

Makale türü / Article type: Araştırma / Research

Mesleki Beklentilerin Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ile İlişkisi¹

The Relationship between Professional Expectations and Self-Competence of Career Decision-Making

Farhan Ahmed Waberi

İstanbul Aydın Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı Y. Lisans Öğrencisi,
farhanwaberi@stu.aydin.edu.tr,
ORCID: 0000-0003-4167-619X

Dr. Öğr. Üyesi Ercan Öge

İstanbul Aydın Üniversitesi, ABMYO, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, eoge@aydin.edu.tr,
ORCID: 0000-0002-5529-1154

Özet

Bu araştırmanın amacı “üniversite öğrencilerinin mesleki beklentilerinin, kariyer kararı verme öz-yetkinlikleriyle ilişkisini” incelemektir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde yapılmış, nicel desenli bir çalışmadır. Araştırma İstanbul Aydın Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Halkla İlişkiler ve Tanıtım Programlarına devam eden 164 meslek yüksekokulu öğrencisi ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda, Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinlik alt boyutlarından Amaç Belirleme puanının Mesleki Beklentiler puanlarını %48 yordadığı, Bilgi toplama puanının Mesleki Beklentiler puanlarını %18 yordadığı tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada öğrencilerin mesleki beklenti puanlarının cinsiyet, bölüm, sınıf düzeyi, mezun olunan lise türü ve ailesinin sosyo-ekonomik düzeyine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Beklenti, Kariyer, Karar Verme, Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği, Üniversite Öğrencileri

JEL Sınıflandırması: M12, M50, M51, M53

Abstract

This study aims to examine the “relationship between professional expectations of university students and their self-competence of career decision-making.” This correlational and quantitative study was carried out with 164 vocational school students who studied at the Department of Human Resources Management and Department of Public Relations and Publicity of Istanbul Aydın University. The study found that the scores obtained from the Objective Setting sub dimensions of the Self-Competence of Career Decision-Making predicted the scores on the Professional Expectations at the rate of 48% while the scores on Information Collection predicted them at the rate of 18%. The study also found that the students’ scores on the professional expectations did not differ based on sex, department, grade, type of high school from which they graduated, and socio-economic level of their parents.

Keywords: Professional Expectation, Career, Decision, Self-Competence of Career Decision-Making, University Students

JEL Classification: M12, M50, M51, M53

GİRİŞ

¹ Bu çalışma; İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalında, 2020 yılında, Dr. Ercan ÖGE danışmanlığında yürütülen ve henüz savunması yapılmamış “Üniversite Öğrencilerinin Mesleki Beklentilerinin, Kariyer Karar Verme Yetkinlikleriyle İlişkisi: İstanbul Aydın Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Halkla İlişkiler ve Tanıtım (ABMYO) Programlarında Bir İnceleme” adlı yüksek lisans tezinden üretilerek hazırlanmıştır.

Beklenti; sergilenecek bir davranışın veya yapılacak bir işin sonucunda bazı kazanımlar edinileceğine dair inançtır ve bu inanç bireyin güdülenmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Hayatın her döneminde etkin olan bu inanç, insan hayatındaki değişimlere, yaşamın gerekliliklerine ve evrelerine bağlı olarak farklılaşmaktadır. Örneğin, yükseköğrenime başlayan bir bireyin beklentisi akademik açıdan başarı sağlayarak yükseköğrenimi tamamlamaktır. Bu beklenti, birey yükseköğrenimi tamamladığında ise yerini akademik kariyer, bir iş kurmak veya iş bulmak gibi beklentilere bırakmaktadır. İş yaşamına başlayan veya başlamak üzere olan bireylerde etkin olan beklenti ise mesleki beklentilerdir.

Mesleki beklentiler ve bu beklentilerin karşılanması birey ve örgüt açısından önemlidir. Çünkü bir kuruma katılan birey bazı mesleki beklentilerle kuruma gelmektedir. Bu beklentilerin karşılanması bireyin örgüte uyum sağlaması, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gibi psikolojik unsurlar ve örgütsel verimlilik açısından önemlidir. Mesleki beklentileri karşılanan bireylerin güdülenme, moral, iş doyumunu, örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu ve üretken bireyler oldukları bilinmektedir. Bundan dolayı bireylerin mesleki beklentilerinin ve bu beklentilerle ilişkili olan faktörlerin bilinmesi önemlidir.

Araştırma sonuçları bireylerin mesleki beklentilerinin cinsiyet, yaş, sınıf ve akademik başarı düzeyi, baba mesleği, ailenin ve öğretmenin beklentileri, okul yaşantıları, öğrenim görülen bölüm ve istihdam olanağı gibi değişkenlerle ilişkili olduğunu göstermektedir (Akman, 1992: 146-149; Erden, 1989: 94; Erden, 1990: 254-256; Özen & Özek, 2017: 206-207; Taran, 2019: 80-81). Üniversite öğrencilerinin mesleki beklentilerinin ise genellikle istihdam olanakları, mesleğinde başarı olma, tatmin edici düzeyde maddi kazanç elde etme ve mesleki doyum sağlama gibi konularda yoğunlaştığı gözlenmektedir (Erden, 1989: 94; Kuzgun, 2003: 4). Ancak meslek seçimini etkileyen faktörlerin tespit edilmesini odaklanan çalışmalardan bazılarının sonucuna göre bireyin meslek seçiminde etkili olan değişkenlerin en önemlilerinden birisinin de kariyer imkânı ve kariyer beklentisi olduğu görülmektedir (Dinç, 2008: 103-104; Erdem & Kayran, 2013: 101; Pekkaya & Çolak, 2013: 812-813). Bu durum bize kariyer imkânının ve kariyer beklentisinin de mesleki beklenti olduğunu ve bireylerin mesleki beklentileri ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Kariyer beklentisini karşılamamanın ilk adımı ise kariyer kararı vermektir ve doğru bir kariyer kararı verebilmek için de bazı yeterlilikler ve kariyer kararı verme öz-yetenliği gerektirmektedir.

1. MESLEKİ BEKLENTİ

Bireyin güdülenme düzeyi üzerinde önemli etkileri olan beklenti kavramı (Santrock, 2018: 453), J. Rotter'e göre, "bir davranışın belirli durumlarda bazı ödülleri getireceğine duyulan inancın seviyesidir" (Gerrig & Zimbardo, 2016: 422-423). Beklenti kavramından farklı olarak mesleki beklenti kavramı ise; bireyin mesleğinde veya gelecekteki mesleğinde gösterebileceği performansı hakkındaki yargılarını içermektedir (Günçer, 1982: 244). Bu yargılar, bireylerin edinmiş oldukları mesleki bilgi ve beceri setini, işlerini icra ederken ne ölçüde kullanabileceklerine dair kendi görüşlerini içerir (Erden, 1989: 104).

