

BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER PLANLAMA İLE OKUL BAŞARILARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: MCBÜ AHMETLİ MYO'DA BİR ARAŞTIRMA

Bülent AKKAYA¹

İlham YILMAZ²

Tuncer ÖZDİL³

Cengiz YILMAZ⁴

Atıf/©: Akkaya, B.; Yılmaz İ.; Özdil T., ve Yılmaz C. (2018). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı bölümü öğrencilerinin kariyer planlama ile okul başarıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: MCBÜ Ahmetli MYO'da bir araştırma, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2268-2287. doi: 10.17218/hititsosbil.429248

Özet: Bilgi toplumunda, Örgütlerin önemli bir parçasını oluşturan, bilgiyi işleyen ve kullanan yöneticiler ve yönetici asistanları, çevre ve teknolojinin sürekli değişmesinin getirdiği etkiyle de sürecin önemli bir parçasını oluşturmaktadırlar. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı programında eğitim alan öğrencilerin kariyer planlamasını yapıp yapmadıklarını belirlemek ve bu planlamanın öğrencilerin akademik başarıları ile ilişkisini saptamaktır. Bu amaçla Manisa Celal Bayar Üniversitesi Ahmetli Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığında şu an okuyan öğrenciler ve bu bölümden mezun olan bir grup öğrenci örneklem olarak ele alınmıştır. Anket ile elde edilen veriler SPSS 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yönetici, Yönetici Asistanlığı, Akademik Başarı, Kariyer Planlaması

Analyzing of the Relationship Between Career Planning and Academic Achievement of the Students Studying in Office Management and Administrative Assistance Department: A Research in M.C.B.U. Ahmetli V.H.S.

Citation/©: Akkaya B., Yılmaz İ., Özdil T., and Yılmaz C. (2018). Analyzing of the relationship between career planning and academic achievement of the students studying in office management and administrative assistance department: a research in MCBU Ahmetli V.H.S., *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 11(3), 2268-2287. doi: 10.17218/hititsosbil.429248

Abstract: In Information Society, Managers and administrative assistants, an important part of organizations, producing and using knowledge, are important part of management, especially in this process with the impact of constant change of environment and technology. In this context, the aim of this study is to determine how the students who are currently studying and graduated from the Office Management and Executive Assistance program make a conscious preference and how that preference affects their

Makale Geliş Tarihi: 31.5.2018

Makale Kabul Tarihi: 3.12.2018

¹ Sorumlu Yazar, Öğr. Gör.Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Ahmetli Meslek Yüksekokulu, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Bölümü, bulent.akkaya@cbu.edu.tr, orcid.org/0000-0003-1252-9334

² Öğr. Gör., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Ahmetli Meslek Yüksekokulu, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Bölümü, ilhamyilmaz@gmail.com, orcid.org/0000-0003-0449-8435.

³ Doç.Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü tozdil12@hotmail.com, orcid.org/ 0000-0002-3199-6766

⁴ Prof.Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, yilmazce@hotmail.com, orcid.org/ 0000-0002-7745-1710.

academic achievements. The sample consisted of the students currently studying and graduated from Manisa Celal Bayar University Ahmetli Vocational High School Office Management and Executive Assistant program. The data obtained by questionnaire were analyzed by using SPSS 21.0 program.

Keywords: *Manager, Executive Assistant, Career Planning, Academic Achievement*

1. GİRİŞ

Günümüzde hızla gelişen bilişim teknolojileri bilgiyi giderek daha da önemli hale getirmiş içinde bulunduğumuz “yeni ekonomi”de bilgi dördüncü üretim faktörü haline gelmiştir. Genel olarak bilginin kullanılması ve geliştirilmesine yönelik işlerde çalışanlar bilgi işçisi olarak tanımlanmaktadır. İlk önceleri hizmetler sektörünün belli işlerinde çalışanlara bilgi işçisi denilmekte iken bugün bu tanım, beyin gücü ile çalışanları da kapsayacak şekilde genişlemiştir. Bu kapsamda bilgi işçileri, araştırmacılardan oluşan bilgi üreticilerini, eğitimciler ve iletişimcilerden oluşan bilgi taşıyıcılarını, idari işler ve sekreterlik gibi işlerle uğraşanlardan oluşan bilgi işlemcileri ve donanım üzerinde çalışan altyapı personelini kapsamaktadır (Işığışık, 2002, s.123).

Bilgi İşçileri kapsamında yer alan yönetimin önemli bir parçasını oluşturan, bilgiyi işleyen ve kullanan yönetici asistanları da, çevre ve teknolojinin sürekli değişmesinin getirdiği etkiyle bilgi toplumunun önemli bir parçasını oluşturmaktadır.

İnsanoğlu yaşamı boyunca çeşitli tercihlerle karşı karşıyadır. Bu tercihler bireyin yaşamını derinden etkilemektedir. Özellikle gençlik döneminde yapmış olduğu tercih onu geleceğe de hazırlamaktadır. Çünkü insan çocukluktan kurtulup yetişkinliğe girdiği bu dönemde kimlik ve kişilik oluşumu, aileden bağımsızlaşma çabaları ve geleceğe dair beklentilerin yoğun olarak yaşandığı ve üniversiteye hazırlık süreci de bu dönemde gerçekleşir (Poyraz ve diğerleri 2003, s. 3). Ayrıca bu dönemde yetişkin rolünü benimseyerek seçim yapar. Bu seçim doğrultusunda istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak, geçimini sağlayacak, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda bir meslek ve kariyer seçer (Altun, 2000; Sarıkaya ve Khorshid, 2009). Bir bireyin mesleğini veya kariyerini seçmesi, yaşamındaki önemli aşamalardan birisini oluşturmaktadır. Meslek ve kariyer seçimi kararı, insanın yaşamı boyunca vereceği en önemli kararlardan biri olmakla birlikte, meslek seçiminin bilinçli olarak yapılması hem birey hem toplum hem de ülke geleceği açısından çok önem arz etmektedir. Çünkü birey verdiği kararlar tüm yaşantısını oluşturacak bir süreci, yaşayacağı çevreyi ve ilişkide bulunacağı kişileri de tercih etmiş olacaktır (Batur ve Adıgüzel, 2015, s. 328). İnsanın kariyer seçimi farklı ülkelerde farklı yaş aralığında olmaktadır. Bazı ülkelerde ortaokul döneminde bu tercih yapılırken Türkiye'nin de içinde bulunduğu bazı ülkelerde ise lise dönemlerinde yapılmaktadır. Her insan yaşamının belli bir döneminde, kariyer tercihlerini netleştirerek gelecekte yapacağı mesleği belirler. Eğer kariyer kararını verme çağına geldiği halde seçim yapmakta zorlanıyorsa ve bir türlü kariyer tercihini kesinleştiremiyorsa mesleki açıdan bir kararsızlık yaşadığı düşünülebilir (Kuzgun 2000, s.8). Kariyer planlaması, ülkemizde genelde lise son sınıfta anne-baba, akraba, arkadaş veya ders ve rehber öğretmenleri tarafından çoğunlukla öğrencinin düşünceleri dikkate alınmadan yapıldığı ifade edilmektedir(Özdemir, 2010, s.104). Eğer yaşam koşulları diledikleri mesleği seçmelerine olanak sağlarsa, yetenekleri ile ilgileri de aynı doğrultuda ise, bunlar, arzu ettikleri mesleği seçerek hayata atılırlar, başarılı da olurlar (Razon, 1983, s.25). Bu meslek seçimini bireysel, ailesel ve çevresel olarak etkileyen faktörler bulunmaktadır(Razon, 1983, ss.26-27). Birey; yetenek, ilgi ve istekleri çerçevesinde meslek seçtiği oranda başarılı ve mutlu olabilir. Bunları dikkate almadan rastgele seçim yaptığında başarısız ve mutsuz olabilir. Bu nedenle birey meslek seçerken, yetenek, ilgi ve isteklerini göz önünde bulundurarak seçeceği mesleğin nitelikleriyle kendi beklentileri

arasında uygunluk olmasına dikkat etmelidir (Razon, 1983, s.25). Bir kimsenin seçtiği meslek onun alanda başarılı olup olamayacağı yanında, ileride iş bulup bulamayacağını ve kimlerle etkileşimde bulunacağını belirler(Çurğatay, 2010, s.32). Bireyin istek ve hayalleri, cinsiyeti ve fiziksel özellikleri, meslek hakkında bilgi düzeyleri, çevrenin etkisi ve düşünceleri, ailenin sosyo-ekonomik durumu, ailenin beklentisi ve kendisi hakkındaki düşünceleri, bireyin okul başarısı ve öğretmenlerin düşüncesi, mesleğin toplumdaki yeri, getirisi ve mesleğe olan talep, ülkenin ekonomik durumu ve teknolojik gelişmeler, çalışma alışkanlıkları, mesleki olgunluk düzeyi, benlik kavramı, özel yetenek ve zekası gibi etkenler bireyin meslek seçiminde çeşitli düzeylerde etkili olacaktır (Ömürdek ve Usul 2008, s.165). Örgütlerin veya işletmelerin gelişmesine hizmet etmek, hedeflere ulaşmak için gerekli planlamaları yapmak, çalışanları hem örgütsel ihtiyaçlara hem de bireysel ilgi ve yeteneklerine göre dengeli bir şekilde yönlendirmek, uygun işe yerleştirmek ve böylece insan kaynaklarından en olumlu ve en verimli bir şekilde yararlanmak için yönetici ve doğal olarak "büro yönetimi konusunda birikimli, sorumluluk alabilme yeteneği gösteren, alınan karar ve sorumlulukları uygulayan, yönetim kadrosu içerisinde yeri bulunan bir büro görevlisi" şeklinde tanımlanan (Altınöz, 1999, s.18) yönetici asistanlarına da büyük görev düşmektedir. Bunun farkında olarak ve bu bilinçte yönetici asistanlığı bölümünü tercih nedenleri ve bunun öğrenci başarısına etkisi bu çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır.

