



**SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**İşletme Ana Bilim Dalı**

**SCHEIN'İN KARİYER DEĞERLERİ KÜMESİ TEMELİNDE İİBF  
ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER PLANLAMASINDA MUHASEBE VE  
BANKACILIK-FİNANS MESLEKLERİNE YÖNELİK DÜŞÜNCELERİNİN  
ANALİZİ: SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ İİBF'DE BİR ARAŞTIRMA**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Hesna YILDIRIM**

**Sivas**  
**Temmuz 2019**

**SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**İşletme Ana Bilim Dalı**

**SCHEIN'İN KARIYER DEĞERLERİ KÜMESİ TEMELİNDE İİBF  
ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER PLANLAMASINDA MUHASEBE VE  
BANKACILIK-FİNANS MESLEKLERİNE YÖNELİK DÜŞÜNCELERİNİN  
ANALİZİ: SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ İİBF'DE BİR ARAŞTIRMA**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Hesna YILDIRIM**

**Tez Danışmanı**

**Prof. Dr. Mehmet DEMİR**

**Sivas**

**Temmuz 2019**

## KABUL VE ONAY

**Üniversite** : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi  
**Enstitü** : Sosyal Bilimler Enstitüsü  
**Ana Bilim Dalı** : İşletme Ana Bilim Dalı  
**Tezin Başlığı** : Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi Temelinde İİBF Öğrencilerinin Kariyer Planlamasında Muhasebe ve Bankacılık-Finans Mesleklerine Yönelik Düşüncelerinin Analizi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF'de Bir Araştırma  
**Savunma Tarihi** : 21.06.2019  
**Danışmanı** : Prof. Dr. Mehmet DEMİR

### Unvanı - Adı Soyadı

**Jüri Başkanı** : Prof. Dr. M. Mustafa KISAKÜREK  
**Üye** : Prof. Dr. Mehmet DEMİR  
**Üye** : Dr. Öğr. Üyesi Seval ELDEN ÜRGÜP  
**Oy Birliği**   
**Oy Çokluğu**

İmza



Hesna YILDIRIM tarafından hazırlanan "Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi Temelinde İİBF Öğrencilerinin Kariyer Planlamasında Muhasebe ve Bankacılık-Finans Mesleklerine Yönelik Düşüncelerinin Analizi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF'de Bir Araştırma" başlıklı tez, kabul edilmiştir. ..../..../.....

**Prof. Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL**

**Enstitü Müdürü**

## ETİK

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

1. Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;

2. Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;

3. Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dâhil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;

4. Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.

28/05/2019

Hesna YILDIRIM

## ÖNSÖZ

Hayatımız, çeşitli olaylarla şekillense bile attığımız adımlarla daha da güzelleşerek anlam kazanmaktadır. Verilen emekler ve zamanlar, hayalleri gerçekleştiren güç olarak karşımıza çıkmaktadır. Her sayfasını yazmaktan keyif aldığım bu çalışma hayalimi hakikate taşımaktadır.

Yüksek lisans eğitimim süresince, tez çalışmamın her aşamasında, değerli bilgilerini ve tecrübelerini benden esirgemeyen, anlayışı ve hoş görüşüyle manevi desteğini her daim sunan saygı değer hocam Prof. Dr. Mehmet DEMİR'e, sonsuz minnet ve şükranlarımı arz ederim.

Tez çalışmamın uygulama bölümünde yer alan istatistiksel analizler için desteğini esirgemeyen Öğr. Gör. Ebuzer ARSLAN'a teşekkür ederim.

Ayrıca, hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini hep hissettiğim, yüksek lisans eğitimimin boyunca, gösterdikleri ilgi ve sevgiyle yanımda oldukları için anneme, babama, kardeşime, bu yolda bana inanan tüm dostlarıma ve sevenlerime teşekkür ederim.

Hesna YILDIRIM

# İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	i
KISALTMALAR DİZİNİ.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ÖZET.....	xiii
ABSTRACT.....	xv
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER PLANLAMASI HAKKINDA GENEL BİLGİLER.....	3
1.1.KARİYERİN TANIMI.....	3
1.2. KARİYERİN KAPSAMI.....	3
1.3. KARİYER PLANLAMASI.....	6
1.3.1. Kariyer Planlamasının Tanımı ve Önemi.....	6
1.3.2. Kariyer Planlaması Türleri.....	10
1.3.2.1. Bireysel Kariyer Planlaması.....	10
1.3.2.2. Örgütsel Kariyer Planlaması.....	10
1.3.3. Kariyer Planlamasının Amacı ve Faydaları.....	11
1.4. KARİYER DEĞERLERİ.....	13
1.5. SHEIN'İN KARİYER DEĞERLERİ KÜMESİ.....	14
1.5.1. Mesleki Yeteneğe Göre.....	16
1.5.1.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik.....	16
1.5.1.2. Genel Yönetmel Yetkinlik.....	16
1.5.1.3. Girişimcilik Yaratıcılık.....	17
1.5.2. GÜdü ve İhtiyaçlara Göre.....	18
1.5.2.1. Özerklik / Otonomi - Bağımsızlık.....	18
1.5.2.3. Hayat Tarzı.....	19

1.5.3. Değer Yargılarına Göre .....	20
1.5.3.1. Kendini Adama .....	20
1.5.3.2.Saf Meydan Okuma .....	21

## İKİNCİ BÖLÜM

<b>KARİYER PLANLAMASINDA MESLEK SEÇİMİNİN ÖNEMİ VE MUHASEBE, BANKACILIK-FİNANS MESLEKLERİNE YÖNELİK BİLGİLER.....</b>	<b>23</b>
2.1. MESLEK TANIMI.....	23
2.2. MESLEK SEÇİMİ KAVRAMI VE ÖNEMİ .....	24
2. 3. MESLEK SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	27
2.3.1. Yetenekler .....	28
2.3.2. İlgi ve Merak.....	29
2.3.3. Değerler .....	30
2.3.4. Cinsiyet ve Yaş .....	32
2.3.5. Aile ve Yakın Çevre .....	33
2.4. KARİYER PLANLAMASINDA MUHASEBE MESLEĞİ.....	35
2.4.1. Muhasebe Kavramı ve Muhasebecilik Mesleği.....	35
2.5. KARİYER PLANLAMASINDA BANKACILIK-FİNANS MESLEĞİ.....	45
2.5.1. Bankacılık Mesleği Hakkında Genel Bilgiler .....	45
2.5.2. Finans Mesleği Hakkında Genel Bilgiler.....	47
2.6. MUHASEBE VE BANKACILIK-FİNANS MESLEKLERİNİN SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER .....	49
2.6.1. Muhasebecilik Mesleği Seçimini Olumlu Etkileyen Faktörler.....	49
2.6.1.1. Muhasebecilik Mesleğinin Seçimini Olumsuz Etkileyen Faktörler	53
2.6.2. Bankacılık - Finans Mesleği Seçiminde Etkili Olan Faktörler .....	59
2.6.2.1. Bankacılık-Finans Mesleğinin Seçimini Olumlu Etkileyen Faktörler .....	59
2.6.2.2. Bankacılık-Finans Mesleğinin Seçimini Olumsuz Etkileyen Faktörler .....	60

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>SCHEIN'İN KARIYER DEĞERLERİ KAPSAMINDA İİBF ÖĞRENCİLERİNİN MUHASEBE VE BANKACILIK-FİNANS MESLEKLERİNE YÖNELİK DÜŞÜNCELERİNİN ANALİZİ.....</b>	<b>63</b>
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	63
3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....	64
3.2.1. Veri Toplama Aracı .....	65
3.3. ARAŞTIRMADA KULLANILAN İSTATİSTİKSEL TEKNİKLER.....	66
3.4. BULGULAR VE YORUM .....	68
3.4.1. Katılımcıların Demografik Yapısına Ait Bulgular .....	69
3.4.2. Araştırmanın Amaçlarına Yönelik İfadelere Ait Katılım Düzeylerinin Analizi ve Yorumu .....	72
3.4.2.1. Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi Açısından Muhasebe ve Bankacılık-Finans Mesleklerinin Tercih Edilmesine Yönelik Düşüncelerin Analiz ve Yorumu.....	72
3.4.2.1.1. Mesleki Yetenek Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Analiz ve Yorumu.....	73
3.4.2.1.2. Gudu ve İhtiyaçlar Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Analiz ve Yorumu.....	77
3.4.2.1.3. Değer Yargıları Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Analiz ve Yorumu.....	82
3.4.2.2. Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi Açısından Muhasebe ve Bankacılık-Finans Mesleklerinin Tercih Edilmemesine Yönelik Düşüncelerin Analiz ve Yorumu .....	86
3.4.2.2.1. Mesleki Yetenek Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Analiz ve Yorumu.....	87
3.4.2.2.2. Gudu ve İhtiyaçlar Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Analiz ve Yorumu.....	92



3.4.2.2.3. Değer Yargıları Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Analiz ve Yorumu .....	96
3.5. ANLAMLILIK ANALİZLERİ .....	100
3.5.1. Mesleki Yetenek Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Anlamlılık Analizleri .....	101
3.5.1.1.1. Cinsiyete Göre.....	101
3.5.1.2. Sınıf Düzeylerine Göre .....	102
3.5.1.3. Bölümlere Göre.....	103
3.5.1.2. Gudu ve İhtiyaçlar Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Anlamlılık Analizleri .....	106
3.5.1.2.1. Cinsiyete Göre.....	107
3.5.1.2.2. Sınıf Düzeylerine Göre .....	108
3.5.1.2.3. Bölümlere Göre.....	108
3.5.1.3. Değer Yargıları Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Anlamlılık Analizleri .....	109
3.5.1.3.1. Cinsiyete Göre.....	109
3.5.1.3.2. Sınıf Düzeyine Göre.....	110
3.5.1.3.3. Bölümlere Göre.....	110
3.5.2. Schen'in Kariyer Değerleri Kümesi Boyutları Açısından Muhasebe ve Bankacılık-Finans Mesleklerinin Tercih Edilmemesine Yönelik İfadelerin Anlamlılık Analizleri .....	110
3.5.2.1. Mesleki Yetenek Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Anlamlılık Analizleri .....	110
3.5.2.1.1. Cinsiyete Göre.....	110
3.5.2.1.2. Sınıf Düzeyine Göre.....	111
3.5.2.1.3. Bölümlere Göre.....	112

3.5.2.2. Güdü ve İhtiyaçlar Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Anlamlılık Analizleri .....	114
3.5.2.2.1. Cinsiyete Göre .....	114
3.5.2.2.2. Sınıf Düzeyine Göre .....	115
3.5.2.2.3. Bölümlere Göre.....	117
3.5.2.3. Değer Yargıları Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Anlamlılık Analizleri .....	118
3.5.2.3.1. Cinsiyete Göre .....	118
3.5.2.3.2. Sınıf Düzeyine Göre .....	119
3.5.2.3.3. Bölümlere Göre.....	119
<b>SONUÇ VE DEğERLENDİRME .....</b>	<b>121</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>129</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>143</b>
Ek-1 Deneklerin Kariyer Planlamasında Çalışmayı Düşündükleri Muhasebe ve Bankacılık-Finans Mesleklerine Yönelik İfadelerinin Frekans Ve Yüzde Dağılımları.....	143
Ek-2 Deneklerin Kariyer Planlamasında Çalışmayı Düşünmedikleri Muhasebe ve Bankacılık-Finans Mesleklerine Yönelik İfadelerinin Frekans Ve Yüzde Dağılımları.....	146
<b>Z GEÇMİş.....</b>	<b>149</b>



## KISALTMALAR DİZİNİ

<b>Ss</b>	: Standart Sapma
<b>Vd</b>	: ve diğerleri
<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>TDK</b>	: Türk Dil Kurumu
<b>TTK</b>	: Türk Ticaret Kanunu
<b>TCK</b>	: Türk Ceza Kanunu
<b>SMMM</b>	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
<b>YMM</b>	: Yeminli Mali Müşavir
<b>TESMER</b>	: Temel Eğitim ve Staj Merkezi
<b>TURMOB</b>	: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
<b>TMS</b>	: Türkiye Muhasebe Standartları
<b>TFRS</b>	: Türkiye Finansal Raporlama Standartları
<b>MYO</b>	: Meslek Yüksek Okulu
<b>İİBF</b>	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi



## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Muhasebe Mesleği Seçimini Etkileyen Olumlu Faktörlere Yönelik Literatür Özetleri .....	56
<b>Tablo 2.</b> Muhasebe Mesleği Seçimini Etkileyen Olumsuz Faktörlere Yönelik Literatür Özetleri .....	58
<b>Tablo 3.</b> Evren-Örneklem İlişkisi .....	65
<b>Tablo 4.</b> Anketin İkinci ve Üçüncü Bölümlerinde Yer Alan İfadelerin Puan Aralıkları.....	67
<b>Tablo 5.</b> Cronbach's Alpha İç Tutarlılık Katsayısı .....	68
<b>Tablo 6.</b> Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı.....	69
<b>Tablo 7.</b> Katılımcıların Okudukları Bölümlere Göre Dağılımları.....	70
<b>Tablo 8.</b> Katılımcıların Okudukları Sınıf Dağılımları.....	70
<b>Tablo 9.</b> ‘Anne, baba, kardeş veya yakın çevrenizde muhasebe, bankacılık ve finans alanında çalışan/çalışmış olan var mı?’ Sorusuna Verdikleri Cevapların İstatistiksel Dağılımı.....	71
<b>Tablo 10.</b> Katılımcıların Çalışmayı Düşündükleri Sektör Dağılımı.....	71
<b>Tablo 11.</b> Katılımcıların Çalışmayı Düşündükleri Alan Dağılımları .....	71
<b>Tablo 12.</b> Teknik Fonksiyonel Yetkinlik İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları .....	74
<b>Tablo 13.</b> Genel Yöneltil Yetkinlik İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları.....	75
<b>Tablo 14.</b> Girişimcilik-Yaratıcılık İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları.....	76
<b>Tablo 15.</b> Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları .....	78
<b>Tablo 16.</b> Güvenlik ve İstikrar İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları .....	79
<b>Tablo 17.</b> Hayat Tarzı İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları.....	80
<b>Tablo 18.</b> Kendini Adama İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları .....	82
<b>Tablo 19.</b> Saf Meydan Okuma İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları .....	83

<b>Tablo 20.</b> Schein’ın Kariyer Değerleri Temelinde Anket Formunun İkinci Bölümünde Yer Alan İfadelerin Genel Analizi .....	84
<b>Tablo 21.</b> Teknik Fonksiyonel Yetkinlik İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları .....	88
<b>Tablo 22.</b> Genel Yönetmel Yetkinlik İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları.....	89
<b>Tablo 23.</b> Girişimcilik ve Yaratıcılık İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları .....	91
<b>Tablo 24.</b> Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları.....	93
<b>Tablo 25.</b> Güvenlik ve İstikrar İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları .....	94
<b>Tablo 26.</b> Hayat Tarzı İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları.....	95
<b>Tablo 27.</b> Kendini Adama İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları .....	97
<b>Tablo 28.</b> Saf Meydan Okuma İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları .....	98
<b>Tablo 29.</b> Schein’ın Kariyer Değerleri Temelinde Anket Formunun Üçüncü Bölümünde Yer Alan İfadelerin Genel Analizi .....	99
<b>Tablo 30:</b> Mesleki Yetenek Boyutuna Ait İfadeler İçin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....	101
<b>Tablo 31:</b> Mesleki Yetenek Boyutuna Ait İfadeler İçin Sınıf Düzeylerine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	102
<b>Tablo 32:</b> Mesleki Yetenek Boyutuna Ait İfadeler İçin Bölümlere Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	103
<b>Tablo 33:</b> GÜdü ve İhtiyaçlar Boyutuna Ait İfadeler İçin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....	107
<b>Tablo 34:</b> GÜdü ve İhtiyaçlar Boyutuna Ait İfadeler İçin Sınıf Düzeylerine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	108
<b>Tablo 35:</b> Değer Yargıları Boyutuna Ait İfadeler İçin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....	109
<b>Tablo 36:</b> Mesleki Yetenek Boyutuna Ait İfadeler İçin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....	111

<b>Tablo 37:</b> Mesleki Yetenek Boyutuna Ait İfadeler İçin Sınıf Düzeylerine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	112
<b>Tablo 38:</b> Mesleki Yetenek Boyutuna Ait İfadeler İçin Bölümlere Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	113
<b>Tablo 39:</b> GÜDÜ ve İhtiyaçlar Boyutuna Ait İfadeler İçin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....	114
<b>Tablo 40:</b> GÜDÜ ve İhtiyaçlar Boyutuna Ait İfadeler İçin Sınıf Düzeylerine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	116
<b>Tablo 41:</b> GÜDÜ ve İhtiyaçlar Boyutuna Ait İfadeler İçin Bölümlere Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	117
<b>Tablo 42:</b> Değer Yargıları Boyutuna Ait İfadeler İçin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları .....	119
<b>Tablo 43:</b> Değer Yargıları Boyutuna Ait İfadeler İçin Bölümlere Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	120





## ÖZET

Kariyer planlaması, kişinin geleceğinin yol haritasıdır. Nerede olmak istediğini bilen birey aynı zamanda bu yoldaki amacını da bilmektedir. Kişi, mesleki hedefini bilinçli yaptığı takdirde başarılı bir kariyer elde etmiş olacaktır. Temeli iyi atılan kariyer planlaması kişiyi; mutlu hayata, memnun olunan işe ve tatmin düzeyi yüksek kazanca ulaştıracaktır.

Bu tez çalışmasının iki amacı bulunmaktadır. Birincisi, iktisadi ve idari bilimler fakültesinde okuyan öğrencilerin kariyer planlamalarında muhasebe ve bankacılık-finance mesleklerine hangi sebeplerden dolayı yer verdiklerini ve ikincisi ise hangi sebeplerden dolayı yer vermediklerini tespit etmektir. Bu iki amaca ulaşmak için Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi temelinde belirlenen ve 5'li Likert ölçeğinden oluşan 62 ifadeli bir anket formu kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF'de yer alan 9 bölümün 1. ve 4. sınıflarında okuyan toplam 1718 öğrenci oluşturmaktadır. Bunlardan 1077'sinden elde edilen anket formları SPSS 23,0 for Windows (Social Package Stastical Science) istatistiksel paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırma amaçlarına yönelik olarak belirlenen ifadeler için; aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri dikkate alınmış ve bu değerlerin karşılığı olan katılım düzeyleri belirlenerek sonuçlar yorumlanmıştır. Ayrıca, katılımcılara ait cinsiyet, sınıf düzeyi ve okunan bölüm değişkenleri açılarından anlamlılık için Mann Whitney U ve Kruskal-Wallis H Testi kullanılmıştır. Analizler sonucunda, katılımcıların muhasebe ve bankacılık-finance mesleklerini tercih etmelerinde Schein'in Kariyer Değerleri Kümesinde yer alan 'Güdü ve İhtiyaçlar' boyutundaki ifadelerle *'kararsızım'*, 'Mesleki Yetenek' ve 'Değer Yargıları' boyutlarında yer alan ifadelerle ise *'doğru'* düzeyinde katılım gösterdikleri saptanmıştır. Aynı mesleklerin tercih edilmemesinde ise; 'Güdü ve İhtiyaçlar' ve 'Değer Yargıları' boyutundaki ifadelerle *'kararsızım'*, 'Mesleki Yetenek' boyutundaki ifadelerle ise *'doğru'* düzeyinde katılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Anlamlılık analizleri sonucunda, cinsiyet, sınıf düzeyi ve okunan bölümde Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi temelinde anlamlı farklılığın ortaya çıktığı bazı ifadeler görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Muhasebe, Muhasebe Mesleği, Kariyer Planlaması, Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi.



## ABSTRACT

Career planning is the road map of a person's future. An individual who knows where he wants to be also knows his purpose on this road. A person will have achieved a successful career if he makes his professional goal conscious. Well-founded career planning will lead the person to a happy life, to a pleaser job and to an earning high satisfactory.

This thesis study has two aims. The first is to determine for what reasons the students of the Faculty of Economics and Administrative Sciences give a place the accounting and the banking-finance professions in their career planning, and the second is to determine for what reasons they do not. To achieve these two aims, a 62-item questionnaire consisting of a 5-point Likert scale, which was determined on the basis of Schein's Career Anchors, was used. The population of the study consists of 1718 students in the first and fourth grades of 9 departments in the Faculty of Economics and Administrative Sciences of Sivas Cumhuriyet University. The questionnaires obtained from 1077 of these were analyzed with SPSS 23.0 for Windows (Social Package Stastical Science) statistical package program. For expressions determined for research aimes; arithmetic mean and standard deviation values were taken into consideration and the results were interpreted by determining the participation levels corresponding to these values. In addition, Mann Whitney U and Kruskal-Wallis H Test were used for meaningfulness in terms of participants' gender, grade level and the factors of the department read. As a result of the analysis, it was determined that the participants were 'undecided' in expressions in the 'Motives and Needs' dimension of Schein's Career Anchors, and 'right' in those in the 'Vocational Aptitude' and 'Value Judgments' dimensions when they preferred accounting and banking-finance professions. And it was determined that they were 'undecided' in expressions in the 'Motivation and Needs 'and' Value Judgments' dimensions and 'right' in the 'Vocational Aptitude' dimension when they did not prefer the same professions. As a result of the significance analysis, some expressions were observed in which meaningful difference emerges on the basis of Schein's Career Anchors in gender, grade level and the department read.

**Keywords:** Accounting, Accounting Profession, Career Planning, Schein's Career Anchors



## GİRİŞ

Gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarından biri artan genç nüfusunun kariyer planlamasında yaşadıkları problemlerdir. Kariyer planlaması öncesinde; kişilerin kariyer hedeflerinin belirlenmesi, onlara yol gösterilmesi, becerilerine uygun kariyer tercih etmeleri bu sorunun önüne geçilmesinde anahtar rol oynamaktadır. Kariyer planlaması konusunda bilgisiz ve dolayısıyla kendilerine uygun olmayan kariyer hedefi belirlenmesi, gelecekte niteliksiz iş gücünün doğmasına ve seçtikleri meslekte çalışan mutsuz birey sayısının artmasına yol açmaktadır.

Ülkemizde, sadece kişilerin kararlarından kaynaklanmayan dolaylı/doğrudan yollarla gelişen sorunlar da bulunmaktadır. Eğitim-öğretim dönemlerinde verilen derslerin birçok konuda eksik ve yetersiz kalması, öğrencilerin sürekli kariyer hedefini ertelemesine yol açmaktadır. Bazı bireyler, lise eğitime başlamadan yapacağı mesleği belirleyip bu doğrultuda eğitim almayı isterken bazıları meslek tercihini lise eğitimi sonrasına bırakmaktadır. Hatta üniversiteye girişte alacakları puana göre üniversitenin hangi bölümü ve alanı tutuyorsa orayı tercih edip, bu şekilde okudukları bölüm kapsamındaki meslekleri icra ettikleri görülmektedir.

Doğru kariyer planı yapmak, gelecekteki günlerde birey için oldukça önemlidir. Kendilerine uygun diğer bir ifade ile alınan eğitim, bilgi ve becerilerine uygun olmayan kariyer planı yapıp yapmadıkları iş hayatının ilk zamanlarında bir sorun olarak kendini göstermektedir. Çalışma hayatında mutsuz olan ve aldığı ücretten tatmin olmayan bireylerin, bilinçsiz yönelme ile kariyer planlamasında yanlış meslek tercihi yaptıkları görülmektedir. Bazıları yanlış yaptıkları kariyer planında mutsuz olarak iş hayatlarına devam etse de bazıları yeniden kariyer planı yapmaya yönelmektedir. Bu ise daha önceden bilinçsizce yapılan kariyer planları hatalarının bedelinin zaman kaybı olarak ödetilmesidir. Okullardaki uzman rehberlik hizmetlerinin veya ebeveynlerin, kişilere daha sağlıklı kariyer planı yapmaları konusunda ihtiyaç duyulmaktadır. Birçok okulda rehberlik servisi bulunmaktadır ve öğrencilerin kariyer yönlendirmeleri burada yapılmaktadır. Fakat bu servis her okulda etkin olarak kullanılmamakta ya da öğrencilerin kariyer planlamasında zayıf kalabilmektedir. Sebebi ise; rehber öğretmene düşen çok fazla öğrenci sayısı veya

rehber öğretmen sıkıntısıdır. Bu konuda MEB'in lise eğitiminde yaptığı müfredat değişikliği tam da konumuzla ilgili olan sıkıntıyı teyit etmektedir. Nitekim MEB 2020-2021 Eğitim-Öğretim yılında 9. sınıfı okuyacak öğrencilerle başlanarak aşamalı olarak müfredat geliştirme çalışmalarının tamamlanması amaçlanmıştır. Bu amaçta; en önemli nokta her bir lisede kariyer ofisleri bulundurulacaktır. Öğrencilerin lise eğitimi dönemi boyunca kendilerini tanımaları ve hayatın aşamalarını etkin yönetmek için kariyer ofisleri kurulacaktır. Kariyer ofisleri, öğrencilerin planladıkları kariyerlerine uygun ders seçimiyle yapacakları bir sınıf düzeyi olarak düşünülmüştür. Üniversite eğitimi öncesinde öğrenciler, seçecekleri kariyer dersleriyle hem bir üst sınıf kademesine daha kararlı bir seçim yaparak geçecek hem de ilgi ve becerileri temelinde iş dünyasıyla karşılaşmaya hazır olacaklardır.

