



*Bu makale benzerlik taramasına tabi tutulmuştur.
Araştırma Makalesi/ Research Article*

UŞAK ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER PLANLAMALARI ÜZERİNE İSTATİSTİKSEL BİR ANALİZ

Şahin ÇETİNKAYA *

Öz

Üniversite öğrencilerinin kariyer planlarında birçok farklı faktörün etkili olduğu bilinmektedir. Uşak üniversitesi öğrencileri arasında kariyer planlarını etkileyen unsurlara bakmak için 5’li likert tipi ölçeği ile hazırlanmış bir anket uygulaması yapılmıştır. Anket iki ölçekten oluşmaktadır. Aile ve kariyer planı ölçekleri. Tüm fakültelere uygulanmaya çalışılan anket’e 354 öğrenci katılmıştır. Anketten elde edilen verilerin analizi SPSS 25 sürüm ile yapılmıştır. Buna göre kariyer planlamasında cinsiyet, eğitim görülen bölüm ve anket sorularında hedeflenen sekiz başlıktaki amaçlara göre analizler yapılmıştır. İkili kategorik değişkenler için Independent T-Testi uygulanmıştır. Burada anlamlılık düzeyine göre hipotezlerin değerlendirilmesi yapılmıştır. Eğitim görülen alanlara göre analizde ise One Way ANOVA testi uygulanmış ve sonuçları değerlendirilmiştir. Bu veriler çerçevesinde ankette yer alan ölçeklerin soruları amaçlarına göre analiz edilerek çalışma sonuçlandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İstatistik, Ekonomi, Kariyer, Sosyal çevre, İstihdam

A STATISTICAL ANALYSIS ON CAREER PLANNING OF UŞAK UNIVERSITY STUDENTS

Abstract

Considering the factors that affect the career plans of university students, it is seen that family, social environment and economic expectations are effective. A survey prepared with a 5-point Likert scale was conducted among the students of Uşak University to look at the factors affecting their career plans. The survey consists of two scales. Family and career plan scales. In the light of the data obtained as a result of the survey conducted to all faculties, analyzes were made with the SPSS 25 version program. Accordingly, analyzes were made according to the aims under eight headings in career planning, gender, department of education and survey questions. Independent T-Test was applied for binary categorical variables. The hypotheses were evaluated according to the significance level. In the analysis according to the fields of education, the One Way ANOVA test was applied and the results were evaluated. Within the frame of these data, the study was concluded by analyzing the questions of the scales in the survey according to their purposes.

Keywords: Statistics, Economy, Career, Social environment, Employment

1. GİRİŞ

Ekonomi biliminin birçok disiplinle bağlantılı olduğu bilinmektedir. İstatistik bilimi ekonomi ve birçok disiplinde analizde kullanılmaktadır. SPSS, EVIEWS, STATA, AMOS gibi yazılımlar analizlerin yapılmasında ve raporların çeşitlendirilerek verilmesinde yardımcı olmaktadır. İnsanların kariyer planlamalarında da ekonomik hedefleri önemli bir belirleyicidir. Bu durum hem meslek seçiminde eğitim ile parasal geleceği birlikte anılan bir hale sokmuştur. Çalışmada öncelikle ekonomi, istatistik, istatistikte kullanılan analiz yöntemlerinden bahsetmek yerinde olacaktır. İnsan ihtiyaçlarının sonsuz olduğu ancak kaynakların yetersiz olduğu durumu önemli bir sorundur. Bu ihtiyaçların sınırlı olan kaynaklarla karşılanması için

* Doç. Dr., Aksaray Üniversitesi, SBF, Sağlık Yönetimi Bölümü, Sağlık Ekonomisi ve Politikası A.B.D.

yol gösterici teoriler sunan bilim dalı iktisattır. İhtiyaçların ve onları karşılamak için kullanılan kaynakların, bireysel ve toplumsal sonuçlar doğuran konulardır. Bu nedenle iktisat bireysel analizleri “mikro iktisat” olarak ayrı bir disiplinle incelerken, toplumsal sonuçlara göre analizleri de “makro iktisat” olarak ayrı bir disiplinle incelemektedir (Dinler, 1998). Verilerin toplanması, düzenlenmesi, özetlenmesi, takdimi, analizi ve bu analizler vasıtasıyla elde edilen sonuçların yorumlanarak bir karara bağlanması ile ilgilenir (Başar ve Oktay, 1999). İstatistiksel analizler bir çok bilim dalında kullanılmaktadır. İktisat biliminde istatistiksel analizler değişime uğrayarak ekonometri bilimini ortaya çıkarmıştır. Yani istatistik ile iktisat (ekonomi) ekonometriyi oluşturmuştur (Çil, 2010).

1.1.Kariyer

Bir kişinin hayatı boyunca yaptığı ve yapacağı faaliyetlerin sıralanması olarak tanımlanabilen kariyer kavramı bir kişinin ömrü boyunca çizdiği yolu göstermektedir (Cascio, 1998). Bu yol boyunca kişi kendi çabalarıyla kendi kendine gelişim gösterebildiği gibi, sahibi veya çalışanı olduğu bir işletme tarafından da gelişime zorlanabilmektedir (Werter ve Davis, 1993). Genel olarak kişiler güç, statü ve para için kariyer planlaması yaptıkları için bu amaçlara götürecek işler için emek harcarlar ve emek kazanım değerlendirmesi yaparak mutlu olurlar veya mutsuzluk yaşarlar. Kariyer, kişinin toplumdaki yerini belli eden göstergelerden biri durumundadır ve kişinin statüsünü göstermektedir. Maslow’ un ihtiyaçlara hiyerarşisinde ortaya konduğu gibi kişi fizyolojik ve duygusal ihtiyaçlarını tatmin ettikçe kendine ve topluma daha faydalı bir birey haline gelecektir (Kozak, 2001).

Kariyerin daha önceki dönemlerde hiyerarşik bir yapıya sahip olduğu istikrarlı bir ortamda ilerlediği ve böylece kariyerin tahmin edilebilir, güvenli, doğrusal bilinmektedir. Günümüz örgütsel sisteminde değişim ve akışkanlık söz konusu olduğu için kariyer, öngörülemez, savunmasız ve çok yönlüdür. Her ne kadar geleneksel yöntemlerden vazgeçilmiş olsa da birçok kuruluş nispeten istikrarlı bir ortamda çalışmakta ve yönetim için iyi tasarlanmış stratejiler uygulamaktadır (Baruch, 2006).

Kariyer sürecinin bir örgüt tarafından değil de kişinin kendisi tarafından kontrol edilmesi dinamik kariyer olarak adlandırılmaktadır. Bu süreçte kişi çevredeki değişimleri gözlemlemekte ve çevredeki değişimlere göre kişinin gelişiminde devamlı bir güncelleme söz konusu olmaktadır. Bu gelişim sürecinde deneyimler vasıtasıyla tecrübe kazanılmaktadır (Hall, 1996). Kişi kendi içsel duygularına dayanarak kendini başarılı olarak görebilmektedir fakat başarıyı asıl belirleyen faktörler kariyer merdivenlerinin tırmanılması, yüksek kazanç, statü ve güç kazanma yolunda ilerlemek olarak kabul edilmektedir (Baruch, 2006).