2. KARIYER KAVRAMI VE KARIYER PLANLAMASINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Kariyer; bireyin çalışma hayatı boyunca uğraştığı işlerin tümü (Werther, 1993, s.19) veya bireyin yani çalışanın kurum içindeki gelişmesini ve yükselme başarısını anlatan bir kavram, kişinin yaşamı boyunca yaşadığı işle ilgili deneyimler bütünü olarak ifade edilmektedir (Hall,1994, s.10). Kariyer planlaması ise çalışanın aynı zamanda geleceğini tahmin edebilen, kendisini neyin beklediğinin farkında olan, amacını ona göre belirleyen bir süreçtir (Barutçugil, 2004, s. 320). Başka bir ifadeyle, bireyin, meslek, örgüt, iş atamaları ve kendi değeriyle ilgili olarak bilinçli bir şekilde yaptığı seçimler olarak ifade edilmektedir (Erdoğan, 2003, s.15).

Literatürde farklı araştırmacılar tarafından, kariyer planlamasını başka bir ifadeyle meslek seçimini etkileyen faktörler farklı şekilde kategorize edilmektedir. Ancak Çınar (2011, s.4) ve Razon (1983, ss. 25-28) meslek seçimini etkileyen faktörleri dört grupta toplamaktadır. Bunlar;

- İlgi, yetenek, değer, beklenti, kişilik özellikleri, fiziksel özellikler, bireyin kendisi ve mesleklerle ilgili algılamalarını içeren bireysel özellikler,
- Ailenin özellikleri, içinde yaşanılan kültür ve sosyal yapının sahip olduğu sosyal özellikler,
- Yönetim biçimi, ekonomik yapı, yasalar ve eğitimin yer aldığı politik, ekonomik, yasal özellikler,
- Sağlık koşulları, doğal olaylar, beklenmedik durumlar gibi olan şans veya rastlantısal unsurlardır.

Öğrenciler bu çerçeve kapsamında kariyer planlaması yaparken ilgi, yetenek ve meslek değerlerinin etkisi altında kalarak bir tercih yapmaktadır. Fakat birçok öğrenci bölüm tercihlerini yaparken mesleki kararsızlıkla bocalayabilirler (Çakır, 2004, s.3). Bu nedenle öğrenciler meslek seçimi yaparken, meslekler hakkında bilgi eksikliğinden, kendileri için önemli diğer kişilerden gelen baskılar ve bir takım işlevsiz olmayan düşünceler sebebiyle kararsız kalabilmektedirler (Çakır, 2004, s.3). Buradan da anlaşılacağı gibi bireyin kariyerine karar vermesinde başka bir ifadeyle mesleğini seçmesinde bazı değişkenler etkili olabilmektedir. Bu değişkenler genel anlamda yukarıda da ifade edildiği gibi bireyin kendi isteği(bilinçli kariyer kararı), bireyin çevresi (çevresel etkenler) veya rastlantısal (bilinçsiz kariyer kararı) unsurları olabilir.

Akademik başarı ise eğitim sistemi içinde öğrencinin standart testlerden aldığı notların derecesi olarak ifade edilebilir (Kızıldağ ve Yıldırım, 2009, s.10). Öğrencilerin akademik başarısını etkileyen bazı faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler; Zeka, Öğrencinin bilişsel öğrenme stilleri, Örgütsel ve çevresel faktörler, Okul yönetimi, Sosyoekonomik statü, Akademik vurgu, Aile desteği, Sınıftaki öğrenci sayısı, Öğretmen niteliği, Motivasyon şeklinde sıralanabilir (Altun ve Çakan, 2008, s.158).

3. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

Bölümlerini bilinçli olarak tercih etmeyen veya istedikleri bölümlere yerleşemeyen öğrencilerde eğitim açısından isteksiz bir durum oluşabilir ve bu da doğal olarak başarısızlığa sebep olabilir. Bu bağlamda kariyer planlaması, meslek seçimi, akademik başarı gibi değişkenlerle ilgili hem yerli hemde yabancı literatürde farklı bileşenler göz önünde bulundurulmuş ve araştırılmaları yapılmıştır. Bu araştırmaların bazıları aşağıda belirtilmektedir.

Gordon (1995) ve Mansor ve Rashid (2013) üniversite öğrencileri üzerine araştırma yapmışlar ve bu öğrenciler arasında kariyer kararsızlığının yüksek düzeyde olduğunu saptamışlardır. Uzer, (1987) yaptığı bir araştırmada erkek öğrencilerin kız öğrencilere kıyasla yetenek alanında daha bilinçli tercih yaptıklarını; kız öğrencilerin ise erkeklere göre ilgi alanında daha bilinçli tercihler yaptıklarını saptamıştır.

Bers ve Smith (1989), ebeveynlerin öğrencilerin bölüm ve meslek seçimi üzerindeki etkisini araştırmış ve ebeveynlerin öğrencilerin seçtikleri bölüm ve akademik başarıları üzerindeki önemli etkilerinin olduğunu belirtmişlerdir.

Üzüm ve Uçkun (2015), öğrencilerin kariyer geleceği beklentileri ile ilişkili olan değişkenleri analiz etmiş ve öğrenim görülen alanda çalışma düşüncesi ile kariyer geleceği beklentileri arasında bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Bayraktar ve Kızılkaya (2013) Kocaeli Üniversitesi Kocaeli Meslek Yüksekokulu ve Ardahan Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu büro yönetimi programında okuyan öğrencileri örneklem olarak yaptıkları araştırmada; öğrencilerin bilinçli bir şekilde bölüm tercihi yaptığı ve çoğu öğrencinin istedikleri bölümde okudukları sonucuna ulaşmışlardır.

4. ARAŞTIRMA

Bu başlık altında, araştırmanın konusu ve amacı, evreni ve örneklemini, sayıtları ve yönteminden bahsedildikten sonra araştırma amacını test etmek için oluşturulan hipotezlere, araştırma sonucunda elde edilen verilerin güvenilirlik testi sonucuna ve araştırma bulgularına yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Bu araştırmanın temel amacı; bilgi işçileri kapsamında yer alan yönetici asistanlarının kariyer planlamayla akademik başarıları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bölüm tercihlerinde kariyer planlama yaparak bölümü bilinçli olarak tercih eden öğrencilerin bölümden beklenti ve hedeflerinin açık, net olması nedeniyle akademik başarılarının da yüksek olacağı düşünülmektedir. Bu yönüyle temel araştırma hipotezi; “Kariyer planlamayla akademik başarı arasında olumlu etkileşim vardır” olarak tanımlanabilir. İlgili faktörlerin yaş, cinsiyet, eğitim türü gibi birtakım demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadıklarını tespit etmek ise çalışmanın diğer amacını oluşturmaktadır.

Bu hipotezi doğrulayabilmek için, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı bölümü öğrencilerinin bölümlerine karşı olan ilgi, istek ve bölüm tercih süreçleri tanımlanmaya çalışılmıştır. Yani

öğrencilerin bölümlerini kariyer planlamayı dikkate alıp inceleyip araştırarak akıllıca, bilinçli mi? seçtikleri, yoksa tamamen tesadüfi şansa bağlı olarak mı? Seçtikleri ya da tamamen aile, arkadaş, okul gibi çevresel faktörlerden etkilenerek mi? seçtikleri araştırılarak bu kariyer planlama ve tercih süreciyle okul başarısı arasındaki etkileşim tanımlanmaktadır. Yani kariyer planlamaya dayalı bilinçli tercih yapan öğrencilerin yükseköğrenim okul başarılarının da yüksek olacağı düşüncesi istatistiksel olarak kanıtlanmaya çalışılmaktadır

4.2. Araştırmanın Önemi

İçinde bulunduğumuz, bilişim teknolojilerinin şekillendirdiği “yeni ekonomi”de bilgi işçilerinin önemi gün geçtikçe artmaktadır. Verinin bilgiye dönüştürülerek işlenmesi, saklanması ve raporlanması yönetici asistanlarının temel görevleri arasında yer almaktadır. Bir bilgi işçisi olarak düşünebileceğimiz yönetici asistanlığı da gün geçtikçe önem kazanmaktadır.

Bu bölümde okuyan öğrencilerin ve mezunlarının bu konuyla ilgili farkındalıklarının yaratılarak mesleklerine olan ilgi ve bakış açılarının arttırılmasıyla kariyer planlama yapmalarının sağlanması önemlidir.