Kişilerin kariyer planlaması sürecinde; yetenekler, değerler-tutumlar, güdü ve ihtiyaçlar önemli rol oynamaktadır.

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

Tez üç bölümden meydana gelmektedir.

Birinci bölümde, kariyer planlaması hakkında genel bilgiler verilmiştir. Bu kapsamda, kariyerin tanımı, kariyer planlaması ve Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi konularına değinilmiştir. İkinci bölümde, meslek tanımı, meslek seçiminin kavramı ve önemi, meslek seçimini etkileyen faktörler, muhasebe ve bankacılık-finans meslekleri hakkında genel bilgiler verilmiştir.

Üçüncü bölüm ise; tezin uygulama aşaması olup, burada Schein'in Kariyer Değerleri Temelinde İİBF öğrencilerinin muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerini tercih etmelerine/etmemelerine yönelik ifadelerinin analizi incelenmiştir.

Tez, Sonuç ve Değerlendirme başlığı ile tamamlanmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KARİYER PLANLAMASI HAKKINDA GENEL BİLGİLER

#### 1.1.KARİYERİN TANIMI

Kariyer kavramının tanımına geçmeden önce sözlük anlamına bakılacak olursa, Kariyer kelimesi, Fransızca ‘carrière’, İngilizce ‘carrier’ kelimelerinin karşılığı olarak Türkçe’de yer almıştır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde kariyer; “*bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık şeklinde*” tanımlamıştır (Türk Dil Kurumu, 2014)

Kariyeri çeşitli yönleriyle tanımlamak mümkündür. Bunların bazılarını aşağıda yer verilmiştir.

Kariyer, kişi tarafından ömür boyunca sırayla elde edilmiş olan pozisyonlar dizilimidir. Kariyer; insanın dünyaya gelip, yetişmesiyle, ailenin değer ve tutumlarıyla, ailesinin olumlu veya olumsuz yönlendirilmesiyle, aldığı eğitimle, kişilik özellikleriyle şekil alan bir kavram olarak açıklanmaktadır (Özdemir ve Mazgal, 2012, s. 101).

Kariyer kavramının ortak bir tanımı yapılmamış olsa bile farklı kişiler ve zamanlarda yapılan tanımlar birbirini doğrular niteliktedir. En genel anlamıyla kariyeri; bireyin meslek hayatında elde etmek isteğinde bulunduğu, profesyonellik ve iş başarısıdır şeklinde ifade etmek mümkündür.

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

#### 1.2. KARİYERİN KAPSAMI

Kariyer; bireyin tüm yaşamı boyunca çalıştığı mesleğe dair tecrübeleri, davranışları ve gösterdiği performansları kapsamaktadır. Kariyerin kapsamı bu şekilde ifade edilse de, tam anlamıyla kariyer, kişinin mesleği ile ilgili elde ettiği her tür deneyim olarak ifade edilebilir. Kariyerin kapsamı hakkında pek çok tanım



yapılmış olsa da, kavramın içeriğinin yanlış anlaşılmasının önüne geçmek için aşağıdaki açıklamalara dikkat edilmelidir.

Kariyer kavramı, yalnızca yüksek mevkideki ya da zahmetsizce, yükselmesi kolay olan mesleklerle ilgili değildir. Kariyer anlam bakımından daha esnek bir içeriğe sahiptir. Hangi sektör olursa olsun üst düzey yöneticilerin kariyeri olabileceği gibi bir asistanın veya bir temizlik görevlisinin de kariyerinin olabileceği söylenebilir (Ahmetoğulları ve Güneş, 2017: 167).

1. Kariyer kavramı olarak yalnızca dikey hareketlerle ilgilenmeyip yatay olarak da işinden memnun olan kişilerin hiyerarşik olarak yükselmesini kapsayabilmektedir.
2. Kariyer, işe alınma veya işe alma ile ilgili aynı anlamda değildir. Kariyer kavramı birden fazla iş veya iş sahasıyla ilgili olabilmektedir.
3. Kariyer kavramı, hem organizasyonun işgören üzerine etkisini belirleyebilmekte hem de işgörenin iş yaşamı ile ilgili planlama ve denetiminde hâkim olmasını sağlayabilmektedir.
4. Günümüzde kariyer beklentileri demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.

Kişinin yaşamında örgüte girmesiyle iş hayatının başlangıcı kariyerinin de başlangıcı olmaktadır. Kariyer, kişinin bütün çalışma yaşantısını kapsamaktadır. Bu yönüyle bir kişinin kariyeri, mezun olduğu okul ve örgütsel yaşantıya girmesiyle başlayan, bağımsız şekilde tecrübe edinmesiyle, sorumluluk yüklenmesiyle süregelen, örgütte dikey veya yatay hareketi kapsayan ve işgücünden temelli ayrılma, bir diğer ifade ile emeklilikle son bulan bir süreçtir. Kariyer konusunda bazı kararlar kişi tarafından, bazıları örgüt tarafından, bir kısmı da kişi ve örgüt tarafından karşılıklı olarak alınmaktadır. Yani; kariyer sadece bireysel bir kavram değildir. Kişinin kariyeri, içinde bulunduğu örgüt tarafından da şekil alır, diğer bir deyişle örgütler, kişilerin kariyerlerinin evrelerinde etkileyici roledirler. Kişisel amaçlar, örgüt amaçlarıyla aynı açıdan var olduğu sürece örgüt amaçlarını gerçekleştirmek bir zorunluluk olmaktan çıkıp, kişinin kendi hedeflerinin yerini alır. Kariyer, günümüzde statüye ulaşma ve para kazanma zorunluluğunun güdülerıyla ortaya çıkmakta olup bireylerin hayatlarında önemli bir yer tutmaktadır. Aynı zamanda kişinin gerek

psikolojik gerekse sosyolojik açıdan gelişmesini etkileyerek bireyin yetenek ve sınırlarının farkında olmasında etkindir. Tatmin düzeyleri kariyerdeki en yüksek düzeylere ulaşmaya yardım ederken, aynı zamanda bireye sorumluluk alma görevi ve başarıyı yakalama hırsı katmaktadır. Kişiler, örgüte karşı alacakları sorumlulukları ile kendilerine sunulan kariyer imkânlarından yararlanarak işlerindeki kendi doyumlarını da gidermektedirler. Örgütler ise personellerinin eğitim ve gelişmelerine katkı sağlayarak kariyer yolundaki olumsuz durumları en aza indirgeyerek kendi politikalarının da uygulanmasını sağlamaktadırlar. Kişi, kendi potansiyelinin farkında olarak yapabileceklerini hayata geçirirken örgüt de bireyin ihtiyaçlarının giderilmesi için gereken ortamı sağlayarak destek olmaktadır (Stevens, 1999: 5).

Mesleğe yönelik olarak ailenin olumsuz etkileri, eğitimdeki yetersizlik, bireyin kişisel ya da çevresinden kaynaklanan sorunlar, cinsiyet ayrımcılığı, ücret yetersizliği, zor şartlarda çalışma koşulları, sosyal ve ekonomik engeller bireyin kariyerde zorlanmasına yol açmaktadır (Ersoy Kart ve Güldü, 2017: 380).

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

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

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

söylenbilir. Kurum içerisindeki insan kaynakları bölümü bireylerin yüksek motive edilmişliğini, iş tatminini, verimli çalışmayı, yaşanan değişimlerdeki çalışanın tutumuna olumlu etkisi olmaktadır (Çarıkçı ve Morçin, 2014: 69).

Kariyer yönünden kurum içerisinde insan kaynaklarının etkin bir şekilde kullanılması (Acar ve Özdaşlı, 2017: 306):

- Bireyin istekleri ile örgütün isteklerinin aynı noktada uzlaşması,
- Çalışanların istek ve yeteneklerine uygun pozisyonlarda görevlendirilmesi,
- Bireylerin motive ile verimli üretmesine,
- Bireyin kendisini örgüte ait hissetmesine,
- Şirketin karlılığının ve verimliliğinin artmasını sağlamaktadır.

### **1.3. KARIYER PLANLAMASI**

Kişinin kendi yeteneklerine uygun ve severek yapacağı mesleği seçmesi, iş hayatında kariyerli bir pozisyonda olması yapacağı planla yakından ilgilidir. Bu planlamayı kişinin geleceğine dair yol haritası olarak görmek gerekir. Kariyer planlamasının literatürdeki tanımı ve önemi aşağıda sunulmuştur.

#### **1.3.1. Kariyer Planlamasının Tanımı ve Önemi**

Günümüz dünyasında yaşanan teknolojik gelişmeler ve küreselleşme gibi etmenler firmaları birçok yönde etkilemektedir. Bu etkiler finansal ve pazarlama alanında görüldüğü gibi insan kaynakları ve yönetim fonksiyonlarında da kendini hissettirmektedir. Toplumun karmaşık yapısı, sosyal yönden değişim iş hayatında bir takım değişikliğe yol açmaktadır. Bu durum örgüt çalışanları tarafından ileriye dönük hayal kırıklığı ve ümitsizliğe yol açabilmektedir (Çabuk, 2007: 19)

Kariyer planlamasını, kişinin en mükemmel işe sahip olması veya en başarılı kariyeri yapması olarak değerlendirmemek gerekir. Nitekim kariyer planlamasını, kişinin değerleri, iş deneyimleri ve karşılaştığı fırsatlar arasındaki ilişkiyi kurarak doğru karar alma süreci olarak değerlendirmek daha doğru bir tanım olacaktır.

İş dünyasındaki gelişme, değişim ile birlikte kariyer planlamasının da gelişim gösterme ihtiyacı oluşmuştur. Böylelikle kariyer planlamasının tanımını günümüz bakış açısı ile şöyle sıralanabilir (Balta Aydın, 2007: 48-51):

- Kariyer planlaması, hedeflenen amaca veya çalışmak istenen bölüme, eldeki imkânlar ile bireyin ulaşmasına yardımcı olan planlardır (Rowe, 2003: 4).

- Kariyer planlaması, kişinin amaçları yolunda elde edilecek gereksinimlerin belirlenmesi evresidir (Can, 1999: 332).

- Kariyer planlaması, kişinin elde etmiş olduğu bilgisinin, becerisinin ve dürtülerinin örgütteki ilerlemesinin somut bir planıdır (Demir, 2006: 5).

- Kariyer planlaması, işgörenlerin, fırsatların, alternatif tercihlerin ve sonuçların, kariyer hedeflerini belirlemelerini, bu hedeflere ulaşmada yer ve zaman tespiti yapmalarını sağlayan mesleki gelişim, eğitim ve diğer geliştirmeye yönelik programlama süreci olarak tanımlanabilir (Çetin ve Nisan, 1996: 126).

- Kariyer planlaması, kariyer yönetiminin bir bileşenidir ve kariyer hedefleri ile örgütsel olanakların uzlaştırılmasını içerir (Argon ve Eren, 2004: 251).

Kariyer planlaması kişisel bilinç, avantaj ve dezavantajlar, zorunluluklar, alternatifler ve sonuçları, kariyer hedeflerindeki belirginlikler, iş programları, iş tecrübelerindeki gelişime yatkınlık ve zamanlama kariyer planlamasında bireyin basamaklarıdır.

Kariyer planlaması, kariyer yapmak isteyen ve terfilerle iş hayatına devam etmeyi tercih eden işgörenleri içine alan bir evredir. İşgören; kendi yeteneklerini, bilgisini, zayıf ve güçlü yönlerinin farkında olup örgütteki yükselmesine dair hedefleri için plan yapmaktadır. Kariyer planlaması, hem kişi hem de işletme açısından önemli olan bir süreçtir. Elde edilen başarı ya da başarısızlık kişinin kariyer planlarıyla ilgili tahminlerde bulunmasına, benliğini tamamlamasına ve hatta kişinin kendi kendisini tanımasına yardımcı olmaktadır. Bu sayede motivasyonu olumlu veya olumsuz değişkenlik gösterir (Öner, 2001: 18–19).

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

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

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

Kariyer planlaması, bireylerin ve örgütlerin hedeflerine ulaşmadaki süreçte nasıl davranış sergilemeleri gerektiğini göstermektedir. Kariyer planlaması, bireylerin ve kurumların kısa ve uzun vadeli hedeflerine göre olmak istedikleri yere karar vermesinde etkili olmaktadır. Karşılaşacakları avantaj ve dezavantajları değerlendirerek hedeflerine daha sağlam adımlarla ilerlemektedirler (Acar ve Özdaşlı, 2017: 306).

Kariyer planlamasının nasıl yapılması gerektiği sorusunun cevabı için aşağıdaki aşamalar sıralanabilir:

- Hedef ile ilgili karar verme,
- Sektör Belirleme,
- Bilgi ve yetenek için plan,
- Güçlü ve zayıf yönlerin belirlenmesi,
- Harekete Geçme ve
- Ekonomi Planı.

Kişi, kariyer planının başlarında nereye ne zaman ulaşacağına dair hedefini belirlemelidir. Karşısına çıkacak engeller için ise bir B planı oluşturmalıdır. Hangi sektörün ve organizasyonun geleceği olduğunu araştırarak bilgi sahibi olmalıdır. Kendi bilgi ve becerilerini de değerlendirerek bulunmak istediği sektörü belirlemelidir. Deneyimlerini ve yeteneklerini kullanabileceği pozisyon için planlar yapmalıdır. Kendisini çok iyi tanımalı, güçlü ve zayıf yönlerini belirleyerek bunları en aza indirmelidir. Aldığı kararları yerine getirmek için çaba sarf etmeli bunun için daha önce başarılı olan kişiler ile görüşme yapmalıdır. Kariyer planındaki bu kararlar bireyin ekonomik durumunu etkileyebilir. Tüm koşulları göz önüne alarak yapacağı kariyer planı kendisi için faydalı olacaktır.

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

Yapılan her planlamada organizasyon ve kişi, tek bir noktaya bağımlı kalmadan ihtimallerle birlikte düşünerek bu sürece hazırlanmalıdır. Bu hazırlanma sürecine çok yönlü bakılmazsa, planlama neticesinde birtakım istenmeyen durumlar meydana gelebileceği unutulmamalıdır. Birey; devamlı olarak kişisel performansını - kişisel gelişimini takip ederek kariyer planına göre ilerlemesini kontrol etmelidir (Müftüoğlu ve Erol, 2013: 40).

Kişinin kariyer planlamasını doğru yapması işverenler tarafından da desteklenmelidir. Nitekim kariyer planlamasının işgörene etkisinin yanı sıra örgüt açısından da büyük önemi vardır. İşletme açısından işgörenin hedeflerindeki isteklerin bilinmesi gerekir.

Bunlar (Acar ve Özdaşlı, 2017: 305):

- Terfi sisteminde eşitlik,
- Kariyer gelişimi performans değerlendirme ile ilgili yerinde geri bildirim almak,
- Kariyer gelişimi hakkında yeterli bilgi verilmesi,
- İş görenler, yaşları ve faaliyet gösterdikleri meslekte farklı tatmin düzeylerine sahiptirler.

Kariyer planlamasının işletmeler açısından önemi ise şöyledir;

- Tecrübeli eleman sayısının çoğalması, eğitim seviyesinin artması,
- Ekonomideki azalışın şirket içi yükselmesini sağlaması,
- Bireyin yaşam planlaması ve iş kalitesindeki yüksek oran,
- Eşit istihdam imkân kanunlarıdır.

### **1.3.2. Kariyer Planlaması Türleri**

Kariyer planlaması; hem çalışan hem de örgüt tarafından iç içe değerlendirilmesi gereken bir yapıdır. Bireyin çalıştığı işten zevk alarak başarılı olması için çalıştığı örgütle benzer amaç ve sorumlulukları olmalıdır. Bu durumda çift taraflı memnuniyet sağlanarak işten tatmin olunmaktadır. Birbirini desteleyen yapı olarak kariyer planlaması iki başlıkta ifade edilebilir (Kula ve Adıgüzel, 2015: 293).

#### **1.3.2.1. Bireysel Kariyer Planlaması**

Bireysel kariyer planlaması kişinin iş hayatında almış olduğu kariyer basamaklarını ifade etmektedir. Kendini tanıyarak ilgi alanlarını ve yeteneklerini değerlendirerek kariyer fırsatlarını kaçırmadan ve hedeflerinden emin olarak kariyer amaçlarına ulaşmasını içerir (Nayir, 2007: 65).

#### **1.3.2.2. Örgütsel Kariyer Planlaması**

Örgütlerde bireylerin kariyerini planlayabilmek için kişinin belirli amaçlar edinebilmesinin, kariyeriyle ilgili kendisine sunulan olanakları analiz edebilmesinin ve alternatifleri karşılaştırabilmesinin etkisi büyüktür (Berberoğlu, 1991: 145).

Çalışanların kariyer planlamasındaki hedeflerini, yapacakları seçeneklerin sonuçlarıyla değerlendirilmesi ve çalışanın kariyerine yönelik örgüt tarafından eğitim-geliştirme süreçlerinin sunulması bireye örgütsel kariyerde alt zemin oluşturmaktadır (Sabuncuoğlu, 1997: 70).

### **1.3.3. Kariyer Planlamasının Amacı ve Faydaları**

Kariyer planlamasının temel amacı, işveren ve işgörenlerin etkinlik ve verimliliğinin artırılmasıdır.

Kariyer planlaması;

- İnsan kaynaklarının etkin kullanımı,
- Terfiye açık çalışanların gereksinimlerinin sağlanması,
- Farklı alanlarda bulunan işgörenlerin değerlendirilmesi,
- Sunulan iyi eğitim ve kariyer olanakları ile iş başarısının yükseltilmesi,
- Bireylerin tatmin olmaları,
- İşe ve örgüte bağlılığın sağlanması,
- Kişisel eğitim ve gelişme eksikliklerinin daha iyi belirlenmesi gibi amaçlara hizmet eden önemli bir sistemdir.

Bu süreçte çalışanlara, uygun iş-uygun kişi, denkliği sağlanmaktadır. İş zenginleştirme, rotasyon gibi uygulamalarla çalışanlardaki eksiklikler giderilip, böylece de iş yaşamındaki yenilikle sektörün gelişimi de tamamlanır (Uzun, 2007: 4).

Kariyer planlaması sonu olmayan bir süreçtir. Çalışanların önlerindeki kariyer avantajlarının farkında olmaları çok önemlidir. Kariyer planlamasının hem birey hem de örgüt için en önemli avantajı bireyin motivasyonunu yüksek tutmasıdır. Tarihsel bir görünüm içerisinde bireyin eğitimi ve iş tecrübesi, kişisel temasları ve doğru yerde olması kariyer sürecinin anahtarıdır. Kişinin gelecekteki mesleğinin planı olan kariyer planlaması, meslek seçiminde yaşamları ile ilgili kararları, iş ortamları, gelişme ve performans planlarını içermektedir (Gezer, 2010: 51)

Kariyer planlamasının sorumluluğu tamamen bireyin kendisindedir. Hedeflerine ulaşmasını sağlayacak olan planları belirlemesinde kariyer alanları ile fırsatları değerlendirmede güdüleyici etki sağlamaktadır. Kendi beceri ve bilgi



düzeyine uygun kariyer planını yapmak zorundadır. Örneğin; Fisher ve Griggs (1995), kariyer planlama gelişim sürecinde öğrencilerde altı faktörün etkili olduğunu ifade etmektedir.

Bunlar;

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

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

Kariyer planlamasının bireye ve örgüte sağladığı faydaları şu şekildedir;

*Bireye sağladığı faydalar;*

- Terfiye açık olan çalışanın gelişimini desteklemek,
- Çalışan potansiyelini oluşturmak,
- Gelişmeyi zorlamamak,
- Gizliliği minimum seviyede tutmak ve
- Çalışan gereksinimi sağlamaktır.

*Örgüte sağladığı faydalar;*

- İşgücü alternatiflerine destek olmak,
- Uluslararası istihdam sağlamak,
- İş sadakati oluşturmak,
- Terfi edecek personeli ayırt etmek,
- Stokları minimize etmek,
- Yer planlaması sağlamak,
- Eşit işe eşit ücret politikasını yürütmek,

- Kurumsal hareketlilik sağlamak ve
- Örgütsel amacı kolaylaştırmaktır.

Kariyer planlaması; örgütün iş yükünü artırmakla birlikte örgütte hizmet içi danışmanın eğitsel desteklerinden dolayı örgüte maliyet olacağı düşüncesi oluşmaktadır. Kariyer planlamasındaki olumsuz olgu birey üzerinde iz bırakacaktır. Bu da personelin örgütten beklentisinin karşılanmamasının etkisiyle iş yaşamında stres, gerginlik ve monotonluğa sebep olmaktadır (Aytaç, 2005: 142–143).

#### **1.4. KARIYER DEĞERLERİ**

Toplumsal sistemlerin psiko - sosyal temellerini, bireylerin davranışları ve bu davranışları onaylayan tutum, davranış, normların dayandığı değerler oluşturmaktadır. Değerler ise; bireydeki tutum ve davranışların standartları veya ölçütleridir. Örgütsel işleyişte bir bütünlükle ilişki içerisindedir. Çalışma ortamı; yaşam deneyiminde bireyin sadece olgunlaşmasında değil, tutum, davranış ve normlar geliştirmesinde de etkili olmaktadır.

Birey ne istediğini ve kendisini neyin mutlu ettiğini bilerek tercihinin buna göre seçecektir. İhtiyaç ve değer bileşenlerinden oluşan değer kümeleri birbiri ile ilişkide olan kariyer yapılarında bireyin tercih yapmasını sağlar; kişinin iş tecrübelerini yönetir, dengeler, tamamlar. Kişinin kariyerde seçim yapmasını kolaylaştırır. Bu durum kariyer değeri olarak tanımlanır (Aktaş ve Çetin, 2005).

Bireyin kariyeri; güdü ve gereksinimler, değerler, tutum ve yetenek bileşimlerinden oluşmaktadır. Kariyer değerinde bu bileşimler önemli bir etkiye sahiptir. Kariyer değerleri; istifa etme, işten çıkarılma ve şehir değiştirme gibi durumlardaki kariyer seçimlerinde bireyin hayati kararlarını etkileyecek bir güce sahiptir (Batur, 2014: 41).

Kariyer değerini oluşturan üç bileşen vardır. Bunlar (Öktem Özgür, 2014: 29 – 30):

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

Kariyer değerleri; aşamaların arkasında yatan temel etkenleri ortaya çıkarmayı amaçlar. Bireyde var olan bilgi, birikim, ilgi, yetenek dolayısıyla benlik ortaya çıkar. Bireydeki bu benlik kariyerle alakalı güdü- ihtiyaçları oluşturan kariyer değeridir.

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

### **1.5. SHEIN'İN KARIYER DEĞERLERİ KÜMESİ**

Kariyer değerleri kümesinde kişinin aile içerisindeki değer yargıları ve bunlarla etkileşimde oluşan kişilik özellikleri dikkat çekmektedir. Kariyer sürecinde kişinin istek, duygu, düşünce, beklentileri, hayalleri ve becerileri ön planda tutulmaktadır. Kariyer değerleri kümesi; kişinin kariyer seçiminde ona ışık tutan kendini tanımasına ve algılamasına yardımcı olarak doğru tercihlerde bulunmasına yardımcı olan davranış türüdür (Kula ve Adıgüzel, 2015: 293). Örneğin; İş değişikliği sürecinde bir işten başka bir işe geçmek isterken karar vermede denge unsurları araya girerek bireyi tercihte etkilemektedir ve buna göre tercihi baskın olmaktadır (Batur ve Adıgüzel, 2014: 329).

Kişinin iş deneyimleri onun kariyer seçimini kolaylaştırmaktadır. Kişi çalıştığı işi ile uygunluk - tatmin düzeyi arasında olumlu bir çıktı elde etmesine karşın çoğu çalışan bu dengeyi sağlayamadan bu süreçte farklı değişkenlerle karşılaşabilmektedir. Bu durumda da kariyer değerini bulmasında ona geçmiş iş tecrübeleri, işteki becerileri, kişiliği yardımcı olmaktadır (Aytaç, 2005: 57).

Kişinin kariyeri ilerledikçe kendisinde şu sorular oluşmaya başlar;

- Hangi konu ve alanlarda yetenekliyim?
- Hangi işleri daha iyi yapabiliyorum?
- Hayattaki başlıca ihtiyaçlarım, hedeflerim, güdülerim, amaçlarım neler?
- Severek yaptığım işler ve sevmeyerek yaptığım işler neler?

- Değerlerim ne?
- Çalıştığım kurumla, benim değerlerim paralel mi? İşimden ne ölçüde memnunum?

Kişi yukarıdaki soruların cevabında benliğini fark eder. Çocukluğundan, gençliğine ve devam ettiği eğitim sürecinde edindiği yeteneklerle tecrübesi gelişmektedir. Kişinin farklı tecrübeleri varsa ve her birinden anlamlı geri besleme alıyorsa benliği daha çabuk gelişir. Kariyerinin ilk yıllarında kişi çok az tecrübe edinmiş, çok az geri besleme almışsa benliğinin oluşması daha uzun zaman alacaktır.

Bireylerin belirli değerleri vardır, değerleri ile yaptıkları işte başarılı olup keyif alırlar. İşe değer vererek motive olurlar. İyi yapmadıkları işten kaçınarak tekrarladıkları hataları yeniden gözden geçirirler. Yetenek, güdü ve değerler birlikte hareket eder (Uslu, 2006: 29).