1.2.Literatür

Atay (2006) kariyer yönetiminin örgütsel bağlılığına etkisini incelemiştir. İşini severek yapma, iş kurallarına uygun davranma, işine sahip çıkma ve işten ayrılmak istememe gibi örgütsel bağlılığı gösteren faktörlerin ürün ve hizmet kalitesini etkilediğini belirttiği çalışmada 150 şirket yöneticisinden anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Çalışmada korelasyon analizi ile işe alım, oryantasyon, yönetici geliştirme, terfi ve işten çıkarma uygulamaları gibi kariyer yönetimini oluşturan faktörler ile duygusal bağlılık arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Küçük (2009) kariyer yönetimi ile yönetim bilişim sistemleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yönetim bilişim sistemlerinin kariyer yönetimindeki eğitim, pozisyon belirleme, görevde yükselme ve kariyer planlama gibi faktörlere etkilerinin ortaya çıkarılması amaçlanan çalışmada 150 şirket çalışanına anket uygulanmıştır. Yönetim bilişim sistemlerinin işletmelerdeki operasyonel işlemlerde hız ve verimlilik sağladığının belirtildiği çalışmada yönetim bilişim sistemlerinin bireylerin çalışma yöntemleriyle uyumlu olmasının kariyer yönetimi ile olumlu ilişki içinde olduğunu gösterdiği belirtilmiştir.

Aydın (2010) ekonomik krizin kariyer planlaması üzerindeki etkilerini incelemiştir. Ekonomik krizlerin sektörleri özellikle de hizmet sektörlerini derinden etkilediğini belirttikleri çalışmada turizm sektöründe faaliyet gösteren konaklama işletmeleri üzerine çalışma

yapmışlardır. İzmir’de faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerin insan kaynakları departmanlarıyla yapılan mülakatlarla elde edilen veriler ile işletmelerin kariyer planlamaya bakışları incelenmiştir. Çalışma sonucunda çalışanların işten çıkarılma ve ücretsiz izne ayrılma gibi sebeplerle olumsuz etkilendikleri ve kariyer planlamalarda erteleme yoluna gidildiğini ortaya konulmuştur.

Kurtoğlu (2010) kariyer yönetiminin kamu kurumlarının etkinliğine etkilerini incelemiştir. İş yaşamında ve teknolojide meydana gelen değişimler ile kamu kurumlarında verilen hizmetlerin de etkili ve verimli bir şekilde verilmesi gerektiğini belirtilen çalışmada bireylerin hedefleri ile kurumun hedefleri arasında eşgüdüm sağlanması gerektiği belirtilmiştir. Çorum ilinde memur olarak çalışan 135 kişi ile yapılan anket ile elde edilen veriler ile ki kare testi yapılmıştır. Çalışma sonucunda kamu kurumlarının ekonomik ve sosyal değişimlere ayak uydurmakta yeterli başarıyı sağlayamadığı belirtilmiştir. Ayrıca ücret dışında takdir edilme, hizmet içi eğitim, iş tanımlarının yapılması ve terfi gibi kariyer planı için önemli faktörlerde bireylerin etkin çalışmasını sağlayacak uygulamaların kamu kurumlarında olduğu belirtilmiştir.

Karaca (2013) performans yönetim sisteminin kariyer yönetimine etkisini incelemiştir. Fırat Kalkınma Ajansındaki kariyer yönetiminin etkililiğinin ölçüldüğü çalışmada bireylerin kariyer için beklentilerinin karşılanmamasının bireylerde motivasyon düşüklüğüne sebep olduğu vurgulanmıştır. Performans yönetim sistemlerinin kariyer yönetimi için veri sağladığı, çalışanların kariyer planlama motivasyonunu arttırdığı, çalışanların ve örgütün kariyer rotasını belirlediği, çalışanların birbiri arasındaki ilişkilere olumlu katkı yaptığı ortaya konmuştur.

Çağlıköse (2015) yükseköğretim kurumlarında kariyer yönetimi ile ilgili karşılaşılan sorunları incelediği çalışmada bir hizmet işletmesindeki en önemli unsurun bireyler olduğunu ve bireyler için çalışma hayatındaki başarının kariyer ile ölçüldüğünü belirtmiştir. Tarama modeli ile yapılan çalışmada kariyer yönetimi uygulamalarında kadınların erkeklere göre daha çok katılım gösterdikleri, bireylerin eğitim seviyesi yükseldikçe kariyer yapma isteklerinin arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Özdaşlı ve Acar (2017) bireysel kariyer planlama yapmanın öğrencinin başarısı üzerindeki etkisi: SBMYO öğrenci üzerine bir araştırma başlıklı çalışma da, öğrencilerin başarıları ile kariyer planları arasındaki ilişki incelenmiştir. 5’li likert ölçekli bir anket uygulaması yapılmış ve kariyer planlaması yapan öğrencilerin başarılarının daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Tath, Kazan ve Öngel (2021) Kariyer Planlama; Ülkenin Ekonomik İtibarı Ve Kariyer Kaygısı Açısından Bir İnceleme, başlıklı çalışmada İİBF son sınıf öğrencileri üzerinde yapılan anket çalışması ile öğrencilerin düşük düzeyde kariyer kaygısı yaşadıkları ve kariyer planları ile ekonomik itibar arasında düşük düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

1.5.Araştırma Yöntemi

Öğrenciler anket yöntemi ile sorular yöneltmiştir. “5’li Likert” ölçeğine göre hazırlanan anket uygulaması pandemi nedeni ile yüz yüze uygulanamamıştır. Google form uygulaması aracılığı ile online olarak uygulanmıştır. Bu çalışmada Uşak üniversitesinin çeşitli bölümlerinde eğitim gören öğrencilerin kariyer planlamalarında aile, sosyal çevre ve beklentilerin etkilerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Anket sorularından elde edilen sonuçların analizi için SPSS programı kullanılarak analizler yapılmıştır. İstatistiksel verilerden faydalanılarak değerlendirmeler yapılmıştır.

1.6.Güvenilirlik Analizi

Bir çalışmada (ölçme aracında) bütün soruların birbirleriyle tutarlılığının ölçümü için kullanılır. Güvenilirlik analizi anket çalışmalarında ölçek maddelerinin korelasyonları üzerinden ölçeğin içsel tutarlılığını değerlendirmek için kullanılan bir istatistiksel analiz tekniğidir (Terzi,2017). 5’li likert ölçeğine göre hazırlanan anket daha önce değişik akademik çalışmalarda kullanılmıştır. Aynı konu başlığında kullanıldığından güvenilirlik analizi yeniden yapılmamıştır.

1.7. Anket Uygulaması

Anket uygulama döneminde pandemi süreci yaşandığından öğrencilerle online olarak iletişim sağlanmış ve birincil veriler elde edilmiştir. Anketin birinci bölümünde öğrencilerin demografik bilgileri yer almaktadır. İkinci bölümde öğrencilerin kariyer planlarını ortaya koyan kariyer planlaması ölçeği yer almaktadır. Kariyer planlaması ölçeği, Aktaş (2004)'ın Schein (1996)'den Türkçe'ye çevirerek kullandığı çalışmadan alınmıştır. Ölçekte girişimcilik, bağımsızlık, yönetsel, teknik/fonksiyonel, güvenlik/istikrar, özel yaşam, rekabetçilik ve saygınlık boyutları bulunmaktadır. Ölçek 16 ifadeden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde kişinin kariyer planlamasında aile etkisini ölçmeyi amaçlayan ölçek yer almaktadır. Fouad vd. (2010) tarafından geliştirilen ölçek, Akın ve Satıcı (2012) tarafından Türkçe'ye çevrilerek kullanılmıştır. Ölçek 22 ifadeden oluşmakta ve Bilgisel Destek, Ailenin Beklentileri, Maddi Destek ve Değerler-İnançlar alt boyutlarından oluşmaktadır. Anket yöntemiyle elde edilen verinin IBM SPSS 25 programı kullanılarak veriler analiz edilmiştir. T testi ve One Way ANOVA testi kullanılarak niceliksel özelliklerin gruplar arasında farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

2. Demografik Bulgular

Anketin ilk 16 ifadesi ile öğrencilerin demografik özelliklerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Sorular öğrencilerin, ailede nüfus sayısını, yaş ortalamalarını, anne ve babalarının eğitim düzeylerini, mesleklerini ve kardeş sayısını içermektedir. Aynı zamanda öğrencilerin aileleri ile sorunlarının olup olmadığının da araştırılması yapılmıştır.