Yapılan bir çok çalışmada kariyer planlamaya dayalı bilinçli tercihin okul başarısını olumlu yönde etkileyerek iyi yetişmiş mezunların ortaya çıkmasına neden olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmanın Yönetici asistanlığı eğitimi alan Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı öğrencilerinin kariyer planlamayla ilgili farkındalıklarının sağlanarak mesleklerine olan ilgilerinin arttırılmasına ve bu yolla okul başarılarını da olumlu yönde etkileyerek iyi yetişmiş mezunların oluşmasında potansiyel katkısının olabileceği belirtilebilir. Ayrıca Literatür incelendiğinde, kariyer planlamanın temel belirleyicilerinden olan yukarıda bahsedilen faktörlerin tamamının bir arada ele alındığı kısıtlı sayıda çalışmaya rastlanılmıştır. Geniş kapsamlı bu çalışmanın ilgili alana ve taraflara potansiyel katkılarının olacağı düşünülmektedir.

4.3. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği ve Yöntemi

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı öğrencilerinin kariyer planlamayla okul başarıları arasındaki ilişkisinin incelenmesi için Manisa Celal Bayar Üniversitesi Ahmetli Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı bölümü öğrencilerine anket uygulanmıştır. Söz konusu anketle öğrencilerin kariyer planlamalarını yaparken bölümlerini nasıl seçtikleri açıklanmaya çalışılmaktadır.

Bu amaçla bölümün öğrencisi ve mezunu olan 308 kişiye anket uygulanmıştır. Söz konusu anket konuyla ilgili literatür taranarak elde edilen bilgilerden yararlanılarak hazırlanmıştır. Anket 13 tanesi demografik bilgileri kapsayan kategorik 15 tanesi kariyer planlama-bölüm tercihiyle ilgili süreci tanımlayan likert ölçekli toplam 28 sorudan oluşmaktadır (Ek-2).

Örneklem büyüklüğü ve anket sorularının içsel tutarlılığı, geçerlilik ve güvenilirliği keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleriyle araştırılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği ve geçerliğini test etmek üzere faktör analizi yapılmış, her bir değişken ve boyut için Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır.

Anket sonucu elde edilen nicel verilerin istatistiksel analizinde, betimleyici istatistiklerin yanı sıra ortalamalar arasındaki farklılıklar tek örneklem t testi ve demografik değişkenlerin belirtilen görüşler üzerindeki etkileri tek yönlü varyans analiziyle incelenmiştir. Ayrıca anlamlı farklılıkların hangi ortalamalardan kaynaklandığı Tukey's HSD testiyle araştırılmıştır.

4.4. Araştırmanın Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliği

Araştırmada ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği ve örneklem büyüklüğü faktör analiziyle araştırılabilir. Faktör analizi için keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi olarak adlandırılan iki tür yaklaşımdan bahsetmek mümkündür(Güriş ve Astar, 2015, s.415).

4.4.1. Keşfedici Faktör Analizi

Yapılan işlemler açısından keşfedici faktör analizi daha çok, yeni oluşturulan ölçeklerin yapı geçerliliğini veya var olan bir ölçeğin faktör yapısının değişip değişmediğini test etmek için kullanılan bir yöntemdir. Rizwangul(2015) tarafından geliştirilen Kariyer Karar Ölçeğinde yer alan bazı maddeler birbirlerine benzedikleri için bu maddeler birleştirilmiş ve bu araştırmanın amacına uygun olmayan bazı maddeler de yazarından izin alınarak ölçekten çıkarılmıştır. Dolayısıyla yeniden faktör analizi yapma ihtiyacı olmuştur. Bu işlem yapılırken dikkat edilmesi gereken önemli unsurlardan biri de örneklem büyüklüğüdür. Örneklem büyüklüğü ile ilgili değişik araştırmacılar araştırma ölçeğine göre farklı örnek büyüklükleri önermektedirler. 20 maddeden oluşan bir ölçek için literatürde önerilen örnek büyüklükleri 78 ile 300 arasında değişmektedir (Çolakoglu ve Büyükekşi, 2014, s.59). Bu çalışmada ölçeğin tekrar test edilmesi için ulaşılan örneklem sayısı ise 308'dir. Buna göre keşfedici faktör analizi için örneklem sayısının yeterli olduğu görülmektedir. Ayrıca keşfedici faktör analizinde örneklem büyüklüğünün uygunluğuna ilişkin istatistiksel olarak ölçüm teknikleri de fikir vermektedir. Bunlar arasında en çok başvurulan tekniklerden bir tanesi Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) tekniğidir. Ölçeğin faktör yapısını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısına bakılmıştır. Veri matrisinin faktör analizine uygun olabilmesi için KMO değerinin 0 ile 1 arasında olması ve bu değer 0.60'dan büyük olması beklenir (Büyüköztürk, 2002, s.474). Keşfedici faktör analizi için diğer önemli bir koşul da Bartlett testinin p değerinin 0,05'den küçük olmasıdır. Bartlett testi için p değeri 0,05'ten küçük ise veriler çoklu normal dağılımlı olup analiz için uygundur. Eğer p değeri 0,05'ten büyük ise faktör analizi uygulanamayacaktır. Örneklemde elde edilen verilerin faktör analizine uygun olduğu görülmektedir(Tablo:1).

Keşfedici faktör analizi sonucu her bir maddenin öz değeri 1'den büyük olan toplam 3 faktörden oluşan ve toplam varyansın %51,024'ünü açıklayan bir yapıda olduğu görülmektedir. Faktör yük değerleri .30 sınır olarak kabul edilmekte (Büyüköztürk, 2009, ss.124-125) ve bu değer, çok faktörlü ölçekler için kabul edilebilir sınırlar olan % 40-60 arasında yer almaktadır (Çokluk ve diğerleri, 2010, s.176).

Tablo1. Kariyer Karar Ölçeği için KFA

Kariyer Karar Ölçeği	KMO	Bartlett	Sig.(p değ.)	sd
	0,797	1051,783	0,000	105
Faktör Yüklü				
Sorular	Bilinçli Karar Verme	Bilinçsiz Karar Verme	Çevresel Etkenler	Cronbach Alpha
1.Soru	0,633			0,719
5.Soru	0,718			
6.Soru	0,711			
11.Soru	0,591			
15.Soru	0,463			
3.Soru		0,616		0,725
7.Soru		0,625		
8.Soru		0,624		
10.Soru		0,782		
14.Soru		0,722		
2.Soru			0,569	0,736
4.Soru			0,483	
9.Soru			0,751	
12.Soru			0,561	
13.Soru			0,544	
Toplam				0,711
Açıklanan Varyans				Toplam Varyanstaki Değişim
	28,872	13,902	8,250	51,024

Analiz sonucunda, ölçeğin orijinal ölçekteki gibi 3 faktörden oluşan bir yapıda olduğu görülmüştür (Tablo 1).

Burada ortaya çıkan boyutlar; bilinçli karar verme, bilinçsiz tamamen tesadüfi şansa bağlı karar verme ve aile, arkadaş, okul gibi çevresel faktörlerden etkilenerek karar verme şeklinde oluşmuştur. Tüm faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı %51,024 oranıyla biraz düşük olmakla birlikte her bir boyutun açıklanan varyans oranlarına bakıldığında %28,872 oranıyla bilinçli karar verme boyutu diğer iki boyuta göre daha ön plana çıkmaktadır.

4.4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Genellikle doğrulayıcı faktör analizi, daha önce kullanılmış ölçeklerin özgün yapısının toplanan veri ile doğrulanmasının tespiti için kullanılmaktadır (Koçyiğit, 2018, s. 95). Keşfedici faktör analizinden sonra ölçeğin öngörülen kuramsal yapısının doğrulanması için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde, ilişkisiz model, tek faktörlü model, birinci düzey çok faktörlü model ve ikinci düzey çok faktörlü model olmak üzere dört farklı modelle bu yapı doğrulanmaya çalışılır. Denenmeye çalışılan model, o model için toplanmış olan data için ne ölçüde uygun olduğuna dair uyum indeksleri, başka bir ifadeyle değerlendirme ölçütleri sunar (Hoyle, 1995; Pedhazur, 1997; Raykov ve Marcoulides, 2000; Meydan ve Şeşen, 2011). Bu uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir aralıkta olması gerekmektedir. Kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Değerleri

Uyum iyiliği ölçütü	Kabul Edilebilir Uyum
KiKare Uyum testi (Chi-Square Goodness of Fit, χ^2)	$2df \leq c2 \leq 3df$
χ^2 / df	$2 \leq \chi^2 / df \leq 3$
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation-RMSEA)	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$
Ortalama Hataların Karekökü (Root Mean Square Residual-RMR)	$0.05 \leq RMR \leq 0.08$
İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index-GFI)	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$
Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (Adjustment Goodness Of Fit Index-AGFI)	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$
Artmalı uyum indeksleri (Comparative fit index, CFI)	$0.90 \leq CFI \leq 0.97$

Kaynak: Schermelleh ve diğerleri (2003, s. 52); Özata (2009, s. 140)