Schein'a göre Kariyer Değerleri Kümesi 5 başlıkta toplanmış fakat değişen ve gelişen meslek gruplarındaki araştırmaların sonucunda 3 başlık daha kariyer değerlerine eklenerek Kariyer Değerleri Kümesi toplamda 8 başlık altında toplanmıştır (Batur ve Adıgüzel, 2014: 329).

Schein, Kariyer Değerleri Kümesini 3 boyut 8 başlık altında toplayarak aşağıdaki sıralamayla açıklamaktadır;

*I. Mesleki Yetenek ile İlgili olanlar;*

1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik,
2. Genel Yönetmel Yetkinlik,
3. Girişimcilik Yaratıcılık,

*II. Güdü ve İhtiyaçlara Göre ;*

1. Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık,
2. Güvenlik ve İstikrar
3. Hayat Tarzı

*III. Değer Yargılarına Göre;*

1. Kendini Adama

## 2. Saf Meydan Okuma

Schein, Kariyer Değerleri Kümesini oluşturan bu başlıkların açıklaması ayrı başlıklar halinde aşağıda verilmiştir.

### 1.5.1. Mesleki Yeteneğe Göre

Mesleki yetenek; kişinin kariyer seçiminde mesleki yönetsel yetkinliği, girişimciliği ve yaratıcılığı, fonksiyonel yetkinliği ile ilgili aşağıda yer alan kendinde ağır basan kariyer değerinin farkına vararak meslek seçiminde daha uygun seçeneklerde bulunmasına yardımcı olmaktadır.

#### 1.5.1.1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik

Birey; kariyer sürecinde oldukça zaman geçirdikten sonra yaptığı iş için en güçlü, en yüksek motiveye sahip ve en yetenekli olduğunu keşfeder. Kendisini uzman olarak görür (Uslu, 2006: 33).

Teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer değerinde; kişilerin yaptıkları iş ile ilgili teknik becerilerini göstermek istemeleri etkili olmaktadır. Yani; kişi eğitim aldığı işte çalışarak, kabiliyetlerini burada genişleterek devam etmeyi tercih etmektedir. Örgüt içinde üst yönetim pozisyonlarına yükselmek yerine; işin niteliğine uygun olarak teknik boyutta kendini daha fazla geliştirerek hem yaptığı işten zevk almayı hem de iş planlarını yaptığı işin gereksinimlerine göre ilerletmek istemektedir (Aytaç, 2005, 102).

İnsanlar net olan işleri severler ve işlerinde mutlu, memnun olduklarından problem karşısında daha kolay çözüme ulaşıp zor durumların üstesinden gelirler.

Mücadeleci yapıya sahip olmalarından dolayı kendi yetkinliklerinde uzmanlaşmaları para ve terfiden daha baskın daha tercih edilir görülmektedir. İşlerine ve sorumlu oldukları görevlere olan istekleri, kendi alanlarındaki teknik beceri ve yetkinliklerini göstermek istemeleri baskın olan teknik fonksiyonel yetkinlik kariyer değeridir (Schein, 1990, 8-10).

#### 1.5.1.2. Genel Yönetsel Yetkinlik

Genel yönetsel yetkinlik kariyer değerine sahip bireylerde diğer çalışanları yönetmeleri ve fonksiyonların yönetilmesi olumlu tutumdur. İdari yetenekleri başta

gelmekte olup terfi imkânlarıyla yönetici olarak, çalışanlara yön verme yönetsel yetkinlikte önemli bir fırsat olmaktadır. Kariyer değerine sahip bireylerin detaylı analiz, problem çözme, yönlendirme, etkileme, insanları yönetme, insanlarla iyi iletişim kurabilme özellikleri yeterince gelişmiş olmalıdır. Böylece bir amir ve şirketteki genel yönetim departmanında yerleri olan birey haline gelirler. Her sorumluluğa sahip olup organizasyonun başarılı olmasındaki işler onlar için çalışmak olarak ifade edilir. Yönetim kadrosuna ulaşmak, çalışan bireylere yetki kullanmak ve onları yönlendirmek, yüksek maaş ve terfi olanakları bu kariyer değerinde baskın olmaktadır (Schein, 1990; 28-30).

Bazı kişiler yönetici olmak için özel çaba harcarlar. Ve kendilerini bu bölüm için yeterli donanımına sahip olarak görürler. Üstleri tarafından kendilerine sonsuz güvenilmesini ister ve liderlik fırsatının verilmesi beklentisinde olurlar. İlginç işleri sahiplenerek bu işte başarılı olduklarında kurumlarıyla başarıyı özdeşleştirmektedirler. Alt kademelerindeki insanlardan farklı daha fazla maaş isterler, sık terfi ve ödül beklentisi içerisinde olurlar (Uslu, 2006: 37).

### **1.5.1.3. Girişimcilik Yaratıcılık**

Girişimcilik yaratıcılık kariyer değerinin en baskın özelliği kişinin yeni bir girişimde bulunarak kendi başlarına idare ettikleri işlerinde hem finansal gücü hem de başarıyı elde etmektir. Bireyler birilerini yönetmek yerine kendi işinin başında olup kendilerinin patronu olmayı tercih ederler. Risk almaktan kaçınmayıp elde ettikleri başarılarında isimlerini kullanarak tüm piyasaya kendilerini tanıtmak isterler. Tek projeye yetinmeyip birden fazla projeye uğraşarak asla yenilgiye uğramayacaklarını düşünerek devam ederler (Erdoğan, 2003; 18).

Yaratıcılıkları ile kendilerini motive eden kişiler önlerine çıkan engeller ve risklerde de kendi kendilerine üstesinden gelmek istemektedirler. Yeteneklerindeki ve çabalarındaki tek gaye örgütlerinin finansal başarıyı elde etmesidir. Kendilerini garantiye almak yerine farklı birden fazla projede yeteneklerini ve kaynaklarını kullanarak yeni heyecan aramaktadırlar (Schein, 1990, 18).

Çabuk sıkılgan yapıya sahip olan bu girişimci ruhlu bireyler süregelen projelerle kendilerine heyecan yaratarak yeni fikirler üretmek ve yenilik getirmekte

kaynaklarını kullanma durumunda iyimser davranışlar gösterirler (Batur ve Adıgüzel, 2014: 332).

Girişimcilik kariyer değerinde birçok kişi kariyer planlamasını kendi işini kurmak hayaliyle ifade etmektedir. Gençlik dönemlerindeki küçük çaptaki paralar ile girişimde bulunmaya başlarlar. Yetenekleriyle kendilerini ispat etme çabasında olurlar. Motivasyonlarını ailelerindeki başarılı girişimcilerden almaktadırlar (Öktem Özgür, 2014: 42).

### **1.5.2. GÜDÜ VE İHTİYAÇLARA GÖRE**

Schein'in kariyer değerleri kümesindeki bir diğer boyut olan güdü ve ihtiyaçlara göre kariyer değeri, özerklik/otonomi - bağımsızlık, güvenlik - istikrar ve hayat tarzı olarak üç bileşenden oluşmaktadır.

#### **1. 5. 2. 1. ÖZERKLİK / OTONOMİ - BAĞIMSIZLIK**

Özerklik/Otonomi – Bağımsızlık değerine sahip kişiler iş yaşamlarında özgür hareket etmek isterler. Temellerinde örgütsel sınırlandırılmalar ve yasaklar olmayan, mesleklerini özgürce yapacakları işler aramaktadırlar. Büyük ölçekli şirketlerin küçük dar alanlarında çalışmak yerine küçük işletmelerde serbest halde çalışmayı tercih ederler (Kula ve Adıgüzel, 2015: 294).

Yöneticilerine ve kurumlarına bağlı olarak onların belirledikleri sınırlandırılmış çerçevede çalışmaktan zevk almazlar. Kolayca işten ayrılıp küçük işletmelerin elemanı olarak çalışmak istedikleri ortaya çıkmaktadır. Hedefleri doğrultusunda kendi hızlarını kendileri ayarlayarak programlarını da yine kendileri yapmayı isteyerek çalışmak onları adapte etmektedir (Schein, 2006; 16).

#### **1.5.2.2. GÜVENLİK VE İSTIKRAR**

Bireylerin çalıştıkları kurumda işten çıkarılma korkusu olmadan çalışmalarını ve güvenerek istikrar içerisinde çalışmak istemeleri ağır basmaktadır. Çalıştığı kurumda güvence altında olmak, kendileri için önemli bir unsur olduğundan sosyal güvencelerinin olması iş tercihlerinde etken rol oynamaktadır. Örgütün çalışanlarına sağladığı motivasyon artırıcı faktörler; yüksek maaş ve rahat iş ortamı özellikleri daha önemsizdir. Bu değere sahip olan kişiler sabit bir maaş ile çalışmayı kabul etmektedir. Bireyler çalışma yıllarına veya kıdemlerine göre maaş artışını ve terfi

etmeyi istemektedirler. Terfi sonrası elde edilen statü bireyin güvenini tam anlamıyla sağlamazsa bu durumu birey kabul etmemektedir. Aynı zamanda terfi bu bireye, bir işte en fazla performans gösteren ve çalışan kim ise onun terfi etmesi görüşüne dayanmaktadır (Batur ve Adıgüzel, 2014: 330).

Birey yaşamı boyunca güvene ve istikrara ihtiyaç duymaktadır. Mali güvenlik birey için önemli olabilir. Aile geçimini sağlayan, çocuk okutan ve emekliliği yaklaşan birey için kariyerinde istikrar ve güven oldukça önemlidir. Bu insanlar; kolaylıkla işten çıkarılmama, iyi emeklilik şartları sunan, kâr programları iyi olan güçlü imaj çizen, güvenilir şirketleri tercih eder. Kamu kurumları bireyler için çekicidir. Emeklilik ve sigorta priminin yüksek olmasını ve ülke şartlarına göre iyi maaş almayı ister (Uslu, 2006: 39).

### **1.5.2.3. Hayat Tarzı**

Hayat tarzı kariyer değerine sahip bireylerde genel olarak aile hayatı-iş hayatı -bireyin özel hayatı döngüsünü dengede tutmada baskındır. Meslek hayatı neredeyse hayatının tamamını oluşturmaktadır. Yaptıkları meslek onları tatmin edecek şekilde motive sağlayabilen, tatil dönemleri, uygun mesai saatleri, esnek çalışma zamanlarına sahip olmalıdır. Kariyer tercihlerinde hem kendilerinin mutsuz olacakları hem de ailelerini iş hayatları nedeniyle mutsuz edebilecekleri bir tercih yapmak istemezler. Aile işletmelerindeki kişiler ise aile-iş çatışması yaşamamak için gerekli özeni gösterirler.

Kariyer; bu kişiler için hayatın bir parçasıdır. Aile değerleri, ebeveynlerinin kendisi hakkındaki düşünceleri çok önemlidir. Aile değerlerinin ön planda tutulduğu şirketlerde çalışmak ilk tercihleridir. Aile ihtiyaçları ile mesleğin gerekliliklerinin birbiriyle tamamlanması değer en önemli özelliğidir (Adıgüzel, 2009; 281).

Doğru zamanda doğru seçenekleri sunan şirketleri tercih ederek çalışmayı kabul ederler. Yaşam şartlarının gerektirdiği durumlarda bu seçenekler şöyledir; (Öktem, 2014: 44).

- Kısmi süreli çalışma,
- Seyahat etme,
- Ücretli izinler,



- Annelik ve Babalık izinleri,
- Normal çalışma saatlerini evden çalışma gibi

Yaşam tarzı kariyer değerine sahip bireyler için önemli olan diğer bir konu ise coğrafik taşınmadır. Birey hem ailevi konulardan ötürü hem de bireysel kariyer sürecinden dolayı taşınma konusuna sıcak bakmamaktadır. Pek çok kurum işgörenlerinin taşınmalarını istediklerinde, çalışanları için dışsal bir kariyer yolu olduğunu ve kariyerde olumlu bir süreç olarak ifade etse de; bireyler ailevi ve bireysel ihtiyaçların dengesinde karar vermektedirler. Bireylerin kariyerinden mi vazgeçeceği veya istihdam edildiği kurumun bu bireylerin başka bir coğrafi bölgede kariyer gelişimlerini sağlamak için kariyer yollarını yeniden düzenleyeceği konusuna halen açıklık getirilmemiştir (Öktem, 2014: 44)

### **1.5.3. Değer Yargılarına Göre**

Değer yargılarına göre kariyer planlarını, kendini adama ve saf meydan okumak olmak üzere iki başlıkta incelemek mümkündür.

#### **1.5.3.1. Kendini Adama**

Kendini adama kariyer değerine sahip bireyler; kendi yeteneklerinin ve işlerinin sosyal hayata dair sorunlarda çözüm odaklı olmasını arzu ederler. İnsanlara hizmet edip yardımcı olmak, sosyal değerlere önem vermek ve saygılı olmak bu anlamda kendini adamanın en önemli özellikleridir. Dünyayı geliştirme ve değiştirme gayretinde olan bu bireyler işlerinin niteliklerinden ziyade sosyal hayata ve topluma ait problemlerde çalışmalarının çözüm getirmesini isterler. Sosyal sorumluluğu yüksek olan mesleklerde, kâr edinmeyi amaçlamayan kurumlarda çalışmaya isteklidirler. Öğretmen, doktor, hemşire, eczacı gibi meslekleri arzu ederler. Topluma faydalı olma, insanlığa yardım etme, çevreyi koruma, bir millete yardımda bulunma insanların kariyerinde güçlü bir değerdir. Ücretin çok önemli olmadığı bu kişiler adil ücret ve eşit fayda görmek isterler. Eşitlik bu bireyler için önemlidir. Bireyler için terfi kelimesi uzmanlık alanlarında daha fazla yetkiye sahip olacakları iş alanlarında yükselmek anlamı taşımaktadır. Terfi ettiklerinde iş alanlarındaki yetkileri ve söz sahibi olmaları azalıyorsa terfi kabul etmezler.

Bu değeri yansıtan en önemli özelliklerin başında, başkalarına yardım, başarıya adanmışlık gelmektedir. Bu özellikleri taşıyan kişiler, bireysel ve çevresel bazı sorunların çözümü için kendilerini sorumlu kabul ederek, zaman ve çaba harcadıkları görülmektedir (Schein, 2006: 19).

### **1.5.3.2.Saf Meydan Okuma**

Bazı kişiler her şeyi ele geçirerek ve her şeyin üstesinden gelerek kariyerini tamamlamak ister. Aşılamayacak engelleri aşmak, imkânsız görülen zorlukları ortadan kaldırmak ve çözülemeyen sorunları alt etmek onlar için başarıyı tanımlamaktadır. Kazanmanın her şey olduğuna inanmaktadırlar. Zor sorunlarla karşılaşacakları işler ararlar ve başarılı oldukça daha zorunu bulacakları işlere yönelirler (Uslu, 2006: 42-43).

Saf meydan okuma kariyer değerine sahip olan, yarışmacı kişiliğindeki bireylerin rekabet ortamlarında çalışmak istemeleri bu kariyer değerinde önceliklidir. Başarılı olmak, zor problemlerin üstesinden gelmek, yaptıkları işte onları motive etmektedir.

Bu bireyler rakipleriyle yarış içinde olmaktan ve kazanmaktan hoşlanırlar. Satış görevlileri, günlük satış kotasına bağlı çalışanlar, strateji danışmanlığı, mühendislik gibi mesleklerde bir dizi zorluklarla uğraşmayı arzu ederler (Jiang, 2000; 33).



## İKİNCİ BÖLÜM

### KARİYER PLANLAMASINDA MESLEK SEÇİMİNİN ÖNEMİ VE MUHASEBE, BANKACILIK-FİNANS MESLEKLERİNE YÖNELİK BİLGİLER

#### 2.1. MESLEK TANIMI

Meslek kavramı farklı birçok kaynaklı değişik şekillerde tanımlanmaktadır. TDK'nın, Türkçe Sözlüğünde mesleğin tanımı; ‘Bir kişinin hayatını devam ettirmesi, geçimini sağlaması için, seçtiği yöneldiği iş veya düşünce alanı uğraşları’ olarak tanımlanmıştır (Bozgedik, 2017: 13).

Mesleğin farklı tanımında ise; ‘belli eğitim ya da deneyimle kazanılan sistemli beceri ve bilgilere dayalı, insanlara faydalı ürün üretmek, hizmet sunmak, bunun neticesinde maddi getiri sağlamak için yapılarak kuralları belli olan iş’ şeklinde tanımlanmaktadır (Aydemir, 2018: 713). Kuzgun (1994) mesleği; “bireyin yeteneklerini kullanması, kendini geliştirmesi ve gerçekleştirmenin bir yolu” şeklinde tanımlamıştır (Atabay vd., 2018: 187). Bir başka tanımında; “insanların yaşamını kazanmak amacıyla yaptığı, kuralı toplum tarafından belirlenen ve belli bir eğitim sonucunda elde edilen beceri ve bilgiye dayalı etkinliklerin tamamı” şeklinde yapılmıştır (Sarikaya ve Khorshid, 2009: 394). Diğer bir ifade ile meslek, bireylerin kendini ve yeteneklerini geliştirme yoludur ve bu yol, kişilik özelliklerini, hayallerini, hayat görüşünü ve değerlerini belirler (Ömürbek ve Usul, 2008: 164).

Razon (2003) ise mesleğin tanımını, “sadece para kazanma amacıyla yapılan sürekli bir iş değil, belli eğitimler sonucunda oluşan beceri bilgi, ustalık, sevgi ve ilgi isteyen, ömür boyu sürdürülen iş” şeklinde yapmaktadır (Uysal, 2017: 20).

Halk arasında meslek ve iş birbirine karıştırılabilmektedir. Oysaki iş ve meslek birbirinden çok farklı iki kavramdır. Nitekim en geniş anlamıyla iş, diğer insanlar için değerli sayılan bir şeyi üretmektir. İşin üretken oluş özelliği somut bir ürünün ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Meslek ise belli tür bir alanda etkinlikte bulunma durumudur. Bir kişinin mesleği olmayabilir ancak işi olabilir veya işi

olmasa bile mesleği olabilir. Neticede Bir işin olması ya da olmaması kişinin mesleğinin olup olmadığı anlamına gelmez (Kars, 2012: 10).

## 2.2. MESLEK SEÇİMİ KAVRAMI VE ÖNEMİ

Teknolojide yaşanan hızlı gelişmelere paralel olarak, meslek seçiminin önemi günden güne büyümektedir. Endüstrileşmenin çok görülmediği dönemlerdeki feodal toplumlarda ekonomik birim olan ailede, çocuklar hayata başlarken ebeveynlerinin çalışmalarını taklit eder ve imkânları ölçüsünde üretime katılırdı. Hayatın ileriki evrelerinde, geniş aile ortamında ise çok daha karmaşa olan görevleri üstlenerek, aile mesleğinin devamlılığın sağlanmasına katkıda bulunurlardı. Aile çocuklarını hem mesleğe, hem de eğitime hazırlayan en önemli kurumdur. Bu kurumda seçilen meslekten farklı bir meslek seçilmesi pek düşünülmezdi zira seçilecek fazla meslekten de söz mümkün değildi (Ağademir, 2016: 5). Bilim ve teknoloji alanında zamanla yaşanan değişimler, toplumun sosyal yapılarına etki etmiştir. Bu durum mesleklerin içerik ve biçimlerini değiştirmiştir. İşlevini yitiren bazı meslek grupları toplum içinde kendine yer bulamazken, sanayileşmenin etkisiyle bir takım yeni meslekler ortaya çıkarak meslek sayılarının artmasına yol açmıştır. Sanayileşmenin başlangıcı kabul edilen İngiltere’de, 1850’de, 431 meslek var iken; 1920’de bu rakam 20.000 olmuştur. Günümüze kadar meslek sayıları 45.000’lere ulaşıldığı ifade edilmektedir (Nişancı ve İşkara, 2018: 138).

Dünyada ve ülkemizde de önemli konulardan biri de meslek seçimidir. Kişinin hayatının geri kalanında büyük yer tutması meslek seçimini daha önemli bir hale getirmektedir. İnsanlar yetenekleri, istek ve ilgileri doğrultusunda meslek seçimini doğru yapabilirse daha faydalı ve mutlu olmaktadır. Buna karşın bireysel yetenek ve özelliklerini iyi analiz etmeden meslek seçimi yapan kişilerin mutsuz ve verimsiz olduğu görülmektedir. Bu nedenle kişiler, meslek seçimi yaparken bireysel özellikleriyle karar verilecek meslek niteliklerinin arasındaki uyuma dikkat etmesi gerekmektedir (Bulut ve Bozyılan, 2016: 97).

Ülkemizde kişi kendi yetenek ve ilgilerini iyi analiz etmeden, kendine göre yüksek değerlerde olan meslek seçmesi ya da onu istemesi, hayal kırıklıklarıyla sonlanmaktadır. Daha net bir ifadeyle, kişisel özellikler ve seçilen mesleğin özellikleri birbirine uyum sağlamazsa, o mesleğin devamlılığı ve başarının gelmesi

neredeyse imkânsızdır. Nitekim bazı durumlarda mesleğin devamlılığı sağlansa bile, kişinin işinden aldığı doyum düzeyi ve başarısı onun mutlu olmasına yetmeyecektir (Turan 2018: 10). Meslek seçimi insanın ömründe vereceği kararlardan belki de en önemlisi olarak görülebilir. Bunun sebebi ise, kişinin seçtiği mesleğe dair ekonomik yaşantısı, sürekli iletişim halinde bulunacağı insanlar, sosyal yaşantısı hatta eş seçiminde bile mesleğinin son derece etkin bir rolü vardır (Karaca, 2018: 13).

Kişilerin ömürlerinin uzun bir bölümünü alacak olan mesleklerini seçerken o mesleği icra etmeye motive olmalıdırlar. Dolayısıyla bireyin motive edilmesinde en önemli etkenlerin neler olduğunun tespiti için uzun süre bu alanda çalışmalar yapılmıştır. Bu nedenle insanları meslek seçiminde güdüleyen faktörlerin belirlenmesi ve bu güdülenmenin devam edebilmesi amacıyla yol gösterici nitelikte bazı teoriler geliştirilmiştir. Fakat tek bir teori ile motivasyonu açıklayabilmek mümkün olmaması onun karmaşık bir yapıya sahip olmasından kaynaklanmaktadır (Gökçe vd., 2010: 235).

Bu bağlamda birey meslek seçimi yaparken iki boyutu dikkate almaktadır. Bunlardan biri yapacağı meslekten ne kadar gelir elde edeceği, diğeri ise mesleğin sağladığı sosyal imkânların hangi düzeyde olduğudur. Tercih edilecek olan meslek maddi olarak çok fazla tatmin sağlıyorsa o mesleğin, sosyal cazibesi bazı bireyler için önem arz etmeyebilir. Bir başka birey için ise seçilecek olan mesleğin tercih edilmesi ise o meslek karşılığı elde edeceği gelir ne kadar düşük olursa olsun sosyal imkânlarının cazibesi bireyi o mesleği seçmeye yönlendirici olabilir. Birçok meslek için ise o mesleğin ne sadece maddi geliri ne de sadece sosyal boyutu tek başına tercih edilme sebebi değildir; her iki boyut da o mesleği seçmek için önemlidir. (Akkuş, 2006: 24).

Bu alanda ünlü bir yönetim kuramcısı olan Frederick Herzberg'in '*Çift Faktör Kuramı/Motivasyon- Hijyen Kuramı*' olarak da isimlendirilen 'Motivasyon Muhafaza Kuramı' bilinen en iyi motivasyon kuramlarındandır. (Hitt vd., 1989). Bu nedenle Herzberg, işin yapısıyla ilgili olup çalışanların iş tatminini yükselten faktörlere "*motive edici faktörler*", çalışma koşullarını ilgilendiren faktörleri ise "*hijyen faktörleri*" şeklinde ifade etmektedir (Gökçe vd., 2010: 236) Herzberg'in çift faktör kuramına göre, 'Motive Edici Faktörler'i, tanınma, başarı, gelişme ve ilerleme

imkanları, işin kendisi, sorumluluk ve geri bildirim şeklinde incelerken, bir diğer faktör olan ‘Hijyen Faktörler’i ise; şirket kural ve politikaları, denetim kalitesi, maddi getiri, çalışma şartları, kişisel yaşam tarzı, iş güvenliği, statü ve insan ilişkileri (ast-üst veya akran ilişkisi) olarak ele almıştır. Bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere motivasyon faktörleri direkt işin kendisine, işin özüne ve içeriğine yönelikken, Hijyen faktörleri ise genellikle işin yapılışı, örgüt iklimi ve çevresi kısaca örgütle ilgili faktörlerdir (Kurt, 2005: 288).

Meslek seçimi yapılmasında, ulaşma ihtimali olan seçenekler arasından, kendine uygun olan yönlerin çokluğu karara etmelidir. Nitekim kişisel özelliklere uyum sağlamayan mesleklerde devamlılık ve başarının zor olduğu bilinmektedir. (Tuzcuoğlu, 1994: 6). Meslek seçimi, bireyin kişisel özelliklerine, yetenek ve becerilerine uygun gördüğü mesleklerden birini seçip, bu konuda çeşitli değerlendirmeler yaparak birinde kararını vermesi ya da bir kişinin hayatı boyunca sürdüreceği bir takım iş, pozisyon ya da meslekle ilgili bir seçimde bulunması şeklinde ifade edilebilir (Gökdeniz ve Merdan, 2016: 112). Meslek seçiminin başka bir tanımda da, mevcut meslekler arasından kişinin birinde karar verip kendini buna uygun hale getirmek amacıyla çaba vermesi durumunu meslek seçimi olarak adlandırılmaktadır (Aydemir, 2018: 713; Çurğatay, 2010: 31).

