalarını ile sosyal hayata yönelik sorunlara çözüm olacaklarını ve topluma faydalı işler ortaya koyacaklarını '**Katılıyorum**' düzeyinde katılım ile ifade etmektedirler. Katılımcılar, '*Bu alanlarda yapacağım işlerle insanlara yardımcı olacağımı düşünüyorum.*' ifadesine en yüksek katılım göstermişlerdir.

Schein, Saf Meydan Okuma kariyer değerine sahip bireyleri yarışmacı kişiliğinde açıklamaktadır. Schein, bireylerin rekabet ortamında çalışmak istemelerini, işlerinde zor sorunlarla baş edebilmelerini, başarılı oldukça daha zor işlere yöneldiklerini ve kazanmaktan hoşlandıklarını ifade etmektedir.

Ankette Schein'in *Saf Meydan Okuma* alt başlığı ile ilgili üç ifade yer almaktadır. Katılımcıların *Saf Meydan Okuma* ile ilgili ifadelerine verdikleri cevapların sonuçları Tablo 9'da gösterilmektedir.

Tablo 9. Saf Meydan Okuma İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	\bar{x}	ss	Katılım Düzeyi
23	Çoğunlukla masa başı faaliyetler içerse de bu alanları tercih ederim.	512	3,82	0,99	Katılıyorum
33	Bu alanların, sürekli değişim istemeleri tercihim etkilemez.	512	3,32	1,01	Kararsızım
20	Bu alanların, tekdüze (monoton) faaliyetler içermediğini düşünüyorum.	512	3,26	1,09	Kararsızım
Genel		512	3,46	1,03	Katılıyorum

Tablo 9'a göre Saf Meydan Okuma ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamasının 3,46 ve standart sapmanın 1,03 olduğu görülmektedir. Bu değerler, katılımcıların Saf Meydan Okuma ifadelerine genel katılımının '**Katılıyorum**' düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Katılımcılar muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerine yönelik düşüncelerinde bu mesleklerin '*Çoğunlukla masa başı faaliyetler içerse de bu alanları tercih ederim.*' ifadesine yüksek oranda katılım sağlamışlardır. Anket formundaki '*bu mesleklerin monoton faaliyetler içermeleri ve sürekli değişim istemeleri*' ifadelerine katılımcıların '**Kararsızım**' düzeyinde cevap vermeleri meslek tercihlerini olumsuz düzeyde etkilememektedir. Katılımcıların ankette yer alan Saf Meydan Okuma alt başlığına ait ifadelerine genel olarak '**Katılıyorum**' düzeyinde katılımında buldukları görülmektedir.

Schein, kariyer değerleri kümesini üç boyut ve sekiz alt başlık olarak incelemektedir. Katılımcıların anketin ikinci bölümünde cevapladıkları, Schein'in Kariyer Değerleri Kümesine ait ifadelere 3 boyut açısından katılım düzeyleri özetli Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10. Anketteki İfadelerin Genel İstatistikî Sonuçları

Boyut Adı	İfade Sayısı	n	\bar{x}	ss	Katılım Düzeyi
Mesleki Yetenek	13	512	3,49	3,53	Katılıyorum
Güdü ve İhtiyaçlar	15	512	3,20	1,03	Kararsızım
Değer Yargıları	6	512	3,64	0,95	Katılıyorum
Genel	34	512	3,44	1,83	Katılıyorum

Tablo 10'a göre katılımcıların Muhasebe ve Bankacılık-Finans meslekleri tercihine yönelik düşüncelerinde mesleki yetenek ve değer yargıları boyutlarında yüksek katılım düzeyi gözlemlenmiştir.

Katılımcıların, bu mesleklere yönelik ifadelerinin sonucunda; aile ve toplumsal değerlere önem verdiklerini, ülke ekonomisine ve sosyal topluma olumlu katkı sağlayacaklarını, okudukları bölümden elde ettikleri bilgilerin yeterliliği, kendi beceri ve uzmanlık alanlarına göre meslek tercih etmeyi, bu alanların yürütülmesinin zor olmadığını ve mesleklerin unvan-statü verdiği düşüncesiyle mesleklere yönelebilecekleri açıklanmaktadır.