2.1. Cinsiyete Göre Öğrenci Dağılımı

Anket Uşak Üniversitesi İİBF-Sağlık Bilimleri-İslami İlimler-İletişim-ve MYO öğrencilerine uygulanmıştır.

Tablo 1: Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

	Frekans	%
ERKEK	133	37,6
KADIN	221	62,4
Total	354	100

Tablo 1'de görüldüğü üzere, toplam 354 öğrenci katılım sağlamıştır. Cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında 221 Kadın ve 133 erkek katılımcı olduğu, %62,4 kadın ve %37,6 oranında erkek öğrencinin anket sorularına cevap verdiği gözlemlenmiştir.

2.2. Eğitim Görülen Bölüme Göre Dağılım

Anket üzerinde 8 farklı fakülte/MYO ismi verilmiştir. Bunlardan 5 tanesinde katılımcı sayısı 20 ve üzeri olarak gerçekleşmiştir. Analize 3 birim dahil edilmemiştir. Buna göre analize konu olan bölümler, İİBF, İletişim Fakültesi, İslami İlimler Fakültesi, Sağlık Bilimler Fakültesi ve Meslek Yüksek Okulları'dır.

Tablo 2: Öğrencilerin Bölümlerdeki Cinsiyetlerine Dağılım

		FAKÜLTE					TOPLAM
		İİBF	İLETİŞİM	İSLAMİ İLİMLER	SAĞLIK BİLİMLERİ FAK	MYO/YÜKSEK OKUL	
Cinsiyetiniz	ERKEK	65 - %38	19 - %33	24 - %73	16 - %23	9 - %41	133 - %38
	KADIN	106 - %62	39 - %67	9 - %27	54 - %77	13 - %59	221 - %62
TOPLAM		171	58	33	70	22	354

Tablo 2’de görüldüğü ankete katılım oranı en yüksek %48,3 oran ve 171 öğrenci ile İİBF’den sağlanmıştır. Diğer fakülte ve MYO’lardan ise sırasıyla katılım şöyledir. %19,8 oran ve 70 öğrenci ile Sağlık bilimleri fakültesinden, %16,4 ve 58 öğrenci ile İletişim fakültesinden, %9,3 ve 33 öğrenci ile İslami İlimler fakültesinden ve %6,2 oran ve 22 öğrenci ile MYO’lardan katılım sağlanmıştır.

Tablo 3: Fakülteelerde cinsiyete göre genel katılım oranları

	İİBF	İLETİŞİM	İSL.İLM	SAĞ.B.	MYO	TOPLAM
ERKEK	18%	5%	7%	5%	3%	38%
KADIN	30%	11%	3%	15%	4%	62%

Bölümler de cinsiyete göre dağılım ise Tablo 3’de gösterilmiştir. Buna göre İİBF öğrencileri arasında %38 oran ve 65 kişi ile erkeklerin olmasına rağmen, %62 oran ve 106 kişi kadınlardan oluşmakta olduğu görülmüştür. Diğer fakülteelerde ise, İslami ilimler fakültesi hariç hepsinde kadınlar erkeklerden daha yüksek katılım göstermiştir.

Genel katılımın karşılaştırması yapıldığında ise, %38 oranında erkek katılımcıların %18’i İİBF’den, %7’si İslami ilimler fakültesinden, %5’i iletişim fakültesinden ve %5’i sağlık bilimlerinden ve %3 oranında da MYO’lardan olduğu görülmüştür. Kadınlarda ise en yüksek katılım oranı %30 ile İİBF olup sırasıyla, %15 sağlık bil, %11 iletişim, %4 MYO ve %3 İslami ilimlerden olmuştur.

2.3. Anne-Baba Eğitim Düzeyleri

Demografik bölümdeki sorulardan anne ve babanın eğitim düzeylerine ait sorular soruldu. Burada eğitim düzeyleri, ilköğretim (1-5. sınıf, orta öğretim (6-12.sınıf), önlisans (2 yıllık yüksek okul), lisans (4 yıllık fakülte) ve lisans üstü (yüksek lisans ve doktora) seviyesinde seçenekler verildi.

Tablo 4: Anne Eğitim Düzeyine Göre Öğrenci Dağılımı

ANNE EĞİTİM DÜZEYİ	Fakülte					TOPLAM
	İİBF	İLETİŞİM	İSLAMİ İLİMLER	SAĞLIK BİLİMLERİ FAK	MYO/YÜK. OKUL	
İLKÖĞRETİM	120	42	28	59	12	261
ORTAÖĞRETİM	33	13	3	6	4	59
ÖNLİSANS	6	0	1	1	1	9
LİSANS	11	3	1	4	4	23
LİSANS ÜSTÜ	1	0	0	0	1	2
TOPLAM	171	58	33	70	22	354

Tablo 4 verilerine göre tüm bölümlerde anne eğitimi en fazla olan mezuniyet ilköğretim, oransal olarak bakılacak olursa 354 öğrenci içinde %74 oranla annelerin ilköğretim mezunu oldukları, %16,3 oranında ortaöğretim (Lise) mezunu, %2 oranında ön lisans, %6 oranında lisans ve %0,5 oranında da lisansüstü mezunu oldukları görülmüştür.

Tablo 5: Baba Eğitim Düzeyine Göre Öğrenci Dağılımı

BABA EĞİTİM DÜZEYİ	FAKÜLTE					Toplam
	İİBF	İLETİŞİM	İSLAMİ İLİMLER	SAĞLIK BİLİMLERİ FAK	MYO/YÜKSEK OKUL	
İLKÖĞRETİM	100	37	23	39	8	207
ORTA ÖĞRETİM	46	16	5	24	9	100
ÖN LİSANS	7	3	3	0	1	14
LİSANS	17	1	2	6	3	29
LİSANSÜSTÜ	1	1	0	1	1	4
TOPLAM	171	58	33	70	22	354

Tablo 5'e göre baba eğitim düzeyi verileri düzenlemiştir. Babaların eğitim durumu dağılımına bakıldığında %58,4 oranında ilköğretim, %28,2 oranında ortaöğretim, %3 oranında önlisans,%8 oranında lisans ve %1,1 oranında da lisansüstü eğitim olduğu görülmüştür.

Ailelerde eğitim seviyesi oranına genel olarak bakıldığında ilköğretim mezunu sayısı her iki ebeveynde de en yüksek düzeydedir. En düşük düzeyde olan ise lisans üstü eğitim düzeyidir.