Meslek seçimini, ‘olası mesleklerden, kişinin kendine uygun olanı seçmesi’, ‘bireyin hayatını mutlu, başarılı olabileceği ve kendisini gerçekleştirebileceği bir alana yöneltmesi’ olarak tanımlayanlarda vardır (Gezer, 2010: 55).

Meslek seçimi; ‘ileriki dönemde seçmeyi düşündüğü, farklı meslekler grupları arasından birinin seçilmesidir’ (Başkal, 2009: 17).

Meslek seçimi; Bir kişinin farklı evrelerden geçerek kendi yapabileceği meslekler arasından, ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması uygun olan, istenmeyen yönlerinin az olduğu bir mesleğe karar vermesi ve bu mesleği uygulamak için çaba vermesidir (Çınar, 2011: 2).

Meslek seçiminin, ansızın gelişim gösteren bir durum olduğunu düşünmek yanlıştır nitekim meslek seçimi anlık gelişmeyen tam tersine uzun bir süreçtir. Seçimin sağlıklı olabilmesi için bireyin ilgi, yetenek, değer, tutum ve becerilerinin, öz kavramının bilincinde olması ve mesleklere ulaşabilme yolları hakkında doğru

bilgi toplaması, meslekleri her yönüyle objektif olarak tanınması gerekir. Bireyin alternatifler arasından kendine en uygun mesleği seçebilmesi; mesleğin gerektirdiği nitelikler ile bireyin fizyolojik, psikolojik ve sosyal özelliklerini uzlaştırabilecek karar verme becerilerini geliştirmesine, alınacak kararlar için plan yapabilme ve uygulayabilme yetisine bağlı olarak gerçekteşmektedir (Akyıldız, 2017: 33).

Meslek seçiminin doğru yapılması, yalnızca birey açısından önemli olmakla kalmayıp, toplumsal anlamda da ayrıca öneme sahiptir. İnsanlar seçtiği mesleği layıkıyla yerine getirmez başarılı olmazsa, bu durum kendi psikolojisine olumsuz yönde etki etmektedir. Başarısızlıkla huzursuz olan kişi kendini topluma yük olarak görür ve toplumun gelişmesine engel olur. Başka bir boyutta ise toplumsal gelişmenin önemi için gereken insan gücü israfına neden olmaktadır. Bu sebeple kişinin alacağı kararı yalnızca kendini ilgilendiren bir karar olarak görmesi son derece yanlıştır. Meslek seçimi kararını verirken, bilişsel, akılcı, ileri görüşlü, kişilik özelliklerine uygun ve yeteneklerini göz önünde bulundurarak karar vermeleri gerekmektedir (Vurucu, 2010: 12).

Birey açısından meslek seçiminin bir sorun olmasının sebeplerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

1. Bireyin kendisini, ilgilerini, yeteneklerini, güçlü ve zayıf yönlerini yeterince tanımaması,
2. Mesleklerin yeterince tanınmaması ve
3. Meslek seçimine etki eden faktörlerin çokluğu.

Ergenliğin başlarında, buluğ çağındaki büyüme ve gelişimin hızlı olması uyum güçlüklerine neden olarak, gençleri ortamdan uzaklaştırma hatta çevresini değiştirme isteklerine neden olmaktadır. Önemli karar almak zorunda olan gençlerin sağlıklı karar almasının önünde duran en önemli engeller, maceracı kişilikleri, farklı yerde olma istekleri ve asi kişilikleridir. Bu ve benzer istekler gençlerin mesleğini doğru seçememesine sebep olmaktadır (Gezer, 2010: 59-60).

### **2. 3. MESLEK SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER**

İnsanlar yaşamlarından haz alıp hayatlarını mutlu ve huzurlu devam ettirmek için meslek seçimini doğru yapmak zorundadırlar. Bireyin seçeceği mesleği sürekli çalışıp para kazanacağı bir iş olarak görmesi, sonraki hayatını olumsuz yönde



etkilemektedir. Bu sebeple kişi mesleğini rastgele seşmemeli ve kendi özelliklerine, yeteneklerine, ilgi ve ideallerine uygun olarak doğru seçim yapmalıdır. Meslek seçiminde etkili olacak faktörlerden belli başlıkları aşağıda sıralanmıştır.

### **2.3.1. Yetenekler**

Yeteneği; ‘sıradan bir davranışı (beceri veya bilgi) ğrenmek için yaratılışla gelen gizli gücün (kapasitenin) evreyle etkileşimi neticesinde geliştirilerek yeni öğrenimlere hazır hale gelmiş kısmı’dır. Başka bir tanıma göre ise yetenek; ‘ğrenme gücü’ olarak tanımlanmaktadır. Yetenek; kalıtım yoluyla gelen gizli gücün, evre ve eğitimle gelişen kısmını ifade etmektedir (Yıldız, 2001: 55).

Yetenek, belirli bir eğitimden faydalanma gücüdür ve kişinin hangi eğitim programıyla başarıyı elde edeceğine kılavuzluk eder. Mesleki başarıya etki eden en temel faktörlerin başında yetenek gelmektedir. Kişinin seştiği meslek kendi yeteneklerine uyum göstermiyorsa, kişinin o meslekte başarıyı elde etmesi mümkün değildir. Buna ek olarak kişi sahip olduğu yeteneğinin çok aşağısında bir yetenek isteyen meslek seşerse bu meslekte doyuma ulaşması pek mümkün görülmemektedir (Atakan Yavaşcaoğlu, 2001: 12).

İş yaşamında değişik yetenekleri, birbirinden farklı seviyelerde gören birçok meslek bulunmaktadır. Bir mesleğin seçilmesinde veya meslek için hazırlanılan eğitim programı seçiminde, kişi hangi yeteneğe ne düzeyde sahip oluşunu iyi araştırmalı düşünmelidir. Ayrıca sahip olduğu yeteneğini en iyi hangi alanda kullanacağını ve bunun sonuçlarını iyice analiz etmelidir (Yelken, 2008: 21).

Bireyler arasında yetenek farklılığı olduğu gibi bireyin sahip olduğu yetenek düzeyleri arasında da önemli farklar vardır. Meslekler genel zekâ, sayısal, sözel, soyut, mekanik ve görsel algılama (uzay ilişkileri) yetenekleri açısından st, orta ve alt düzeyde farklılık gösterirler. nemli olan bireyin bu farklı yeteneklerden hangisinde st, orta ve alt düzeyde olduğunun farkına varması; bir başka deyişle kendini tanınmasıdır (urđatay, 2010: 42).

Yetenek, meslekte başarıya etki eden birçok etmen iinden yalnızca bir tanesidir. Fakat mesleki başarı açısından temel gerekliliktir. Nitekim kişinin meslek için gereken yeteneği yoksa o meslek mensubu olması beklenemez (Canal, 2013: 23).

Yeteneklerin meslek seçimine etkisi konusunda yapılmış birçok çalışma vardır. Bu çalışmaların temeli ABD’de 1930’lu yıllarda başlayan, Minnesota Üniversitesinden Williamson, Paterson ve Darley gibi meslek psikologlarının yürüttüğü ve ABD İş Kurumu’nun desteklediği ‘Mesleki Yetenek Örüntüsü Araştırmaları’dır. Bu araştırmalarda 9 ayrı yeteneği ölçmek üzere 12 farklı test hazırlanmıştır. Bu testlerin hazırlanmasının ardından, bir mesleğin üyesi olabilmek için her bir testten alınması gereken en düşük puanlar (norm değeri) belirlenmiştir. Bu yetenek test bataryası ile meslek normları saptandıktan sonra ancak çeşitli meslekler gerektirdikleri yetenekler bakımından karşılaştırılabilmiştir. Bir meslekle ilgili yetenek örüntüsü, meslek için gerekli ve önemli bir kaç yeteneği ölçen testlerde saptanan norm değerlerinden oluşmaktadır. İnsanlar yeteneklerini genellikle ön ergenlik döneminden önce göstermektedir. Bu yetenekler ergenliğin gelişiyle birlikte kendini iyiden iyiye hissettirmeye başlar. Yapılan araştırmalar, ergenlik döneminden önce çıkan yetenekleri, müzik, resim, mekanik yetenekleri olarak göstermiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda bu yeteneklerin genellikle 11 yaş aralığında kesinleştiği görülmüştür. Bu araştırmalar, gençlerde 14’lü yaşlarda matematik yeteneğinin, 16-17’li yaşlarda ise bilimsel yeteneklerinin belirginleştiği görülmüştür (Çınar, 2011: 5).

### **2.3.2. İlgi ve Merak**

Kişinin her hangi bir nesneyle oluşturduğu uygunluğa o kişinin ilgisi demek mümkündür. Bu ilgi kişisel açıdan önem taşımaktadır. Bir nesne insanı yakinen etkilemeye başlarsa, o an kişi nesneye ilgi duymaya başlamaktadır. İnsanın ilgileri zamanla gelişme ve değişme gösterebilir. Diğer bir deyişle; ilgiler yaşam sürecinde öğrenilenlerle değişirler, ergenlik çağının sonlarına doğru kararlı ve dengeli bir şekil alırlar. Meslekle ilgili planlar da ergenlik çağında belirlenmeye başlar (Çınar, 2011:5).

Strong ‘ilgi’ yi, bir kişinin başka birine, faaliyetlere veya nesnelere karşı duyduğu hoşlanma duygusu veya hoşlanmamak duygusu ya da tepkisiz kalması şeklinde tanımlamaktadır. İlgi davranışın yönünü belirleyen bir iç uyarıcıdır (Çurğatay, 2010: 43). Söz konusu nesne ya da faaliyete yaklaşmak kadar uzaklaşmak ta ilgi olduğunun göstergesidir. Roe ise ‘ilgi’yi, kişinin ayrı bir gayret sarf etmeden

dikkatini çektiği, gözlemlendiği, üzerine düşünülen veya zevk alınarak yapılan işlerin bütünü şeklinde ifade etmektedir. Böylece enerji hiçbir baskı olmaksızın uzun bir süre belli bir noktada kalabilmektedir (Yıldız, 2001: 60).

Yeteneklerin ilgi ve alakalarla ilişkisi bilinmektedir. Bireyler genellikle kendilerini yetenekli olarak gördüğü alanlara ilgi duymaktadırlar. İnsanlar zevk aldığı ilgi duydukları şeyleri yaparken severek yapmaktadırlar. İnsanların ilgisi olmadığı bir işte çalışıyor olması bir yandan meslekteki başarısını olumsuz yönde etkilerden diğer yandan iş doyumuna da olumsuz yönde etki etmektedir. Bireyin seçtiği meslek ile ilgi ve yeteneklerinin uyuşması gerekir. Ancak bu uyuşma da tek başına yeterli gelmeyebilir. Eker (1990) ifade ettiği gibi “tercih edilen meslekle ilgi duyulan alanlar arasında ki uygunluk, kişinin içinde bulunduğu ülkenin de sosyo-ekonomik şartlarıyla birlikte değerlendirilir (Başkal, 2009: 20).

Kişinin ilgisinin olduğu faaliyet alanları genelde onun kendini yetenekli hissettiği alanlardır. İnsanlar yalnızca yetenekli oldukları alanlarda başarılı çalışmalara imza atabilirler. Bu yönüyle İlgiyi, var olan yetenekleri geliştirmek ve kullanmaktan alınan haz olarak ifade etmekte mümkündür. Yeteneğini kullanacak bir fırsatı olmayan kimselerin, bu fırsatı olan kişilere göre daha mutsuz oldukları görülmektedir. Kişinin hayatında, ilgilerin çok dinamik bir görüntüsü vardır. İnsanoğlu yaptığı işlerden, katılmış olduğu bir etkinlikten bile doyum almak istemektedirler. Nitekim kişinin önünde farklı faaliyet alanları olsa bile, hep yeteneklerine uygun olan faaliyet türünü seçmesi kişinin o alanda ilgisinin olduğunun göstergesidir (Yelken, 2008: 22).

### **2.3.3. Değerler**

‘Değer’ kişinin yaptığı iş, eylem veya yaşama tarzından beklemiş olduğu doyum olarak ifade edilebilir (Yelken, 2008: 22). Bir diğer tanımda ise değer, “kişinin çevresinde gelişen olaylara karşı iyi veya doğru olduğunu düşünmesini yaratan temel kavramlar olarak ifade edilebilir (Çalışkur vd., 2012: 220). Değer, kişinin hayatı ile ilgili tercih yapması gereken durumlarda ona yol gösteren ilke ya da inançlardır. Bir konu ile ilgili önceliklerin değerler doğrultusunda belirlenmesi arzu edilir. Değer konusu ölçümü zor lakin meslek seçiminde de büyük önem taşıyan kavramdır.

Durmaz'ın (2008) Sharf'tan aktardığına göre, araştırmacılar; ekonomik, estetik, sosyal, politik, kuramsal ve dini olmak üzere altı genel değerle; Estetik, becerilerin kullanılması, ilerlemek, başarı, insanlara yardım, özerklik, otorite, yaşam tarzı, yaratıcılık, ödül, fiziksel etkinlik, kişisel gelişim, itibar, sosyal etkileşim ve ilişkiler, risk, değişiklik, çalışma koşulları, fiziksel yapı, kültürel kimlik ve ekonomik güvence olacak şekilde iş ile ilişkili yirmi bir değer tespit edilmiştir (Çınar, 2011: 7-8).

Rojewski'ye göre, bireyin mesleğinde başarıya ulaşması ve yükselme isteği meslek değerlerle yakından ilişkilidir. Lakin meslek değerlerinin ifade edilmesi kişisel değerlerin ifade edilmesinden çok daha zordur. İnsanlar mesleklerine karar verirken ileriki hayatlarında meslek değerlerine ve amaçlarına göre tercihler yapmak zorundadırlar. Böylelikle Sharef, ' kişi bir yandan bağımsız olarak çevresindekilere hizmet sunmak gibi kişisel değerlerini göz önünde bulundururken öte yandan da prestij, statü ve kazançları gibi işle ilgili değerlere de dikkat etmek zorundadır' açıklamasını yapmıştır (Çınar, 2011: 7-8).

Bireyi herhangi bir konuda harekete geçiren inançlar ve duygulardır. Kariyer planlaması dâhil pek çok büyük kararlar değerler üzerinden alınır. İlgiler de değerleri doyurur. Kariyer planlamasında birey için değerlerin iyi bilinmesi, önem sırasının doğru yapılması gerekir. Bir mesleği düşünürken, o meslekten ne beklenildiğinin açık olması gerekir. Statü, yüksek gelir, boş zaman fırsatları, meslekte yükselme gibi unsurlar değerlerdir. Bazen yakalanan iyi bir iş fırsatı, değerlerden taviz vermeyi gerektirebilir. Daha açık bir ifade ile yükselme imkânı olan bir meslekte yoğun çalışma söz konusu iken bireyin boş zamanlara ağırlık vermesi (aileye vakit ayırmak gibi) değeri ile çelişebilir. Seçilen kariyer bazen insanın tüm değerlerini tatmin ederken, bazen de tatmin etmez. Bu noktada uzlaşma önem kazanmaktadır. Bu sebeple değerlerin önem derecesinin farkındalığı, en uygun mesleğin seçiminde önemli bir faktördür (Akyıldız, 2017: 78-79).

Bir mesleğin seçilmesinden sonra, seçilen bu mesleğin getirilerinden doğan doyumunu mesleğin değerleri olarak ifade edilebilir. Seçilen bu mesleğin kazancı, sosyal hak ve güvencesi, toplumsal saygınlığını da bu değerler içinde göstermek mümkündür. Meslek değerlerini, mesleğin kişi açısından değerli kılınan özellikleri

olarak göstermek mümkündür. Meslek özelliklerine atfedilmiş olan değerler görecelidir. Kişiden kişiye göre farklılık arz edebilir. Bir mesleği cazip hale getiren en önemli özellik, bireyin o meslekten sağlamış olduğu kazancın yüksek olmasıyken, başka bir kişi için sosyal güvencesi, farklı bir birey için bu mesleğin kendi yeteneğine uygun olması ya da bu mesleğin toplumsal itibarı olabilmektedir (Canal, 2013: 23-24).

#### **2.3.4. Cinsiyet ve Yaş**

Meslek seçiminde karar verme davranışlarına etki eden önemli unsurlar arasında cinsiyet ve yaş değişkeni de yer almaktadır. Bireyin yaşının ilerlemesi tecrübe ve bilgilerin artması demektir. Bununla ilişkili olarak ta daha mantıklı ve planlı kararlar almalarında etki etmektedir. Meslek seçiminde, cinsiyet oldukça etkilidir (Yıldız, 2001: 64; Karaca, 2018: 15-16). Ayrıca toplumda icra edilen mesleklerde erkek ve kadın oranlarının dengeli olduğunu söylemek pek doğru olamaz. Kadın, erkek özelliklerinin psikolojik ve fizyolojik açıdan birbirinden çok farklılık göstermektedir. Bu farklar, toplumdaki meslekler arasındaki dengeyi bozmaktadırlar. Geleneksel bakış açısı, ‘erkek ve kadın işi’ olacak şekilde ikiye ayırmaktadır. Bu bakış açısı genellikle kadınların, iş hayatına ilişkin tercih ve fikirlerini şekillendirmektedir (Turan, 2018: 13). Örneğin; pek çok toplumda kamyon şoförlüğü, inşaat işçiliği gibi meslekler erkeklere (Ensari ve Alay, 2017: 412), öğretmenlik, hemşirelik gibi bazı meslekler de kadınlara yakıştırılmaktadır. Son zamanlarda yapılan araştırmalara göre de cinsiyet ayrımına dayalı mesleklerdeki kesin çizgilerin azaldığı gözlemlenmektedir (Akyıldız, 2017: 78). Bununla birlikte yapılan bir araştırmada cinsiyet ile mesleki tercihler arasında farklılık ortaya konmaya çalışılmıştır. Toplumun kişiye atfetmiş olduğu bu role göre erkek çocuklara kızlara göre daha çok girişimcilik ruhuna sahiptirler, farklı bir ifadeyle erkek çocukların da kendi işini kurmak eğilimi, kız çocuklarına nazaran daha fazladır. Erkek öğrencilerin kendi işlerini kurmayı istemeleri, kız öğrencilerin ise özel sektörde kariyerli bir işte çalışmak istedikleri görülmüştür (Çurğatay, 2010: 44).

Türkiye’de yasalarda kadın ve erkeklere eşit haklar tanınmakta, eğitim programlarında çoğunlukla cinsiyete dayalı farklılaşma yapılmamaktadır. Ama bu durum gerek okullarda gerekse de çalışma yaşamında kadın ve erkek oranlarının

dengeli olmadığı gerçeğini değiştirmemektedir. Denge sağlanmamış olsa da, eskiye göre bir kıyaslama yapıldığında ise kadınların iş yaşamındaki etkisi artmaktadır. Özellikle teknolojik gelişmeler sonucunda iş hayatında kas ve beden gücüyle yapılan işlerin azalması kadınların hemen hemen her alanda varlıklarını daha güçlü hissettirmelerine olanak vermiştir. Nitekim batı ülkelerinde de II. Dünya Savaşı'ndan sonra günümüze kadar olan süreçte çalışan kadın sayısı %220 oranında artmıştır. Ülkemizde de son yıllarda üniversiteye giren ve herhangi bir bölüme yerleştirilen kız öğrenci sayısında büyük bir artış yaşanmıştır. Bilgi toplumunda kadınların iş yaşamında egemenliğinin daha da artacağı tahmin edilmektedir (Canal, 2013: 25-26). Bunların yanı sıra bireyin meslek seçimine etki eden yaş faktörüne bakıldığında, bireyin meslek tercihini yaptığı yaş döneminin lise yılları olması, bu dönemin zorluklarıyla birlikte meslek seçimine etki etmektedir. Bireyin kritik dönemi olan bu ergenlik dönemlerinde bireyin kendisi tanımasının önünde bazı zorluklar kendini göstermektedir. Bu zorlukların sebebi, gençlerin yetenek, beceri ve ilgilerinin gelişimini tam anlamıyla tamamlamış olmamasıdır. Bu dönemde bireyler kendi beklentilerini, isteklerini, yetenek ve ilgilerini yanlış algılayarak yanlış yöne düşmektedirler. Bu durum kişinin kendi benlik algısını yetersiz görüp kendini yeteneksiz bilgisiz olarak görmelerine neden olabilir. Bu ve benzeri sorunlar kişinin potansiyelinin altında olan bir meslek seçmesine sebep olabileceği gibi bu durumun aksine bir duruma meydana getirebilir. Kişinin hayatına dair kararların verildiği ergenlik döneminde birey, her zorluğun üstesinden geleceğini, bunun için gereken bilgisinin olduğunu düşünerek her türlü sorumluluğu alacağını düşünmektedir. Bu düşünce bireyin başarılı olamayacağı yanlış meslekleri seçmesine zemin hazırlamaktadır (Başkal, 2009: 20).

### **2.3.5. Aile ve Yakın Çevre**

Bireyin yaşadığı aile ve yakın çevresiyle olan ilişkiler, kişinin davranışlarını ve düşüncelerini etkilemektedir. Ebeveynlerin aile içinde göstermiş oldukları otoriter, demokrat ve kabul edici tutumları değil, gencin meslek gelişimini destekleyen davranış ve tutumlarıyla da mesleki seçim süreçlerine doğrudan etki etmektedirler (Vurucu, 2010: 27). Çünkü çocukların çalışma algıları genelde aile içerisinde başlar. Yaşı küçük olanlar ergenlik dönemine yaklaştıkça, ebeveynler onları değişik yollarla etkilemektedirler. Farklı şekillerde gelişen bu etki, aile işlerini

elde etme veya ebeveynlerin mesleklerini devam ettirme beklentisiyle olabilir. Conger, doktorların erkek çocuklarının %44'ünün tıba, hukukçuların erkek çocuklarının %30'unun ise hukuka yöneldiğini ortaya koymuştur (Yıldız, 2001: 62). Ayrıca; baba veya annenin isteyip de yapamadığı fakat çocuğuna uygun görmüş olduğu mesleklerden biri olabilir. Öte yandan çocuklar geleceğiyle ilgili kararı alırken, evvela ebeveynlerinin görüşlerini almaktadırlar. Nitekim bireyler eğitsel planına göre karar aldığı zaman genelde ilgi ve yetenekleri gibi kişisel özellikleri de mesleğe uyup uymadığını analiz etmeden, iş dünyasına dair yeterli bilgileri toplamadan yanlış karar alabilmektedirler. Bunların yanı sıra ebeveynlerin dışında kalan sosyal çevrede, hayran olunan kişinin mesleği ve bu kişinin gence örnek model olarak olması, meslek seçimini yapacak kişinin o mesleğe yönelmesini sağlayabilir. Bazı durumlarda da tam tersi etki yaparak, gencin sevdiği meslekte başarısız olan birinin yüzünden kişinin o işten nefret etmesi söz konusu olabilir (Başkal, 2009: 20-21).

Günümüz dünyasında ebeveynler çocuklarının çok geliri olan mesleklere yönlendirdikleri görülmektedir. Bu yönlendirmenin oluşmasında toplumun değişen değer yargılarının, ülke refah düzeyinin etkisi büyüktür. Nitekim artan giderler insanların gelir düzeyleri ve sosyal statüleri üzerinde en büyük belirleyicilerdir (Yelken, 2008: 31). Çünkü bireyin dünyaya gelişinden itibaren, içinde bulunduğu sosyal çevre, onun meslek seçimine etki etmektedir. Kişinin ailesinin sosyo-ekonomik durumu, eğitim seviyesi seçilecek mesleğin belirleyicisidir. Örneğin, Krippne (1963) öğrencilerin meslek isteklerini incelerken ebeveynlerin mesleki durumları, eğitim durumları gibi değişkenlerden etkilendiğine dair sonuçlara ulaşmıştır. İstisna durumların olmasıyla birlikte Türkiye'de yapılan çalışmaların büyük bir bölümü de bu görüşü destekler sonuçlardadır. Dünyaca ünlü Smith ve Clark bilim insanları, meslek seçiminde ekonomideki arz talep ve net fayda ilkeleriyle açıklamaktadır. Lipsett gibi sosyologlar ise meslek seçiminde, aile yapısı, kültürel etkenler veya yaşanan toplumun etkisinin olduğunu söylemişlerdir (Turan, 2017: 13).

## 2.4. KARIYER PLANLAMASINDA MUHASEBE MESLEĞİ

Muhasebe, bir firmayla ilgili olan bütün mali verileri toparlayan ve gerektiğinde sunabilen, sürekli gelişen bir meslektir. Bu meslek dalında işin sürekli bir düzen ve tertip dâhilinde yapılması esastır.

### 2.4.1. Muhasebe Kavramı ve Muhasebecilik Mesleği

Kelime olarak ‘Muhasebe’ Arapça kökenlidir. Arapçada ‘muhasaba’ kelimesinden Türkçe’ye uyarlanarak ve hesap anlamını taşıyan ‘hisab’ kökünden türemiştir (Dağ, 2016: 2). Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde ise muhasebe, “karşılıklı hesap görme, hesaplaşma” anlamını taşımaktadır.