Gözlenen değişkenlerin birden fazla, birbiriyle bağlantısız faktör altında toplandığı model, birinci düzey çok faktörlü DFA modeli diye ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şeşen, 2015, s. 315). Dolayısıyla aynı faktör altında toplanan maddeler birbirleriyle ilişkili iken diğer faktörlerle kısmen veya tamamen bağımsız olabilirler Yapılan DFA sonucunda uyum iyilikleri incelendiğinde her ne kadar ikinci düzey çok faktörlü model kabul edilebilir değerlere yakın çıksa da birinci düzey çok faktörlü model uyum iyiliği değerleri istenilen seviyede çıkmıştır. Bu değerler model ile veri setinin iyi bir uyumu olduğunu ve kabul edilebilir değerler arasında olduğunu ifade etmektedir (Tablo 3). Ayrıca bu modele ait regresyon ağırlıklarını gösteren değerler EK-1’de gösterilmektedir

Tablo 3. Kariyer Karar Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (N=308)

Model	$\Delta\chi^2$	Sd	Sig.p	$\Delta\chi^2/sd$	RMSEA	RMR	CFI	GFI	AGFI
Tek faktörlü	407,433	90	0,000	4,527	0,107	0,118	0,620	0,833	0,777
Birinci düzey çok faktörlü	125,299	79	0,000	1,586	0,044	0,064	0,952	0,946	0,919
İkinci düzey çok faktörlü model	240,111	87	0,000	2,760	0,860	0,960	0,742	0,802	0,765
İlişkisiz model	529,039	90	0,000	5,878	0,126	2,243	0,507	0,823	0,764

4.5. Araştırmadan Elde Edilen Bulgular

Anket sonuçlarının istatistiksel analizi sonucu elde edilen bulgular aşağıda başlıklar halinde sunulmaktadır.

4.5.1. Katılımcıların Genel Demografik Özellikleri

Ankete katılan öğrenci ve mezunların genel demografik özellikleri Tablo 4'de gösterilmektedir. Katılanların %60,1'i erkek öğrencilerden oluşmaktadır. %52,6'sı ikinci sınıf öğrencilerinden oluşmakta olup, mezun olanların oranı %6,5'tur. Örgün öğrencilerin oranı %48,1 ikinci öğretim öğrencilerinin oranı ise %45,5'tur.

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Top.
Cinsiyet	Kız	123	39,9	Erkek	185	60,1	308
	1.Sınıf	126	40,9	2.Sınıf	162	52,6	308
Sınıf	Mezun	20	6,5	Mezun	20	6,5	308
	Öğrenim türü	Örgün	148	48,1	II.Öğretim	140	45,5
Yaş	18-20 (dahil)	145	47,1	21-23(dahil)	140	45,5	308
	24-26(dahil)	17	5,5	27 üzeri	6	1,9	308
	Düz Lise	65	21,1	Anadolu Lis.	53	17,2	308
Mezun olunan okul türü	Meslek Lis.	114	37,0	Ticaret Lis. (Sekr. Böl.)	68	22,1	308
	Açık Lise	8	2,6	İlk Yıl	169	54,9	308
Lise sonrası bölüme gelme süresi	İkinci Yıl	93	30,2	Üçüncü Yıl	29	9,4	308
	Dördüncü Yıl	4	1,3	5. Yıl ve üzeri	13	4,2	308
	1,80'den az	46	14,9	1,80-2,50 arası	163	52,9	308
GANO	2,51-3,00	69	22,4	3,01-3,50	25	8,1	308
	3,51 ve üzeri	5	1,6	2000 TL. az	177	57,5	308
Aile Aylık Geliri	2001-3000 TL	77	25,0	4001 TL üstü	23	7,5	308
	3001-4000 TL	31	10,1	ALT DÜZEY	44	14,3	308
Bulunulan Gelir Düzeyi	ORTA DÜZEY	255	82,8	ÜST DÜZEY	9	2,9	308
	Evet	199	64,6	Hayır	109	35,4	308
Okulun zamanında tamamlanması							308

Yaş bakımından %47,1 oranında öğrenci 18-20 yaş aralığında iken 21-23 yaş arası olanların oranı %45,5'tur. %37 oranında öğrenci meslek lisesi mezunu olarak bölüme gelirken, %22,1 oranında öğrenci lisede de aynı alanda büro yönetimi ve yönetici asistanlığı eğitimi alarak yükseköğrenimde de aynı bölümü seçen öğrencilerdir. Katılımcıların %54,9'u mezun oldukları yıl bölüme gelirken, ikinci yılda bölüme gelenlerin oranı %30,2'dir.

Akademik başarılarına göre yapılan değerlendirmede ise, %52,9 oranında katılımcının genel akademik not ortalaması 1,8 ile 2,5 arasındayken, ortalaması 1,8'den az olanların oranı %14,9'dur. 3,5 ve üzeri ortalamaya sahip olanların oranı ise %1,6'dır. Okulunu zamanında bitirenlerin oranı %64,6'dır. Katılımcıların %56,5'ü aylık 2000 TL.nin altında gelirli ailelerden gelirken, aylık geliri 2001 TL ile 3000 TL arasında olanların oranı %25'tir. Aynı katılımcıların %82,8'i kendilerini orta gelir düzeyli aileler arasında görmektedirler (Tablo 4).

Tablo 5. Öğrencilerin Bölümleriyle İlgili Bilgi Kaynakları ve Görüşleri

	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Top.
Tercih sırasında bölümle ilgili bilginiz var mıydı?							308
	Evet		Hayır		Kısmen		
	128	41,6	88	28,6	92	29,9	
Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Bölümüyle İlgili Bilgi Kaynakları							
Kendim araştırdım.	115	37,3					
Öğretmenlerim	96	31,2					
Arkadaşlarım	40	13,0					276
Akrabalarım	11	3,6					
Ailem	14	4,5					
Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Bölümünün Tercih Nedenleri							
Bölümün sevilmesi	52	16,9					
İş bulma olanağının yüksek olması	94	30,5					
Sadece üniversite mezunu olma	50	16,2					308
Bulunulan ortamdan uzaklaşma	19	6,2					
Rastgele tercih edilme	93	30,2					

Öğrencilerin bölümleriyle ilgili bilgi kaynakları ve tercih nedenleriyle ilgili elde edilen sonuçlar Tablo 5' te verilmektedir. Elde edilen sonuçlara göre öğrencilerin %28,6'sı tercih sırasında önceden bölümleriyle ilgili bilgilerinin olmadığını belirtmişlerdir. Kalan %71,4 oranında öğrenci ise bölümle ilgili bilgi sahibi olduğunu veya kısmen bilgi sahibi olduğunu belirtmişlerdir. Öğrencilere bölümleriyle ilgili bilgi kaynakları sorulduğunda, %37,3 oranında öğrenci kendisi araştırdığını söylerken, %31,2 oranında öğrenci öğretmenlerinden bilgi edindiğini söylemiştir. Akra ve ailesinden bilgi edindiğini söyleyenlerin oranları düşük düzeylerde olup sırasıyla %3,6 ve %4,5'tir. Buradan genel olarak aile ve yakın çevrenin kariyer planlama, bölüm meslek tercihi üzerinde etkili olmadığı anlaşılmaktadır (Tablo 5). Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı bölümünün tercih nedenleri incelendiğinde ise, %30,5 oranıyla ilk sırada iş bulma olanağının yüksek olması gelirken bunu %30,2 oranıyla tamamen şansa bağlı olarak rastgele tercih etme izlemektedir. Öğrencilerin bölümlerini sadece üniversite mezunu olma düşüncesiyle seçmiş olma gerekçesinin oranı ise %16,2'dir. Burada %46,4 gibi yüksek oranda öğrencinin bölümlerini tamamen şansa bağlı olarak ve sırf üniversite mezunu olmak için seçmiş olmaları düşündürücüdür (Tablo 5).

4.5.2. Katılımcıların Kariyer Planlama/Bölüm Tercihleriyle İlgili Görüşleri

Ankete katılanlara seçtikleri bölüm/meslekleriyle ilgili tercih sürecini, tanımlayan ve meslekleriyle ilgili bakış açılarını tutum ve davranışlarını açıklayan sorular sorulmuştur. Söz konusu soruların 1:katılıyorum 5:katılmıyorum iki uç nokta olacak şekilde 1 ve 5 arasında verilen puanlarla cevaplanması istenmiştir. Likert ölçeğinde 3 puan iki uç nokta arasındaki orta noktayı yani sınırı oluşturmaktadır. Anket formunda da 3 puan kararsız olarak tanımlanmıştır. Sorulara verilen cevapların puan ortalamaları hesaplanmış ve bu ortalamaların daha doğru

yorumlanabilmesi için 3 puandan anlamlı farklılıkları istatistiksel olarak Tek Örneklem t testiyle araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 6'da gösterilmektedir.

Öğrencilerin meslekleriyle ilgili görüş, tutum ve davranışlarını tanımlayan 15 ifadeden 16, 23 ve 25 no'lu 3 ifadede anlamlı farklılık elde edilememiştir. Söz konusu ifadeler; "16.Seçtiğim bölümden hoşlanıp hoşlanmadığımdan emin değilim. (ort:3,0162)", "23.Kariyerime karar verirken, bu konuda kimlerden bilgi alabileceğimi bilmiyordum. (ort:2,9351)" ve "25.Kariyerime karar verirken yaşadığım kafa karışıklığı nedeniyle işi olurluna bırakarak şimdiki bölümü seçmiştim. (ort:2,9351)" ifadeleridir. Bu ifadelerde katılımcılar iki görüş arasında kararsız kalmışlardır. Diğer ifadelerde ise, %2,3'ten küçük ve eşit önem seviyesi olasılıklarında anlamlı farklılık elde edilmiştir (Tablo 6).