Çalışma hayatındaki mesleki etik kurallarının ihlali konusu, mesai saatlerinin esnek olması, masa başı işler olması, yasa-yönetmelik vb. ağırlıklı alanlar olması katılımcıların meslek tercihine yönelik düşüncelerinde kararsız kaldıkları sonucunu ortaya çıkarmıştır.

6.6. FARK TESTLERİ

Katılımcıların ifadelere ait katılım düzeylerinde bazı bağımsız değişkenler açısından anlamlı bir farklılığın olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır. Bunun için daha önce de ifade edildiği üzere veriler normal dağılım göstermediği için nonparametrik testlerden ikili gruplar için Mann Whitney U testi üç ve daha fazla olan gruplar için ise Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda, öğrencilerin muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerini tercih etmelerinde Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi boyutları açısından oluşturulan ifadelere katılımlarında *sınıf düzeyi*, *cinsiyet* ve *okunan bölüm* açısından anlamlı farklılığın ortaya çıktığı ifadeler tespit edilmiştir. Bunlar aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

1. Sınıf Düzeyine göre

Bu bağımsız değişken açısından ifadelere ait katılım düzeylerinde farklılık olup olmadığını tespit için yapılan Mann-Whitney U Testinin sonuçları Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11. Sınıf Düzeylerine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

İfadeler	Sınıf	N	Mean Rank	Mann Whitn. U	Z	p
Özel yeteneklerimi kullanabildiğim alanlar olması bu alanları tercihimi etkiler.	1. Snf	129	278,57	21856,5	-2,012	0,044
	4. Snf	383	249,07			
Mesleki etik kurallarının ihlal edildiği yönündeki ifadeler/gelişmeler, bu alanları tercihimi olumsuz etkilemez.	1. Snf	129	286,69	20809,5	-2,768	0,006
	4. Snf	383	246,33			

Tablo 11'den hareketle katılımcıların sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılığın olduğu 2 ifadenin boyutlara dağılımı aşağıdadır.

a. Mesleki Yetenek Boyutundaki;

- Teknik Fonksiyonel Yetkinlik alt başlığına ait '*Özel yeteneklerimi kullanabildiğim alanlar olması bu alanları tercihimi etkiler.*' ifadesine 1.sınıfta okuyan katılımcıların 4.sınıfta okuyan katılımcılara göre fazla katılım gösterdikleri saptanmıştır.

b. Güdü ve İhtiyaçlar Boyutundaki;

- Hayat Tarzı alt başlığına ait '*Mesleki etik kurallarının ihlal edildiği yönündeki ifadeler/gelişmeler, bu alanları tercihimi olumsuz etkilemez.*' ifadesine 1.sınıftaki katılımcıların 4.sınıftaki katılımcılara göre fazla katılım gösterdikleri saptanmıştır.

c. Değer Yargıları Boyutundaki ifadelerde katılımcıların sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılığın olmadığı yapılan test ile görülmüştür.

2. Cinsiyete göre

Bu bağımsız değişken açısından ifadelere ait katılım düzeylerinde farklılık olup olmadığını tespit için yapılan Mann-Whitney U Testinin sonuçları Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 12. Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

İfadeler	Cnsyet	N	Mean Rank	Mann Whitn. U	Z	p
Yürütülmesinin zor olduğu düşüncesi bu alanları tercihimde etkili olmaktadır.	Erkek	167	289,69	23264,5	-3,693	0,000
	Kadın	345	240,43			
Bu alanlarda çalışan/çalışmış olan yakın çevremdekilerin bu alanlara yönelmemde etkisi yoktur.	Erkek	167	233,29	24932,0	-2,518	0,010
	Kadın	345	267,73			
	Erkek	167	277,80	25250,5	-2,414	0,016

Bu alanlardaki çalışmalarımın sosyal hayata yönelik sorunlara çözüm olacağını düşünüyorum.	Kadın	345	246,19			
Bu alanlarda yapacağım işlerle topluma faydalı olacağımı düşünüyorum.	Erkek	167	236,32	25438,0	-2,333	0,020
	Kadın	345	266,27			
Bu alanların, sürekli değişim istemeleri tercihimizi etkilemez.	Erkek	167	276,92	25397,5	-2,276	0,023
	Kadın	345	246,92			
Birine bağlı olarak çalışacağım düşüncesi, bu alanlara yönelmemi olumsuz etkiler.	Erkek	167	280,15	24858,0	-2,595	0,009
	Kadın	345	245,05			