Farklı bir tanımda muhasebe, ‘tamamıyla ya da kısmi mali karakterde ve parayla ifade edilen işlemlere ait güvenilir ve anlamlı verileri sağlamak üzere ilgili kaynaklardan bilgilerin toplanıp kaydedilmesine, düzenlenmesine, rapor haline getirilip, yorumlanmasıdır (Koç Yalkın, 2001: 1; Aslan, 2015: 8). Başka bir tanımda ise muhasebe, ‘mali olay ve işlemleri parayla ifadelendirilerek kayıtlara alma, özetlenip raporlama, sınıflandırılıp sonucunun yorumlanması sanatı’ şeklinde tanımlanmaktadır (Soylu, 2018: 5). Ayrıca muhasebe, işletme faaliyetleriyle ilgili bilgileri yöneticilere, alacaklılara, yatırımcılara, kredi kuruluşlarına ve devlete karşı bilgi sunmaktır (Can, 2016: 5).

Muhasebenin tarihine bakıldığında ise, MÖ 3200’lü yıllarda, Sümer ve Mezopotamya uygarlıklarının balçık levhalara muhasebe verilerini kayıt altına aldıklarına rastlanmaktadır. MÖ.3000’li dönemlerinde Mısır ve Babil’de eğitim kurumlarında resmi muhasebe eğitimi verilmiş olduğu bilinmektedir. Daha sonra İlk Çağ boyunca Roma İmparatorluğu ile Çin İmparatorluğu’nda, Orta Çağ boyunca da Orta Amerika Uygarlıkları’nda, Ceneviz Devleti’nde, Bizans İmparatorluğu’nda ve Abbasi Devleti’nde devlet muhasebesi uygulandığı ve kamuda günümüzün hesap uzmanlarına benzer yetkilerle donatılmış kişilerin kurumsal yapılar içinde çalıştıkları görülmektedir. Muhasebecilik mesleği çağdaş anlamıyla ilk olarak 18.yy’dan itibaren İngiltere’de sonrasında ise ABD, Fransa, Almanya, Hollanda ve İsviçre gibi ülkelerde örgütlü şekilde ortaya çıkmıştır (Aksakaloğlu, 2013: 11).

Günümüz iş dünyasında önemli yeri olan muhasebe mesleği toplumsal bir kurum olarak ta görülen bir meslek çeşididir. Muhasebecilik mesleği, değişen dünya



koşulları, bilgi ve teknolojiye en hızlı uyum sağlamakla yükümlü olan mesleklerin başında gelmektedir. Son dönemlerde iktisat alanında görülen gelişmelere paralellik gösteren değerli hazine olan bilgi, kullanıcılara değer katmak açısından kullanımlarına sunulabilmektedir (Gönen, 2016: 68).

Muhasebenin en temel konusunu, ülkelerin ekonomik bütünlüğünü sağlayan kamu ve özel sektöre ait tüm kurumların muhasebelerinin mesleğe mensup kişiler tarafından yürütülmesidir (Gümrah, 2017: 17). Meslek mensubu muhasebe işlemlerine ilişkin işlemleri gerçekleştirirken (İl, 2018: 8);

- Sosyal sorumluluklara duyarlılık ve kamu yararının gözetilmeli,
- Objektiflik, tarafsız, bağımsız, kibar olmalı,
- Sürekli eğitim alarak yaşam boyu öğrenmeli ve
- Kanun ve kurallara riayet etmelidir.

Yukarıdaki sözü geçen bilgi, beceri gibi meslek mensuplarının sahip olması gereken özellikler zihinseldir. Bu nedenle meslek mensupları iyi bir hizmet sunabilmek için yalnızca eğitimlerle kendini sınırlaması doğru olmaz (İl, 2018: 8).

Muhasebe mesleği ülkemizde 13.06.1989 tarihinde yürürlüğe konulan 3568 Sayılı meslek yasası ile '*Serbest Muhasebecilik (SM), Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik (SMMM) ve Yeminli Mali Müşavirlik (YMM)*' olarak adlandırılmıştır. 26.07.2008 tarih ve 26948 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 5786 sayılı Kanun ile 01.06.1989 tarih 3568 sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanununun adı '*Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu*' olarak değiştirilmiştir (Gündoğmuş, 2017: 8).

Bu doğrultuda;

**Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Mesleği:** İşletmelerin mali ve ekonomik verilerini, hukuki durumlara uygun olarak muhasebe mevzuatına ve kurallarına bağlı kalarak bir işyerine bağlı kalmadan görüşünü kurum ve mercilere bildiren kişilerdir (Turan, 2017: 31).

3568 Sayılı yasada muhasebenin konusu, 2 başlıkta toplanmıştır. Bunlardan ilki mali müşavirlik ve muhasebecilik, diğer başlık ise yeminli mali müşavirliği incelemiştir (Bingöl, 2018: 61). 3568 Sayılı yasaya, muhasebe ve mali müşavirliğin konusu; tüzel ve gerçek kişilere ait teşebbüs ve işletmelerin;

- *Ortak kabul gören muhasebe prensiplerinin ve ilgili mevzuat hükümlerine göre, defter tutmak, kâr-zarar, bilanço tablosu ve beyannameleriyle ilgili diğer belgelerin düzenlemesini sağlamak ve benzer işlerin yapılması,*
- *Muhasebe sisteminin kurulup geliştirilmesi, muhasebe, finans işletmecilik ve mali mevzuatların uygulamalarıyla ilgili işlerin düzenlenmesi veya benzeri konulara müşavirlik yapmak,*
- *Yukarıda yazılı konularda, belgeler esas alınarak, tahlil, inceleme, denetimin yapılmasını sağlamak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda rapor vb. belgeler düzenlemek, yazılı görüş beyan etmek, tahkim, bilirkişilik vb. işleri yapmaktır.*

Yukarıdaki bu işleri yaparken bir işyerine bağlı olmayan meslek mensuplarına “Serbest Muhasebeci Mali Müşavir” denilmektedir. Meslek mensupları; TTK’ya göre (Esnaf) veya (Tacir) sayılmalarını gerektiren ticari faaliyette bulunamazlar. Muhasebe mesleğine mensup kişiler kendi meslekleri dışındaki serbest meslek faaliyetlerinde bulunamazlar (Özer, 2018: 57).

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir olabilmek şartı, 3568 sayılı kanunun 4-5. Maddesinde belirtilmiştir. Bu şartlar iki kısım halinde düzenlenmiş olup genel ve özel şartlar şeklinde sunulmuştur.

Genel şartlar şunlardır;

- *TC vatandaşı olmak.*
- *Kamu haklarından mahrum bulunmamak.*
- *Medeni hakların kullanımına dair ehliyete sahip olmak.*

*Yine Bu kanunun 2. Maddesinde TCK’nın 53. Maddesi uyarınca aşağıdaki kasten işlenmiş suçlardan en az birinden 1 yıl veya daha uzun süre hüküm giyen bir kişi SMMM olabilmek şansını yakalayamaz. Bahsi geçen bu suçlar;*

- *Zimmet,*
- *Anayasal düzen veya düzenin işleyişine karşı yapılan suçlar,*
- *Hileli iflas,*
- *Hırsızlık,*
- *İrtikâp suçu işleme,*
- *Sahtecilik,*
- *Güveni kötüye kullanma,*
- *İhaleye fesat karıştırma ve İhaleden kaynaklanan şartları değiştirme/yerine getirmeme,*
- *Kaçakçılık.*
- *Dolandırıcılık,*
- *Ceza ve disiplin soruşturması sonucunda memuriyetten çıkarılmış olmaması,*
- *Suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama,*
- *Meslek şeref ve haysiyetine uymayan durumları bulunmamak.*

Serbest Muhasebeci veya Mali Müşavir olmak için öncelikle yukarıdaki genel şartlar aranmaktadır. Genel şartların yanı sıra mesleğe girebilmek için ayrıca birtakım özel şartlar da gerekmektedir. Bu özel şartlar 3568 sayılı kanun madde 5'te aşağıdaki şekilde belirtilmiştir. Bunlar;

- a) *“Hukuk, maliye, iktisat, muhasebe, bankacılık, işletme, kamu yönetimi ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan veya denkliği Yükseköğretim Kurumunca tasdik edilmiş yabancı yükseköğretim kurumlarından en az lisans seviyesinde mezun olmak veya diğer öğretim kurumlarından lisans seviyesinde mezun olmakla beraber bu fıkrada belirtilen bilim dallarından lisansüstü seviyesinde diploma almış olmak.”*
- b) *(“Değişik: 10.07.2008-5786/3 Md.) En az üç yıl staj yapmış olmak.”*
- c) *“Serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olmak. (Değişik ikinci paragraf: 10.07.2008-5786/3 Md.) Kanunları uyarınca vergi inceleme yetkisini almış ve mesleki yeterlilik sınavında başarılı olduktan*

*sonra yeminli mali müşavirlik sınavını vermiş olanlarda, serbest muhasebeci mali müşavirlik sınavını kazanmış olma şartı aranmaz.*

*d) Serbest muhasebeci mali müşavirlik ruhsatını almış olmak” diye tanımlanır” (3568 sayılı kanun).*

SMMM olabilmek için 3568 Sayılı Kanun'a göre yukarıdaki yükseköğretimden mezun olan kişiler için staj yapılması zorunludur. Staja başlamak için yapılan sınavında 60 ve üzeri puan alarak, staj giderlerini karşılamış olması zorunludur. Bu staj, bağımsız çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavir veya Yeminli Mali Müşavirlerin yanında veya şirketinde yapılmaktadır.

Stajın başlatılabilmesi için öncelikle yılda üç defa yapılan staja giriş sınavını kazanmak ve ardından Temel Eğitim ve Staj Merkezi'nin (TESMER) eğitim programını başarıyla tamamlamak gereklidir. Temel Eğitim ve Staj Merkezinin kurs ve seminerlerinde geçen ve altı ayı aşmayan süreler ile aynı Kanun'un altıncı maddesinde belirtilen hizmet süreleri staj süresinden sayılır. Staj süresinin tamamlanmasının ardından Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TURMOB) tarafından yazılı olarak Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik sınavı düzenlenir. Sınav Komisyonu üyelerinin 2'si Maliye Bakanlığı'ndan, 3'ü Yüksek Öğretim Kurulunca teklif edilecek 5 aday arasından ve diğer 2'si ise Birlik tarafından teklif edilecek 4 üye arasından Maliye Bakanı tarafından seçilir (Yazarkan ve Yılmaz, 2016: 288).

3568 sayılı kanun madde 6'da staj veya staj süresine sayılan hizmetler aşağıdaki şekilde belirtilmiştir. Bunlar;

*Madde 6 – “Serbest muhasebeci mali müşavirlik stajı, bağımsız çalışan serbest muhasebeci mali müşavir veya yeminli mali müşavir yanında veya şirketlerinde yapılır. Staja başlayabilmek için staja giriş sınavını kazanmak ve Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TURMOB) tarafından kurulan Temel Eğitim ve Staj Merkezinin eğitim programını tamamlayıp başarılı olmak şarttır. Temel Eğitim ve Staj Merkezinin kurs ve seminerlerinde geçen ve altı ayı aşmayan süreler, staj süresinden sayılır. İkinci fıkranın (a), (b), (c), (d), (e), (f), (g), (h) ve (i) bentlerindeki stajdan sayılan*

*hizmetlerde bulunanlar bu fıkra kapsamı dışındadır. Aşağıdaki bentlerde sayılan hizmet süreleri staj süresinden sayılır”.*

- a) *“Kanunları uyarınca vergi incelemesine yetkili olanların, bu yetkiyi aldıktan sonra kamu hizmetinde geçen süreleri”,*
- b) *“4059 sayılı Hazine Müsteşarlığı ile Dış Ticaret Müsteşarlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun uyarınca Hazine Müsteşarlığı Hazine Kontrolörleri Kurulunda denetim yetkisine sahip olarak çalışan denetim elemanlarının bu hizmetlerde geçen süreleri ile 5411 sayılı Bankacılık Kanunu uyarınca banka denetimine yetkili olanların bu hizmetlerde geçen süreleri”,*
- c) *“2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu uyarınca Sermaye Piyasası Kurulunda denetime yetkili olarak çalışanların bu hizmetlerde geçen süreleri ile aynı Kanunun ek 1 inci maddesine göre kurulan Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu uzmanlarının bu kurulda geçen hizmet süreleri”,*
- d) *“3056 sayılı Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun uyarınca Başbakanlık Teftiş Kurulunda görev yapan denetim yetkisine sahip Başbakanlık müfettişlerinin bu hizmetlerde geçen süreleri”,*
- e) *“178 sayılı Maliye Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname uyarınca görev yapan Bütçe Kontrolörleri, Muhasebat Kontrolörleri ve Milli Emlak Kontrolörlerinin bu hizmetlerde geçen süreleri”,*
- f) *“3143 sayılı Sanayi ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun ile 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre ticaret şirketleri nezdinde denetim yetkisine sahip olan Sanayi ve Ticaret Bakanlığı müfettişleri ve kontrolörlerinin denetim hizmetlerinde geçen süreleri”,*
- g) *“Vergi yargısında görev yapan hâkimlerin bu görevlerde geçen süreleri”,*
- h) *“Türkiye genelinde mali denetim yapan banka müfettişlerinden yarışma sınavı ile mesleğe giren ve yeterlilik sınavında başarılı olanların, bu*

*yetkiyi aldıkları tarihten itibaren bankalarda ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında geçen süreleri”,*

- ı) *“Kamu kuruluşlarının veya bilanço esasında defter tutan özel kuruluşların muhasebe birimlerinde birinci derece imza yetkisini haiz, muhasebenin fiilen sevk ve idare edilmesinden veya mali denetiminden sorumlu bulunanların bu hizmetlerde geçen süreleri ile bu birimlerde görev yapan serbest muhasebeci mali müşavir veya yeminli mali müşavirlerin gözetim ve denetiminde bunların sayısını geçmemek üzere, oda nezdinde staj dosyası açtırmış ve staja başlama sınavını kazanmış olan aday meslek mensuplarının staja başlama sınavını kazandıkları tarihten itibaren, staj koşullarını yerine getirmeleri halinde bu hizmetlerde geçen süreleri”,*
- i) *“Bu Kanunun 5 inci maddesinin (A) fıkrasının (a) bendinde sayılan konularda öğretim üyesi, öğretim görevlisi veya araştırma görevlisi olarak çalışanların bu görevlerde geçen hizmet süreleri”.*

*SMMM Staj Yönetmeliği Madde 9- ve Kanunun 6'ncı maddesinde belirlenen Staj ve staj süresinden sayılan hizmetler ve süreler bu kadar kısılır.*

*Buna göre;*

*d) Resmi tatil ve izinlerle, TURMOB ve TESMER' tarafından yapılan eğitim veya değerlendirme dönemlerinde geçen süre staj olarak sayılır. Ayrıca, yabancı dil ve bilgisayar kurslarıyla lisansüstü eğitimde geçen süreler şu şartlara göre staj olarak kabul edilir.*

- 1. Birliğin uygun gördüğü programlarca süresi 6 ayı geçmeyecek şekilde yabancı dil eğitimi ve süresi 3 ay dilimini geçmeyecek bilgisayar eğitimini süreleri stajdan sayılır. ( staj sayılan süre her iki program için toplam 6 ayı geçmemelidir.)*
- 2. Lisansüstü eğitim diploması ya da tezin ibrazıyla maliye, iktisat, işletme, finansman, muhasebe, denetim ve vergiyle ilgili bölümlerde lisansüstü eğitimi alanların bu eğitim sürecinde geçen 12 ayı stajdan sayılır. (Bu hakkını kullanan kişiler, bilgisayar ve yabancı dil eğitimi için kendilerine tanınan haktan mahrum kalırlar)*

3. Doktora diplomasının veya tezin ibrazı şartıyla denetim, finansman, iktisat, muhasebe, maliye, vergi ile ilgili alanlarda doktora yapanların 18 aylık süresi stajdan sayılmaktadır. (Bu haktan faydalanan kişi, önceki bentlerde sayılan yüksek lisans eğitimi, bilgisayar eğitimi ve yabancı dil eğitiminde saydıracağı staj sürelerinden faydalanamaz)

Staja başlamak için gerekli sınavda sorular genel yetenek ve genel kültür bir oturum, ikinci oturum ise alan bilgisinden olacak şekilde iki oturumdan oluşmaktadır.

Birinci oturum olan genel kültür ve yetenek sınavı soruları;

- Matematik,
- Türkçe,
- Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi dersinden oluşmaktadır,

İkinci oturum olan alan bilgisi sınav soruları da;

- Ekonomi,
- Muhasebe,
- Maliye
- Hukuk derslerinden oluşmaktadır.

Staj yönetmeliği TESMER'in hazırladığı programa çerçevesinde yürütülen sınav, staj süre ve programları, stajda uygulanan değerlendirme yöntemiyle ilgili diğer bütün hususlar bu yönetmelikle düzenlenmektedir (Yazarkan ve Yılmaz, 2016: 288).

Staja başlayan adayların meslek mensubu olma yolundaki kriterleri yalnızca bu sıralanan şartları yerine getirmekle değil, ilgili kanunun belirttiği eğitim öğrenim şartlarını da yerine getirmek, test olarak yapılan staja başlama sınavında geçerli sayılan 60 ve üzeri puanı almaları gerekmektedir. Ayrıca meslek mensubu adayları TURMOB'un belirlediği staja dair giderlerin ödenmesiyle staja başlamaya hak kazanmış sayılmaktadırlar. SMMM adayları 3 yıl olan staj zamanı, staj yerine sayılan sürelerini de bu kanun belirtmektedir. Adaylar staj ara dönem değerlendirmelerinin ardından stajın sonunda staj bitirme değerlendirmesine alınmaktadırlar. Staj Ara Döneminin değerlendirmesinde A-B grubu, bitirme

değerlendirmesinde ise C grubu şeklinde üç grup olarak yapılmaktadır. Gözetim ve denetimle beraber staj yapan adaylar için 100 üzerinden incelenmesi yaparak, staja başlayanlar için elektronik ortamda aday meslek mensubu kütüğü tutan ilgili odalara gizli tezkiye gönderirler. Bu sınavda yetersiz bulunan adaylara, 2 senede yılda 4 defa daha sınav hakkı verilir (Uçma ve Erserim, 2009: 187).

**Yeminli Mali Müşavirlik Mesleği:** YMM, işletmenin hesaplarını, defter kayıt ve belgelerini, bilançolarını, tekdüzen hesap planıyla getirilen Muhasebe Sistemi Uygulama Tebliğlerine ve mevzuata uygunlukları açısından inceleme yapan, bu incelemeler sonucunda raporları ilgili makamlara sunan, yarı resmi nitelikte görevlilerdir. Bunun yanı sıra, YMM'ler mükelleflerinin ödemesi gerekli vergilerin doğruluğunu inceleyip işlemleri onaylayan meslek mensuplarıdır. YMM'lerin defter tutan mükellefleri TMS ve TFRS'ye uygun olarak denetlemesi halinde; denetlenen mükellefin defter kayıtları ve belgelerinin ve bunlarla ilişkili beyanlarının, standartlara uygunluğunu, raporunda ayrıca belirtmek gibi yükümlülüğü vardır (Özer, 2018: 58).

3568 sayılı yasanın 2-b maddesi, YMM'lerin çalışma konuları şu şekilde belirlenmiştir;

- *Muhasebe sistemini kurup geliştirmek, muhasebe, işletmecilik, finans, mali mevzuat ve bunların uygulamalarıyla ilgili işlerini düzenleyerek bu konuda müşavirlik yapmak,*
- *Yukardaki bentte ifade edilen konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, denetim yapmak, tahlil, tahkim, mali tablolardaki ve beyannamelerdeki ilgili konular hakkında yazılı olarak görüş sunmak, raporları düzenlemek, bilirkişilik vb görevleri üstlenmek,*
- *YMM'ler tüzel veya gerçek kişilerin, bunların teşebbüs ve işletmelerinin mali tablolarının ve beyannamelerinin mevzuat hükümleri, muhasebe standart ve prensipleriyle muhasebe ilke ve standardına uygunluğu ve hesapların denetim standartlarına uygun olarak incelediğini onaylamaktadır.*



3568 sayılı ‘Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu’ madde 9’a göre YMM olmak için gereken özel şartları şu şekilde sıralamak mümkündür (Gümrah, 2017: 22):

- *Serbest muhasebeci mali müşavirlik mesleğini en az 10 yıl yapmak,*
- *Yeminli mali müşavirlik sınavında başarılı bulunmak,*
- *Yeminli mali müşavir ruhsatını almış olmaktır.*

YMM ciddiye isteyen bir meslek olup bir kariyer mesleğidir. Şirket ve kurumlar hatalarını minimize etmek için YMM çalışmayı tercih etmektedirler. YMM görevini yaparken mesleğin verdiği sorumluluğu, dikkati, özeni ve iyi niyet duygusunu çevresindeki kişilere göstermekle yükümlüdür. Kariyer hizmeti alan firmalara da aynı titizlik ve özeni göstermeleri beklenip meslek hatasını kabul etmemektedir (Turan, 2017: 31-32).

Muhasebe mesleği hakkında verilen bilgilerden hareketle, muhasebenin kendine has bir takım özellikleri vardır. Mesleğinin bu önemli özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Kaya ve Yanık, 2011: 395-396);

- a) Muhasebe mesleği önemlidir: Ekonomiler açısından büyük önem taşıyan işletmelerin, gelişimleri, çalışmalarındaki verimleri, gelişimleri muhasebe ve denetimin in iyi işlemesine bağlıdır. Bu önemli görevi bu muhasebeciler üstlenmektedir. Bu görev muhasebe mesleğini ekonomik ve mali yapının en önemli unsuru haline getirmektedir. Muhasebe işletmede ekonomik yapının sağlıklı şekilde işlemesinin en önemli unsurudur. Bu önemli görevler devlet ve işletmeler açısından gün geçtikçe önemini arttırmaktadır.*
- b) Muhasebede nitelikliye ihtiyaç vardır: Bu meslek yalnızca kendi bünyesindeki bilgilerle değil, bünyesi dışındaki bilgilere de sahip olması gerekmektedir. Meslek mensuplarının Ekonomi, hukuk, finans gibi konularda da bilgili sahibi olması gerekmektedir.*
- c) Muhasebe tecrübeli olmayı gerektirir: Muhasebe mesleğinin sağlıklı uygulanıyor olması, uzun yıllar sonucunda elde edinilen tecrübelerle*

*mümkündür. Nitekim diğer farklı mesleklerde olduğu gibi muhasebe mesleği de yalnızca teorilerden oluşmamaktadır*

- d) *Muhasebe mesleği sorumluluk gerektirir: Muhasebe birimi tarafından üretilen bilgiler, hem işletme dışı hem de işletme içindeki yetkililer tarafından incelenmektedir. Bu inceleme devlet tarafından da yapılacağı için toplumu ilgilendiren bir durum söz konusudur. Toplumun ilgilendiren bu durum kesinlikle sorumluluk gerektirmektedir.*
- e) *Muhasebe mesleği sır saklamayı gerektirir: Muhasebenin ürettiği bilgiler işletmeler açısından son derece önemlidir. Ayrıca bu bilgiler genellikle gizli kalması gerekli bilgilerdir. Gizlilik taşıyan bu belge ve bilgileri yasal bir zorunluluk olmadığı sürece kimseyle paylaşmaz ve kendi ya da bir başkası için menfaat sağlaması yönünde kullanmaz. Bu durum muhasebe mesleğinde sır saklamanın önemine vurgu yapmaktadır.*
- f) *Muhasebe mesleği yorucudur: Hata yapmayı kabul etmeyen bu meslek, fiziki enerji harcamaktan daha çok zihinsel enerji harcamayı gerektirmektedir. Bu durum muhasebenin en çok yorucu ve meslek çalışanlarını daha kısa sürede yıpratın mesleklerin başında gelmektedir.*

## **2.5. KARİYER PLANLAMASINDA BANKACILIK-FİNANS MESLEĞİ**

Kişinin kariyer planlarında bankacılık ve finans sektörünün olmasının belli başlı sebepleri arasında, işi iyi bilen kişilerle mesai arkadaşlığı yapması, iş bulma konusunda çok seçeneğinin olması gösterilebilir.

### **2.5.1. Bankacılık Mesleği Hakkında Genel Bilgiler**

Kelime olarak “Banka” İtalyancadan “sıra, tezgâh” anlamı taşıyan “banco” kelimesinden gelmektedir. Tarihsel süreçte ilk banka M.Ö. 3500’lü yıllarda Sümerler’de kurulan Maket’ ler olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurulan bu Maket’in rahipleri ilk kez borç verenler olarak bilinmektedir. 1609’da modern anlamla kurulan ilk bankada, Amsterdam Bankası’dır. Bu tarihten sonra 1637’de Venedik Bankası kurularak süreç devam etmiştir (Avcı, 2012: 4).

Kredi, sermaye ve para gibi konularında her türlü faaliyetleri yaparak, düzenleyen, kurum ve bireylerin bu alanda oluşan ihtiyacını yerine getirme konusunu

kendine temel konu olarak seçen ekonomik birimlerdir. Farklı bir tanım da ise bankalar, “*mevduat ve farklı adlarla ekonomik birimlerden kaynak temin eden, topladığı bu kaynakları farklı finansal işlemlerde kullanan, bu işlemleri iş olarak yapan ve ekonomide kaydi para yaratan finansal kurumlar*” şeklinde yapılmıştır (Denizli, 2015: 27).