Anlamlı farklılık elde edilen ifadelerden; "17.Kariyerimi ailem istediği için seçmiştim, bu yüzden dersler pek ilgimi çekmiyor. (ort:3,7013)", "20.Gelecekte hangi alanda çalışmak istediğimi hala bilmiyorum. (ort:3,1526)" ve "26.İstedğim kariyer kararını verirken düşüncelerine önem verdiğim bazı kişiler bunu engellemiştir.(ort:3,2857)" ifadelerinde 3'ten büyük ortalamalar elde edilmiştir. Öğrenciler bu ifadelerde görüşe katılmama-desteklememe yönlü görüş belirtmişlerdir. Yani öğrenciler derslerin ilgi çekmediği, çalışma alanıyla ilgili belirsizliğin olduğu ve kariyer planlamada yakın çevreden engelleme olduğu görüşlerine katılmamaktadırlar. Bu ifadeler dışında anlamlı farklılık elde edilen tüm ifadelerde ortalamalar 3'ten küçük olup, 1,9513 ile 2,8149 arasında değişmektedir.

Kısacası katılımcılar; meslekleriyle ilgili heyecan duyduklarını (2,4578), değişen sosyo-ekonomik çevresel koşullara bağlı olarak farklı alanlara kayabileceklerini (2,4026), engelleri aşarak başarılı olabilmek için (2,0714) kendi bilgi ve beceri düzeylerini arttırarak çaba sarf edeceklerini (1,9513), gelecekteki hedeflerinin neler olduğunu bildiklerini (2,3929) ortalama değerleriyle ifade etmişlerdir. Ancak yine de başka insanların bölümleri hakkında emin ve kararlı olduklarına şaşırdıklarını (2,7890) ve tamamen tesadüflere bağlı olarak kariyer kararı almamalarına (3,2597) rağmen kendileri için de en uygun bölüm olmadığını düşündüklerini (2,8149) ortalamalarla ifade etmektedirler (Tablo 6).

4.5.3. Çeşitli Demografik Değişkenlerin Kariyer Planlama/Bölüm Tercihine Etkisi

Demografik değişkenlerden cinsiyet, öğrenim türü ve akademik performansın kariyer planlama üzerindeki etkileri tek yönlü varyans (anova) analiziyle araştırılmıştır. Anlamlı farklılık elde edilen ifadelerde farklılığın hangi ortalamalardan kaynaklandığı Tukey's HSD testiyle de ayrıca araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlar sırasıyla Tablo 7, Tablo 8 ve Tablo 9'da verilmektedir.

4.5.3.1. Cinsiyetin Kariyer Planlama/Bölüm Tercihini Üzerindeki Etkisi Cinsiyetin kariyer planlama/bölüm tercihi üzerindeki etkisinin incelenmesinde 15 ifadenin 18, 19, 20, 21, 24, 26 ve 28 no'lu yedi tanesinde anlamlı farklılık elde edilememiştir. Kalan sekiz ifadede kırılmanın olduğu %7,4'ten küçük ve eşit önem seviyesi olasılıklarında anlamlı farklılık elde edilmiştir (Tablo 7).

Anlamlı farklılık elde edilen sekiz ifadeden "16. Seçtiğim bölümden hoşlanıp hoşlanmadığımdan emin değilim.", "23. Kariyerime karar verirken, bu konuda kimlerden bilgi alabileceğimi bilmiyordum.", "25. Kariyerime karar verirken yaşadığım kafa karışıklığı nedeniyle işi olurluna bırakarak şimdiki bölümü seçmiştim."ve "27. Şu anki bölümümün benim için en uygun bölüm olduğunu zannetmiyorum." ifadelerinde görüş ortalamaları ters yönlü çıkmışlardır. Bu ifadelerde erkeklerin ortalamaları 3'ten küçük, kadınların ortalamaları ise 3'ten büyüktür. Yani erkekler bu ifadelere katılım-destekleme yönlü görüş belirtirken kadınlar ters yönlü katılmama-desteklememe yönlü görüş belirtmişlerdir (Tablo 7).

Kısacası bu ifadeler dikkate alındığında kadınlar erkeklere göre bölümlerine karşı daha bilinçli, duyarlı ve tutarlı bir yaklaşım sergilemektedirler.

Kalan dört ifade; “14.Bölümüm (Kariyerim) hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.”, “15.Staj döneminde seçtiğim bölümle ilgili farkındalık-larım (maddi olanaklar, çalışma koşulları vb.) arttıkça gelecekte başka bir alana yönelmeyi düşünüyorum.”, “17.Kariyerimi ailem istediği için seçmişim, bu yüzden dersler pek ilgimi çekmiyor.” ve “22. Kariyer kararım tamamen tesadüflere bağlıdır.” ifadelerinde elde edilen ortalamalar aynı yönlü olup 15 no’lu ifade dışındaki ifadelerde kadınların ortalaması erkeklere göre daha duyarlı davrandıkları, bölüm ve mesleklerine saygı duyarak bağlı kaldıkları sonucunu ortaya çıkaracak şekilde büyük ya da küçüktür (Tablo 7). 15 no’lu ifade de ise, tam tersi olarak erkeklerin ortalaması kadınlardan daha küçük çıkmıştır. Yani burada erkekler kadınlara göre daha çok çevresel ekonomik koşullara göre farklı alanlara kayma eğilimindedirler.

Tablo 6. Öğrencilerin Kariyer Planlamayla İlgili Görüş Ortalamalarının “3-Kararsız” Görüşüne Göre Anlamlı Farklılıkları

İfadeler	n	Ort.	Std.sp.	Sig.(p)
14.Bölümüm (Kariyerim) hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.	308	2,4578	1,08055	0,000
15.Staj döneminde seçtiğim bölümle ilgili farkındalıklarım (maddi olanaklar, çalışma koşulları) arttıkça gelecekte başka bir alana yönelmeyi düşünüyorum.	308	2,4026	1,00824	0,000
16.Seçtiğim bölümden hoşlanıp hoşlanmadığımdan emin değilim.	308	3,0162	1,10804	0,797
17.Kariyerimi ailem istediği için seçmişim, bu yüzden dersler pek ilgimi çekmiyor.	308	3,7013	1,17037	0,000
18.Kariyerimde başarılı olmak için yeni beceriler öğrenebilir bunun için çaba gösteririm.	308	1,9513	,94863	0,000
19.Kariyerimde engelleri aşip başarılı olacağıma inanıyorum.	308	2,0714	,98924	0,000
20.Gelecekte hangi alanda çalışmak istediğimi hala bilmiyorum.	308	3,1526	1,17497	0,023
21.Bazı insanların kariyeri konusunda nasıl bu kadar emin ve kararlı olabildiklerine şaşırıyorum.	308	2,7890	1,19620	0,002
22.Kariyer kararım tamamen tesadüflere bağlıdır.	308	3,2597	1,24939	0,000
23.Kariyerime karar verirken, bu konuda kimlerden bilgi alabileceğimi bilmiyordum.	308	2,9351	1,22767	0,354
24.Kariyerimle ilgili amaçlarıma ulaşmaya yönelik planlama yapıyorum (DGS-Yabancı Dil- Sertifika- Eğitim vb.).	308	2,3377	1,15970	0,000
25.Kariyerime karar verirken yaşadığım kafa karışıklığı nedeniyle işi olurluna bırakarak şimdiki bölümü seçmişim.	308	2,9351	1,23824	0,358
26. İstedğim kariyer kararını verirken düşüncelerine önem verdiğim bazı kişiler bunu engellemiştii.	308	3,2857	1,26447	0,000
27.Şu anki bölümümün benim için en uygun bölüm olduğunu zannetmiyorum.	308	2,8149	1,22734	0,009
28.Kariyerimde neyi hedeflediğimi biliyorum.	308	2,3929	1,16332	0,000

Tablo 7. Cinsiyetin Kariyer Planlamayla İlgili Görüşler Üzerindeki Etkisi

İfadeler	Ortalamalar		Sig.(p)
	Kadın	Erkek	
14.Bölümüm (Kariyerim) hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.	2,3351	2,6423	0,014
15.Staj döneminde seçtiğim bölümle ilgili farkındalıklarım (maddi olanaklar, çalışma koşulları vb.) arttıkça gelecekte başka bir alana yönelmeyi düşünüyorum.	2,4865	2,2764	0,073
16.Seçtiğim bölümden hoşlanıp hoşlanmadığımdan emin değilim.	3,1081	2,8780	0,074
17.Kariyerimi ailem istediği için seçmişim, bu yüzden dersler pek ilgimi çekmiyor.	3,8703	3,4472	0,002
18.Kariyerimde başarılı olmak için yeni beceriler öğrenebilir bunun için çaba gösteririm.	1,8865	2,0488	0,142
19.Kariyerimde engelleri aşıp başarılı olacağıma inanıyorum.	2,0270	2,1382	0,335
20.Gelecekte hangi alanda çalışmak istediğimi hala bilmiyorum.	3,2324	3,0325	0,144
21.Bazı insanların kariyeri konusunda nasıl bu kadar emin ve kararlı olabildiklerine şaşırıyorum.	2,8432	2,7073	0,330
22.Kariyer kararım tamamen tesadüflere bağlıdır.	3,3838	3,0732	0,032
23.Kariyerime karar verirken, bu konuda kimlerden bilgi alabileceğimi bilmiyordum.	3,0703	2,7317	0,018
24.Kariyerimle ilgili amaçlarıma ulaşmaya yönelik planlama yapıyorum (DGS-Yabancı Dil- Sertifika- Eğitim vb.).	2,2865	2,4146	0,343
25.Kariyerime karar verirken yaşadığım kafa karışıklığı nedeniyle işi olurluna bırakarak şimdiki bölümü seçmişim.	3,0432	2,7724	0,060
26. İstedğim kariyer kararını verirken düşüncelerine önem verdiğim bazı kişiler bunu engellemiştir.	3,3135	3,2439	0,637
27.Şu anki bölümümün benim için en uygun bölüm olduğunu zannetmiyorum.	3,0108	2,5203	0,001
28.Kariyerimde neyi hedeflediğimi biliyorum.	2,4649	2,2846	0,183