3. Kariyer planlaması alt soruları ile Cinsiyet ilişkisi analizi T-Testi uygulaması

Çalışmada kariyer planlaması ve Aile etkisi başlığıyla 2 ölçek bulunmaktadır. Analizde her ölçeğin ortalaması alınarak değişkenler t-testine uygun hale getirilmiştir. Buna göre öncelikle cinsiyet esasına göre kariyer planlaması ve aile etkisi sorularını incelenerek ölçülmesi hedeflenmiş ve buna göre hipotezlerimiz şu şekilde belirlenmiştir. H_0 yokluk ve H_1 alternatif hipotezlerimiz şöyledir;

H_0 : “Kariyer planlamasında cinsiyet ayrımının etkisi yoktur”,

H_1 : “Kariyer planlaması yapılırken cinsiyete göre açık farklılıklar görülür”

Hipotez testi içeren araştırmaların en sıklıkla kullandığı testlerden birisi de t-testi'dir. Nümerik (sürekli) değişkenlerin (ya da grupların) arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek, ya da gözlenen ortalama değer varsayılan ya da öngörülen (ya da önceki araştırmalarda elde edilen) değerden farklı olup olmadığını tespit etmek için kullanılır. T – testinin birden fazla versiyonu vardır ve doğru veri yapısına uygun testi seçmek hipotez testinin daha güvenilir sonuçlar vermesi için son derece önemlidir.

Buradaki bağımsız değişkenlerimizden birisi cinsiyet diğeri kariyer planlamadır. Kategorik bir değişken olan cinsiyet'in kariyer planlamasında farklılık oluşturup oluşturmadığının analizi için bağımsız t-testi uygulaması yapıldı. Yapılan analiz sonuçlarına göre,133 erkek, 221 kadın katılımcı olduğu, erkeklerin ortalamasının (ort=3,94, ss=0,59), kadınların (ort=3,96, ss=0,55) olduğu görülmüştür. Ortalama standart hatalarının (sht(e)=0,51 ve sht(k)=0,37) olduğu gözlemlenmiştir.

Independent samples test tablosunda Levene's Test for Equality of Variances alanında varyansların homojen olduğu görülmüştür. Buradaki significant değeri: 0,818 dir. Bu değer 0.05'in altında olması gerekmektedir. Bu nedenle t-test for equality of Means alanındaki değerleri kullanıyoruz. Burada sig değerimizin 0,000 olduğu görülmektedir. Bu nedenle H_0 hipotezimiz reddedilir.

Tablo 6: Cinsiyete Göre Kariyer ve Aile Ölçeği T-Testi

Değişkenler	Gruplar	N	X-Puan Ort.	ss-standat sapma	t testi		
					t	Df	p
Kariyer Planlaması	Erkek	133	3,94	0,59	0,21	352	0,83
	Kadın	221	3,96	0,55			
Aile Görüşleri	Erkek	133	3,29	0,66	0,24	352	0,58
	Kadın	221	3,26	0,56			

Bu incelemede öncelikle kariyer planlaması ve aile görüşlerinin cinsiyet ile ilişkisi incelenmiştir. Buna göre bağımsız örneklem T-Testi sonucuna göre kadınlar için (ORT=3,96, SS=0,55) erkekler için (ORT=3,94, ss=0,55) olarak ölçülmüştü. Bu verilere göre kariyer planlaması sorularına kadınlar ile erkekler arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. P değerinin 0,83 olarak hesaplanmış olması ile beklenen 0,05 değerinden büyük bir değer olduğu ve anlamlı bir fark olmadığı gözlemlenmiştir.

Aile görüşleri başlığındaki sorulara bakıldığında erkeklerin ORT=3,29, ss=0,66 olduğu kadınların ise ORT=3,20 ss=0,56 olduğu görülmektedir. Burada da anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. T-testi sonuçlarına göre cinsiyet ayrımı p değeri 0,05 den büyük olarak hesaplanmış ve anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür

Kariyer planlaması sorularına verilen cevapların cinsiyet açısından ele alınmasından elde edilen sonuçlar şöyledir.

Tablo 7: Cinsiyete Göre Kariyer Planlaması Ölçeği T-Testi Analizi

	Kariyer Soruları	Cinsiyetiniz	N	Mean	Std. Deviation
1	Önemli olan yaratıcı bir projede yer almaktır	ERKEK	133	3,74	0,92
		KADIN	221	3,69	0,795
2	Kendi işimin patronu olmak benim için önemlidir	ERKEK	133	4,12	1,045
		KADIN	221	3,89	0,962
3	Yönetici pozisyonunda çalışmak benim için önemlidir.	ERKEK	133	4,06	0,983
		KADIN	221	3,96	0,943
4	Kendi branşında çalışmayacaksam işimi değiştirmeyi tercih ederim	ERKEK	133	3,53	1,091
		KADIN	221	3,42	1,048
5	İş garantisi olan bir pozisyonda çalışmak benim için önemlidir.	ERKEK	133	4,17	0,875
		KADIN	221	4,23	0,886
6	Yeni proje ve programlarda yaratıcılığımı kullanmak benim için önemlidir.	ERKEK	133	4,09	0,857
		KADIN	221	4,23	0,833
7	İşimin sosyal yaşantıma fırsat vermesi benim için önemlidir	ERKEK	133	4,23	0,893
		KADIN	221	4,28	0,809
8	Rekabet ve başarı kariyerimin öncelikleridir.	ERKEK	133	3,96	0,965
		KADIN	221	4,00	0,939
9	İşim, inisiyatif kullanabilme imkânı sağlamalıdır.	ERKEK	133	3,97	0,87
		KADIN	221	3,82	0,926
10	Tanınmış bir kurumda çalışmayı başka bir kurumda çalışmaya tercih ederim.	ERKEK	133	3,35	1,169
		KADIN	221	3,41	1,077
11	Uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederim.	ERKEK	133	3,81	0,931

		KADIN	221	3,85	0,89
12	Toplumun saygı duyduğu bir kurumda çalışmak benim için önemlidir.	ERKEK	133	3,98	1,004
		KADIN	221	4,17	0,907
13	İşten atılma ihtimali olmayan bir kurumda çalışmayı tercih ederim.	ERKEK	133	3,86	1,127
		KADIN	221	4,06	1,064
14	Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan iş imkânlarını her zaman değerlendiririm.	ERKEK	133	3,98	1,048
		KADIN	221	3,99	0,919
15	İşimde ilerleyebilmek için bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim işleri tercih ederim.	ERKEK	133	3,98	1,004
		KADIN	221	4,17	0,907
16	Kurum içinde insanları yöneterek başarılı görevler yapmayı önemsiyorum.	ERKEK	133	3,86	1,127
		KADIN	221	4,06	1,064

Her soru ayrı ayrı değerlendirildiğinde elde edilen sonuçlar içinde ortalama cevapların farklı olduğu görülmektedir. Soruların ortalama puanları açısından değerlendirilmesine bakıldığında ise en yüksek ve en düşük ortalamayı alan soruların erkek ve bayanlar açısından aynı olduğu görülmektedir. Bayanların ve erkeklerin en yüksek ortalama ile puanladıkları sorunun aynı olduğu görülmüştür. 7 nolu soru olan “İşimin sosyal yaşantıma fırsat vermesi benim için önemlidir” sorusuna kadınlar 4,28 , erkekler 4,23 ortalama puan vermişlerdir. Bu soru için $t(352)=-0,546$; $P=0,585$ ve $ss=0,58$ olarak hesaplanmıştır. Signifincant değeri 0,05 in üstünde olduğundan cinsiyetin bu soru için anlamlı bir fark ortaya koymadığı görülmüştür.