Güncel şekilde ekonomilerde para ile kredi politikalarının önemli araçlarından biri durumundaki bankalar, faaliyette bulunan ülkenin iktisadi ve mali yapısıyla gereksinimleri doğrultusunda kanunlarda denetlenmektedir. Üstlenmiş oldukları fonksiyonlar milli hâsılayla ülke kalkınması için gerçekleştirdikleri önemli rolleri, bankaların yerel, uluslararası ve ulusal düzeyde kendine has finansal kurumlar olma özelliğini kazandırmıştır (Demirel, 2017: 7).

Ülkemizde bankacılık faaliyeti Osmanlı İmparatorluğu’nda ilk bankanın kurulmasıyla (1847) başlayıp Cumhuriyet döneminde bankaların ulusallaşmasıyla (1923) devam etmiştir. Cumhuriyetin ilk dönemlerinde bankalar kamu sermayeli kurulmuş, daha sonraları özel bankalar da faaliyet göstermiştir. 1960’larda bankacılık faaliyetleri yapılandırılmaya başlanmış; 1980’den sonra serbestleşme dönemine girilmiştir. Son olarak bankalar 2001 krizinden sonra yeniden yapılandırılmıştır (Gür, 2014: 27).

Yapıları itibariyle bankalar, hizmet sektöründe bulunan finansal aracı kurumlardır. Bu sektörün içinde genelde *müşteri odaklılık* üzerine yaklaşımlar çoktur. Bu anlamda müşterinin memnuniyeti en önemli faktör olarak görülmekte ve en kaliteli hizmetin sunulması ana tema olmaktadır. (Özdemir, 2012: 5). İnsanlarla yüz yüze faaliyet veren bankacılık mesleği bu yönüyle yoğun stresi olan ve mali riskleri çok olan meslektir (Ceylan ve Siliği, 2005: 45). Nitekim bankacılık, özel sektörde yer almakta olsa bile kamu hizmeti boyutuyla kamusal bir iş olarak kabul görmektedir (Bircan vd., 2014: 648).

Bankacılık mesleğinin temeli güven, itibar ve istikrardır. Toplumda fon arz eden ve fon talep eden taraflar arasında birleştiricilik ve aracılık rolü oynayarak ülke ekonomisinde önemli bir rol oynayan bankaların aynı zamanda kârlılık ve verimlilik ilkelerini amaç edinmiş olmaları, mesleki ve örgütsel alanda kamu otoritesinin

koyduğu yasa, yönetmelik ve etik ilkelerine bağlı olarak çalışmalarını zorunluluğunu getirmektedir (Çakır, 2006: 42).

### **2.5.2. Finans Mesleği Hakkında Genel Bilgiler**

Günlük yaşamın büyük parçasını oluşturan ekonomik ilişkiler yalnızca yatırımcıları, firmaları, kamu kuruluşlarını veya organizasyonları değil toplumun en küçük parçasını oluşturan bireyleri de yakından ilgilendirmektedir. Özünü değiş tokuş prensibinin oluşturduğu ekonomik düzende, bireyler temel ihtiyaçlarını karşılamak için ilişki kurar ve bu doğrultuda mübadelelerde bulunurlar. Çekirdeğinde bireylerin bulunduğu bu ilişkiler aile kurumundan başlayarak, küçük toplumsal yapılara, oradan da geniş nüfuslu kitlelere yayılarak büyürler. Buradan da anlaşılacağı üzere, toplumsal yapının temelinde ekonomi yatmaktadır ve toplumda kurulan tüm ekonomik ilişkilerde nakde çevrilebilir çeşitli kaynaklar kullanılmaktadır. Temelini ekonominin oluşturduğu “finans” disiplini de kaynakların, fayda teorisi çerçevesinde doğru değerlendirilerek kazanç dönüşmesini sağlaması amacıyla doğmuş ve geliştirilmiş bir alandır. Bir diğer anlayışla, ekonominin türeyenidir ve genç bir bilimdir. Kişilerin, kurumların, şirketlerin ve diğer tüm organizasyonların ihtiyaç duydukları parasal kaynakları etkin bir şekilde kullanabilmeleri “finans” disiplininin alanına girmektedir. Maddi olarak elde edilen gelirlerin doğru değerlendirilerek kârlı yatırımlara dönüştürülebilmesi finansal verileri mantıklı ve tutarlı şekilde işlemekle mümkün olmaktadır. Burada, dikkat edilmesi gereken en önemli etkenlerden biri ise, paranın söz konusu zaman dilimine ait değeri ve bu değer yapılıcak analizde doğru kullanılmasıdır. Bir kişiye veya kuruma ait parasal kaynakların etkin şekilde değerlendirilerek karlı yatırımlara dönüştürülmesini inceleyen finans alanı, beraberinde farklı derecelerde belirsizlik ve riskleri de analiz eder. İşletmelerin, belirli süreler içerisinde varlık ve yükümlülük dinamiklerini doğru dengelere oturtmayı hedefleyen finans dalı, para yönetim bilimi olarak da tanımlanmaktadır (Şimşek, 2018: 3).

Finans, değer katmak ya da servet artırmak için fonların edinimi ve yatırımı ile ilgili bir çalışma alanıdır. Finans geleneksel olarak yatırımlar, finansal kurumlar ve kurumsal finans olmak üzere üçe ayrılır. Bunlar (Tevfik ve Tevfik, 2018: 3);

- *Yatırımlar*, en iyi menkul değerler portföyünün seçiminin nasıl yapıldığını inceler.
- *Kurumsal finans*, fonların bir işletmede etkin ediniminin ve tahsisi ile ilgilidir.
- *Finansal kurumlar ve piyasalar*, çeşitli finansal kurumların ve piyasaların işlevleri ve yönetimleri ile ilgilidir.

İşletme organizasyonları içinde finans fonksiyonu önemli bir yere sahiptir. İşletmelerin kontrollü şekilde büyüyüp, gelişmesi, zorlu ekonomik koşullarla mücadele edip varlığını devam ettirmesi, işletmenin amacına uygun olan finansal kararların alınmasında finansal yönetimin katkısı göz ardı edilemez. Finans yöneticileri, işletmenin nakit isteklerini karşılamak amacıyla işletme ile finansal piyasa arasında köprü görev üstlenmektedir (Bulut, 2015: 26-27).

Finans yöneticisi, bir işletmede en önemli finans pozisyonu, finanstan sorumlu genel müdür yardımcısıdır. Finanstan sorumlu genel müdür yardımcısı, firmanın tüm finansal işlerinin yönetiminden sorumludur. Bu amacı başarmak için; finanstan sorumlu genel müdür yardımcısı, firmanın diğer bölümleri ile çalışmak zorundadır (Tevfik ve Tevfik, 2018: 8)

Finans yöneticisinin, işletmenin nakit ihtiyacını karşılayabilmesi, işletmeyle finansal piyasalar arasındaki ilişkinin derecesine göre değişiklik göstermektedir. Bu durum finans yöneticilerine büyük önem ve görev atfetmektedir. Bu nedenle finansal yöneticinin önemi günden güne artan görev yüküyle bağlantılı olarak, firmadaki yer ve statülerine önem katmaktadır. Finans kökenli üst düzey yöneticiler firmalarda gün geçtikçe artış göstermektedir. İşletmenin tüm fonksiyonları için firma değerinin en üst düzeye çıkarma geçerli olduğuna göre işletmelerde değer fonksiyonları yerine getiren yöneticilerin de yoğun finans bilgisine sahip olmaları beklenilmektedir (Ercan ve Ban, 2005: 7).

Ekonomik hayata sağlamış olduğu bilgi ve fonlar sebebiyle büyümekte en önemli unsur olarak gösterilen finans sektörü, sektörel büyüme sürecinde gün geçtikçe bünyesinde nitelikli personele daha çok ihtiyaç duymaktadır. Duyulan bu ihtiyacı karşılamak amacıyla bu mesleği seven, nitelikli meslek adaylarının

yetişmesinde yükseköğretim kurumlarına büyük görev düşmektedir (Özen ve Özek, 2017: 192).

Finans; öğrencileri bankacılık, yatırım, sigorta, özel kuruluşlar ve kamu işlerindeki meslekler için de hazırlamaktadır. Muhasebe öğrencileri finans, pazarlama, yönetim ve insan kaynakları hakkında bilgi sahibi olmalıdır; ayrıca finanstan anlamalılar ki bu alanda alınan kararlar diğer tüm alanları etkiler. Örneğin, pazarlama çalışanları reklam programlarını önerir fakat bu programlar, reklamların firmaların karlılıkları üzerindeki etkisini ölçebilmeleri için finans çalışanları tarafından incelenirler yani pazarlamada etkin olabilmek için finans alanında temel bilgi sahibi olmak gerekir. Aynıısı işletme için de geçerlidir. Aslında en önemli işletme kararları, bu kararların firmanın değeri üzerindeki etkileri bakımından değerlendirilir. Kişilerin kararları mesleklerine bakılmaksızın herkes için önemlidir (Eunge vd., 2016: 102).

## **2.6. MUHASEBE VE BANKACILIK–FİNANS MESLEKLERİNİN SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER**

### **2.6.1. Muhasebecilik Mesleği Seçimini Olumlu Etkileyen Faktörler**

Türkiye’de muhasebeye dolayısıyla meslek stajlarına yönelik oluşan ilginin artışına etken olan faktörler olarak; Sosyal bilimler alanındaki yüksek öğretimde gündün güne çoğalan öğrenci sayısı ve muhasebenin son dönemde günlük hayat içinde kazandığı prestij ve önem gösterilebilir (Uzay, 2004: 73).

Muhasebecilik mesleğini seçme konusunda birçok olumlu olumsuz faktör etkili olmaktadır. Yapılan literatür taraması sonucunda elde edilen bulgulardan hareketle bu faktörlerin neler olduğu açıklanmıştır.

Erol ve Atmaca (2004), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Meslek Yüksekokulları’na yönelik çalışmasında, muhasebe eğitimi gören ve staj yapan meslek adaylarını incelemiştir. Bu çalışmaya 150 öğrenci dâhil edilmiştir. Sözü geçen yüksekokullarda muhasebe eğitimi alan öğrencilerin bu meslekte çalışmaya bakış açılarını belirlemeyi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda yüksekokul öğrencilerinin muhasebe mesleğini yapmak istedikleri ve görüşlerinin olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada, katılımcıların muhasebe mesleğinin

saygınlığına ve mesleğin saygınlığına inandıkları görülmüştür. Kariyer planlarının arasında muhasebe mesleğinin olduğu da önemli bir sonuç olarak görülmüştür (Erol vd., 2004: 172).

Dinç (2008); çalışmasında Kocaeli’nde bulunan on farklı meslek yüksekokul öğrencilerinin meslek seçimine etki eden faktörleri incelemiştir. Çalışma sonucunda meslek seçimine etkisi olduğu görülen; meslekten sorumluluk ve kazanç beklentisi, kariyer, beceri ve bilgi, tecrübe ve prestij olmak üzere 7 faktörün olduğunu tespit ederken, aile hayatı ve eğitimin muhasebe mesleğinin seçilmesinde etkisinin olmadığı sonuçlarına ulaşmıştır. Çalışma sonucunda ki önemli sayılan bir başka sonucu ise, son sınıfa devam eden öğrencilerin muhasebe mesleğinde kariyer planlarının olduğudur (Dinç, 2008: 99-100).

Özcan vd. (2009)’un çalışmasında ise, Akdeniz Üniversitesi bünyesindeki bulunan meslek yüksekokulunda muhasebe bölümünü okuyan öğrencilerin meslekle ilgili görüşleri ve beklentilerini incelemiştir. Çalışma sonucunda muhasebe mesleğini dürüstlük esasına dayanan kayıtların tutulması görüşüne kadınların erkek öğrencilere nazaran, daha fazla düşündükleri ve aldıkları eğitimin iş bulmak konusunda kendilerine katkı sağlayacağından dolayı mesleğe olumlu baktıkları görülmüştür (Özcan vd., 2009: 177).

Özdemir (2010)’in Ege Bölgesinde meslek yüksekokulundaki muhasebe eğitimi alan öğrenciler üzerine yaptığı çalışmada, araştırmaya katılan öğrencilerin muhasebe hakkındaki genel fikirleri ve mesleğin gelecekteki durumuyla ilgili görüşleri tercihlerini etkilemektedir. Ayrıca muhasebe mesleğini tercih etmelerinde; mesleğin sağladığı avantajlar, mesleğin prestiji ve güvencesinin büyük rol oynadığı saptanmıştır (Özdemir, 2010: 120). Yapılan araştırmalar göstermektedir ki muhasebe mesleğinin tercih edilmesinde maddi beklenti ve prestijin olması dikkatleri üzerine çekmektedir (Ekşi vd., 2011: 70).

Can vd. (2010) çalışmasında, Sakarya’da faaliyet veren, Balkan kökenli meslek mensuplarının bu mesleği seçmesindeki faktörleri belirlenmeyi amaçlamıştır. Çalışma sonucunda, rol modelin meslekten olması, aldıkları eğitimin mesleğe uygunluğu, bağımsız iş imkânı sunuyor olması, tecrübe ve bilgi esaslı meslek olması, mesleğin hiçbir zaman önemini kaybetmeyecek olması ve mesleğin yükselmek için

uygun olması gibi faktörlerin etkili olduğu sonucuna varmıştır (Gökgöz ve Zeytin, 2012: 69-70).

Gökgöz ve Zeytin (2012)'nin çalışma sonuçları da, Can (2010)'un sonuçlarına benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada da, alınan eğitimin mesleğe uyum sağlaması, önemini kaybetmemesi, mesleğe duyulan ilgi, sosyal statü, çalışma saatleri, bağımsız iş imkânı sunması ve masa başı iş oluşu bu mesleğin seçiminde etkili olmuştur.

Muhasebe mesleği tercihinde etkisi olduğu görülen, yirmi faktörün, istatistiksel puan ortalamaları incelendiğinde, bu mesleğin tercih edilmesinde ki en önemli faktörleri; (Gökgöz ve Zeytin, 2012: 76):

- Alınan eğitimin meslekle uyum sağlaması,
- Bağımsız iş imkânı sunması,
- Gelecekte önemini bitmeyeceği düşüncesi,
- Özel ilgi,
- Sosyal statünün olması,
- Mesai saatlerinin esnekliği,
- Yükselme imkânı sunması ve
- Masa başı iş olması

şeklinde sıralanmıştır.

Akın ve Onat (2015)' in Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi 206 Muhasebe Bölümü okuyan öğrenciler üzerinde yaptığı bir araştırmada ise meslek seçimiyle ilgili faktörlerin incelenmesi sonucunda, lisans ve önlisans seviyesinde eğitim alan iki grubun karşılaştırılması yapılmıştır. Çalışma sonucunda meslek adaylarının eğitimi, cinsiyeti, mesleğin kendi kişisel özelliklerine uyum göstermesi, meslekte gelişimin devam ediyor olması, kazancının yeteri seviyede olması gibi faktörlerden dolayı mesleği tercih ettikleri görülmüştür ( Akın ve Onat, 2015: 310-311).

Uluslararası düzeyde yapılan bir başka araştırma ise, Felton vd. (1994), yaptığı çalışmadır. Bu çalışma kapsamında Kanada'da 897 öğrenci üzerine inceleme



yapılmıştır. Katılımcıların bu mesleğini seçerken etkisinin olduğunu düşündükleri faktörler şu şekilde belirlenmiştir. Kısa ve uzun vadede yüksek kazanç, itibar ve meslek içi ödüller olarak tespit edilmiştir (Felton vd., 1994: 131).

Violette ve Pryor (2005), çalışmasında meslek olarak muhasebenin tercih edilmesinde alınan derslerin önemli olduğunu altını çizmiştir. Muhasebe derslerindeki başarının, bu mesleği tercih etme üzerinde önemli etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır (Violette vd., 2005: 85).

Yayla ve Cengiz (2005) tarafından yapılan araştırmada, meslek seçiminde gençlerin etkilendiği faktörlerin belirlenmesini amaçlamışlardır. Gençlerin meslek seçimine etki eden önemli faktörler şu şekilde; iş imkanının çok oluşu, kazancının iyi oluşu ve çevre etkisi öğrencilerin muhasebe mesleğini seçmesine etki ettikleri görülmüştür (Yayla vd., 2005: 147).

Çelenk vd. (2010)'da çalışmasına, Marmara Üniversitesi Türkçe İşletme bölümünde son sınıfta olan öğrencilerini ve lisansüstü öğrenim gören ve muhasebe dersi alan öğrencilerden 103 kişi örneklem gurubu olarak çalışmaya dâhil edilmiştir. Bu çalışma sonucunda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır ve örneklem gurubunun, iş fırsatının yüksek oluşu, muhasebe mesleğine olumlu bakışları, eğitimini aldıkları muhasebe derslerinde hocalarının tutumlarının büyük önem taşıdığı görülmüştür (Çelenk vd., 2010: 160).

Albez vd. (2012) Erzurum ilinde bulunan 7 farklı MYO'da Muhasebe programında okuyan toplam 481 öğrenciye anket uygulanmıştır. Yapılan bu çalışmada meslek yüksekokullarındaki muhasebe ve vergi bölümü öğrencilerinin muhasebe mesleğine bakış açıları belirlenmek istenmiştir. Çalışma sonucunda katılımcıların büyük bir kısmı meslek mensubu olmak istemektedirler. Meslek elemanı olmak isteyen öğrencilerinde büyük çoğunluğu lisans eğitimini bitirip muhasebe mesleğine mensup birey olmak istekleri sonucuna varılmıştır. Öte yandan 2008'deki yapılan değişiklikle, serbest muhasebeci unvanının kaldırılmış olması, öğrencilerin mesleğe olan isteklerini ve beklentilerinin azalmasına yönelik bir etki yapmadığı görülmüştür (Albez vd., 2012: 384)

Küçük (2013), yaptığı çalışmada, serbest muhasebeci olmak isteyen katılımcıların, bu mesleği tercih etmesini etkileyen faktörleri incelemeyi

amaçlamıştır. Çalışmadan elde edilen verilerin Planlanmış Davranış Teorisi sistemiyle analiz edilmesi sonucunda mesleğin tercih edilmesinin en önemli etkenleri, toplumda saygınlık, iş imkânı sunması, mesai saatlerindeki esneklik, İİBF alanındaki diğer bütün mesleklerden daha çok avantaj sağlamasıdır (Küçük, 2013: 43).

#### **2.6.1.1. Muhasebecilik Mesleğinin Seçimini Olumsuz Etkileyen Faktörler**

Muhasebe mesleğinin kazanımındaki stajyerlik sürecinde stajı veren yetkilinin tecrübesi; stajın faydalı olması, başarılı olması, staj için iyi ortamının hazırlanması ve staj süresinde stajyer için gereken bilgi ve becerilerin yanında bazı değerlerinde kazanılması açısından önem taşımaktadır (Uzay, 2004: 73-74).

Muhasebe mesleğinin seçiminde mesleğin gerekliliği olan etkili faktör staj süresidir. Öğrenciler muhasebe mesleğine karar verseler bile sonrasında kendilerini bekleyen staj süresi ve staj sorunları muhasebe mesleği seçiminde olumsuz bir faktördür. Staj süresi sorunları üç başlıkta inceleyebiliriz.

- Muhasebe mesleğine başlamak için staj yapmak isteyenler, stajlarını yapmak için uygun yer bulmakta zorluk çekmekte, staj için yer bulanlarda çok küçük ücretlerle işe başlamaktadır. Bu durum ekonomik krizlerde ve sonraki süreçte kendini fazlaca hissettirmektedir.
- Eğitim sorunu üç başlıkta incelemek mümkündür. Bunlar, staj öncesi, staj sürecinde ve meslek içi eğitimidir.
- Yanında staj yapılan meslek mensubundan kaynaklanan sorunlar ki bunlar; tecrübeli meslek erbabının eğitim verecek seviyede olmayışı ve stajyerle ilgilenecek zamanının olmaması görülen önemli önemli sorunlardandır. Bu durum staj süresince, beyanname hazırlanmasında yardımcı, muhasebeci mükellef ve idare arasındaki belgelerin sevkiyatı yapan, bu belgelerin anlam ve önemini tam öğrenemeyen insan haline gelmektedirler.

‘Muhasebe mesleğinde karşılaşılan etik dışı davranışlara’ muhasebe öğrencilerin bakış açıları yapılan araştırma ile açıklanmaktadır. “Dumlupınar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Muhasebe Bölümünü okuyan 135 öğrenciye yapılan araştırma sonuçları şu şekildedir. Büyük kısmını erkeklerin

oluşturduğu araştırmada, etik davranışların algılanmasında kadınların erkeklere oranla daha özenli ve hassas oldukları görölmüştür. Öğrencilerin sınıfları ve etik algılamaları arasındaki incelemede ise üst sınıf okuyan öğrencilerin daha hassas olduğu görölmektedir. Birçok araştırma sonucunda, etik sayılmayan davranışların katılımcılar tarafından tasvip edilmediği görölmektedir (Kurnaz ve Gümüş, 2009:165-173).

Akın ve Onat (2015)' ın Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi 206 Muhasebe Bölümü okuyan öğrenciler üzerinde yaptığı bir araştırmada ise Meslek seçimiyle faktörleri değerlendirmiştir. Ön lisans ve lisans seviyesinde eğitim gören iki grubunda mesleki iş yükünü önemsemiği ayrıca mesleğin yapısı gereği esneklikleri fazla önem vermediği tespit edilmiştir (Akın ve Onat, 2015: 311).

İrlanda' da muhasebe mesleğinin muhasebeciler üzerine algısının araştırıldığı çalışma da, katılımcıların muhasebe mesleğini sıkıcı, kesin kurallar ve sınırları olan meslek olarak gördükleri tespit edilmiştir (Byrne ve Willis, 2005: 368).

İsrail'de yapılan bir başka araştırmada ise, öğrencilerin kariyer tercihlerinde meslek seçimiyle ilgili etkenler incelenmiştir. Çalışma sonucunda, meslek adaylarının, endişeli ve olumsuz düşünceleri, alınan eğitimlerle ve stajlarla kaybolduğu ortaya çıkmıştır (Danziger vd., 2006: 113).

Muhasebe mesleği, yoğun iş temposuyla, sürekli insanlarla yüz yüze çalışması ve hata kabul etmemesi nedeniyle stresli bir meslek dalıdır. Meslek mensupları, mükellefleri ve devlet kurumu temsilcileriyle sürekli iletişim halindedir. Hizmet sektöründeki farklı meslek grupları gibi muhasebe mesleği de bu durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu olumsuzlukların kişiler üzerindeki etkileri şu şekilde sıralanabilir, enerji ve güç kaybı, çabuk yorulma ve başarısız hissi gibi tükenmişlik olarak ifade edilen sonuçları beraberinde getirebilir. Bir başka tanımda ise; “çalışma yoğunluğuyla bağlantılı olarak kişilerin harcamış olduğu enerjinin tükenmesi, bu tükenmenin sonucunda oluşacak durumun kişiyi olumsuz yönlü etkilemesidir.” şeklinde ifade edilmektedir. Bu durum çalışma hayatındaki iş görenlerde tükenmişlik sendromu olarak karşımıza çıkmaktadır. Muhasebe meslek mensuplarının tükenmişliği etkileyen faktörleri;

- Tahsilata dair sıkıntılar,

- Kariyeri ilgilendiren sorunlar,
- Müşteriler olarak görülen mükelleflerin muhasebeye gereken önemi vermemesi,
- Müşterinin, muhasebeciyi zor durumda bırakacak etik dışı sayılan davranışlarda bulunmasını talep etmeleri,
- Meslek etiği uygulanması sırasında yaşanan sorunlar,
- Kişilik ve beklentiler,
- Sosyal destek,
- Gelir durumu,
- Cinsiyet, yaş ve eğitim,
- İş güvenliliğinin olmaması ve
- Çalışma saatlerinin uzun olması gibi sorunlarıdır.

Bu durumla ilgili olarak Deran ve Beller'in (2015) yılında yapmış oldukları çalışma kapsamında, Giresun ilinde faaliyet gösteren muhasebeciler incelenmiştir. İlgili odaya kayıtlı olarak mesleğine devam eden 57 muhasebeciye anket uygulanarak stres düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda, muhasebecilerin sürekli insanlarla ilişki halinde olmalarına rağmen gelirlerinin düşük oluşu, yüz yüze iletişimin çok oluşu gibi sebeplerden dolayı stres düzeyleri yüksek bulunmuştur. Stres düzeyi yüksek olan katılımcıların tükenmişlik seviyelerinin de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmanın uygulanma aşamasında muhasebecilerden bir kaçı işlerinin yoğunluğu nedeniyle araştırmaya dâhil olmayı reddetmişlerdir (Deran ve Beller, 2015: 71-74).

Mesleğin çalışanlarına yüklediği iş stresi çalışan ve kuruluşlar açısından ciddi maliyetleri beraberinde getirmektedir. Bu durum yalnızca ulusal çapta değil uluslararası düzeyde de ortak bir sorundur. Mesleğin stresini hisseden bireylerde, sürekli gerginlik hali, kaygılı tutumlar, depresyon ve öfke, hayal kırıklığı vb. olumsuz duyguların geliştiği görülmektedir. Bu durum, meslek seçimine de bazı olumsuz etkiler yapmakta ve kişinin bu mesleği seçmemesine neden olmaktadır. Mesai saatlerinin uzun oluşu, kariyer gelişiminin önündeki engeller, iş güvencesinin tam olmayışı, terfi imkânın garantisinin olmayışı gibi durumlar görevlerin tam

manasıyla yerine getirilmemesine ve tükenmişliğe yol açacak etkenler olmaktadır (Pekkaya ve Yavan, 2017: 964-965).