İş yaşamına başlayan her birey örgüte bazı beklentilerle katılmaktadır. Bireyler genellikle beklentileri karşılandığı sürece aynı örgütte çalışmaya devam ederler ve bu süreçte karşılanan beklentilerin yerini yeni beklentiler almaktadır. Bu durum bir döngü olarak devam eder ve bireyler çalışma yaşamını bu şekilde devam ettirirler. Yani örgüt ile birey arasındaki ilişkisinin niteliğini belirleyen temel etkenlerden biri bireyin beklentileridir ve bireyin davranışlarının beklentilerine, beklentilerinin karşılanma düzeyine göre şekillendiğini söylemek mümkündür. Beklentilerin karşılanması ise hem birey hem de örgüt açısından önemlidir. Çünkü mesleki beklentileri karşılanan bireylerin moral, güdülenme ve iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu; bu bireylerin işlerinde başarılı olmak için daha fazla çaba harcayan üretken bireyler olduğu bilinmektedir (Uras & Kunt, 2006: 71-73). Başka bir deyişle örgütlerin etkililiği ve verimliliği açısından önemli olan güdülenme, iş doyumunu, moral, işe bağlılık gibi psikolojik faktörlerin aslında bireylerin mesleki beklentilerinin karşılanması ile yakından ilişkili olduğu; bundan dolayı da mesleki beklentilerin ve bu beklentilerin karşılanma düzeyinin hem bireyler hem de örgütler açısından önemli olduğu söylenebilir. Bu açıdan değerlendirildiğinde bireylerin mesleki beklentilerinin ve mesleki

beklentilerini etkileyen değişkenlerin bilinmesinin hem örgütler hem de bireyler açısından önemli olduğu düşünülebilir.

Bireylerin mesleki beklentilerini etkileyen değişkenleri tespit etmek için yapılan araştırmaların sonuçları mesleki beklentilerin cinsiyet, yaş, babanın mesleği, ailenin çocuktan eğitimle ilgili beklentileri, okul yaşantıları, öğretmen öğrenci ile ilgili beklentileri, akademik başarı puanı, sınıf düzeyi, öğrenim görülen bölüm ve istihdam olanakları (Akman, 1992: 146-149; Erden, 1989: 94; Erden, 1990: 254-256; Özen & Özek, 2017: 206-207; Taran, 2019: 80-81) gibi değişkenlerle ilişkili olduğunu göstermektedir. Bireylerin mesleki beklentilerini tespit etmek için yapılan araştırmaların sonuçlarına göre ise mesleki beklentiler genellikle mezuniyet sonrasında, edinmiş olduğu bilgi ve beceri setine uygun bir iş bulabilme olanağına sahip olabilmek ve mesleğini icra ederken başarılı olmak üzere iki konuda yoğunlaşmaktadır (Erden, 1989: 94). Bireylerin en temel mesleki beklentileri maddi kazanç elde etmek olsa da bunun yanı sıra mesleki doyum sağlamak da önemli bir mesleki beklentidir. Çünkü meslekler aynı zamanda bireylerin kendini gerçekleştirebilme alanıdır (Kuzgun, 2003: 4). Öğretmen adayları ile ilgili yapılan bir çalışmada ise mesleki beklentiler; sosyal, ekonomik, mesleki gelişim ve yasal/yönetimsel düzenlemeler olmak üzere dört faktör altında ele alınmaktadır (Uras & Kunt, 2006: 75-82).

Yukarıda aktarılanların yanı sıra meslek seçimini etkileyen faktörlerin tespit edilmesini konu edinen çalışmalardan bazılarının sonucuna göre bireyin meslek seçiminde etkili olan değişkenlerin en önemlilerinden birisi de kariyer imkânı ve kariyer beklentisidir (Dinç, 2008: 103-104; Erdem & Kayran, 2013: 101; Pekkaya & Çolak, 2013: 812-813). Bu durum bize kariyer imkânının ve kariyer beklentisinin de mesleki beklenti olduğunu ve bireylerin mesleki beklentileri ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Kariyer beklentisini karşılamanın ilk adımı ise kariyer kararı vermektir.

2. KARİYER VE KARİYER KARARI

Kariyer kavramı genel olarak “bireyin bir meslekte deneyim ve beceri kazanmasını, mesleğinde ilerleyerek belirli bir statü elde etmesini” ifade eder (Bayraktaroğlu, 2008: 137; Sabuncuoğlu, 2009: 168). Kariyer bireyin iş hayatında yaptığı işleri, bulunduğu konumları, bulunduğu konumla ilgili tutum ve davranışları içeren bir süreçtir (Aytaç, 1997: 20). Bireyin öğrenim hayatı ile başlayan bu süreç bireyin; işe girmesini, terfi almasını, kademe ilerlemesinin durmasını, iş değiştirmesini, işten çıkarılmasını, emekliye ayrılmasını ve emeklilik sonrası dönemleri de kapsayan uzun bir süreçtir (Işık, 2017: 26-27).

Kariyer, günümüz örgütlerinin sahip olduğu en değerli kaynak olan insan kaynaklarını korumanın ve geliştirmenin etkili yollarından biri (Şimşek & Öge, 2009: 270); bireysel ve örgütsel hedefleri aynı noktada birleştirmenin dolayısıyla da örgütsel motivasyonu, kaliteyi ve verimliliği artırmanın da bir yoludur (Taşlıyan, Arı & Duzman, 2011: 235). Bundan dolayı kariyer kavramı örgütler açısından da önemlidir. Kariyer kavramının örgütsel boyutu olmakla birlikte, kavramın odak noktası insandır. Çünkü kariyer, bireyin iş yaşamını sürdürülebilmesi için gerekli olan gücü elde etmesine imkân sağlayan önemli bir araçtır. Bunun yanı sıra kariyer bireyin kimliğinin ve kişiliğinin gelişimine, toplumsal statüsünü oluşturmaya, iş doyumunu sağlamasına, bireyin işinde ilerlemesine, daha fazla ekonomik kazanç sağlamasına, daha fazla sorumluluk üstlenmesine, daha yüksek statüye ulaşmasına, güç ve saygınlık elde etmesine olanak sağlamaktadır. Yani kariyer bireyin fizyolojik ve duygusal olarak ihtiyaçlarını tatmin edebilmesi açısından önemlidir (Aytaç, 1997: 20; Kozak, 2001: 17). Bundan dolayı da kariyer kararı bireyin hayatının herhangi bir döneminde verdiği sıradan bir karar değildir. Doğurabileceği muhtemel sonuçlar dikkate alındığında bu kararı, kritik bir karar olarak nitelemek mümkündür.