4.5.3.2. Öğrenim Türü ve Mezuniyetin Kariyer Planlama/Bölüm Tercihini Üzerindeki Etkisi

İkinci öğretim ve örgün öğrencilerle mezun öğrencilerin kariyer/meslek tercihleriyle ilgili sorulara verdikleri cevapların ortalamaları ve elde edilen önem seviyesi olasılıkları Tablo 8'de gösterilmektedir.

Öğrenim türüne göre verilen cevapların farklılıkları incelendiğinde, 15 ifadenin 5 tanesinde anlamlı farklılık elde edilememiştir. Anlamlı farklılık elde edilemeyen ifadeler; "14. Bölümüm (Kariyerim) hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.", "15. Staj döneminde seçtiğim bölümle ilgili farkındalık-larım (maddi olanaklar, çalışma koşulları vb.) arttıkça gelecekte başka bir alana yönelmeyi düşünüyorum.", "18. Kariyerimde başarılı olmak için yeni beceriler öğrenebilir bunun için çaba gösteririm.", "19. Kariyerimde engelleri aşıp başarılı olacağıma inanıyorum."ve "24. Kariyerimle ilgili amaçlarıma ulaşmaya yönelik planlama yapıyorum (DGS-Yabancı Dil- Sertifika- Eğitim" ifadeleridir.

Bu ifadelerde öğrenim türü belirtilen görüş üzerinde etkili değildir. Kalan ifadelerde %5,5'ten eşit ve küçük önem seviyesi olasılıklarında anlamlı farklılık elde edilmiştir (Tablo 8). Anlamlı farklılık elde edilen ifadelerde de farklılık mezunlar grubunun ortalamalarından kaynaklanmaktadır. Yani

öğrenci grubu içerisinde örgün-ikinci öğretim arasındaki görüş ortalamaları arasında farklılık elde edilememiştir. Dolayısıyla mezun olma kriteri görüşler üzerinde etkili çıkmıştır. Tüm ifadelerde mezunların ortalamaları öğrenci ortalamalarına göre belirgin olarak yüksek çıkmışlardır.

“16.Seçtiğim bölümden hoşlanıp hoşlanmadığımdan emin değilim.”, “21.Bazı insanların kariyeri konusunda nasıl bu kadar emin ve kararlı olabildiklerine şaşıyorum.”, “23.Kariyerime karar verirken, bu konuda kimlerden bilgi alabileceğimi bilmiyordum.”, “26. İstedğim kariyer kararını verirken düşüncelerine önem verdiğim bazı kişiler bunu engellemiştir.” ve “27.Şu anki bölümümün benim için en uygun bölüm olduğunu zannetmiyorum.” ifadelerinde ortalamalar ters yönlüdür.Öğrenci ortalamaları 3’ten küçük mezun ortalamaları ise 3’ten büyüktür. Yani mezunlar öğrenciler gibi düşünmeyerek bölümlerini daha çok sahiplenmekte ve bilinçli davranmaktadırlar. Kalan “17.Kariyerimi ailem istediği için seçmişim, bu yüzden dersler pek ilgimi çekmiyor.”, “20. Gelecekte hangi alanda çalışmak istediğimi hala bilmiyorum.”, “22.Kariyer kararım tamamen tesadüflere bağlıdır.”, “26. İstedğim kariyer kararını verirken düşüncelerine önem verdiğim bazı kişiler bunu engellemiştir.” ve “28. Kariyerimde neyi hedeflediğimi biliyorum.” ifadelerinde ise ortalamalar aynı yönlü olup mezunların daha duyarlı, titiz, saygılı, bölümlerini daha çok sahiplenecek şekilde görüş belirttiklerini gösteren ortalamalar elde edilmiştir (Tablo 8).

Tablo 8. Mezun olma ve Öğrenim Türünün Kariyer Planlamayla İlgili Görüşler Üzerindeki Etkisi

İfadeler	Ortalamalar			p
	Örg.	II.Öğr.	Mezun	
14.Bölümüm (Kariyerim) hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.	2,4189	2,4714	2,6500	0,656
15.Staj döneminde seçtiğim bölümle ilgili farkındalıklarım (maddi olanaklar, çalışma koşulları vb.) arttıkça gelecekte başka bir alana yönelmeyi düşünüyorum.	2,4662	2,3429	2,3500	0,568
16.Seçtiğim bölümden hoşlanıp hoşlanmadığımdan emin değilim.	2,9797	2,9286*	3,9000*	0,001
17.Kariyerimi ailem istediği için seçmişim, bu yüzden dersler pek ilgimi çekmiyor.	3,7838	3,5071*	4,4500*	0,002
18.Kariyerimde başarılı olmak için yeni beceriler öğrenebilir bunun için çaba gösteririm.	1,9527	2,0000	1,6000	0,211
19.Kariyerimde engelleri aşıp başarılı olacağıma inanıyorum.	2,1419	2,0286	1,8500	0,366
20.Gelecekte hangi alanda çalışmak istediğimi hala bilmiyorum.	3,1149	3,0714*	4,0000*	0,003
21.Bazı insanların kariyeri konusunda nasıl bu kadar emin ve kararlı olabildiklerine şaşıyorum.	2,7162	2,7143*	3,8500*	0,000
22.Kariyer kararım tamamen tesadüflere bağlıdır.	3,1351*	3,2357	4,3500*	0,000
23.Kariyerime karar verirken, bu konuda kimlerden bilgi alabileceğimi bilmiyordum.	2,9459	2,8357*	3,5500*	0,051
24.Kariyerimle ilgili amaçlarıma ulaşmaya yönelik planlama yapıyorum (DGS-Yabancı Dil- Sertifika- Eğitim...)	2,3716	2,3643	1,9000	0,218
25.Kariyerime karar verirken yaşadığım kafa karışıklığı nedeniyle işi olurluna bırakarak şimdiki bölümü seçmişim.	2,8581*	2,8643	4,000*	0,000
26. İstedğim kariyer kararını verirken düşüncelerine önem verdiğim bazı kişiler bunu engellemiştir.	3,2703	3,1500*	4,3500*	0,000
27.Şu anki bölümümün benim için en uygun bölüm olduğunu zannetmiyorum.	2,9392	2,5786*	3,5500*	0,001
28.Kariyerimde neyi hedeflediğimi biliyorum.	2,5203	2,3286*	1,9000*	0,055

(*):Tukey’s HSD testine göre anlamlı farklılık gösteren ortalamaları göstermektedir (p<,055).

4.5.3.3. Bilinçli Kariyer Planlama / Bölüm Tercihi Akademik Başarı (GANO) İlişkisi

Katılımcıların akademik başarılarını tanımlayan kriter; öğrencilerde buldukları yarıyılın sonuna kadar hesaplanan genel akademik not ortalaması (GANO), mezunlarda ise aynı sisteme

göre verilen diploma notu olarak tanımlanmıştır. Daha dengeli bir dağılım elde edebilmek için 0-4 arasında değer alabilen GANO değerleri 2,5 puana göre ayrıştırılmıştır. Yani ortalaması 2,5 ve altında kalanlar bir grup, 2,51 ve üzerinde olanlar diğer grup olacak şekilde iki grup oluşturulmuştur. GANO'su 2,51 ve üzerinde olan grup diğerine göre akademik başarıları daha yüksek olarak değerlendirilmektedir.

Bu şekilde tanımlanan akademik başarıya göre kariyer planlama / bölüm tercihiyle ilgili sorulara verilen cevapların ortalamaları ve anlamlı farklılıklarına ilişkin önem seviyesi olasılıkları Tablo 9' da gösterilmektedir. Burada asıl olarak bilinçli kariyer planlama-bölüm tercihinin akademik başarıyı da beraberinde getireceği fikri irdelenmektedir.