Muhasebe mesleğini seçmek isteyen öğrencinin ‘muhasebe alanlarının stresli olduğu düşüncesini’ destekler şekilde araştırma örnek olarak sunulmuştur.

Yapılan araştırmalar meslek olarak muhasebenin tercih edilmesinde, maddi beklentinin yüksek olduğunu gösterir niteliktedir (Ekşi vd., 2011: 70). Bu sonuçların daha iyi anlaşılabilmesi için şematik gösterimi aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 1.** Muhasebe Mesleği Seçimini Etkileyen Olumlu Faktörlere Yönelik Literatür Özetleri

<b>Araştırmacı</b>	<b>Mesleğin Tercih Edilme Sebepleri</b>
Akın ve Onat, 2015	Yapılan araştırmada, bireylerin kişisel özellikleriyle muhasebe mesleğinin birbirine uygun olması, gelişime elverişi, bu meslekten elde edilecek maddi beklentinin yüksek olması,
Küçük, 2013	Toplumsal alanda mesleğin saygınlık ve prestijinin oluşu, iş bulamama sorunun olmayışı, mesai saatlerinin esnekliği ve diğer masa başı mesleklerden daha avantajlı olarak görülmesi.
Gökgöz ve Zeytin, 2012	Alınan eğitimin mesleğe uygunluğu, bağımsız çalışma fırsatı, mesleğin gelecek vaat etmesi, mesleğe duyulan ilgi, mesleğin saygın statüsü olduğu düşüncesi, çalışma saatlerinin esnekliği, masa başı iş olması.
Çelenk vd., 2010	Muhasebe derslerinin, hocalarının, iş bulma imkânlarının yüksek olması mesleği seçmede olumlu etki olarak ortaya konmuştur.
Özdemir, 2010	Prestij, mesleki avantajlar, mesleki güvence, maddi beklentinin yüksekliği, kazançlı ve iş imkânının çokluğu.
Can vd., 2010	Muhasebeci adaylarının almış oldukları eğitimlerin meslekle olan uyumu, mesleği icra edenlerin örnek model olarak görülmesi, bağımsız çalışma fırsatı sunuyor olması, bilginin ve tecrübenin büyük taşıdığı

	meslek oluşu, bu mesleğin gelecekte de prestij ve öneminin bitmeyeceğinin düşünülmesi, meslekte yükselme imkanının olması
Özcan vd., 2009	Dürüstlük esasında kayıt tutma, toplumda mesleğe olumlu bakılması, itibarlı ve kazançlı iş imkânının sunulması,
Dinç vd., 2008	Maddi getiri, çevresel etkenler, kariyer planları ve fayda-maliyet ilişkinin meslek seçiminin belirleyicileri olduğu tespit edilmiştir.
Dinç, 2008	Maddi getiri, sorumluluk, kariyer hedefleri, meslek bilgisi, meslek becerisi, mesleki tecrübesi ve mesleğin saygınlığı
Danziger ve Eden, 2006	Muhasebe alanında eğitim görenlerin teorik olarak aldıkları eğitimin ardından mesleğe karşı oluşan olumsuz düşüncelerinin kaybolduğu görülmüştür.
Violette ve Pryor, 2005	Muhasebenin meslek olarak seçilmesinde muhasebe derslerinin önemi üzerinde durmuştur.
Yayla ve Cengiz, 2005	İş imkânlarının çokluğu, ailesel ve çevresel etkenlerin meslek seçiminde muhasebeyi tercih edilmesine sebep olduğu sonucuna varılmıştır.
Erol vd., 2004	Muhasebe alanında eğitimini tamamlayan öğrencilerin bu mesleği saygın ve prestijli olarak gördükleri, bunun sonucunda ise kariyerlerine bu alanda devam etme kararları aldıkları sonucu görülmüştür.
Felton vd., 1994	Kazancın yüksek oluşu, mesleğin itibar ve saygınlığı, alınan eğitimler ve mükâfatlar meslek seçiminde önemli etken olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 1. Dikkate alındığında muhasebe mesleğinin seçimini etkileyen olumlu faktörler aşağıdaki gibi özetlenebilir;

- Alınan Eğitim,
- Saygınlık,
- Kazanç Yüksekliği,

- Kariyer İmkânı,
- Bağımsız Çalışma,
- İş İmkânlarının Çokluğu ve
- Öğretim Elemanı Yönlendirmeleridir.

**Tablo 2.** Muhasebe Mesleği Seçimini Etkileyen Olumsuz Faktörlere Yönelik Literatür Özetleri

Araştırmacı	Mesleğin Tercih Edilmeme Sebepleri
Pekkaya ve Yavan, 2017	Fazla çalışma, vardiyalı çalışma, iş yükünün artması, iş güvencesi yoksunluğu ve mesleki stres muhasebe mesleği tercihinin olumsuz etkilediği açıklanmıştır.
Deran ve Beller, 2015	Muhasebecilerin işlerinin yoğun olması nedeniyle stres düzeylerinin yüksek olması, çalışma sürelerinin uzunluğu, gelir seviyesinin beklentileri karşılamaması ve yüz yüze iletişimi kurmak zorunda olmaları mesleğin tercihinin olumsuz faktörleri olarak açıklanmıştır.
Akın ve Onat, 2015	Mesleğin tercih edilmesinin önündeki en büyük problemin iş yükü ve mesleğin yapısı olduğunu ancak yine de tercih edilebilecek bir meslek olduğu tespit edilmiştir.
Albez ve Bilici, 2012	2008’de,3568 sayılı kanun gereğince yapılan değişiklik unvan olarak “serbest muhasebecinin kaldırılmasını sağlamıştır. Bu durum muhasebe eğitimi alan öğrencilerin, meslek olarak muhasebeyi seçme isteklerini olumsuz yönde etkilemiştir.
Kurnaz ve gümüş, 2009	Öğrencilerin kendilerini bekleyen staj süresi ve staj yeri bulmada zorluklar ve staj süresince verilen meslek içi eğitim meslekte karar verseler bile olumsuz faktör olarak etkilediği ortaya konulmuştur.
Dinç, 2008	Aile çevresi, eğitim çevresi
Byrne ve Willis, 2005	Muhasebe mesleğinin sıkıcı ve yorucu, katı kuralları olan ve kendi sınırlarının dışına çıkılmayan meslek olarak gördükleri sonucuna varılmıştır.

Tablo 2. Dikkate alındığında muhasebe mesleğinin seçilmesini etkileyen olumsuz faktörler aşağıdaki gibi özetlenebilir;

- İş yükü,
- Yasa, yönetmelik vb. ağırlıklı olması,

- Staj süresi,
- Kuralcı ve sınırlı bir meslek olması,
- Yüz yüze iletişim,
- Esnek mesai saati ve
- Mesleki strestir.

### **2.6.2. Bankacılık - Finans Mesleği Seçiminde Etkili Olan Faktörler**

İİBF öğrencilerinin kariyer planlamasında ve meslek seçiminde bankacılık-finans mesleklerine yönelik düşüncelerini etkileyen faktörler birçok araştırma ile açıklanmaktadır.

#### **2.6.2.1. Bankacılık–Finans Mesleğinin Seçimini Olumlu Etkileyen Faktörler**

Bu mesleğin tercihini etkileyen faktörlere yönelik literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Aşağıda bu konuya yakın iki çalışmanın özet bilgisine yer verilmiştir.

Manisa'nın Kula İlçesinde, özel bankalarda ve kamuda çalışan 67 meslek mensubunu kapsayan bir araştırmada bankacılık kamu ve özel sektör meslek mensubu çalışanları arasındaki farklılığı ortaya çıkarmaktadır. Buna göre;

Kamu bünyesindeki meslek mensuplarının psikolojik dayanıklılıklarının özel sektöre oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Kamuda çalışanların, kendilik algısı, yapısal stil ve aile uyumu özel sektör çalışanlarına nazaran daha yüksek olduğu görülmüştür. Kamu çalışanların gelecek endişesinin fazla olmadığı da önemli bir başka sonuç olarak görülmektedir. Bunun sebebini ise özel sektörde işten çıkartılma ihtimalinin her daim oluşu olarak göstermek mümkündür (Yalçın ve Çavuşoğlu, 2017: 236). Yapılan bu araştırma bankacılık mesleğini seçmek isteyen öğrencilerin neden kamu sektörüne yönelmesini açıklamaktadır. Ayrıca Schein'in kariyer değerlerinden güvenlik istikrar duygusunu da ifade etmektedir.

Bankacılık ve finans sektörünün çok yönlü ve sınırsız kariyer imkânlarını sunması bu mesleğe yönelik düşünceleri olumlu etkilemektedir. Ülkemizde faaliyetine devam eden ve birçok bölgede şubesi olan üç banka (Albaraka Türk, HSBC ve Türkiye Finans) çalışanlarından 1224 kişiye ulaşılarak yapılan araştırmada çalışanların geniş kariyer fırsatlarını değerlendirdikleri görülmektedir. Mesleğe bağlı olmaları, Resmi



programlar ve işte eğitim, İş tatmini ve örgüte adanmışlık, Ücret artışı, Statü, Bağlılık odaklı iş güvencesi gibi yaklaşımlarda kişiyi kariyere götüren amaçlar olduğu görülmektedir (Suvacı ve Paşaoğlu Baş, 2018: 116 – 133).

Yapılan literatür araştırmasına göre Bankacılık-Finans mesleğinin seçimini etkileyen faktörler aşağıdaki gibidir;

- Kariyer İmkânı,
- Statü,
- Ücret,
- İş güvencesi,
- Güvenlik ve istikrar.

#### **2.6.2.2. Bankacılık–Finans Mesleğinin Seçimini Olumsuz Etkileyen Faktörler**

Bankalardaki müşterilerin işlerini çabuk gerçekleştirmek isteği çalışanın yaşadığı zaman sıkıntısı, mesai saatinin bitmiş olmasına rağmen, hesap kontrolünün yapılması gerekçesiyle uzatılması ve birçok müşteriyle yüz yüze iletişim halinde olmak zorunluluğu gibi etkenler bu mesleği olumsuz yönde etkiler yaratmaktadır.

Afyon il Merkez’inde faaliyet gösteren toplam 27 adet banka şubesi ve toplam 110 adet bayan çalışan ile çalışanlarının üzerindeki stres kaynakları araştırması yapılmıştır.

Bankaların stresi fazla çalışma ortamları olduğunu söylemek mümkündür. Bu stresin birçok sebebi olabilmektedir. Bunlardan bazılarını şu şekilde ifade etmek mümkündür. Bu sektörde müşterinin talebinin hızlı bir şekilde karşılanması beklentisi zaman baskısına neden olmaktadır. Bu durum çalışanın stres düzeyini yükseltmekte ve olumsuz yönde etkilemektedir. Sürekli müşteriyle konuşup sorunlarını çözmek (yüz yüze iletişimin çok oluşu) personel üzerinde ayrıca bir gerginlik yaratmaktadır. Bu sayılan maddelerden bir tanesi bile kişiyi tükenmişliğe götürmeye yeterken, mesai saatlerine riayet edilmemesi personelin psikolojisini ve mesleğe bakışını olumsuz yönlü etkilemektedir (Çetinkaya, 2011: 27-28-146).

Bankacılık mesleğinde çalışma koşullarının yoğunluğu nedeniyle iş hayatının stresli olması, alınan ücretin ihtiyaçları karşılama konusunda düşük olması, mesleki saygınlığın yetersizliği, çalışma saatlerinin ağır şartlar içermesi ve bunlardan kişinin

sosyal hayatının etkilenmesi birkaç olumsuz faktörlerdir. Ayrıca bireyin işinden tatminsizlik duyacak olması, motivasyon düşüklüğü, stres, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, örgütten uzaklaşma gibi olumsuz tutum ve davranışlar meslek seçiminde olumsuz düşünceleridir (Gökdeniz ve Merdan, 2016: 120).

Çalışma saatlerinin düzensizliği, alınan sorumluluğun dengeli olmayışı, denetimlerin miktarı, işin gelecek vaat etmemesi, mesai saatlerinin bozukluğu, vardiyalı çalışma sistemi, işte tehlike unsurunun varlığı, iş güvenliğinin olmayışı, rollerdeki belirsizlikleri ve çatışması, İş yükündeki orantısızlık, çalışma koşullarının etkisi ve bazı fiziksel etmenler çalışan üzerinde bir takım olumsuzluklara yol açmaktadır. Ayrıca bu durum, kişinin iş hayatıyla ilgili değil sosyal hayatına da etki ederek bireysel sağlıklarına ciddi bir tehdit unsuru olmaktadır. Bireysel olarak etkilenen kişi, gerginlik ve stresini aile hayatına yansıtarak farklı toplumsal sorunlara sinyal verecektir.

Bu meslek grubunun seçilmesini etkileyen olumsuz etkileri sekiz maddede kısaca aşağıda açıklanmaktadır;

1. Role bağlı stres (çatışma, belirsizlik, iş yoğunluğu) ,
2. İşten kaynaklanan stres (iş yükü, belirsizliği ve zorluğu) ,
3. Fiziki ortamın neden olduğu stres (kalabalığın etkisi gibi),
4. Kişisel stres (endişe ve algılama durumu gibi),
5. Sosyal çevre ve insan ilişkileri kaynaklı stres (bireyler arası anlaşmazlık, özel yaşamla ilgili stres, dışlanma gibi),
6. Örgütten kaynaklanan stres (ücretin dengesiz oluşu, örgütün katı kuralları, net olmayan yönetim ilkeleri, iş tanımlarının gerçekçi olmaması, başarı değerlendirilmesinde yapılan adaletsizlikler, işin sürekli değiştirilmesi),
7. Örgütün taşıdığı yapısal özellikler (terfi imkânlarının sınırlı oluşu, merkeziyetçilik ve karardan dışlanma, gereksiz formalite işler, uzmanlaşmanın yüksek olması, bölümlerin birbirine bağımlı oluşu, danışma yürütme görevi yapan birimler arasındaki uyumsuzluk)
8. Yüksek gelir beklentisi, sosyal statü arayışı veya aile ve yakın çevresinde bulunan insanların ısrarı gibi sebepler (Çetinkaya, 2011: 28 ).

Bankacılık sektöründe yaşanan hileler, bu mesleği tercih etmede olumsuz etkilemektedir. Yapılan bir araştırmada Türkiye’de faaliyet gösteren 51 adet banka 102 kişiden sadece 25 banka 50 kişi anketi yanıtlamıştır. Katılanların unvanları Kıdemli müfettiş, Müfettiş, İç kontrolör dür. Anket yapılan bankalar özel sermayeli banka, kamu bankası ve katılım bankasıdır. Buna göre meslekte hileli işlemlerle karşılaşma oranları %50 oranındadır. Müşteri hesaplarında bilgisi dışında hareket, Fatura vb. hileli gider belgeleri, Yasa ve banka mevzuatına aykırı işlemler, Sahte belge ile işlem yapmak hile türlerine örnek olmaktadır. Kişileri bu durumları yapmaya teşvik eden durumlar;

- Aşırı hedef ve satış baskısı,
- Lüks yaşama isteği,
- Başkalarından oluşan zafiyet duygusu,
- Ekonomik sıkıntı,
- Etik ve ahlaki değerlerin zayıf olması ve
- Çalışma koşullarında hileyi haklı görme gibi durumlardır.

Ortaya çıkan hileli durumlarda %60 oranında yasal yollara başvurulduğu ve %26 oranında yasal yollara başvurmak yerine iç disiplin sistemi ile halledildiği açıklanmaktadır. Geri kalan oranlarda ise kötü şöhret ve itibar kaybı korkusu, mağdurun konuyu kapatmak istemesi, adli sürecin uzun ve maliyetli olması yasal yollara başvurmak istenmemesi sebepleri olmaktadır (Dönmez ve Bağışlar, 2017: 173-178). Yapılan literatür araştırmasından özetle; Bankacılık-Finans mesleğinin seçimini etkileyen olumsuz faktörler aşağıdaki gibidir,

<ul style="list-style-type: none"><li>• Fazla mesai saati,</li><li>• Düşük ücret,</li><li>• Tükenmişlik,</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İşten tatminsizlik,</li><li>• Örgüt kurallarının katılığı,</li><li>• Yakın çevre ısrarı,</li><li>• Sık sık yer değiştirme.</li></ul>
--	--

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### SCHEIN'İN KARIYER DEĞERLERİ KÜMESİ TEMELİNDE İİBF ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER PLANLAMASINDA MUHASEBE VE BANKACILIK-FİNANS MESLEKLERİNE YÖNELİK DÜŞÜNCELERİNİN ANALİZİ

#### 3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Kariyer planlaması sürecinde, işveren ve iş görenlerin etkinlik-verimlilik süreçleri önemlidir. Uygun iş-uygun kişi dengesi iyi sağlanmalıdır. Kişi kariyer planlamasında gelecekteki mesleğinin planını, seçeceği meslekle ilgili kararları, yapmak istediği kariyeri göz önünde bulundurarak kendine yön vermelidir. Kişinin kendi yeteneklerine uygun ve severek yapacağı mesleği seçmesi, iş hayatında kariyerli bir pozisyonda olması yapacağı planla yakından ilgilidir. Kişilerin kariyer planlaması sürecinde hayatta beklenmedik olaylarla karşılaşması ve olumsuz sonuçlar elde etmeleri bireylerin amaçlarının yön değiştirmesine sebep olmaktadır. Bu anlamda, kariyer tercih sürecinde bireyin kişisel özellikleri, duyguları, istekleri, beklentileri, hayal ettikleri ve yetenekleri ön planda olmaktadır. Kişilerin hayat boyu devam edecek olan mesleklerini seçerken o mesleği icra etmeye motive olmalıdırlar. Meslek seçimiyle ilgili olarak verilen karar insanın yaşamında verebileceği en önemli kararlardan biridir. Mesleğini devam ettirse bile de sağlanan doyum düzeyi ve bireyin kendini gerçekleştirme düzeyi oldukça düşük olmakta bu da mesleği icra etmekten sağlanan mutluluk ve başarıyı olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü seçilen bir meslek kişinin ekonomik yaşamını etkileyeceği gibi devamlı ilişkide bulunduğu insanların kimler olacağı hatta eş seçimini de etkiler. İnsanlar yaşamlarında gerek yanlış yaptıkları kariyer planlamasında gerekse yanlış seçtikleri mesleğin olumsuz etkilerinden dolayı hayatındaki insanları ve hatta eşlerini, yaşadıkları şehri bile hayatlarından çıkarabilir veya değiştirebilirler. Ailesi, sevgilisi veya yakın çevresinden tanıdıklarının zoruyla/tavsiyesiyle tercih edilen meslek kişiyi huzursuz, mutsuz, işte odaklanamama, örgütte verimsiz beceri gibi etkiler ortaya çıkarmaktadır. Kişi hem kariyer planlamasında hem de meslek seçiminde sağlıklı karar vermelidir. Mesleğin uzun vadede tatmin edici ücreti, yerini, kısa vadede

motive edici sosyal imkânlarla bırakabilir. Kariyer planlaması süreci insan hayatındaki üniversite okul yıllarının en başından beri önemli bir süreçtir. Kariyer planlama süreci, kişinin hayatı nasıl yaşayacağını, toplumdaki saygınlığını, örgütteki unvan ve statüsünü, eşlerini, çocuklarını ve yakın çevrelerini, terfi ve kıdemlerini, mutluluğunu, motivesini, üretkenliğini ve insanlarla iletişimini belirleyen süreç olduğundan sağlıklı ve mantıklı karar verilmelidir. İşte Schein'in kariyer değerleri kümesindeki ifadeler kişilerin kariyeriyle ilgili kararlarına ışık tutmaktadır. Kişinin öz benliğinin farkına varmasına Schein'in kariyer değerleri yardımcı olmaktadır.

Bu çalışmanın iki amacı bulunmaktadır. Birincisi Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde okuyan öğrencilerin muhasebe ve bankacılık-finance mesleklerine kariyer planlamalarında hangi sebeplerden dolayı yer verdiklerini ve ikincisi ise bu mesleklere kariyer planlamasında hangi sebeplerden dolayı yer vermediklerini tespit etmektir. Bu amacı gerçekleştirmek için Schein'in kariyer değerleri temelinde oluşturulan anket formu Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF de yer alan dokuz (9) bölümde<sup>1</sup> okuyan 1. ve 4.sınıf öğrencilerine uygulanmıştır.

Muhasebe ve bankacılık-finance mesleklerinin araştırma konusu olmasının sebebi, İİBF'lerde verilen bilgilerin/derslerin çoğunlukla bu mesleklere dönük olmasındandır.

### **3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ**

Araştırmada hedeflenen amaçlara ulaşmak için Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF'de yer alan 9 bölümde okuyan 2018-2019 Bahar yarıyılında kayıt yaptırmış olan 1. ve 4. Sınıf (normal öğrenim ve ikinci öğrenim dâhil) öğrencileri araştırma evreni olarak belirlenmiştir. Bu 9 bölümde 1.sınıfta 495 ve 4.sınıfta 1223 öğrenci olmak üzere toplam 1718 öğrenci bulunmaktadır.

Bu çalışmada 1718 öğrenciden oluşan evrenin 1095'ine ulaşılmıştır. Bu öğrencilerden 18'inin cevapladıkları anket formu eksik ve/veya hatalı olduğu için

---

<sup>1</sup> Araştırma evreninde yer alan bölümler şunlardır: Bankacılık ve Finance, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Ekonometri, İktisat, İşletme, Kamu Yönetimi, Maliye, Uluslararası Ticaret ve Lojistik, Yönetim Bilişimleri Sistemi.

iptal edilmiştir. Böylece analize uygun 1077 anket formu doğrultusunda çalışma yapılmıştır. Evren ve örneklem dağılımı Tablo 3'te yer almaktadır.

**Tablo 3.** Evren-Örneklem İlişkisi

Bölüm Adı	Kayıtlı Öğrenci Sayısı			Anketi Cevaplayan Öğrenci Sayısı			Örneklemin Evreni Temsil %'si
	1.sınıf	4.sınıf	Toplam	1.sınıf	4.sınıf	Toplam	
Bankacılık ve Finans	53	83	136	43	59	102	75,5
Çalışma Eko. Ve End. İlişk.	16	163	179	4	121	125	69,8
Ekonometri	4	95	99	3	57	60	60,6
İktisat	34	167	201	18	100	118	58,7
İşletme	21	190	211	16	81	97	45,9
Kamu Yönetimi	121	165	286	77	76	153	53,4
Maliye	58	135	193	42	94	136	70,4
Uluslararası Tic. ve Lojistik	92	111	203	38	92	130	64
Yönetim Bilişimleri Sistemi	96	114	210	62	94	156	74,2
<b>Toplam Öğrenci Sayısı</b>	<b>495</b>	<b>1223</b>	<b>1718</b>	<b>303</b>	<b>774</b>	<b>1077</b>	<b>62,6</b>

Tablo 3'te görüldüğü gibi örneklemin evreni temsil düzeyi % 62,68'dir. Bu oran örneklemin evreni temsil kabiliyetinin yüksek olduğuna işarettir.

### 3.2.1. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi uygulanmıştır. Anket; katılımcılardan çeşitli konularda, planlı ve standart biçimde bilgi almak için geliştirilmiş olan ve özellikle sosyolojik araştırmalarda çoğunlukla kullanılan bir veri toplama aracıdır (Oğur ve Tekbaş, 2003).

Anket formu oluşturulurken konuyla ilgili literatürden (Akın ve Onat, 2015; Uslu, 2006; Batur ve Adıgüzel, 2014; Akyüz vd., 2018) uzman görüşünden ve yazarın tez çalışması sırasında edindiği bilgilerden yararlanılmıştır.

Anket üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde katılımcılara ait demografik bilgiler (1-6 arası sorular), İkinci bölümde muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin seçilmesinde etkili olan faktörlere yönelik ifadeler (34 ifade) ve Üçüncü bölümde ise muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercih edilmemesinde etkili olan faktörlere yönelik ifadeler (28 ifade) yer almaktadır. Anketin ikinci ve üçüncü bölümlerinde yer alan ifadeler Schein'in kariyer değerleri kümesinden faydalanılarak düzenlenmiştir. Katılımcıların bu ifadelere ait katılım düzeylerini belirlemek için 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Deneklerden her bir

ifadeye ait katılım düzeylerini Kesinlikle Yanlış (1), Yanlış (2), Kararsızım (3), Doğru (4), Kesinlikle Doğru (5) şeklinde belirtmeleri istenmiştir.

### **3.3. ARAŞTIRMADA KULLANILAN İSTATİSTİKSEL TEKNİKLER**

Anket verileri, SPSS 23,0 for Windows (Social Package Statistical Science) istatistiksel paket programında bir veri dosyası oluşturularak analize hazır hale getirilmiştir.

Bilindiği üzere araştırmanın iki temel amacı vardır. Bu amaçlara ulaşmak için anketin ikinci ve üçüncü bölümünde toplam 62 ifadeye yer verilmiştir.