Kariyer kararı; genel olarak bireyin okul, eğitim programı, meslek veya iş ile ilgili seçenekler içinden birine yönelmesi ve bir tercihte bulunmasıdır (Doğan, 2014: 100). Tercih yapma aşamasına gelinceye kadar kişisel kariyer tercihinin tanımlandığı ve benimsendiği alternatif eylem biçimleri oluşturma, bunlar hakkında bilgi toplama, toplanan bilgileri değerlendirme, hedefleri tespit etme, olası davranış biçimleri konusunda karar

alma ve alınan kararları uygulama aşamalarını kapsayan bir süreç söz konusudur (Amit & Gati, 2013: 51; Gati & Tal, 2008: 160-163; London, 1983; Tillar, 1978: 14). Bu süreç oldukça karmaşık bir süreçtir, çünkü süreç alternatifleri karşılaştırmayı ve alternatifler arasından seçim yapmayı gerektirir. Alternatiflerin çokluğu, alternatifleri tanımlamadaki ve karşılaştırmadaki zorluklar, alternatiflerin bireysel özelliklere uygunluğunu değerlendirme zorunluluğu ise sürecin karmaşıklığını iyice artırmaktadır (Amit & Gati, 2013: 51; Gati & Tal, 2008: 160-163). Bundan dolayı kariyer kararı öncelikle ilgi alanlarını, yeteneklerini ve amaçlarını dikkate alarak kendini doğru bir şekilde değerlendirebilmeyi; becerilerini ve değerlerini dikkate alarak kariyer amacını tanımlayabilme yeterliliğine sahip olabilmeyi gerektirir. Bunun yanı sıra doğru bir kariyer kararı verebilmek için bireyin meslekler, iş piyasası ve seçilen kariyer alanı ile ilgili mesleki bilgi toplayabilme; iş piyasasını dikkate alarak gelecek için plan yapabilme ve problem çözme gibi yeterliliklere sahip olmasını da gerektirmektedir (Crites, 1981). Bu yeterlilikleri yanı sıra doğru bir kariyer kararı verebilmek aynı zamanda kariyer kararı verme öz-yetkinliğini de gerektirmektedir.

2.1. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği

Bandura öz-yetkinlik kavramını; “bireyin belirli sonuçları üretmek için ihtiyaç duyduğu davranışları, başarılı bir şekilde gerçekleştirebileceğine dair inançlar” şeklinde tanımlamaktadır (Bandura, 1977: 193). Öz-yetkinlik algıları yüksek olan bireylerin başarıya ilişkin yeteneklerine güven düzeylerinin de yüksek olduğu, bu bireylerin genellikle hem iş yaşamında hem de sosyal yaşamda kendileri için yüksek hedefler koydukları ve bu hedeflere ulaşmak için yüksek düzeyde performans sergiledikleri bilinmektedir.

Öz-yetkinlik algısı düşük olan bireyler zorluklar karşısında ya düşük düzeyde çaba harcamaktadırlar ya da vazgeçmektedirler. Buna karşın öz-yetkinlik algısı yüksek olan bireyler ise zorluklar karşısında daha fazla çaba göstermekte ve karşılaştıkları zorlukları aşmaya çalışmaktadırlar (Robbins & Judge, 2012: 217). Bu bağlamı dikkate alarak öz-yetkinlik beklentilerinin, seçim yapma ve bu seçimleri uygulama kapasitesinin temelini oluşturduğu (Bandura, 1997); bireylerin yaşamındaki tüm seçimleri etkilediği gibi kariyer kararlarını da etkilediği söylenebilir (Ulaş Kılıç, 2018: 250).

G. Hackett ve N. E. Betz tarafından kariyer gelişim sürecinin anlaşılabilirliğini kolaylaştırmak için ortaya atılan ve K. M. Taylor ve N. E. Betz tarafından geliştirilen kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramı, A. Bandura'nın öz-yetkinlik teorisine dayanır. Kavram, Bandura'nın öz-yetkinlik teorisinin kariyer açısından uygulanabilirliği üzerinde durmaktadır (Ulaş, 2016: 21). Kariyer gelişim sürecinde gerekli olan görevleri ve eylemleri gerçekleştirebileceğine dair bireyin kendine ve yeteneklerine olan inancına odaklanan kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramı (Öztemel, 2012: 462), genel olarak bireyin kariyer kararı verebilmek için gerekli olan görevleri başarı ile tamamlayabileceğine dair yeteneklerine olan inancı şeklinde tanımlanabilir (Taylor & Betz, 1983: 64-65).

Ulaş Kılıç, (2018)'in üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinlik düzeylerini konu alan çalışması, cinsiyet, staj yapma durumu ve not ortalaması değişkenlerinin kariyer kararı öz-yetkinlik düzeyleri üzerinde etkisinin olmadığı bulgusuna ulaşmıştır (Ulaş Kılıç, 2018: 263). Yüksek stres ve aşırı kaygı gibi olumsuz durumların ise kariyer kararı verme öz-yetkinlik düzeyini olumsuz yönde etkilediği ifade edilmektedir (Sandler, 2000). Bunun yanı sıra araştırma sonuçları öz-yetkinlik beklentisinin, yeteneklerin yordanmasına önemli oranda katkı sağladığını ve öz-yetkinlik beklenti düzeyi yüksek olan öğrencilerin üniversite giriş sınavında daha yüksek puan aldıklarını da göstermektedir (Özyürek, 1995: 70-73). Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme öz-yetkinlik düzeyleri, ebeveyn desteği ve iş deneyimi değişkenlerinin kariyer kimlik değerlendirmesiyle ilişkisinin incelendiği bir çalışmanın sonuçlarına göre ise kariyer kararı verme öz-yetkinliği ile kariyer kimlik değerlendirmesi arasında doğrudan bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcıların iş deneyimlerindeki artışa bağlı olarak kariyer kararı verme öz-yetkinlik düzeylerinin de arttığı görülmüştür (Stringer & Kerpelman, 2010). Üniversite öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz-yetkinlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir başka çalışmanın sonuçlarına göre ise; kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme öz-yetkinlik düzeyleri arasında

negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu, ayrıca kariyerlerine yönelik kararı vermiş olan öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinlik düzeylerinin de yüksek olduğu görülmüştür (Taylor & Betz, 1983: 78-80).

İlgili araştırmaların sonuçlarına ve kavramın varsayımlarına dayanarak bireylerin bir mesleğe yönelmelerinde ve kariyer kararları vermelerinde, potansiyellerine olan inançlarının önemli olduğu, kariyer kararı verme öz-yetkinlik düzeyi yüksek olan bireylerin doğru meslek seçimi yapabilecekleri ve kariyer gelişim sürecinde üstlenecekleri görevleri başarı ile tamamlayabilecekleri söylenebilir (Ulaş, 2016: 2).

3. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin mesleki beklentilerinin, kariyer kararı verme öz-yetkinlikleriyle ilişkisini incelemektir. Araştırma İstanbul Aydın Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Halkla İlişkiler ve Tanıtım (ABMYO) Programında öğrenim gören 1. ve 2. sınıf öğrencileri üzerinde yapılmıştır.