Tablo 8: Cinsiyete göre Aile Ölçeği t-testi sonuçları

	Cinsiyetiniz		N	X (ORT)
1	Ailem bir mesleği nasıl edineceğim hakkında benimle bilgi paylaştı.	ERKEK	133	3,27
		KADIN	221	3,40
2	Ailem önceden beri kariyer konularını benimle görüştü.	ERKEK	133	3,08
		KADIN	221	3,25
3	Ailem meslek seçiminde nasıl başarılı olabileceğimi bana anlattı.	ERKEK	133	3,08
		KADIN	221	3,36
4	Ailem bir meslek seçiminde neyin önemli olduğunu bana anlattı.	ERKEK	133	3,41
		KADIN	221	3,64
5	Ailemin çalıştığını görmek kariyerimde bana güven verdi.	ERKEK	133	3,47
		KADIN	221	3,59
6	Ailem hangi mesleklerin benim için en iyi olacağı hakkında bana rehberlik etti.	ERKEK	133	3,32
		KADIN	221	3,39
7	Ailem eğitim/staj konularında bana bilgi verdi.	ERKEK	133	3,01
		KADIN	221	3,07
8	Ailem kariyerle ilişkili sorular sormam da beni destekledi.	ERKEK	133	3,23
		KADIN	221	3,51
9	Ailem benden belli bir statüsü olan bir meslek seçmemi bekler	ERKEK	133	3,80
		KADIN	221	3,68
10	Ailem onları utandırmayacak kariyer kararları vermeme bekler.	ERKEK	133	3,89
		KADIN	221	3,83

11	Ailem sadece onların onaylayacağı bir mesleği seçersem beni maddi olarak destekler.	ERKEK	133	2,59
		KADIN	221	2,20
12	Ailem onların isteklerine uygun bir meslek seçmemi bekler.	ERKEK	133	2,88
		KADIN	221	2,61
13	Ailem kendi kültürümüzden olan insanların kültürümüze uygun meslekler seçmelerini bekler.	ERKEK	133	3,02
		KADIN	221	2,75
14	Ailemin bana dair kariyer beklentileri cinsiyetime dayanmaktadır.	ERKEK	133	2,53
		KADIN	221	2,14
15	Ailem benden kariyer eğitimime ve gelişimime maddi katkı sağlamamı bekler	ERKEK	133	3,46
		KADIN	221	3,14
16	Ailem beni maddi olarak desteklediği için kariyer gelişimime odaklanabilirim.	ERKEK	133	3,50
		KADIN	221	3,63
17	Ailemin mesleki kararlarımı maddi olarak desteklemesi zordur.	ERKEK	133	3,10
		KADIN	221	2,89
18	Eğer üniversite/yüksekokul sonrası ilave eğitim almak istersem, ailem maddi olarak destek olur.	ERKEK	133	3,50
		KADIN	221	3,73
19	Eğer mesleki hayatımda güç bir durumla karşılaşırsam, ailem beni maddi olarak destekler.	ERKEK	133	3,88
		KADIN	221	3,90
20	Ailem mesleki kararlarımı verirken dini/manevi değerlerimi göz önünde bulundurmamı bekler.	ERKEK	133	3,49
		KADIN	221	3,32
21	Ailem mesleki kararlarımda değer ve inançlarımda önemli olduğunu ifade etti.	ERKEK	133	3,59
		KADIN	221	3,44
22	Ailem mesleğimin aile değerlerine/inançlarımıza uygun olmasını bekler.	ERKEK	133	3,45
		KADIN	221	3,28
ORTALAMA				3,28

Ailenin etkisi ölçeği altında sorulan sorulara verilen cevaplara bakıldığında sonuçlar t-testi analizi ile Tablo 9’da gösterilmiştir. Aile etkisi ölçeğinde toplam 22 soru yöneltilmiştir. Sorulara verilen cevapların t-testi ile analizi sonucunda en düşük 2,20 ve en yüksek 3,90 ortalama ile puanlama yaptıkları görülmüştür. p değeri 0,05 in üzerinde gerçekleşmiş olup, cinsiyet farklılığının etkili olmadığı görülmüştür. Ailelerin çocuklarının kariyer planlamaları ile ilgili etkisini ölçen sorulara verilen her cevabın t-testi sonuçlarına bakıldığında, 18 soruda $p > 0,05$ olduğu 4 soruda ise $p < 0,05$ olduğu görülmektedir. Bu soruların 7,8,11 ve 14.sorular olduğu görülmüştür. Bu soruların t-testi sonuçları şöyledir;

Tablo 9: Cinsiyete Göre Aile Ölçeğinden 0,05 Düzeyinin Altındaki Soruların T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X-Puan Ort.	ss	t testi		
					t	df	p
7	Erkek	133	3,01	1,32	0,46	352	0,026
	Kadın	221	3,07	1,20			
8	Erkek	133	3,23	1,28	-2,06	352	0,042
	Kadın	221	3,51	1,17			
11	Erkek	133	2,59	1,34	2,74	352	0,036
	Kadın	221	2,20	1,25			

14	Ailemin bana dair kariyer beklentileri cinsiyetime dayanmaktadır.	Erkek	133	2,53	1,30	2,86	352	0,004
		Kadın	221	2,14	1,24			

Tablo 9’da 133 erkek katılımcının ortalama 3,01 ve 221 kadınların 3,07 olarak puanladığı 7.soruda ($t(352)=0,46$; $p=0,026$ ve $ss=1,32$ olarak hesaplanmıştır. Cinsiyet etkisinin olduğu belirlenen bu soruda ailenin eğitim konusunda bilgilendirme yaptı sorusuna kararsızım düzeyinde puanlama yapıldığı görülmüştür.

8.soru da 133 erkek katılımcının ortalama 3,3 ve 221 kadın katılımcının 3,51 olarak puanladığı görülmüştür. $t(352)=-2,06$; $p=0,042$ $ss=1,28$ (k), $ss=1,17$ (e) olarak hesaplanmıştır. Buna göre erkek katılımcılarda kararsızım yönünde cevaplar verilmişken, kadınlar da “katılıyorum” yönünde tercih yapılmıştır.

11.soru da 133 erkek katılımcının ortalama 2,59 ve 221 kadın katılımcının 2,20 olarak puanladığı görülmüştür. Kadın ve erkek arasında puanlamada belirgin fark bulunmaktadır. $t(352)=2,74$, $p=0,036$, $ss(e)=1,34$ $ss(k)=1,25$ olarak hesaplanmıştır. Erkek katılımcıların tercihleri kararsızım yönünde iken ve kadın katılımcıların kesinlikle katılmıyorum yönünde olduğu görülmüştür.

14. soruda 133 erkek katılımcının ortalama 2,53 ve 221 kadın katılımcının 2,14 olarak puanladığı görülmüştür. Kadın ve erkek arasında puanlamada belirgin fark bulunmaktadır. $t(352)=2,86$, $p=0,04$, $ss(e)=1,30$ $ss(k)=1,24$ olarak hesaplanmıştır. Erkek katılımcıların tercihleri kararsızım yönünde iken ve kadın katılımcıların kesinlikle katılmıyorum yönünde olduğu görülmüştür.

4. Eğitim Bölümlerinin Kariyer Planlamaya Etkileri: ANOVA Testi Sonuçları

Çalışmada kategorik değişkenimiz olan eğitim görülen bölümün fakülte / yüksekokul çeşitlerinin ikiden fazla olmasından dolayı tek yönlü varyans analizi yani one way-ANOVA testi uygulanmıştır. Bu test ile öğrencinin okul türünün kariyer planlaması üzerindeki etkisi, birbirleri ile etki ölçümü yapılacaktır.

Bunun için hipotez belirlemesi şöyle yapılmıştır.