Tablo 12'den hareketle katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılığın olduğu 6 ifadenin boyutlara dağılımı aşağıdadır.

a. Mesleki Yetenek Boyutundaki;

- Girişimcilik-Yaratıcılık alt başlığında yer alan '*Yürütülmesinin zor olduğu düşüncesi bu alanları tercihimde etkili olmaktadır.*' ifadesine erkeklerin kadınlara göre daha fazla katılım gösterdikleri saptanmıştır.

b. Güdü ve İhtiyaçlar Boyutundaki;

- Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık alt başlığında yer alan '*Birine bağlı olarak çalışacağım düşüncesi, bu alanlara yönelmemi olumsuz etkiler.*' ifadesine kadınların erkeklere göre daha fazla oranda kabul ettikleri anlamlılık düzeylerinde farklılıkla görülmüştür.
- Hayat Tarzı alt başlığına ait '*Bu alanlarda çalışan/çalışmış olan yakın çevremdekilerin bu alanlara yönelmemde etkisi yoktur.*' ifadesine kadınların erkeklere göre daha fazla katılım gösterdikleri görülmüştür.

c. Değer Yargıları Boyutundaki;

- Kendini Adama alt başlığına ait '*Bu alanlardaki çalışmalarımın sosyal hayata yönelik sorunlara çözüm olacağını düşünüyorum.*' ifadesine erkeklerin kadınlara göre daha fazla katılım gösterdikleri saptanmıştır.
- Kendini Adama alt başlığına ait '*Bu alanlarda yapacağım işlerle topluma faydalı olacağımı düşünüyorum.*' ifadesine kadınların erkeklere göre daha fazla katılım gösterdikleri saptanmıştır.
- Saf Meydan okuma alt başlığına ait '*Bu alanların, sürekli değişim istemeleri tercihimizi etkilemez.*' ifadesine erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha fazla katılım gösterdikleri tespit edilmiştir.

3. Okunan Bölüme göre

Bu bağımsız değişken açısından ifadelerle ait katılım düzeylerinde farklılık olup olmadığını tespit için Kruskal-Wallis H Testi yapılmış ve 8 ifadede anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Bu sekiz ifadenin yer aldığı tabloyu buraya yansıtmak çok alan

kaplayacağından örnek olması bakımından anlamlı farklılığın olduğu ifadelerden sadece birine yönelik istatistiki sonuç tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13. “Okuduğum Bölümün Bu Alanlara Yönelmemde Etkisi Yoktur” İfadesine Ait Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

İfadeler	Bölümler	N	Mean Rank	Ki-kare	df	p
Okuduğum bölümün bu alanlara yönelmemde etkisi yoktur.	İşletme	50	221,91	29,423	8	0,000
	İktisat	69	231,93			
	Maliye	92	238,43			
	Bankacılık	87	226,14			
	Ekonometri	41	301,66			
	Kamu Yön.	52	300,32			
	UTL	24	333,71			
	ÇEKO	69	279,23			
	YBS	28	262,82			

Katılımcıların, okunan bölümlere göre anlamlı farklılığın olduğu 8 ifadenin boyutlara dağılımı aşağıdadır.

a. Mesleki Yetenek Boyutundaki;

- Teknik Fonksiyonel Yetkinlik alt başlığına ait ‘Okuduğum bölümün bu alanlara yönelmemde etkisi yoktur.’, ‘Özel yeteneklerimi kullanabildiğim alanlar olması bu alanları tercihimi etkiler.’, ‘Bu alanların sayısal verilerle iç içe olması tercihimi olumsuz etkilemez.’,
- Genel Yönetmelik yetkinlik alt başlığına ait ‘Bu alanların, çalışanları koordine edip yönetmeye uygun olduğunu düşünüyorum.’, ‘Bu alanların, kişilere/kurumlara fikirlerimle yön verebileceğim alanlar olduğunu düşünüyorum.’, ‘Bu alanların, tatmin edici bir ücret/maaş vaat ettiğini düşünüyorum.’,
- Girişimcilik-Yaratıcılık alt başlığına ait ‘Bu alanların, ülke ekonomisine daha çok katkı sağlayacağını düşünüyorum.’, ‘Bu alanların, yeni proje/fikir üretmeye uygun olmaları tercihimi olumlu etkiler.’