Kariyer planlama/bölüm tercihiyle ilgili görüş ve tutum bildiren 15 ifadenin dört tanesinde anlamlı farklılık elde edilememiştir. Bu ifadeler; "15.Staj döneminde seçtiğim bölümle ilgili farkındalıklarım (maddi olanaklar, çalışma koşulları...) arttıkça gelecekte başka bir alana yönelmeyi düşünüyorum.", "19.Kariyerimde engelleri aşım başarılı olacağıma inanıyorum.", "23.Kariyerime karar verirken, bu konuda kimlerden bilgi alabileceğimi bilmiyordum." ve "28.Kariyerimde neyi hedeflediğimi biliyorum." ifadeleridir. Bu ifadelerle ilgili belirtilen görüşler üzerinde akademik başarı istatistiksel olarak etkili değildir. Anlamlı farklılık elde edilen diğer ifadelerde ise kırılmanın olduğu %8,4'ten küçük ve eşit önem seviyesi olasılıklarında anlamlı farklılık elde edilmiştir. Anlamlı farklılık elde edilen ifadelerden; "16. Seçtiğim bölümden hoşlanıp hoşlanmadığımdan emin değilim.", "21. Bazı insanların kariyeri konusunda nasıl bu kadar emin ve kararlı olabildiklerine şaşırıyorum.", "25. Kariyerime karar verirken yaşadığım kafa karışıklığı nedeniyle işi oluruna bırakarak şimdiki bölümü seçmişim.", ve "27. Şu anki bölümümün benim için en uygun bölüm olduğunu zannetmiyorum." ifadelerinde ortalamalar ters yönlü olup 2,5 ortalamasının üzerindeki başarılı grupta daha büyük çıkmıştır.

Tablo 9. Bilinçli Kariyer Planlama-Bölüm Tercihinin Akademik Başarıya Etkisi

İfadeler	GANO'SU		Sig.(p)
	<2,51	>= 2,51	
14.Bölümüm (Kariyerim) hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.	2,5311	2,3030	0,084
15.Staj döneminde seçtiğim bölümle ilgili farkındalık-larım (maddi olanaklar, çalışma koşulları...) arttıkça gelecekte başka bir alana yönelmeyi düşünüyorum.	2,4115	2,3838	0,823
16.Seçtiğim bölümden hoşlanıp hoşlanmadığımdan emin değilim.	2,8660	3,3333	0,000
17.Kariyerimi ailem istediği için seçmişim, bu yüzden dersler pek ilgimi çekmiyor.	3,4833	4,1616	0,000
18.Kariyerimde başarılı olmak için yeni beceriler öğrenebilir bunun için çaba gösteririm.	2,0335	1,7778	0,027
19.Kariyerimde engelleri aşım başarılı olacağıma inanıyorum.	2,1531	1,8990	0,035
20.Gelecekte hangi alanda çalışmak istediğimi hala bilmiyorum.	3,0478	3,3737	0,023
21.Bazı insanların kariyeri konusunda nasıl bu kadar emin ve kararlı olabildiklerine şaşırıyorum.	2,6411	3,1010	0,002
22.Kariyer kararım tamamen tesadüflere bağlıdır.	3,0431	3,7172	0,000
23.Kariyerime karar verirken, bu konuda kimlerden bilgi alabileceğimi bilmiyordum.	2,8900	3,0303	0,350
24.Kariyerimle ilgili amaçlarıma ulaşmaya yönelik planlama yapıyorum (DGS-Yabancı Dil- Sertifika- Eğitim...).	2,4641	2,0707	0,005
25.Kariyerime karar verirken yaşadığım kafa karışıklığı nedeniyle işi oluruna bırakarak şimdiki bölümü seçmişim.	2,8469	3,1212	0,069
26.İstediğim kariyer kararını verirken düşüncelerine önem verdiğim bazı kişiler bunu engellemiştir.	3,1005	3,6768	0,000
27.Şu anki bölümümün benim için en uygun bölüm olduğunu zannetmiyorum.	2,6459	3,1717	0,000
28.Kariyerimde neyi hedeflediğimi biliyorum.	2,3828	2,4141	0,826

Yani buradan akademik yönden daha başarılı grubun diğer gruba göre bölümlerini daha çok sahiplendikleri, sevdikleri ve tutarlı oldukları, bölümleriyle ilgili olumsuz görüşlere katılmadıkları

anlaşılmaktadır. Anlamli farklılık elde edilen kalan yedi tane “14. Bölümüm (Kariyerim) hakkında dü-şündüğümde heyecanlanırım”, “17. Kariyerimi ailem istediği için seçmişim, bu yüzden dersler pek ilgimi çekmiyor.”, “18. Kariyerimde başarılı olmak için yeni beceriler öğrenebilir bunun için çaba gösteririm.”, “20. Gelecekte hangi alanda çalışmak istediğimi hala bilmiyorum.”, “22. Kariyer kararım tamamen tesadüflere bağlıdır.”, “24. Kariyerimle ilgili amaçlarıma ulaşmaya yönelik planlama yapıyorum (DGS-Yabancı Dil- Sertifika- Eğitim...)” ve “26. İstedğim kariyer kararını verirken düşüncelerine önem verdiğim bazı kişiler bunu engellemişti.” ifadeleri aynı yönlü, başarılı grubun olumlu yönde daha yüksek ortalamalarla görüş belirttiği ifadeler olmuşlardır. Kısacası başarılı öğrencilerin bölümlerini daha çok sahiplendikleri, sevdikleri, daha kendilerinden emin, gayretli oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde bir başka yönden de, bilinçli kariyer planlama-bölüm tercihinin akademik başarıyı da beraberinde getirdiği ve desteklediği sonucu bir kez daha görülmüştür.

5. SONUÇ

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Ahmetli Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı bölümü öğrenci ve mezunlarının kariyer planlama ve bölüm tercihleriyle ilgili yapılan araştırmada; öğrencilerin bölümlerini bilinçli olarak tercih ettikleri, yaklaşık yarıya yakın (%41,6) öğrencinin bölümleriyle ilgili önceden bilgi sahibi olduğu fakat bu bilginin kendi bireysel çabaları sonucu ve öğretmenlerinden elde edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Öğrenciler daha çok iş bulma beklentisiyle bölümü tercih ettiklerini belirtmekle birlikte tesadüfen bölümü seçenlerin oranı da (%30,2) oldukça yüksek çıkmıştır. Aile ve yakın çevre olması gerekenin aksine hem bölüm tercihinde hem de bilgi elde etmede etkili çıkmamışlardır.

Bilinçli karar vermeyi benimseyen kişiler, akılcı bir yaklaşımı temel alarak olası seçenekler hakkında bilgi toplar, seçenekleri belirler, seçeneklerin artı ve eksi yönlerini dikkate alarak kendilerine en uygun olan seçeneğe yönelirler (Kuzgun, 2012). Burada öğrencilerin bölüm tercihlerini çevresel etmenlerden ziyade kendilerinin yapması bilinçli tercih unsuruyla ifade edilebilir. Rastgele tercih yapması ise, öğrencilerin buldukları ortamlardan uzaklaşma isteklerinden kaynaklanan sosyal etkiyle açıklanabilir.

Kariyer planlama ve bölüm tercihiyle ilgili görüş-tutum bildiren sorulara verilen cevapların ortalamaları incelendiğinde, anlamli farklılık elde edilen sorularda; katılımcılar kariyer planlamalarını bilinçli olarak yaptıklarını, bölümü isteyerek seçtiklerini, başarılı olmak ve engelleri aşabilmek için çaba sarf ederek kendilerini geliştirmeye hazır olduklarını belirtmişlerdir. Bölümlerinden heyecan duyduklarını, gelecek hedeflerinin olduğunu ifade etmişlerdir. Bu noktadan hareketle bilinçli tercih yapan öğrencilerin; ilgi duyduğu meslekleri incelediği, kendine en uygun mesleği seçebilmek için güçlü ve zayıf yanlarını değerlendirmeye çalıştığı, kariyer planlamasında karşılarına çıkabilecek engelleri aşabilmek için çaba sarf ettikleri söylenebilir.

Çeşitli demografik değişkenlerin görüşlere etkisi araştırıldığında da, cinsiyet bakımından; kızlar erkeklere göre daha duyarlı, gayretli, bölümlerini sahiplenen grubu oluştururken erkekler çevresel ekonomik koşullara bağlı olarak farklı alanlara kayma eğilimleri daha yüksek grubu oluşturmuşlardır. Öğrenim türüne göre yapılan incelemede ise, örgün ve ikinci öğretim ayrımının görüşler üzerinde etkili olmadığı, ancak mezun olma kriterinin görüşleri olumlu yönde etkilediği anlaşılmıştır. Bu bölümü seçerken kızların erkeklere göre daha duyarlı olması ve bölümü daha fazla sahiplenmesi bölümün kendisiyle ilgili olabilir. Çünkü yönetici asistanlığı mesleğinin kızlara daha uygun olabileceği, toplumda da bu görüşün hakim olduğu söylenebilir. Mezun olan öğrencilerin gerçek hayatta ve pratik olarak bu işi yapması ve kariyer planlamasının gerçek

hayattaki karşılığının farkında olmaları eğitime devam edenlere göre daha yüksek oranda olduğu belirtilebilir.