H_0 : Fakülte türlerinin kariyer planlama üzerinde farklılık yaratma etkisi bulunmamaktadır.

H_1 : Fakülte türlerinin kariyer planlaması yapılırken, doğrudan veya dolaylı olarak etkisi bulunmaktadır.

H_0 yokluk hipotezinin anlamlılık düzeyinin yani significant değerinin (p) 0,05 ten küçük olması durumunda reddedildiğini ve alternatif hipotezin kabul edildiğinin anlaşılması durumu ortaya çıkacaktır.

Çalışmada Anova testinde kullanılmak üzere ölçeklerin kariyer planlaması sorularının ortalaması alınmış (KARİYER-ORT) değişkeni ile ifade edilmiştir. İkinci ölçeğimiz olan aile etkisinin ölçümü sorularının olduğu ölçeğimizin ortalaması ise (AORT) değişkeni olarak SPSS programı ile hesaplatılmıştır.

Gruplar arası varyans homojenlik testi sonucu significant değeri yani anlamlılık düzeyi 0,05’ten büyük çıkmıştır. Bu durum homojen dağılımın her iki ölçek içinde olduğunu göstermektedir.

Tablo 10: One Way Anova Homojenlik Testi

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
KARİYER ORT	,440	4	349	,780
AORT	,834	4	349	,504

Tablo 10’da görüldüğü gibi Kariyer ölçeği için 0,78 ve Aile ölçeği için 0,504 anlamlılık düzeyi bulunmuştur. Bu durum dağılımın homojen olduğunu göstermektedir.

Tablo 11: Anova Testi Sonuçları

		Kareler toplamı	df	Kareler Ort.	F	Sig.
KARIYER ORT	Gruplar arası	3,241	4	,810	2,578	,037
	Grup ile	109,693	349	,314		
	Toplam	112,934	353			
AORT	Gruplar arası	6,759	4	1,690	4,847	,001
	Grup ile	121,677	349	,349		
	Toplam	128,436	353			

Tablo 11’de Anova testi sonuçlarına bakıldığında KARIYER-ORT ölçeğinde anlamlılık düzeyi 0,037 olduğu ve AORT ölçeğinde ise 0,001 olduğu görülmektedir. Significant değeri her iki ölçek içinde 0,05 ten küçük olduğundan farklı fakülteler arasında KARIYER ORT ve AORT değişkenleri bağlamında farklılık vardır.

H_0 yokluk hipotezinin reddedildiği görülmektedir. Yani fakülte veya yüksekokul türünün kariyer planlamasında önemli olduğu alternatif (H_1) hipotezimiz doğrulanmıştır.

Her fakülte için bu ölçüm ayrı ayrı ele alınarak fakülte türünün etkilerinin ölçümü yapılarak hipotezin doğruluğu test edilecektir. Bunun için **Bonferroni** analizi yapılmıştır.

Her iki analizde de kariyer planlama ölçeğinde fakültele göre anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. İİBF’nin diğer fakültelerde kariyer ölçeği anlamlılık düzeyi 0,05 ten büyük rakamlar elde edildiği görülmüştür.

5. ÖLÇEK SORULARININ BOYUTLARINA GÖRE ANALİZİ

Ölçek sorularının amaçlarına göre sınıflandırılması yapılmıştır. Bu sınıflandırma Tablo 13’de verilmiştir. 8 farklı amaca göre 16 soru hazırlanmıştır. Soruların amaçlarına göre analizi şöyledir.

Tablo 13: Ölçek Sorularının Boyutlarına göre sınıflandırılması

Amaç Sırası	Amaçları	Soru Sıraları
1	Girişimcilik	1 ve 6
2	Bağımsızlık	2 ve 9
3	Yönetimsel	3 ve 16
4	Teknik / Fonksiyonel	4 ve 11
5	Güvenlik/İstikrar	5 ve 13
6	Özel Yaşam	7 ve 15
7	Rekabetçilik	1 ve 6
8	Saygınlık	2 ve 9

Kariyer ölçeği analizinde kullanılan soruların amaçları Tablo 13’de verilmiştir. Buna göre verilen cevaplara bakıldığında fakültele göre ne gibi farklılıklar olduğu görülmeye çalışılacaktır. Tablo 14’de girişimcilik seçimlerine verilen cevap analizi yapılmıştır. Buna göre;

Tablo 14: Girişimcilik Sorularının Analizi

Soru	Girişimcilik amaçlı kariyer Soruları	Cinsiyet	N	X	Ss
1	Önemli olan yaratıcı bir projede yer almaktır	ERKEK	133	3,74	0,92
		KADIN	221	3,69	0,795
6	Yeni proje ve programlarda yaratıcılığımı kullanmak benim için önemlidir	ERKEK	133	4,09	0,857
		KADIN	221	4,23	0,833

Kariyer sorularına verilen cevaplara göre girişimcilik (1 ve 6. Sorular) sorularına verilen cevaplar bakıldığında 1.soruya erkeklerin cevapların ortalaması 3,74 kadınların ise 3,69 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre “Kararsızım” ve “Katılıyorum” cevabı arasında işaretleme yapılmıştır. 6.soruya verilen cevapların erkekler için ortalaması 4,09, kadınlar için ortalaması 4,23 olarak belirlenmiştir. Her ikisi için “Katılıyorum” cevabı ağırlıkla işaretlenmiştir.

Tablo 15: Bağımsızlık Sorularının Analizi

Soru	Bağımsızlık amaçlı kariyer Soruları	Cinsiyet	N	X	Ss
2	Kendi işimin patronu olmak benim için önemlidir	ERKEK	133	4,12	1,045
		KADIN	221	3,89	0,962
9	İşim, inisiyatif kullanabilme imkânı sağlamalıdır.	ERKEK	133	3,97	0,87
		KADIN	221	3,82	0,926

Bağımsızlık amaçlı sorulara verilen cevaplarda, 2.soru için erkekler 4,12 ortalama ile “Katılıyorum” seçeneğini işaretlemiş olup, kadınlar ise 3,89 ortalama ile “Kararsızım-Katılıyorum” seçenekleri arasında kalmışlardır. Kesir kısım yuvarlandığında “Katılıyorum” seçeneği olarak değerlendirilebilir.

Tablo 16: Yönetimsel Sorularının Analizi

Soru	Yönetimsel amaçlı kariyer Soruları	Cinsiyet	N	X	ss
3	Yönetici pozisyonunda çalışmak benim için önemlidir.	ERKEK	133	4,06	0,983
		KADIN	221	3,96	0,943
16	Kurum içinde insanları yöneterek başarılı görevler yapmayı önemsiyorum.	ERKEK	133	3,86	1,127
		KADIN	221	4,06	1,064

Yönetimsel amaçlı sorulara erkeklerden 3.soruya kadınlardan ise 16.soruya benzer cevaplar verilmiştir. Her ikisinde de 4,06 ortalama ile “Katılıyorum” tercihi yapılmıştır. 3.soruya erkekler 3,96 ile “Kararsız” seçiminden uzak “katılıyorum” seçimi tercih edilmiştir. 16.soruda da erkekler 3,86 ile “Kararsızım” tercihinden “Katılıyorum” tercihini seçmişlerdir. Erkeklerinde kadınlarında yönetici pozisyonlarını önemsedikleri görülmektedir.

Teknik / Fonksiyonel amaçlı sorular olan 4 ve 11 nolu sorular için verilen cevapların analizi ise t-testi sonuçlarına göre şöyledir.