b. Günü ve İhtiyaçlar Boyutundaki İfadelerde katılımcıların bölümlere göre anlamlı farklılığın olmadığı yapılan test ile görülmüştür.

c. Değer Yargıları Boyutundaki ifadelerde katılımcıların bölümlere göre anlamlı farklılığın olmadığı yapılan test ile görülmüştür.

7. SONUÇ VE TARTIŞMA

Kariyerin, kişinin toplumdaki statüsüne, yaşam tarzına ve kimliğinin oluşmasına zemin hazırladığı söylenebilir. Kişi, yapacağı kariyer planlaması ile geleceğine yön vermede, beklentilerini karşılamada ve ihtiyaçlarını gidermede başarılı olmayı istemektedir. Kariyer planı ise statik olmayıp dinamik bir görünüm arz etmektedir. Hayatın her döneminde farklı pozisyonlar temelinde kariyer planı

değişiklik göstermektedir. Kariyer planlamasında, yetenek, yetkinlik ve becerilerine uygun; güdü ve ihtiyaçlarını karşılayan; değerlerine önem veren bir mesleği tercih etmesi kişinin yaşamını da kolaylaştırmaktadır.

Bu araştırmada, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde okuyan öğrencilerin kariyer planlamalarında Schein'in kariyer değerleri kümesi temelinde muhasebe ve bankacılık-finance mesleklerine daha çok hangi sebeplerden dolayı yer verdiklerini belirlemek amaçlanmıştır.

Schein'in kariyer değerleri kümesi 3 boyut ve 8 alt başlıktan oluşmaktadır. Araştırma ile bu üç boyut açısından oluşan ifadelerle ait verilen cevaplardan hareketle İİBF öğrencilerinin bahse konu meslekleri tercih etmelerinde öne çıkan sebepler belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgulara göre her bir boyutlar açısından tercihte öne çıkan faktörler şöyle sıralanabilir.

Mesleki Yetenek boyutuna göre;

- Kariyer imkânlarının geniş olması,
- Teknik bilgi ve uzmanlık gerektirmesi,
- Özel yetenekler kullanılabilmesi,
- Sayısal verilerle iç içe olması,
- Çalışanları koordine edip yönetmeye uygun olması,
- Kişilere/kurumlara fikir ile yön verebilecek alanlar olması,
- Tatmin edici bir ücret/maaş vaat etmesi,
- Ülke ekonomisine daha çok katkı sağlaması ve
- Yeni proje/fikir üretmeye açık olması.

Güdü ve İhtiyaçlar boyutuna göre;

- Sürekli yasa, yönetmelik vb. uğraşılmasının önemli olmadığı
- Çalışanlara güvenlik ve istikrar duygusu vermesi,
- Hayati tehlikesinin az olması,
- Unvan ve statü vermesi,
- Çalışıldığında itibar görülmesi ve
- Sosyal sorumluluğunun yüksek olması.

Değer Yargıları boyutuna göre;

- İnsanlara yardımda bulunulması,
- Sosyal hayatla ilgili problemlere çözüm olması,
- Topluma faydalı olunması ve
- Masa başı faaliyetler içermesinin önemsizliğidir.

Schein'in kariyer değerleri kümesi bir bütün olarak ele alındığında İİBF öğrencilerinin bu meslekleri etmelerinde öne çıkan sebepler şöyle sıralanabilir⁶:

⁶ Ankette yer alan 34 ifade içinde aritmetik ortalaması (\bar{x}) 3,70 ve üstü olanlardan ilk 10'a girenler sıralamaya alınmıştır.

- Kariyer imkânlarının geniş olması,
- Teknik bilgi ve uzmanlık gerektirmesi,
- Çalışanları koordine edip yönetmeye uygun olması,
- Kişilere/kurumlara fikir ile yön verebilecek alanlar olması,
- Hayati tehlikesinin az olması,
- Unvan ve statü vermesi,
- Sosyal sorumluluğun yüksek olması.
- İnsanlara yardımda bulunulması,
- Topluma faydalı olunması ve
- Masa başı faaliyetler içermesinin önemsiz olmasıdır.