Akademik başarı bakımından ise, başarılı grubun diğer gruba göre görüş ortalamaları olumlu yönde yüksek çıkmıştır. Yani başarılı grubun diğer gruba göre, bölüm-kariyer planlama bakımından daha bilinçli, gayretli ve atak olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonuçlarına göre ise, bilinçli tercih boyutu araştırmada öne çıkan boyut olmuştur. Literatür incelendiğinde, Blustein (1987) yapmış olduğu çalışma ile bilinçli karar stratejisinin mesleki olgunluğun en önemli etkeni olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu da araştırmanın bu bulgusunu destekler niteliktedir. Öğrencilerin günümüzde kariyer planlamasında bilinçli davranış sergilediği, kariyer planlamasının öneminin farkında oldukları ile ilgili olabileceği düşünülmektedir. Kuşkusuz her çalışmada olduğu gibi burada da örneklemeden kaynaklanan kısıtlar elde edilen sonuçların güvenilirliğini etkileyen önemli bir faktördür. Örneklem büyüklüğüne göre mezun sayısı oldukça azdır. Her ne kadar elde edilen sonuçların güvenilirliği istatistiksel olarak desteklense de, araştırmanın çok daha fazla mezun sayısı ve daha büyük örnek büyüklükleriyle farklı üniversitelerin öğrencilerine uygulanması halinde daha güvenilir sonuçların elde edilebileceği düşünülmektedir.

Ayrıca anne babaların ve öğrencilerin çevrelerindeki diğer insanların, meslek seçiminde daha bilinçli yönlendirme yapılabilme bakımından, kariyer düşüncelerini etkileyen faktörlere ilişkin seminerler ve kurslar aracılığı ile eğitilmelerinin bilinçli kariyer planlamasına olumlu yönde etki edeceği de dikkate alınmalıdır.

KAYNAKÇA

- Altınöz, M. (1999). *Günümüz iş ortamında sekreterlik*. Ankara, Yargı Yayınevi.
- Altun, İ. (2000). Kocaeli sağlık yüksekokulu öğrencilerinin kişisel değerleri ve meslek seçimlerine etki eden faktörler. *I. Uluslararası ve VIII. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı*, Antalya, y.e.y.
- Altun, S. A., Çakan, M., (2008). Öğrencilerin sınav başarılarına etki eden faktörler: lgs/öss sınavlarındaki başarılı iller örneği. *İlköğretim Online*, 7(1).
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. y.y., Kariyer Yayınları.
- Batur, H. Z., Adıgüzel, O. (2015). Schein'in kariyer değerleri perspektifinde öğrencilerin kariyer tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma: Isparta ili fen lisesi öğrencileri örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 42(42), 327-348.
- Bayraktar, T., ve Kızılkaya, M. (2013). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı programı öğrencilerinin profili ve kariyer planlaması: batı ve doğu karşılaştırması. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, (18), 13-22.
- Blustein, D. (1987). Decision-making styles and vocational maturity: an alternative perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 30(1), 61-71.
- Brealey, R. A., Myers, S. C., Allen, F. ve Mohanty, P. (2012). *Principles of corporate finance*. Tata McGraw-Hill Education.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), ss.470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*, Onuncu Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
-

- Çakır, M., A. (2004). Mesleki karar envanterinin geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(2), 1-14.
- Çınar, Ç. (2011). *Lise son sınıf öğrencilerinin meslek seçimi kararlarında benlik algısının önemi*. (Yüksek lisans tezi), İstanbul, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Çolakoğlu, Ö. M., Büyükeksi, C. (2014). Açımlayıcı faktör analiz sürecini etkileyen unsurların değerlendirilmesi. *Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(1), ss. 58-64.
- Çurğatay, V. (2010). *Üniversite sınavına girecek öğrencilerin meslek seçimini etkileyen sosyo-kültürel faktörler*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DeAngelo, L. E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of accounting and economics*, 3(3), 183-199.
- Erdoğmuş, N. (2003). *Kariyer geliştirme*. 1. Baskı, Ankara: Nobel yayınevi.
- Gordon, V. N. (1995). *The undecided college students: an academic and career advising challenge* (3rd ed.). Springfield.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (2.baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güriş, S. ve Astar, M., (2015). *SPSS ile istatistik*, 2. Basım, İstanbul: Der Yayınları.
- Hall, D.T., (1994). *Career development*, USA: The International Library of Management Dartmouth Publication Company,
- Hoppock, R. (1963). *Occupational information*, New York: Harper and Row Publishers.
- Işığıcok, Ö., (2002). "Çalışmamızın yeni geleceği: hızla artan altın yakalı bilgi işçisi talebi ve sonuçları", *Çalışma Yaşamında Dönüşümler*, (Editör Aşkın Keser), Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Jensen, M. C. (1986). Agency costs of free cash flow, corporate finance, and takeovers. *The American Economic Review*, 76(2), 323-329.
- Kızıldağ, S., (2009). *Akademik başarının yordayıcısı olarak yalnızlık, boyun eğici davranışlar ve sosyal destek*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Koçyiğit, Y. (2018) *Firmaların örgütsel esnekliği, kullandıkları rekabet stratejileri ve algılanan rekabet üstünlüğü arasındaki etkileşim: Türkiye'nin en büyük 500 sanayi işletmesinde bir uygulama*. (Doktora Tezi), İzmir, Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı: kuramlar ve uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2012). Karar stratejileri ölçeği. *Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçekler*, Editör Y. Kuzgun, F. Bacanlı), Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Mansor, M., ve Rashid, A. M. (2013). Career indecision: a cross-sectional survey among students of national youth skills training institutes. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17(8), 1073-1079.

- Meydan, C. H. ve Şeşen, H., (2015) *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*, 2. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. ve Wright, P. (2006). *Human resources management: gaining a competitive advantage, Tenth Global Edition*. McGraw-Hill Education.
- Owen, F. K., Kepir, D. D., Özdemir, S., Özlem, U. L. A. Ş., YILMAZ, O. (2012). Üniversite öğrencilerinin bölüm seçme nedenleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3)
- Ömürbek, V., Usul H. (2008). Muhasebe mesleğinin seçilmesinde etkili olan etkenlerin faktör analiziyle incelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 37, 164-173.
- Özata, F.Z. (2009). *Yüksek teknoloji yeniliği olarak akıllı telefonların genç tüketiciler tarafından benimsenmesinde etkili olan faktörler*, (Doktora Tezi), Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, S (2010), Ön lisans muhasebe öğrencilerinin kariyer planlanmasını etkileyen unsurlar: ege bölgesinde bir araştırma, *Muhasebe ve Bilim Dünyası Dergisi*, 12(2), 103-122.
- Poyraz, T., Zorlu, A., Şahin, B. ve Arıkan, G. (2003). Üniversite gençliğinin güncel sorunlara bakışı. H. Ü. Sosyoloji Bölümü Öğrencileri Örneği, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 20(1), 1-32.
- Razon, N. (1983). Meslek seçimi ve mesleğe yöneltme. *Türk Eğitim Dergisi*, 8, 23-31.
- Rizwangul, Y. (2015). Üniversite öğrencilerin kariyer kararları ile mükemmeliyetçilik, öğrenme motivasyonu ve akademik başarı arasındaki ilişkiler, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Sarıkaya, T., ve Khorshid, L. (2009). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: üniversite öğrencilerinin meslek seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393-423.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Smith, K., ve Bers, T. H. (1989). Parents and the college choice decisions of community college students. *College and University*, 64(4), 335-48.
- Super, D. E., ve Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2), 194-201.
- Şimşek, M.Ş., ve Öge, H.S. (2014). *İnsan kaynakları yönetimi*, 6. Baskı, Konya: Eğitim Kitabevi.
- Uzer, A. S. (1987). Lise öğrencilerinin yükseköğretim programlarını tercihleri ile kendi yetenek, ilgi ve mesleki olgunluk düzeyleri arasındaki ilişkiler. (Doktora Tezi), Ankara, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Üzüm, B., Uçkun, S. (2015). Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencilerinin demografik özellikleri ile kariyer geleceği beklentilerinin ölçülmesi: Kocaeli MYO örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 71-80.
- Werter, W.B. ve Davis, K., (1993). *Human resources and personel management*, 4th.Edt, Tata McGrawHill Education.
-

EKLER

Ek-1:Değişkenlerin Test Edildiği Yol ve Regresyon Ağırlıkları (Anlamlı İlişkiler)

Test	Edilen	Yol	Tahmin	Stand.Hata	Kritik Oran	Sig.p
B15	<---	Bilinçli_Tercih	1,000			
B11	<---	Bilinçli_Tercih	1,464	0,440	3,328	***
B06	<---	Bilinçli_Tercih	2,389	0,634	3,769	***
B05	<---	Bilinçli_Tercih	2,212	0,586	3,773	***
B01	<---	Bilinçli_Tercih	1,418	0,379	3,741	***
B14	<---	Bilinçsiz_Tercih	1,000			
B10	<---	Bilinçsiz_Tercih	,807	0,116	6,940	***
B08	<---	Bilinçsiz_Tercih	,953	0,115	8,251	***
B07	<---	Bilinçsiz_Tercih	1,096	0,118	9,252	***
B03	<---	Bilinçsiz_Tercih	,764	0,104	7,312	***
B13	<---	Çevresel_Etm.	1,000			
B12	<---	Çevresel_Etm.	,968	0,107	9,018	***
B09	<---	Çevresel_Etm.	1,031	0,123	8,411	***
B04	<---	Çevresel_Etm.	,791	0,098	8,104	***
B02	<---	Çevresel_Etm.	,259	0,076	3,394	***