Tablo 17: Teknik/Fonksiyonel Amaçlı Sorularının Analizi

Soru	Teknik / Fonksiyonel amaçlı kariyer Soruları	Cinsiyet	N	X	ss
4	Kendi branşimde çalışmayacaksam işimi değiştirmeyi tercih ederim	ERKEK	133	3,53	1,091
		KADIN	221	3,42	1,048
11	Uzmanlık gerektiren görevlerde çalışmayı tercih ederim.	ERKEK	133	3,81	0,931
		KADIN	221	3,85	0,89

4.soruda 133 erkek katılımcıların cevaplarında ortalama 3,53 “Kararsızım” seçiminden “Katılıyorum” seçimine yakın bir tercih yapılmıştır. Kadınlar da ise 3,41 ile “Kararsızım”

tercihi yapılmıştır. Bu cevap ortalamalarına göre kadınlar da, eğitim gördüğü mesleği yapma konusunda seçiciliğin olmadığı veya zayıf olduğu söylenebilir. Erkeklerde ise bu konu da kadınlara göre daha fazla seçicilik olduğu görülmektedir. 11.soruda ise erkekler ve kadınlarda ortalama tercih “Katılıyorum” yönünde gerçekleşmiştir.

Tablo 18: Güvenlik/ İstikrar Amaçlı Sorularının Analizi

Soru	Güvenlik/İstikrar amaçlı kariyer Soruları	Cinsiyet	N	X	ss
5	İş garantisi olan bir pozisyonda çalışmak benim için önemlidir.	ERKEK	133	4,17	0,875
		KADIN	221	4,23	0,886
13	İşten atılma ihtimali olmayan bir kurumda çalışmayı tercih ederim.	ERKEK	133	3,86	1,127
		KADIN	221	4,06	1,064

Güvenlik / istikrar sorularından 5.soruya erkeklerin verdiği cevaplar ortalama 4,17 ve kadınların ise ortalama 4,23 ile “Katılıyorum” tercihinin üzerinde “Kesinlikle Katılıyorum” tercihinine yakın bir seçim olduğu görülmektedir. 13.soruda ise erkeklerin 3,86 ortalama ile “Kararsızım” tercihinden “Katılıyorum” tercihinine yakın bir durum varken, kadınlarda 4,06 ortalama ile “Katılıyorum” tercihi görülmektedir. Böylelikle çalışılan işin güvenilirliğinin erkek ve kadın için önemli olduğu görülmektedir. Ancak kadınların erkeklerden biraz daha fazla işini kaybetme korkusunu taşıdıkları eğilimi görülmektedir.

Tablo 19: Özel Yaşam Sorularının Analizi

Soru	Özel yaşam Kariyer Soruları	Cinsiyet	N	X	ss
7	İşimin sosyal yaşantıma fırsat vermesi benim için önemlidir	ERKEK	133	4,23	0,893
		KADIN	221	4,28	0,809
15	İşimde ilerleyebilmek için bilgimi ve yeteneklerimi kullanabileceğim işleri tercih ederim.	ERKEK	133	3,98	1,004
		KADIN	221	4,17	0,907

Özel yaşam ölçümünde 7.soru da erkeklerin ve kadınların birbirlerine yakın oranlarla “Katılıyorum” cevabını verdikleri görülmektedir. 15.soruya ise kadınların 4,17 ve erkeklerin ise 3,98 ortalama ile cevap verdikleri görülmektedir. Kadınların erkeklerden daha yüksek ortalama ile katılıyorum cevabını verdikleri görülmektedir.

Tablo 20: Rekabetçilik Ölçüm Sorularının Analizi

Soru	Rekabetçilik Ölçümü Kariyer Soruları	Cinsiyet	N	X	ss
8	Rekabet ve başarı kariyerimin öncelikleridir.	ERKEK	133	3,96	0,965
		KADIN	221	4,00	0,939
14	Rekabet ve kazanma ortamı sağlayan iş imkânlarını her zaman değerlendiririm.	ERKEK	133	3,98	1,048
		KADIN	221	3,99	0,919

Rekabetçilik amacının ölçümü için sorulan 8. ve 14.sorulara aynı ortalama ile “Katılıyorum” cevabının verildiği görülmüştür. Erkekler 3,96 kadınlar 4,00, 14.soruya da erkekler 3,98 ve kadınlar ise 3,99 ortalama ile cevaplar ermişlerdir. Rekabete bakışın erkek ve kadınlarda aynı derecede kabul gördüğü söylenebilir.

Tablo 21: Saygınlık ölçüm sorularının analizi

Soru	Saygınlık Ölçümü Kariyer Soruları	Cinsiyet	N	X	ss
10	Tanınmış bir kurumda çalışmayı başka bir kurumda çalışmaya tercih ederim.	ERKEK	133	3,35	1,169
		KADIN	221	3,41	1,077
12	Toplumun saygı duyduğu bir kurumda çalışmak benim için önemlidir.	ERKEK	133	3,98	1,004
		KADIN	221	4,17	0,907

Saygınlık amaçlı sorulardan 10.soruda erkeklerin 3,35, kadınların ise 3,41 ortalama ile aynı doğrultuda cevap verdikleri görülmüştür. yani 10.soruda çalışılan kurumun tanınmış olmasının önemsenmediği söylenebilir. Toplumun saygı duyduğu kurum sorusuna ise erkekler 3,98 kadınlar ise 4,17 ortalama ile katılıyorum tercihini yaptıkları görülmektedir.

Amaçlara göre soruların analizine bakıldığında katılımcıların cinsiyet farkı gözlemlenmez çok yakın cevaplar verdiği görülmüştür. Bazı amaç sorularında “Kararsızım” seçeneğinin olduğu 3 nolu seçeneğin ortalamalarda çok ağırlıkta olduğu gözlemlenmiştir. Bu sorular ve amaçlar girişimcilik amacını kontrol eden 1.soru için ortalama (3,69,374), Teknik/Fonksiyonel amacını kontrol eden sorulardan 4.soru için (3,42-3,52), saygınlık amacını kontrol eden 10.soru için (3,35-3,41) ortalamalar dikkat çekmiştir. Bu başlıklarda hem kadınların hem de erkeklerin benzer cevaplar verdiği görülmüştür. Diğer amaçlardan en güçlü desteği bağımsızlık, yönetsel, istikrar ve özel yaşam amaçları almışlardır. Her amacın ortalama seçimleri ise şöyle gözlemlenmiştir.

Tablo 22: Boyutlara göre Kariyer Sorularının Ortalama Sonuçları

Amaç Sırası	Amaçları	Soru Sıraları
1	Girişimcilik	3,98- Katılıyorum
2	Bağımsızlık	3,95- Katılıyorum
3	Yönetsel	3,99- Katılıyorum
4	Teknik / Fonksiyonel	3,65- Katılıyorum
5	Güvenlik/İstikrar	4,08- Katılıyorum
6	Özel Yaşam	4,16- Katılıyorum
7	Rekabetçilik	3,98-Katılıyorum
8	Saygınlık	3,72- Katılıyorum

Güvenlik ve istikrar kontrolü için sorulan sorular ile Özel yaşamı kontrol için sorulan soruların 4 ortalamasının üzerinde cevaplandığı görülmüştür. Diğer sorularda da genellikle cinsiyet ayrımı cevapları değiştirmedeği gözlemlenmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmada iki ölçekli bir anket uygulandı. Anket üzerinden öğrencilerin kariyer planları ve aile etkisinin ölçümü yapıldı. Anket sorularından demografik tespit için sorulan cinsiyet ayrımı, eğitim görülen fakülteler, ailedeki nüfus gibi bilgiler alındı. Bu bilgilerden öncelikle kategorik bir değişken olarak cinsiyete göre verilen cevaplar analiz edildi. Bu analiz için t-testi kullanıldı. Elde edilen verilere göre cinsiyetin kariyer planlama ölçeğindeki sorulardaki cevaplarda fark yaratmadığı görülmüştür. P değerinin tüm sorularda 0,05 değerinin üzerinde olduğu görülmüştür.