Araştırmada öğrencilerin mesleki beklentilerinin, kariyer ve karar verme süreçlerine dair öz-yetkinlikleri tarafından ne kadar yordandığını incelenmiştir. Araştırma, bireyin diğer süreçlerde olduğu gibi kariyer kararı verme süreçlerindeki öz-yetkinlikleri, verdiği kararın arkasında durması, kariyer hedefinin bölümünden mezun olduğunda mesleki beklentilerini ne kadar karşılayacağı gibi alanlara odaklanmaktadır. Araştırma sonuçlarının, bireyin mesleki beklentilerini iyileştirmede karar verme öz-yetkinliklerini artırmaya ilgisini çekmek, bu bağlamda uygulayıcıların bireyi bu alanda destekleyici programlara yönelmesini sağlamak ve araştırmacılar için mesleki beklentilerin incelenmesinde bireyin dışsal koşullarının yanında içsel değişkenlerine de dikkat çekmek hedeflenmiştir.

Mesleki Beklentilerin Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği ile İlişkisi isimli bu çalışmada araştırma amaçlarına ulaşmak için aşağıdaki hipotezler sınanacaktır:

- Hipotez 1: Öğrencilerin mesleki beklentileri ile kariyer kararı verme öz-yetkinlikleri arasında anlamlı ilişki vardır.
- Hipotez 2: Öğrencilerin mesleki beklentileri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- Hipotez 3: Öğrencilerin mesleki beklentileri bölümlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- Hipotez 4: Öğrencilerin mesleki beklentileri sınıflarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- Hipotez 5: Öğrencilerin mesleki beklentileri mezun oldukları lise türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
- Hipotez 6: Öğrencilerin mesleki beklentileri ailelerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

4. YÖNTEM

Bu çalışma ilişkisel tarama yöntemi ile yapılmış nicel desenli bir çalışmadır. İlişkisel tarama yöntemi bir bağımlı değişkenin ilişkili olduğu en az bir bağımsız değişken barındıran araştırma türüdür. Araştırmanın bağımlı değişkeni mesleki beklentilerdir. Bağımsız değişkeni ise kariyer ve kararı verme öz-yetkinlikleridir. Araştırmada veriler İstanbul Aydın Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Halkla İlişkiler ve Tanıtım (ABMYO) Programında öğrenim gören öğrencilerden toplanmıştır.

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni İstanbul Aydın Üniversitesi ABMYO ön lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu İstanbul Aydın Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Programlarında öğrenim gören birinci ve ikinci sınıf öğrencileridir. Çalışmada 164 öğrenciden veri toplanmıştır ve örneklem büyüklüğü 164 öğrenciden oluşmaktadır.

Araştırma verileri SPSS paket programında analiz edilmiştir. İlişki testleri için korelasyon ve regresyon analizleri, demografik değişkenlere göre karşılaştırmalar yapmak içinse t testi, Kruskal Wallis-H gibi fark testleri kullanılmıştır.

Araştırmada nihai olarak hangi testlerin kullanılacağına verilerin dağılımının normalliği sınılandıktan sonra karar verilmiştir.

4.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sosyo demografik bilgiler bulunmaktadır. İkinci bölümde Kariyer Kararı Öz-Yetkinlik Ölçeği Kısa Formu, üçüncü bölümde ise Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği bulunmaktadır.

Sosyo Demografik Sorular şunlardan oluşmaktadır: Öğrenim görülen bölüm, devam edilen sınıf düzeyi, mezun olunan lise türü, ailenin sosyo-ekonomik düzeyi, cinsiyet.

Kariyer Kararı Öz-Yetkinlik Ölçeği Kısa Formu (KKÖYÖ-KF): Betz, Klein, & Taylor, (1996) tarafından geliştirilen ve 18 maddeden oluşan Kariyer Kararı Öz-Yetkinlik Ölçeği-Kısa Formu; Akın, Sarıçam ve Kaya, Ç. (2014) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Beşli likert tipi ölçekte 4 alt boyut bulunmaktadır.

Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ): McWhirter, Rasheed ve Crothers (2000), tarafından geliştirilip Işık, (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek tek boyutta toplanmış 5 maddeden oluşmaktadır.

4.3. Verilerin Analizi

Araştırmada verilerinin analizine geçmeden önce verilerin güvenilirliği ve veri dağılımının normalliği test edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik testinden aldığı sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur. Araştırma verilerinin test edilmesinde SPSS paket programında yapılmıştır.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenirliği

	Cronbach's Alpha (α)	N madde sayısı
MSBÖ	0,80	5
KKÖYÖ	0,73	18

Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ) iç tutarlılığı $\alpha=0,80$ ve Kariyer Kararı Öz-Yetkinlik Ölçeği Kısa Formu (KKÖYÖ) iç tutarlılığı $\alpha=0,73$ 'tür. Bu bulgulara göre ölçek araştırma verileri güvenilir olarak bulunmuştur. Daha sonra verilerin dağılımının normalliği test edilmiştir. Test sonuçları ise Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Verilerin Dağılımı

	Çarpıklık (Skewness)	Sh	Basıklık (Kurtosis)	Sh
KKÖYÖ	-0,398	,190	2,842	,377
MSBÖ	-1,008	,190	2,165	,377

Alan yazında verilerin dağılımı ile ilgili çeşitli referans aralıkları mevcuttur. Bu araştırmada verilerin dağılımının normalliğinde çarpıklık ve basıklık katsayılarının -3 ile +3 arasında olmasının yeterli olacağına dair (Groeneveld & Meeden, 1984; Moors, 1986; De Carlo, 1997; George & Mallery, 2010; Örucü & Boz, 2014) referans kullanılmıştır. KKÖYÖ çarpıklık değeri -0,398; basıklık değeri 2,843'dir. MSBÖ çarpıklık değeri -1,008; basıklık değeri 2,165'dir. Buna göre verilerin dağılımının normal olduğu değerlendirilmiştir.

5. BULGULAR

Aşağıda araştırmanın bulguları sunulmuştur. Araştırma bulguları örneklemin demografik dağılımı, mesleki beklentilerin kariyer ve kararı verme öz-yetkinlikleri ile ilişkisi ve mesleki beklentilerin demografik değişkenlere göre farklılaşmalarının incelenmesinden oluşmaktadır.