Katılımcılar, bir bütün olarak ifadelere 'Katılıyorum' düzeyinde (Tablo 10) katılım göstermişlerdir. Buradan hareketle;

- Bu meslekleri tercih edeceklerini bildirenlerin kariyer planlamasında, Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi boyutlarına genel olarak uygun hareket ettikleri ve
- Bu meslekleri icra ettiklerinde hem mesleki yetenek, hem güdü ve ihtiyaçlar hem de değer yargıları açısından tatmin olmayı düşündükleri söylenebilir.

Ayrıca katılımcılar, bu mesleklerin tercihini olumsuz etkileyebileceği düşünülen ifadeleri destekleyen cevaplar/görüşler bildirmemişlerdir (Tablo 5).

Bulgular bir bütün halinde değerlendirildiğinde öğrencilerin kariyer planı yapma, meslek tercihinde bulunma yani geleceklerini tasarlamada net, duru bir düşünceye sahip oldukları söylenemez. 4 yıllık eğitim sürecinde ne olmak istediklerini tam olarak planlamış ve bilinçli kişilerin meslek hayatına atılmaları, istemedikleri mesleklerde çalışmak zorunda kalmamaları adına önemlidir.

Kariyer değerleri kümesinin 8 alt başlığına ait görüşlerin aritmetik ortalaması, hem Adıgüzel'in (2009) çalışmasında (3,82 ile 4,42) hem de Koca'nın (2010) çalışmasında (3,81 ile 4,41) bu çalışmadan (2,77 ile 3,82) daha yüksek çıkmıştır. Her iki çalışma fakülte öğrencileri üzerinde yürütülmüş olup yaklaşık 10 yıl öncesine aittir. Yıllar geçtikçe fakülte öğrencilerinde kariyer planlama, hedef belirleme sorununun arttığı söylenebilir. 2015 yılında devlet ve vakıf üniversitelerine bağlı MYO'larda okuyan öğrencilerin kariyer değerlerine bakışlarının karşılaştırdığı çalışmada (Başol vd., 2015:67) da aritmetik ortalamalar yüksek (her iki kurum açısından ortalama 4,15 civarı) çıkmıştır. Bu sonuca, MYO öğrencilerinin doğrudan meslek edinme niyetiyle buralara yöneliyor olmalarının rol oynadığı düşünülebilir.

MEB'in liselerdeki müfredat değişikliği (2020-2021 Eğitim-Öğretim Yılı) ile okullarda açılması planlanan kariyer ofisleri, öğrencilerin geleceğinin daha yerinde ve isabetli olarak planlanmasına zemin hazırlayacaktır (aa.com.tr, 18.05.2019). Böylece öğrenciler, planlamanın temel aşamaları olan "neredeyim?", "nereye gideceğim?" ve "nasıl gideceğim?" sorularına cevap bulacak ve başarılı bir kariyer planı gerçekleştirmiş olacaktır.