Ailenin etkisine bakıldığında erkeklerin aile etkisini kadınlara göre daha az hissettiği sorular olduğu görülmüştür. Cevapların ortalamalarına bakıldığında, kariyer planlama ölçeğinin alt sorularında daha genel olarak her iki ölçekte de cinsiyetin fark yaratan etkisinin olmadığı görülmüştür. T-Testi ile alınan veriler ışığında, anket sorularının 8 amaç esasına göre

hazırlanmış olan amaç başlıkları değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmede erkek ve kadınların benzer olarak amaçları kabul ettiği ve bu doğrultuda cevaplar verdiği görülmüştür.

ANOVA testi ile yapılan fakülteler arası etkileşim de $p>0,05$ olduğu için gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bu nedenle post hoc varyanslar arasında homojen dağılım olmadığı anlaşılmıştır.

İİBF için $N=171$, $p >0,05$ olduğu ve etkileşiminin en fazla İletişim ve İslami İlimlerle olduğu görülmüştür.

İLETİŞİM FAKÜLTESİ için, $N=58$ ve $p>0,05$ olduğu ve en yüksek etkileşimin 0.19 ile İİBF ile olduğu gözlemlenmiştir.

SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ için, $N=70$, $p>0,05$ olduğu ve etkileşimin en fazla Sağlık Yüksekokulu ile olduğu gözlemlenmiştir.

Toplam 354 katılımcı ile gerçekleştirilen bu çalışmada cinsiyet farklılığının kariyer planlamasında farklılık yaratmadığı, aile etkisinin her iki grup içinde aynı olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim açısından yukarıda değinildiği gibi İİBF, İSLAMİ İLİMLER F. ve İLETİŞİM F. Sosyal bilimlerde olan fakültelerdir. Bu fakültelerin sağlık bilimleri ile etkileşiminin olmadığı görülmüştür. Sağlık bilimlerinin de sosyal bilimlerden olan bu bölümlerle etkileşiminin olmadığı görülmüştür. Bölüm ayrımı olmaksızın, ailelerin çocukları üzerinde meslek seçimi ve kariyer planlamada etkilerinin olduğu gözlemlenmiştir. P değerinin 0,05 in altında olan aile ölçeği soruları ayrıca analiz edilmiştir.

7.soru için $t(352)=0,46$; $p=0,026$ ve $ss=1,32$

8.soru için $t(352)=-2,06$; $p=0,042$ $ss=1,28$ (k), $ss=1,17$

11.soru için $t(352)=2,74$, $p=0,036$, $ss(e)=1,34$ $ss(k)=1,25$

14.soru için $t(352)=2,86$, $p=0,04$, $ss(e)=1,30$ $ss(k)=1,24$ olarak hesaplanmıştır.

7,8,11 ve 14.sorularda ailenin eğitim konusunda kadınlara rehberlik ettiği yönündeki cevapların ağırlıkta olduğu görülmüştür.

Bu çalışmadaki kariyer belirlemede aile, eğitim görülen bölümler ve diğer etkenler incelendi. Hipotez olarak ortaya konulanların değerlendirilmesi şöyle sonuçlanmıştır;

1.Hipotez,

H_0 : “Kariyer planlamasında cinsiyet ayrımının etkisi yoktur”,

H_1 : “Kariyer planlaması yapılırken cinsiyete göre açık farklılıklar görülür”

Bu hipotezin incelenmesinde cinsiyete göre farklılık olmadığı görülmüştür. T-Testi uygulamasında $p>0,05$ olduğu görülmüş ve H_0 hipotezi kabul edilmiştir.

2.Hipotez,

H_0 : *Fakülte türlerinin kariyer planlama üzerinde farklılık yaratma etkisi bulunmamaktadır.*

H_1 : *Fakülte türlerinin kariyer planlaması yapılırken, doğrudan veya dolaylı olarak etkisi bulunmaktadır.*

Bu hipotez doğrulanmıştır. One-Way Anova testi uygulaması sonucunda $p<0,05$ olduğundan fakültelere göre seçimlerin değişebileceği anlaşılmıştır.

Kaynakça

- Aktaş H. (2004). “The Importance of Career Anchor Notion for an Effective Career Planning and an Example Application at the Turkish Air Force Undergraduate and Graduate Schools”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akın A., Usta, F., & Saticı, S.A. (2012). Validity and reliability of Turkish version of the family influence Scale. 4th International Congress of Educational Research 4-7 May, İstanbul, Turkey.
- Atay S. (2006). Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- Aydın A. (2010). İzmir’deki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Kariyer Yönetimi Uygulamaları Ve Ekonomik Krizin Otel Çalışanlarının Kariyer Planlarına Etkisi, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human resource management review, 16(2)*, 125-138.
- Cascio, Wayne F. (1998). *Managing Human Resources 5th Ed.*, McGraw Hill.
- Çil. N. (2010). Ekonometri.
http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/iktisat_ao/ekonometri.pdf
(erişim:15/03/2021)
- Dinler. Z. (1998). İktisada Giriş, *Ekin Yayınları*
- Fouad, N. A., Cotter, E. W., Fitzpatrick, M. E., Kantamneni, N., Carter, L., & Bernfeld, S. (2010). Development and Validation of the Family İnfluence Scale. *Journal of Career Assessment, 18*, 276-291.
- Hall, D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century, *Academy of Management Executive, Vol.10, No.4*, 8-16.
- Karaca M. (2013). Performans Yönetim Sisteminin Kurumsal Kariyer Yönetimine Etkisi: Fırat Kalkınma Ajansı Örneği, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,*
- Kurtoğlu, E. (2010). Kariyer yönetiminin kamu kurumlarının etkinliği üzerindeki olası sonuçlarının incelenmesi ve Çorum örneği, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- Kozak, A. Meryem., Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi, 2001.
- Küçük, N. (2009). Yönetim Bilişim Sistemlerinin Kariyer Yönetimi Üzerine Etkileri. *Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Gebze.*
- Özdaşlı, K. Acar, R. (2017). Bireysel Kariyer Planlama Yapmanın Öğrencinin Başarısı Üzerindeki Etkisi: SBMYO Öğrenci Üzerine Bir Araştırma, *MAKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:9, Sayı:21, s:301-3014*
- Schein, E. H. (1990), *Career Anchors Discovering Your Real Values (Revised Edition)*, NewYork: John Wiley&Sons, Inc.

- Tatlı, H. Kazan, H. Öngel, V. (2021). *Kariyer Planlama; Ülkenin Ekonomik İtibarı Ve Kariyer Kaygısı Açısından Bir İnceleme*, Doğu Üniversitesi Dergisi ,C:22, Sayı:1 s:167-185
- Terzi. Y. (2017). Güvenilirlik Analizi, (Ders notu), <https://istfef.omu.edu.tr/tr/hakkimizda/ders-notlari/GA-2017y.pd> (Erişim 15/03/2021)
- Werter, William B.& Keith Davis. (1993). *Human Resource Management*, 3rd Ed., McGraw Hill.