Tablo 3. Örneklemin Demografik Dağılımı

Değişken	Alt grup	f	%	Geç. %	Yığ. %
Cinsiyet	Kadın	113	68,9	68,9	68,9
	Erkek	51	31,1	31,1	100,0
Bölüm	İky	95	57,9	57,9	57,9
	Hi	69	42,1	42,1	100,0
Sınıf	1. Sınıf	81	49,4	49,4	49,4
	2. Sınıf	83	50,6	50,6	100,0
Mezun Olunan Lise Türü	Düz Lise	31	18,9	18,9	18,9
	Meslek Lisesi	84	51,2	51,2	70,1
Sos-Ek. Düzey	Anadolu Lisesi	39	23,8	23,8	93,9
	İmam Hatip Lisesi	10	6,1	6,1	100,0
Sos-Ek. Düzey	Düşük	10	6,1	6,1	6,1
	Orta	133	81,1	81,1	87,2
	Yüksek	21	12,8	12,8	100,0
Toplam		164	100,0	100,0	

Araştırmaya 164 öğrenci katılmıştır. Tablo 3’de görüldüğü üzere öğrencilerin 113’ü (%68,9) kadın, 51’i (%31,1) erkektir. Öğrencilerin 95’i (%57,9) insan kaynakları bölümü, 69’u (%42,1) halkla ilişkiler bölümü öğrencisidir. Öğrencilerin 81’i (%49,4) 1. Sınıf, 83’ü (%50,6) 2. Sınıftır. Öğrencilerin 31’i (%18,9) düz lise, 84’ü (%51,2) meslek lisesi, 39’u (%23,8) anadolu lisesi ve 10’u (%6,1) imam hatip lisesi mezunudur. Öğrencilerin 10’u (%6,1) düşük, 133’ü (%81,1) orta ve 21’i (%12,8) yüksek gelir grubunda olduğunu bildirmiştir.

5.1. Betimleyici Temel İstatistik

Tablo 4. Betimleyici Bulgular

Alt Faktör	N	min.	max.	X _{ort}	SS	Sh _x
MSBÖ	164	5,00	20,00	16,88	2,34	0,18
KKÖYÖ Amaç belirleme	164	8,30	25,00	20,43	3,14	0,24
KKÖYÖ Problem çözme	164	3,00	15,00	11,62	2,49	0,19
KKÖYÖ Bilgi toplama	164	5,00	68,00	20,58	4,99	0,39
KKÖYÖ Amaca ulaşmayı yönetme	164	5,00	44,00	19,60	3,73	0,29

Tablo 4’de görüldüğü üzere, Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ) ortalamasının $\bar{X} = 16,88$ (SS =2,34) olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinlik Ölçeği (KKÖYÖ) Amaç belirleme alt boyutu ortalamasının $\bar{X} = 20,43$ (SS =3,14), Problem çözme alt boyutu ortalamasının $\bar{X} = 11,62$ (SS =2,49), Bilgi toplama alt boyutu ortalamasının $\bar{X} = 20,58$ (SS =4,99) ve Amaca ulaşmayı yönetme alt boyutu ortalamasının $\bar{X} = 19,60$ (SS =3,73) olduğu tespit edilmiştir.

5.2. Mesleki Beklentilerinin, Kariyer ve Kararı Verme Süreçleri Öz-Yetkinlikleri ile İlişkisi

Tablo 5. Mesleki Beklentilerinin, Kariyer ve Kararı Verme Süreçleri Öz-Yetkinlikleri ile İlişkisi

		MSBÖ	Amaç belirleme	Problem çözme	Bilgi toplama	Amaca ulaşmayı yönetme
MSBÖ	<i>r</i>	1				
	<i>p</i>					
	<i>N</i>	164				
KKÖYÖ Amaç belirleme	<i>r</i>	,559**	1			
	<i>p</i>	,000				
	<i>N</i>	164	164			
KKÖYÖ Problem çözme	<i>r</i>	,403**	,483**	1		
	<i>p</i>	,000	,000			
	<i>N</i>	164	164	164		
KKÖYÖ Bilgi toplama	<i>r</i>	,396**	,449**	,384**	1	
	<i>p</i>	,000	,000	,000		
	<i>N</i>	164	164	164	164	
KKÖYÖ Amaca ulaşmayı yönetme	<i>r</i>	,425**	,552**	,466**	,299**	1
	<i>p</i>	,000	,000	,000	,000	
	<i>N</i>	164	164	164	164	164

Tablo 5’de görüldüğü üzere; mesleki beklentilerin, kariyer kararı verme süreci öz-yetkinlikleri ile ilişkisini incelemek için yapılan Pearson Korelasyon Testi sonucunda; MSBÖ’nün KKÖYÖ Amaç belirleme alt boyutu ile $r=,56$ büyüklüğündeki ilişkisi $p<0,001$ düzeyinde anlamlı; problem çözme alt boyutu ile $r=,40$ büyüklüğündeki ilişkisi $p<0,001$ düzeyinde anlamlı; bilgi toplama alt boyutu ile $r=,40$ büyüklüğündeki ilişkisi $p<0,001$ düzeyinde anlamlı ve amaca ulaşmayı yönetme alt boyutu ile $r=,43$ büyüklüğündeki ilişkisi $p<0,001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

KKÖYÖ alt boyutlarının aralarında anlamlı ilişki çıkan MSBÖ puanlarını yordamasını sınamak için Çoklu Doğrusal Regresyon Testi yapılmış ve testin sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir.

5.3. Kariyer ve Kararı Verme Süreçleri Öz-Yetkinliklerinin, Mesleki Beklentileri Yordaması

Tablo 6. KKÖYÖ’nin MSBÖ Puanlarını Yordaması Modeli 1

Yordayan	Regresyon Modeli					Katsayı Tablosu					
						Başlangıç Değerler			Standardize Değerler		
	R	R ²	R _{che}	F _{che}	p	Sabit	B	Sh	β	t	p
Amaç belirleme	,603a	0,36	0,35	22,71	,000b	7,05	0,28	0,06	0,37	4,442	0,000
Problem çözme							0,10	0,07	0,11	1,395	0,165
Bilgi toplama							0,07	0,03	0,15	2,089	0,038
Amaca ulaşmayı yönetme							0,08	0,05	0,13	1,596	0,113

Tablo 6’da görüldüğü üzere, KKÖYÖ alt boyutlarının MSBÖ Puanlarını Yordamasını sınamak için önerilen çoklu regresyon modeli $p<0,001$ düzeyinde anlamlı bulunarak onaylanmıştır (F_{che}=22,71; $p=0,000b$).

Onaylanan modele göre MSBÖ puanlarının %36’sı KKÖYÖ puanları ile açıklanabilmektedir (R²= 0,36).

KKÖYÖ Amaç belirleme puanının MSBÖ puanlarını %37 oranında yordaması $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p = 0,0000$; $\beta = 0,37$).

KKÖYÖ Problem çözme puanının MSBÖ puanlarını %11 oranında yordaması istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p = 0,165$; $\beta = 0,11$).

KKÖYÖ Bilgi toplama puanının MSBÖ puanlarını %15 oranında yordaması $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p = 0,038$; $\beta = 0,15$).

KKÖYÖ Amaca ulaşmayı yönetme puanının MSBÖ puanlarını %13 oranında yordaması istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p = 0,1138$; $\beta = 0,13$).

MSBÖ puanlarını yordaması anlamlı bulunmayan KKÖYÖ Problem çözme ve Amaca ulaşmayı yönetme alt boyutları modelden çıkarılarak model 2 sınanmış ve sonuçlarının Tablo 7'deki gibi olduğu görülmüştür.