KAYNAKÇA

- Acar, Raşit ve Özdaşlı, Kürşat (2017), "**Bireysel Kariyer Planlama Yapmanın Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisi: SBMYO Öğrenci Üzerine Bir Araştırma**", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt:9 Sayı:21, Burdur.
- Adıgüzel, Orhan (2009), "**Shein'in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma**", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:14, Sayı:2, s.277-292. (<https://arastirmax.com/tr>, 15.05.2020).
- Akın, Osman ve Onat, Osman, Kürşat (2015), "**Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler: Demografik Farklılaşmalar Üzerine Bir Araştırma**", Uluslar Arası Ekonomik ve İdari Araştırmalar Dergisi, Cilt:8, Sayı:15, s.310-311.
- Aktaş, Hakkı ve Çetin, Canan (2005), "**Hava Harp Okulu Endüstri Mühendisliği İle Marmara Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Karşılaştırılması**", XII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi içinde (s.194), Golden Print Ofset Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul.
- Akyüz, Fatma, Yeşil, Tolga ve Ay, Fırat (2018), "**Muhasebe Mesleği Seçiminde Etkili Olan Faktörlerin İncelenmesi: Uşak Üniversitesi İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama**", Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi, Özel Sayı, s.298-327
- Alioğulları, Zişan Duygu (2012), "**Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki-Bir Uygulama**", Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.
- Aytaç, Serpil (2005), "**Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları**", Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Başol, Oğuz, Duyan, Emin Cihan ve Etcı, Hilmi (2015), "**Vakıf ve Devlet Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Karşılaştırılması**", Electronic Journal of Vocational Colleges, Mayıs, s.62-71 (<http://acikerisim.kirklareli.edu.tr>), Erişim tarihi: 15.05.2020.
- Batur, Hikmet Zeynep ve Adıgüzel, Orhan (2014), "**Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Öğrencileri Örneği**", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:42, Haziran, ss.41
- Çarıkcı, İlker Hüseyin ve Erdoğan Morçin, Sine (2014), "**Önlisans Turizm Öğrencilerinin Kariyer Değerleri: Sarıkamış Örneği**", Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi (EJOIR), Cilt:2, Sayı:2, s.67-81.
- Decenzo, David and Robbins, Stephen (2007), "**Fundamentals of Human Resource Management**", John Willey & Sons, Inc., United States of America.
- Güldü, Özgür ve Ersoy Kart, Müge (2017), "**Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü**", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt:72, No:2, s.377-400.
- Fisher, Teresa and Mildred, Griggs. (1995), "**Factors That Influence the Career Development of African-American and Latino Youth**", The Journal of Vocational Education Research, Cilt:20, No:2, (çev. Özgür Güldü ve Müge Ersoy Kart) s.57-74.

- Jaffe, Daniel and Scott, Morton (1991), **Career Development for Empowerment in a Changing Work World**. In Kummerow, J. M. (Ed.), New Directions in Career Planning, Palo Alto, CPP Books, (çev. Özgür Güldü ve Müge Ersoy Kart), s.33-59, California.
- Kartal, Mahmut ve Bardakçı, Sait (2019). **Tutum Ölçekleri**, Akademisyen Yayınevi, Ankara.
- Koca, Ayşe İpek, (2010), “**Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi’nde Bir Araştırma**”, Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:14, Sayı:1, s.56-70.
- Kula, Ömer ve Adıgüzel, Orhan (2015), “**Lisansüstü Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma**”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 292, Cilt:20, Sayı:1, s.291-315.
- Müftüoğlu, Yedigâr Vasfi ve Erol, İlknur (2013), “**Kariyer Kavramı ve Maden Mühendisleri İçin Kariyer Seçenekleri**”, Madencilik, , Cilt: 52, Sayı:4, s.37-43.
- Öktem Özgür, Ayşenur (2014), **Kariyer Değerleri ve Algılanan İstihdam Edilebilirlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, YL Tezi, ss.30, İzmir.
- Öner, Mehmet (2001), **Bireysel Kariyer Planlaması**, Kariyer Yayıncılık, Ankara.
- Özdemir, Yasemin ve Mazgal, Sercan (2012), “**Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği**”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Haziran, ss.87-102.
- Salant, P. and Dillman, D. A. (1994), **How to Conduct Your Own Survey**, John Wiley & Sons, Inc. Newyork.
- Schein, Edgar Henry (1990), **Career Anchors (discovering your real values)**, ss.8-10, San Francisco.
- Schein, Edgar Henry (2006), **Career Anchors, Self-Assessment**, USA, John Wiley & Sons, Inc, ss.16
- Taşlıyan, Mustafa, Arı, Nazmiye Ülkü ve Duzman, Burak (2011), “**İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması**”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:3, Sayı:2, (Erişim tarihi: www.sobiad.org 15.02.2019)
- TDK (2018), **Genel Türkçe Sözlük**.
- Uslu, Mustafa (2006), **Sınıf Öğretmenlerinin Kariyer Değerlerinin Belirlenmesi (Sarıyer İlçesi Örneği)**, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Adana.
- www.aa.com.tr/tr/egitim/mebin-liselere-yeni-egitim-modeli, (Erişim tarihi: 18.05.2019)
- www.en.wikipedia.org (Erişim tarihi: 21.03.2020)