Tablo 7. KKÖYÖ'nin MSBÖ Puanlarını Yordaması Modeli 2

Yordayan	Regresyon Modeli					Katsayı Tablosu					
						Başlangıç değerler			Standardize değerler		
	R	R ²	R _{che}	F _{che}	p	Sabit	B	Sh	β	t	p
Amaç belirleme	,582a	0,34	0,33	41,32	,000b	7,84	0,36	0,05	0,48	6,664	0,000
Bilgi toplama							0,09	0,03	0,18	2,536	0,012

Tablo 7'de görüldüğü üzere, KKÖYÖ alt boyutlarının MSBÖ Puanlarını Yordamasını sınamak için önerilen çoklu regresyon modeli (2) $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı bulunarak onaylanmıştır ($F_{che} = 41,32$; $p = 0,000b$).

Onaylanan modele göre MSBÖ puanlarının %34'ü KKÖYÖ puanları ile açıklanabilmektedir ($R^2 = 0,34$).

KKÖYÖ Amaç belirleme puanının MSBÖ puanlarını %48 oranında yordaması $p < 0,001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p = 0,0000$; $\beta = 0,48$).

KKÖYÖ Bilgi toplama puanının MSBÖ puanlarını %18 oranında yordaması $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($p = 0,012$; $\beta = 0,18$).

5.4. MSBÖ Puanlarının Demografik Değişkelere Göre Farklılaşması

MSBÖ Puanlarının Demografik Değişkelere Göre Farklılaşmasını sınamak için cinsiyet, bölüm ve sınıf değişkenleri için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Mezun olunan lise türü ve sosyo ekonomik düzey değişkenleri içinse non parametrik Kruskal Wallis-H testi yapılmıştır. Kruskal Wallis-H testinin tercih edilmesinin nedeni mezun olunan lise türü ve sosyo ekonomik düzey alt gruplarında örneklem sayısının 30'un altında olmasıdır.

Tablo 8. MSBÖ Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşması

İstatistik	Levene's Testi					t-test		
	N	X _{ort}	SS	F	p	t	sd	p
Cinsiyet								
Kadın	113	16,90	2,09	1,54	0,216	0,20	162,00	0,845
Erkek	51	16,82	2,84					

Tablo 8'de görüldüğü üzere MSBÖ puanlarının cinsiyete göre farklılaşmasını sınamak için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda kadınlar ile erkekler arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 9. MSBÖ Puanlarının Bölüme Göre Farklılaşması

Bölüm	İstatistik		Levene's Testi			t-test		
	N	X _{ort}	SS	F	p	t	sd	p
İKY	95	17,18	2,13	0,74	0,390	1,96	162,00	0,052
Hİ	69	16,46	2,56					

Tablo 9'da görüldüğü üzere MSBÖ puanlarının öğrenim görülen bölüme göre farklılaşmasını sınamak için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda İKY ve Hİ bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin puanları arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 10. MSBÖ Puanlarının Sınıf Düzeyine Göre Farklılaşması

Sınıf	İstatistik		Levene's Testi			t-test		
	N	X _{ort}	SS	F	p	t	sd	p
1. sınıf	81	16,95	2,59	0,99	0,321	0,38	162,00	0,701
2. sınıf	83	16,81	2,08					

Tablo 10'da görüldüğü üzere MSBÖ puanlarının sınıf düzeyine göre farklılaşmasını sınamak için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda 1. ve 2. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin puanları arasındaki farklılaşma istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 11. MSBÖ Puanlarının Mezun Olunan Lise Türüne Göre Farklılaşması

Mezun Olunan Lise Türü	N	X _{sıra}	x ²	Sd	p
Düz lise	31	71,29	2,576	3	,462
Meslek lisesi	84	86,23			
Anadolu Lisesi	39	81,44			
İmam Hatip Lisesi	10	90,10			
Toplam	164				

Tablo 11'de görüldüğü üzere, MSBÖ puanlarının mezun olunan lise türüne göre farklılaşmasını sınamak için yapılan non parametrik Kruskal Wallis-H testinde mezun olunan okul türleri arasındaki farklılaşmalar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=,462$; $x^2=2,576$).

Tablo 12. MSBÖ Puanlarının Sosyo Ekonomik Düzeye Göre Farklılaşması

Sos-Ek. Düzey	N	X _{sıra}	x ²	Sd	p
Düşük	10	84,00	0,043	2	,979
Orta	133	82,67			
Yüksek	21	80,69			
Toplam	164				

Tablo 12'de görüldüğü üzere, MSBÖ puanlarının algılanan sosyo ekonomik düzeye göre farklılaşmasını sınamak için yapılan non parametrik Kruskal Wallis-H testinde algılanan sosyo ekonomik düzeylerdeki öğrencilerin puanları arasındaki farklılaşmalar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,043$; $2=,979$).

SONUÇ

Araştırmada öğrencilerin mesleki beklentilerinin, kariyer ve kararı verme süreçlerine dair öz-yetkinlikleri tarafından ne kadar yordandığı incelenmiştir. Araştırma İstanbul Aydın Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Halkla İlişkiler ve Tanıtım (ABMYO) Programında öğrenim gören 1. ve 2. sınıf öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Araştırmaya 164 öğrenci katılmıştır. Öğrencilerin 113'ü (%68,9) kadın, 51'i (%31,1) erkektir. Öğrencilerin 95'i (%57,9) insan kaynakları bölümü, 69'u (%42,1) halkla ilişkiler bölümü öğrencisidir. Öğrencilerin 81'i (%49,4) 1. sınıf, 83'ü (%50,6) 2. sınıftır.

Araştırma nicel verilerle yapılmıştır. Araştırma verilerinin iç tutarlılığı uygun ve dağılımları normaldir. Mesleki Sonuç Beklentisi Ölçeği (MSBÖ) ortalaması $\bar{X}=16,88$ 'dir (SS =2,34). Kariyer Kararı Öz-Yetkinlik Ölçeği (KKÖYÖ) Amaç belirleme alt boyutu ortalaması $\bar{X}=20,43$ (SS =3,14), Problem çözme alt boyutu ortalaması $\bar{X}=11,62$ (SS =2,49), Bilgi toplama alt boyutu ortalaması $\bar{X}=20,58$ (SS =4,99) ve Amaca ulaşmayı yönetme alt boyutu ortalaması $\bar{X}=19,60$ 'dir.

Araştırmada incelenen hipotezler ile ilgili şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Hipotez 1: Öğrencilerin mesleki beklentileri ile kariyer kararı verme öz-yetkinlikleri arasında anlamlı ilişki vardır. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği alt boyutlarından Amaç belirleme puanının Mesleki Beklentiler puanlarını %48 yordadığı, Bilgi toplama puanının Mesleki Beklentiler puanlarını %18 yordadığı tespit edilmiştir ve hipotez 1 kabul edilmiştir.

Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015), Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı bölümünde öğrenim gören 158 öğrenci üzerinde yaptıkları araştırmada kariyer kararı verme öz-yetkinlik beklentisi arttıkça mesleki sonuç beklentisinin de arttığı ve kariyer kararı verme öz-yeterliğinin, mesleki sonuç beklentisinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Fidan, Öztürk ve Öztürk (2018), 268'i meslek yüksekokulu öğrencisi ve 186'sı mezun olan kişilerden oluşan bir örnekleme yürüttükleri araştırmada kariyer kararı verme öz-yeterliğinin mesleki sonuç beklentilerini anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırma sonucunda ulaşılan bulgular da Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015)'ün araştırması ve Fidan, Öztürk ve Öztürk (2018)'ün araştırmaları sonucunda ulaştıkları bulguları destekler niteliktedir. Buna göre bu araştırmada ulaşılan sonuçların, ilgili araştırmalar sonucunda ulaşılan kariyer kararı verme öz-yetkinliklerinin mesleki sonuç beklentilerini etkilediği yönünde ki bulguları doğruladığı söylenebilir.

Hipotez 2: Öğrencilerin mesleki beklentileri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Mesleki beklenti puanlarının cinsiyete göre farklılaşması anlamlı bulunmamıştır ve hipotez 2 reddedilmiştir.

Ağcagül (2019), halkla ilişkiler öğrencileriyle yaptığı araştırmada kadınların mesleki beklentilerinin erkeklerin mesleki beklentilerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015), araştırmalarında öğrencilerin cinsiyetlerine göre mesleki sonuç beklentilerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Fidan, Öztürk ve Öztürk, (2018) cinsiyetin, mesleki sonuç beklentilerini anlamlı düzeyde yordamadığı sonucuna ulaşmışlardır. Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015) ve Fidan, Öztürk ve Öztürk (2018)'ün araştırmaları da 2 numaralı hipotezimizi destekler biçimde benzer bulgulara ulaşırken, Ağcagül (2019)'ün araştırması cinsiyetin mesleki sonuç beklentilerini farklılaştırdığı yönünde bir bulguya ulaşmıştır. Araştırma bulgularının farklı olması durumu, öncelikli olarak, örneklemelerin farklı olması ile ilişkilendirilerek değerlendirilebilir.

Hipotez 3: Öğrencilerin mesleki beklentileri bölümlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğrencilerin mesleki beklentilerinin bölümlerine göre farklılık göstereceği hipotezi anlamlı bulunmamıştır ve hipotez 3 reddedilmiştir.

Taran (2019), meslek yüksekokullarının sağlık, teknik ve sosyal bilimler bölümleri öğrencilerinin mesleki beklenti düzeyleri arasındaki farklılıkları test ettiği araştırmasında, sağlık meslek yüksekokulu

öğrencilerinin, teknik ve sosyal bilimler bölümlerine kıyasla, anlamlı düzeyde düşük bir mesleki beklentiye sahip oldukları bulgusuna ulaşmıştır. Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015), araştırmalarında devam edilen bölümlere göre mesleki sonuç beklentilerinin anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşmışlar ancak araştırmalarında farklılığın hangi bölümler arasında olduğunu raporlamamışlardır. Bu araştırmamızda mesleki sonuç beklentilerinin bölümler arasındaki farklılaşması anlamlı bulunmazken, Taran (2019)'ın ve Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015)'ün araştırmaları bölümler arasında anlamlı farklılığın olduğu yönündedir. Araştırmaların bulguları arasındaki farklılıkların araştırma yapılan bölümlerden kaynaklanması muhtemel bir neden olarak gözükmektedir.

Hipotez 4: Öğrencilerin mesleki beklentileri sınıflarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğrencilerin mesleki beklentilerinin sınıflarına göre farklılık göstereceği hipotezi anlamlı bulunmamıştır ve hipotez 4 reddedilmiştir.

Ağcagül (2019), Halkla İlişkiler bölümünde 260 öğrenci üzerinde yaptığı araştırmada öğrencilerin mesleki beklentilerini Değer Beklenti Kuramı bağlamında incelemiş ve 1. Sınıfa giden öğrencilerin mesleki beklenti düzeylerinin 4. Sınıfa giden öğrencilerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonucunda, bunun, 4. Sınıf öğrencilerinin halkla ilişkilerin mesleki olarak eski rağbeti görmediğine dair sektörel farkındalıklarının gelişmiş olmasından kaynaklandığı değerlendirilmiştir. Taran (2019), meslek yüksek okulunda öğrenim gören 454 ön lisans öğrencisinin sınıf düzeyine göre mesleki beklentilerini incelemiştir. Öğrencilerin sınıflararası farklılaşmasında Taran şu sonuca ulaşmıştır: Öğrencilerin mesleki beklentileri mezun olacakları son dönemde öğrenime başladıkları ilk döneme göre belirgin düzeyde düşmektedir.

Bu araştırmada öğrencilerin mesleki sonuç beklentilerinin sınıf düzeyine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşıldığında, Ağcagül (2019)'ün ve Taran (2019)'ın araştırmalarında sınıf düzeyleri arasındaki farklılaşmalar anlamlı bulunmuştur. Her iki araştırmada ortaya çıkan anlamlı farklılaşmanın, seçilen örneklemelerin birbirinden uzak sınıf seviyeleri arasında yapılmış olmasından kaynaklandığı değerlendirilebilir. Zira Ağcagül (2019) 1. ve 4. sınıf öğrencileri arasında karşılaştırma yapan bir araştırma yaparken, Taran (2019) 1. sınıfın ilk döneminde okuyan öğrencilerle 2. sınıfın son döneminde okuyan öğrencileri karşılaştıran bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma ise, 1.ve 2. sınıfın birinci döneminde okuyan öğrenciler üzerinde yapılmıştır.

Hipotez 5: Öğrencilerin mesleki beklentileri mezun oldukları lise türüne göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğrencilerin mesleki beklentilerinin mezun oldukları lise türüne göre farklılık göstereceği hipotezi anlamlı bulunmamıştır ve hipotez 5 reddedilmiştir.

Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015), araştırmalarında öğrencilerin mezun oldukları lisenin mesleki sonuç beklentilerinde anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırma ile Uçkun, Uçkun ve Üzüm'ün (2015) araştırması birbirini destekleyen sonuçlar vermiştir. Buna göre mesleki beklentiler üzerinde mezun olunan lise türünün farklılaştırıcı bir etkisi yoktur denilebilir.

Hipotez 6: Öğrencilerin mesleki beklentileri ailelerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğrencilerin mesleki beklentilerinin ailelerinin sosyo-ekonomik düzeylerine göre farklılaşması hipotezi anlamlı bulunmamıştır ve hipotez 6 reddedilmiştir.

Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015), araştırmalarında ailelerin sosyo ekonomik düzeyinin öğrencilerin mesleki sonuç beklentilerinde anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu araştırma ile Uçkun, Uçkun ve Üzüm (2015)'ün araştırması birbirini destekleyen sonuçlar vermiştir. Buna göre sosyo ekonomik düzey öğrencilerin mesleki beklentilerini farklılaştırıcı bir etkiye sahip değildir denilebilir.

Öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinliklerinin mesleki sonuç beklentileri üzerinde anlamlı yordayıcı etkisi göstermektedir ki, öğrencilerin kariyer kararı verme süreçleri mesleki sonuç beklentilerini etkilemektedir.

Bu durumda öğrencilerin kariyerleri açısından meslek ve bölüm seçme aşamasında daha profesyonel destek verilerek doğru meslekler seçmeleri onların mesleki beklentilerini olumlu etkileyecektir.

Bu konuda MEB ve okullara önemli görev düşmekte olup, mesleki rehberlik içerisinde öğrencilere bireysel tercih danışmanlığı hizmetlerinin artırılması önerilebilir. Öğrencinin mesleki beklentilerinin mesleki koşullar kadar bireyin öz yeterlilikleriyle de ilgili olduğu daha çok göz önüne alınmalıdır. Konu ile ilgili araştırmacılar mesleki beklentilerin incelenmesinde bireyin dışsal koşullarının yanında kariyer karar verme öz-yeterliliği gibi benzer içsel değişkenlerine de odaklanmaları önerilir.

Etik Kurul Onayı: Bu araştırmada kullanılan yöntem ve veri toplama araçları için İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 08.11.2019 tarihli ve 2019/18 sayılı kararıyla etik kurul onayı alınmıştır.

Çatışma Beyanı: Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKLAR

- Ağcagül, G. (2019). *Değer Beklenti Kuramı Bağlamında Halka İlişkiler Mesleği: Halka İlişkiler Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akın, A., Sarıçam, H. & Kaya, Ç. (2014). Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form (CDSESSF): The Psychometric Properties of Turkish Version. *IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 13(5), 80-89
- Akman, Y. (1992). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Meslek, Evlilik ve Geleceğe Yönelik Beklentileri. *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, sayı 7, 125-149.
- Amit, A. & Gati, I. (2013). Table or Circles: A Comparison of Two Methods for Choosing among Career Alternatives. *The Career Development Quarterly*, 60(1), 50-63.
- Aytaç: (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi ve Sorunları*. Epsilon Yayıncılık.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Freeman.
- Bayraktaroğlu: (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya Yayınları.
- Crites, J. O. (1981). *Career Counselling: Models, Methods and Materials*. McGraw-Hill.
- De Carlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, (2), 292-307.
- Dinç, E. (2008), Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu- Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 90-106.
- Doğan, H. (2014). Çağdaş Kariyer Karar Verme Yaklaşım ve Modellerinin İncelenmesi. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 100-130.
- Erdem, B. & Kayran, M. (2013). Balıkesir Üniversitesi Turizm Otelciliği ve İşletmecilik Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 81-106.
- Erden, M. (1989). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğrencilerinin Meslekleri ile İlgili Beklentileri. *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4, 93-107.
- Erden, M. (1990). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğrencilerinin Meslekleri ile İlgili Beklentileri. *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5, 245-257.
- Fidan, T., Öztürk Fidan, İ. & 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. <https://doi:10.2399/yod.18.008>

- Gati, I. & Tal: (2008). Decision-Making Models and Career Guidance. In James A. Athanasou R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance*, Springer.
- George, D. & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 17.0 update (10th edition)*. Allyn ve Bacon.
- Gerrig, R. J., & Zimbardo, P. G. (2016). *Psikoloji ve Yaşam*, Çev. Gamze Sarı. Nobel.
- Groeneveld, R. A. & Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *The Statistician*, 33, 391-399.
- Günçer, B. (1982). Literature Survey on the Selected Sources of Pupil's Educational or Occupational Aspiration or Expectation. *Journal of Human Sciences*, 1(2), 243-254.
- Işık, 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.
- Işık, M. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerler Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(8), 25-40.
- Kozak, A. M. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Nobel.
- London, M. (1983). Toward a Theory of Career Motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620-630.
- Moors, J. J. A. (1986). The meaning of kurtosis: Darlington reexamined. *The American Statistician*, (40), 283-284.
- Örücü, E. & Boz, H. (2014). Konaklama İşletmelerinde İşe Alıştırma Eğitiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(1). 61-76
- Özen, E. & Özek: (2017). Lisans Düzeyindeki Finans Öğrencilerinin Meslek Algısı ve Beklentileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 31.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer Kararsızlığı ile Mesleki Karar Verme Öz Yetkinlik ve Kontrol Odağı Arasındaki İlişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477.
- Özyürek, R. (1995). *Fen Bilimleri Alanını Seçen Öğrencilerin Kariyer Yetkinlik Beklentisi ile Kariyer Seçenekleri Zenginliği ve Üniversiteye Giriş Sınavlarındaki Performansları Arasındaki İlişkiler* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çukurova Üniversitesi.
- Pekkaya, M. & Çolak, N. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecelerinin AHP ile Belirlenmesi. *International Journal of Social Science*, 6(2), 797-818.
- Robbins: P. & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış*, Çev. Ed. İnci Erdem, Nobel.
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Furkan Ofset, 4. Baskı.
- Sandler, M. E. (2000). Career Decision-Making Self-Efficacy, Perceived Stress and An İntegrated Model of Student Persistence: A Structural Model of Finances, Attitudes, Behaviour and Career Development. *Research in Higher Education*, 41(5), 537-580.
- Santrock, J. W. (2018). *Eğitim Psikolojisi*, Çev. Ed. D. Müge Siyez, Nobel.
- Stringer, K. J. & Kerpelman, J. L. (2010). Career İdentity Development in College Students: Decision Making, Parental Support, and Work Experiences. *An International Journal of Theory and Research*, 10(3), 181-200.
- Şimşek, M. Ş. & Öge, H. S. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Yayınları.
- Taran, Y. (2019). *Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinde Mesleki Beklenti: Trakya Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Alan Çalışması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taşlıyan, M. Arı, N. Ü. & Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to The Understanding and Treatment of Career İndecision”, *Journal of Vocational Behaviour*, 22(1), 63-81.
- Tillar, T. C. (1978). *The Effectiveness of the Components of a Career Exploration Program for College Freshmen*. (Doctoral Dissertation), Virginia Polytechnic Institute and State University College of Liberal Arts and Human Sciences.

- Uçkun, C. G., Uçkun: & Üzüm, B. (2015). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencilerinin kariyer kararı Kariyer kararı öz yeterliği mesleki sonuç beklentisinin anlamlı yetkinlik ile mesleki sonuç beklentisi ilişkisi: KMYO örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 14, 181–190.
- Ulaş Kılıç, Ö. (2018). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Düzeylerini Etkileyen Değişkenler”, *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(1)6, 248-275.
- Ulaş, Ö. (2016). *Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği: Bir Model Testi* (yayınlanmamış doktora tezi), Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Uras, M. & Kunt, M. (2006). Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğinden Beklentileri ve Beklentilerinin Karşılanmasını Umma Düzeyleri”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(19), 71-83.