Örnekleme ait verilerin çözümlenmesinde yine bilgisayar ortamında SPSS 23 paket programı ile betimsel istatistik yöntem ve teknikleri kullanılarak yapılmıştır. Çözümlenen veriler tablolar halinde ifade edilmesinde;

a) Katılımcıların araştırmanın amaçları ile ilgili ifadelere ait katılım düzeylerini ifade eden puanların aritmetik ortalama ( $\bar{x}$ ) ve standart sapma (ss) değerlerine yer verilmiştir.

b) Anlamlılık analizinde katılımcıların cinsiyeti, okudukları bölüm, sınıf düzeyleri ve muhasebe, bankacılık-finance mesleklerinde çalışan/çalışmış olan yakın çevrenin olup olmadığı gibi değişkenler temel alınarak yapılmıştır. Örnekleme ait ham verilerin çözümlenmesi Betimsel istatistik yöntem ve teknikleri kullanılarak yapılmıştır. Çözümlenen verilerin tablolar halinde ifade edilmesinde demografik yapı ve araştırma amacına yönelik hazırlanmış ifadelere ait cevapların frekans (f) ve yüzde (%) değerleri dikkate alınmıştır. Oluşturulan hipotezleri test etmek için önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediği test edilmiştir. Yapılan testin sonucunda Kolmogorov-Smirnov Testinin anlamlılık düzeyi ( $p < 0,05$ ) olduğu için verilerin normal dağılımı görülmemiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden hipotezleri test etmek için nonparametrik testlerden ikili gruplar için Mann Whitney U testi üç ve daha fazla olan gruplar için ise Kruskal-Wallis H testi yapılmıştır. Ayrıca 3 ve daha fazla olan gruplarda anlamlı farklığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için sıra ortalamalarıyla (Mean Rank) birlikte Post Hoc Testi yapılmış ve yorumlanmaya çalışılmıştır.

Mann-Whitney U testi bağımsız örnekler için uygulanan t-testinin parametrik olmayan alternatifidir. t testinde olduğu gibi iki grup ortalamalarının karşılaştırılması yerine, Mann–Whitney U testi, grupların medyanlarını karşılaştırır.

Sürekli değişkenlerin, iki grup içerisinde değerlerini sıralı hale dönüştürür. Değerler sıralı hale dönüştürüldüğü için değerlerin asıl dağılımları önemli değildir (Karagöz, 2016; 557).

Kruskal-Wallis testi normal dağılım göstermeyen gruplarda ikiden fazla sayıda grubun ortalamaları arasındaki farklılığın anlamlılığını test amacıyla kullanılan One-WayANOVA'nın non-parametrik karşılığıdır (Karagöz, 2016; 597).

Anketi cevaplayan öğrencilerin konuya ilişkin görüşleri sayısal veriler haline getirilirken verdikleri cevapların puanları da dikkate alınmıştır. 5'li likert ölçeğinde yer alan ifadeler verilen cevapların değerlendirilmesinde Tablo 4'teki aralıklar kullanılmıştır. Aralıkların eşit olduğu varsayılarak, aritmetik ortalamalar için puan aralıkları belirlenmiştir (Alioğulları, 2012: 51).

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

$$a=4/5$$

$$a=0,80 \text{ bulunur.}$$

**Tablo 4.** Anketin İkinci ve Üçüncü Bölümlerinde Yer Alan İfadelerin Puan Aralıkları

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

Güvenilirlik analizinin incelenmesinde yaygın olarak Cronbach's Alpha Katsayısı kullanılmaktadır. Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri aşağıdaki gibidir (Demirdağ, 2010: 65):

$0,00 \leq \alpha < 0,40$  ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$  ölçek düşük güvenilirliktedir.



$0,60 \leq \alpha < 0,80$  ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$  ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Katılımcılara uygulanan anket formunun ikinci ve üçüncü bölümde yer alan ifadelerin geçerlilik ve güvenilirliğinin istenen değerlerde olup olmadığı Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı ile tespit edilmeye çalışılmış ve analiz sonucu Tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Cronbach's Alpha İç Tutarlılık Katsayısı

	Madde Sayısı	İç Tutarlılık Katsayısı	Güvenilirlik Durumu
<b>İkinci Bölüm</b>	34	0,779	Oldukça Güvenilir
<b>Üçüncü Bölüm</b>	28	0,809	Yüksek Derecede Güvenilir

Tablo 5'te görüldüğü gibi; anketin ikinci bölümü için Cronbach's Alpha İç Tutarlılık Katsayısı 0,779 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre söz konusu 34 ifadenin bir bütün olarak, ölçülmek istenen olguyu ölçmede '**Oldukça Güvenilir**' olduğu söylenebilir. Anketin üçüncü bölümü için Cronbach's Alpha İç Tutarlılık Katsayısı 0,809 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre söz konusu 28 ifadenin bir bütün olarak, ölçülmek istenen olguyu ölçmede **yüksek derecede güvenilir**' olduğu söylenebilir.

### 3.4. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu aşamasında, Schein'in kariyer değerleri temel alınarak katılımcıların kariyer planlaması sürecinde muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerini tercih edip etmemelerine yönelik görüşlerini ifade eden veriler, belirtilen istatistiksel tekniklerle analiz edilmiş ve analiz sonucunda ulaşılan bulgular, tablolar halinde sunularak yorumlanmıştır. Bulgular yorumlanırken 5 aşamalı bir süreç izlenmiştir. Bu sürecin aşamaları şunlardır:

**Birinci aşama:** Bu aşamada, katılımcıların demografik yapısı hakkında bilgiler verilmiştir. Daha önce de ifade edildiği gibi anketin 1-6 arası soruları katılımcıların demografik yapısıyla ilgilidir.

**İkinci Aşama:** Bu aşama, Schein'in kariyer değerleri boyutları açısından Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer planlamasında muhasebe ve bankacılık-finance mesleklerini tercih etmelerine yönelik düşünceleri incelenmiştir. Katılımcıların anket formundaki cevapladıkları ifadeler Schein'in kariyer değerleri gruplamasına göre üç boyut altında analizi ve yorumu yapılmıştır.

**Üçüncü Aşama:** Bu aşamada, Schein'in kariyer değerleri boyutları açısından Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer planlamasında muhasebe ve bankacılık-finance mesleklerini tercih etmeme sebeplerine yönelik düşünceleri incelenmiştir. Katılımcıların anket formundaki cevapladıkları ifadeler Schein'in kariyer değerleri gruplamasına göre üç boyut altında analizi ve yorumu yapılmıştır.

**Dördüncü Aşama:** Bulgular ve Yorum bölümünün son aşamasında, katılımcıların, cinsiyet, sınıf düzeyleri ve bölüm bilgileri de çözümlenmeye dâhil edilmiş ve bazı karşılaştırmalar yapılmıştır.

Öğrencilerin;

1. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre **iki**
2. Öğrencilerin sınıflarına göre **iki**
3. Öğrencilerin bölümlerine göre **ikiden fazla** karşılaştırma yapılarak '**Gruplar arasında anlamlı bir fark yoktur**' hipotezi **P=0,05** anlamlılık düzeyinde, ikili gruplar için '**Mann Whitney U**' ikiden fazla gruplar için ise '**Kruskal-Wallis H**' testi ile analiz edilmiştir.

#### 3.4.1. Katılımcıların Demografik Yapısına Ait Bulgular

Katılımcıların demografik bilgileri anket formunun 1-6 arası sorularla belirlenmeye çalışılmıştır. Anketin bu bölümündeki sorulara verilen cevapların frekans (f) ve yüzde (%) değerleri dikkate alınmıştır.

**Tablo 6.** Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Frekans (f)	Yüzde %
Kadın	611	56,7
Erkek	466	43,3
<b>Toplam</b>	<b>1077</b>	<b>100</b>

Tablo 6’da görüldüğü gibi, ankete katılan öğrencilerin % 43’ü erkek ve %56’sı kadın’dır.

**Tablo 7.** Katılımcıların Okudukları Bölümlere Göre Dağılımları

<b>Okuduğunuz Bölüm</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde %</b>
İşletme	97	9,0
İktisat	118	11,0
Maliye	136	12,6
Bankacılık ve Finans	102	9,5
Ekonometri	60	5,6
Kamu Yönetimi	153	14,2
Uluslararası Ticaret ve Lojistik	130	12,1
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler	125	11,6
Yönetim Bilişim Sistemi	156	14,5
<b>Toplam</b>	<b>1077</b>	<b>100</b>

Örnekleme yer alan öğrencilerin okudukları bölüm düzeyleri incelendiğinde Tablo 7’ye göre; %9’u İşletme; %11’i İktisat; %12,6’sı Maliye; %9,5’i Bankacılık ve Finans; %5,6’sı Ekonometri; %14,2’si Kamu Yönetimi; %12,1’i Uluslararası Ticaret ve Lojistik; %11,6’sı Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler ve %14,5’i Yönetim Bilişimleri Sistemi olarak görülmektedir.

**Tablo 8.** Katılımcıların Okudukları Sınıf Dağılımları

<b>Sınıfınız</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde %</b>
<b>1.sınıf</b>	303	28,1
<b>4.sınıf</b>	774	71,9
<b>Toplam</b>	<b>1077</b>	<b>100</b>

Örnekleme yer alan öğrencilerin okudukları sınıf düzeyleri incelendiğinde %28,1’i 1.sınıf ve %71,9’u 4.sınıf olduğu Tablo 8’de görülmektedir.

**Tablo 9.** ‘Anne, baba, kardeş veya yakın çevrenizde muhasebe, bankacılık ve finans alanında çalışan/çalışmış olan var mı?’ Sorusuna Verdikleri Cevapların İstatistiksel Dağılımı

<b>Yakın Çevre</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde %</b>
<b>Evet</b>	441	40,9
<b>Hayır</b>	636	59,1
<b>Toplam</b>	<b>1077</b>	<b>100</b>

Tablo 9’a göre katılımcı oranının %40,9’unun yakın çevresinde (Anne, baba, kardeş vd. yakın çevre) muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerine sahip kişilerin olduğunu, katılımcı oranının %59,1’inin yakın çevresinde muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerine sahip kişilerin olmadığı görülmektedir.

**Tablo 10.** Katılımcıların Çalışmayı Düşündükleri Sektör Dağılımı

<b>Çalışmayı Düşündüğünüz Sektör</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde %</b>
Kamu sektörü	564	52,4
Özel sektör	394	36,6
Serbest	119	11,0
<b>Toplam</b>	<b>1077</b>	<b>100</b>

Örneklemdaki öğrencilerin çalışmayı düşündükleri sektör düzeyleri incelendiğinde %52,4’ü Kamu Sektöründe, %36,6’sı Özel Sektöründe ve %11’i de Serbest olarak çalışmayı tercih ettiği Tablo 10’da görülmektedir.

**Tablo 11.** Katılımcıların Çalışmayı Düşündükleri Alan Dağılımları

<b>Düşünülen Çalışma Alanı</b>	<b>Frekans (f)</b>	<b>Yüzde %</b>
Muhasebe	54	5,0
Bankacılık-Finans	133	12,3
Her iki alan da olabilir	325	30,2
<b>Ara Toplam</b>	<b>512</b>	<b>47,5</b>
Her iki alanı da düşünmüyorum	565	52,5
<b>Toplam</b>	<b>1077</b>	<b>100</b>

Örnekleimde yer alan öğrencilerin düşündükleri çalışma alan düzeyleri incelendiğinde %5’i ‘Muhasebe’ alanını, %12,3’ü ‘Bankacılık-Finans’ alanını, %30,2’si ‘her iki alan da olabilir’ seçeneğini işaretlerken ve %52,5’i ‘her iki alanı da

düşünmüyorum' tercihi bulduğu Tablo 11'de görülmektedir. Bu sonuç düşündürücüdür. Zira katılımcıların yarısından fazlası, 4 yıllık sürede bu alanlara yönelik çok fazla teorik bilgileri içeren dersleri almalarına rağmen İİBF'nin temel çalışma alanlarını meslek olarak düşünmemektedirler.

### **3.4.2. Araştırmanın Amaçlarına Yönelik İfadelere Ait Katılım Düzeylerinin Analizi ve Yorumu**

Kariyer sürecinde kişinin istek, duygu, düşünce, beklentileri, hayalleri ve becerileri ön planda tutulmaktadır. Schein'in kariyer değerleri kümesi; kişinin kariyer seçiminde ona ışık tutan kendini tanımasına ve algılamasına yardımcı olarak doğru tercihlerde bulunmasına destek olan davranış türüdür. Çalışmanın bu başlığında, kariyer planlamasında muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerini tercih etme/etmeme sebeplerine yönelik ifadeler Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi temelinde 3 boyutta ve 8 alt başlıkta ortaya konulmuştur.

Katılımcılara, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerini tercih edip etmedikleri yöneltmiş (Tablo 11) ve verdikleri cevaplara göre anket formunun ikinci veya üçüncü bölümünde yer alan ifadelere katılım düzeylerini belirlemeleri istenmiştir. Katılımcı, anket formunda yer alan *Çalışmayı Düşündüğünüz Alan?* ifadesi için;

- Muhasebe ve Bankacılık-Finans mesleklerinden birini veya herhangi birini tercih edeceğini ifade etmişse anket formunun *ikinci bölümüne*,
- Bu mesleklerden hiç birini düşünmediğini ifade etmişse anket formunun *üçüncü bölümüne* yönlendirilmiştir.

#### **3.4.2.1. Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi Açısından Muhasebe ve Bankacılık-Finans Mesleklerinin Tercih Edilmesine Yönelik Düşüncelerin Analiz ve Yorumu**

Bu aşamada, katılımcıların kariyer planlamasında muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerini tercih etmelerinde etkili olan faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi anketin bu bölümündeki ifadeler Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi temelinde oluşturulmuştur. Schein, Kariyer Değerleri Kümesini 3 boyut 8 alt başlıkta altında toplayıp aşağıdaki sıralamayla açıklamaktadır;

*I. Boyut: Mesleki Yetenek ile İlgili olanlar;*

1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik,
2. Genel Yönetmel Yetkinlik,
3. Girişimcilik Yaratıcılık.

*II. Boyut: GÜdü ve İhtiyaçlara Göre;*

1. Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık,
2. Güvenlik ve İstikrar
3. Hayat Tarzı

*III. Boyut: Değer Yargılarına Göre;*

1. Kendini Adama
2. Saf Meydan Okuma

Çalışma, her bir boyut ve boyuta ait alt başlıklar incelenerek ilerleyecektir.

#### **3.4.2.1.1. Mesleki Yetenek Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Analiz ve Yorumu**

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

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

Schein, Teknik Fonksiyonel Yetkinlikte kişilerin, yaptıkları işte teknik beceri ve uzmanlıklarını göstermek istediklerini, aldıkları eğitimle ilgili iş alanında çalışmayı düşündüklerini, para ve terfiden ziyade işlerinde mutlu-memnun olmayı tercih ettiklerini ifade etmiştir.

Katılımcıların *Teknik Fonksiyonel Yetkinlik* ile ilgili anket formunda yer alan ifadelere verdikleri cevapların sonuçları Tablo 12’de gösterilmektedir.

**Tablo 12.** Teknik Fonksiyonel Yetkinlik İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	$\bar{x}$	ss	Katılım düzeyi
3	Bu alanların kariyer imkânlarının geniş olduğunu düşünüyorum.	512 <sup>2</sup>	3,75	1,014	Doğru
5	Bu alanların, teknik bilgi ve uzmanlık gerektirmesi tercihimde etkili olmaktadır.	512	3,74	,850	Doğru
11	Bu alanların sayısal verilerle iç içe olması tercihimde olumsuz etkilemez.	512	3,60	1,042	Doğru
8	Özel yeteneklerimi kullanabildiğim alanlar olması bu alanları tercihimde etkiler.	512	3,50	1,015	Doğru
21	Herkesin yapamayacağı düşüncesi bu alanları tercihimde etkili olmaktadır.	512	3,34	1,086	Kararsızım
26	Okuduğum bölümde edindiğim bilgiler, bu alanlarda çalışmak için yeterlidir.	512	3,11	1,226	Kararsızım
4	Okuduğum bölümün bu alanlara yönelmemde etkisi yoktur.	512	2,24	1,136	Yanlış
<b>Genel</b>		512	3,32	1,052	Kararsızım <sup>3</sup>
Kesinlikle Yanlış (1,00-1,79)		Yanlış (1,80-2,59)		Kararsızım (2,60-3,39)	
Doğru (3,40-4,19)		Kesinlikle Doğru (4,20-5,00)			

Tablo 12’ye göre Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 3,32 ve standart sapmanın 1,52 olduğu görülmektedir. Bu değerler, katılımcıların muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren alanlar olduğu düşüncesine genel katılımın ‘*kararsızım*’ düzeyinde olduğunu açıklamaktadır.

Tablo 12’ye göre, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin kariyer imkânlarının geniş olduğuna, bu alanların mesleki zorluklarının olduğuna (özel yetenek gerektiren meslekler olması, sayısal verilerle iç içe olması, teknik bilgi ve uzmanlık) ‘*doğru*’ düzeyinde katılım olduğu görülmektedir.

Katılımcıların, ankette yer alan ‘*Okuduğum bölümün bu alanlara yönelmemde etkisi yoktur.*’ ifadesine ‘*yanlış*’ düzeyinde katılım göstermektedirler.

Ayrıca, ‘*Herkesin yapamayacağı düşüncesi bu alanları tercihimde etkili olmaktadır.*’ ve ‘*Okuduğum bölümde edindiğim bilgiler, bu alanlarda çalışmak için yeterlidir.*’ ifadeleri ‘*kararsızım*’ yönünde olduğu görülmektedir.

Ankette elde edilen sonuçlara bakıldığında, katılımcıların tercih edecekleri mesleğe yönelik bölüm okudukları, sahip oldukları özel yeteneklerinin farkında

<sup>2</sup> Bu meslekleri tercih edeceğini belirten öğrenci sayısının 512 olduğu Tablo 11’de görülmektedir.

<sup>3</sup> Katılım düzeyleri için Tablo 4’e bakınız.

olarak meslek seçtikleri, beklemedikleri kariyer olanaklarına bu mesleklerle ulaşacakları söylenebilir.

Schein'e göre; Genel Yönetimsel Yetkinlik alanı, yönetici olarak çalışanları yönetme-yön verme, insanları etkileme, problem çözme, iyi iletişim kurmak yönetimde etkili olmaktadır.

Katılımcıların *Genel Yönetimsel Yetkinlik* ile ilgili anket formunda yer alan ifadelere verdikleri cevapların sonuçları Tablo 13'te gösterilmektedir.

**Tablo 13.** Genel Yönetimsel Yetkinlik İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	$\bar{x}$	ss	Katılım Düzeyi
6	Bu alanların, çalışanları koordine edip yönetmeye uygun olduğunu düşünüyorum.	512	3,85	,801	Doğru
15	Bu alanların, kişilere/kurumlara fikirlerimle yön verebileceğim alanlar olduğunu düşünüyorum.	512	3,73	,884	Doğru
30	Bu alanların, tatmin edici bir ücret/maaş vaat ettiğini düşünüyorum.	512	3,46	1,081	Doğru
<b>Genel</b>		512	3,68	0,92	Doğru
Kesinlikle Yanlış (1,00-1,79) Yanlış (1,80-2,59) Kararsızım (2,60-3,39)					
Doğru (3,40-4,19) Kesinlikle Doğru (4,20-5,00)					

Tablo 13'e göre, Genel Yönetimsel Yetkinlik ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 3,68 ve standart sapmanın 0,92 olduğu görülmektedir. Bu değerler, katılımcıların muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin etkin yönetim gerektiren alanlar olduğu düşüncesine genel katılımın '*doğru*' düzeyinde olduğunu açıklanmaktadır.

Katılımcılar, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tatmin edici maddi kazanç sağladığını, yönetimde etkili olmayı gerektiren ve kişinin kendi fikirlerinin önemli olduğuna '*doğru*' düzeyinde katılım sağlamışlardır. Meslekte yönetici pozisyonunda çalışmayı tercih eden katılımcılar '*Bu alanların, çalışanları koordine edip yönetmeye uygun olduğunu düşünüyorum.*' ifadesine yüksek katılım gösterdiği tespit edilmiştir. Tablo 13'ün ifade sonuçlarına bakıldığında, katılımcıların yönetimde etkili olma, problem çözme, insanları etkileme ve yönlendirme, yüksek maaş ve terfi olanakları, yönetici pozisyonunda bulunmak istemeleri bu meslekleri tercih etmelerini olumlu etkilemiştir.



Girişimcilik ve Yaratıcılık kariyer değerinde kişiler yaratıcılıkları ile kendi işlerini kurmak istemektedir. Bireysel finansal güçlerinde başarı elde etmek için küçük paralarla girişimde bulunmayı tercih ederler.

Katılımcıların *Girişimcilik-Yaratıcılık* ile ilgili anket formunda yer alan ifadelere verdikleri cevapların sonuçları Tablo 14’te gösterilmektedir.

**Tablo 14.** Girişimcilik-Yaratıcılık İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	$\bar{x}$	ss	Katılım Düzeyi
24	Bu alanların, ülke ekonomisine daha çok katkı sağlayacağını düşünüyorum.	512	3,85	,959	Doğru
28	Bu alanların, yeni proje/fikir üretmeye uygun olmaları tercihim olumlu etkiler.	512	3,62	,928	Doğru
1	Yürütülmesinin zor olduğu düşüncesi bu alanları tercihimde etkili olmaktadır.	512	2,97	,996	Kararsızım
<b>Genel</b>		512	3,48	0,96	Doğru
Kesinlikle Yanlış (1,00-1,79) Yanlış (1,80-2,59) Kararsızım (2,60-3,39) Doğru (3,40-4,19) Kesinlikle Doğru (4,20-5,00)					

Tablo 14’e göre, Girişimcilik-Yaratıcılık ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 3,48 ve standart sapmanın 2,26 olduğu görülmektedir. Bu değerler, Girişimcilik-Yaratıcılık ifadelerine genel katılımın ‘*doğru*’ düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 14’teki sonuç, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin girişimciliğe ve yaratıcılığa açık alanlar olduğunu ortaya koymaktadır. Zira hiçbir ifade olumsuz düzeyle değerlendirilmemiştir.

Tablo 14’teki ifadeler bakılarak, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin ülke ekonomisi için katkı sağlayacağı ve yeni fikir/proje için uygun meslek alanları olduğu ‘*doğru*’ düzeyinde katılımı açıklanmaktadır. Katılımcıların muhasebe ve bankacılık-finans meslekleri tercihimde, gelecekte kendi işini kurmayı istemeleri, yetenekleriyle finansal başarıyı sağlamaları ve risk almaktan kaçınmayıp büyük projelerde isimleriyle yer almayı istemeleri konularının önemli olduğu görülmektedir.

Girişimcilik-Yaratıcılıkta alt başlığında yer alan ‘*Yürütülmesinin zor olduğu düşüncesi bu alanları tercihimde etkili olmaktadır.*’ ifadesine katılım düzeyinin ‘*kararsızım*’ yönünde olduğu görülmektedir. Kişilerin mesleğin gerektirdiği

sınırlandırmalar ile yaratıcılıklarını kullanamayacakları düşüncesi oluşmaktadır diyebiliriz.

Sonuç olarak, Mesleki Yetenek boyutuna göre; muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercih edilmesindeki temel sebepler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Bu mesleklerin, kariyer imkânlarının geniş olması,
- Bu mesleklerin, teknik bilgi ve uzmanlık gerektirmesi,
- Bu mesleklerde, özel yetenekler kullanılabilmesi,
- Bu mesleklerin, sayısal verilerle iç içe olması,
- Bu mesleklerin, çalışanları koordine edip yönetmeye uygun olması,
- Bu meslekler, kişilere/kurumlara fikir ile yön verebilecek alanlar olması,
- Bu meslekler, tatmin edici bir ücret/maaş vaat etmesi,
- Bu mesleklerin, ülke ekonomisine daha çok katkı sağlaması ve
- Bu mesleklerin, yeni proje/fikir üretmeye açık olması.

#### **3.4.2.1.2. GÜDÜ ve İHTİYAÇLAR BOYUTUYLA İLGİLİ İFADELERE AIT DÜŞÜNCELERİN ANALİZ VE YORUMU**

Schein, GÜDÜ ve İHTİYAÇLAR başlığında kişilerin; iş yaşamlarında özgür hareket etmek istediklerini, örgütsel sınırlandırmalar ve yasaklar olmayan mesleklere yönelmeyi tercih ettiklerini, işten çıkarılma korkusu yaşamadan örgüte güvenerek istikrarlı çalışmayı istediklerini, rahat iş ortamında sabit maaşla çalışmayı kabul ettikleri ve mesai saatlerinin aile hayatı-iş hayatı-bireyin özel hayatı döngüsünde dengede tutmayı ve istedikleri meslekleri icra etmeyi kabul ettiklerini ifade etmiştir.

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

Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık kariyer değerinde kişiler iş yaşantılarında serbest hareket etmek isterler. İşlerinde sınırlandırmalar ve yasaklar olmayan, küçük işletmelerde serbest halde çalışmayı tercih ederler.

Katılımcıların *Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık* ile ilgili anket formunda yer alan ifadelere verdikleri cevapların sonuçları Tablo 15’te gösterilmektedir.

**Tablo 15.** Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	$\bar{x}$	ss	Katılım Düzeyi
17	Sürekli yasa, yönetmelik vb. uğraşacak olmam bu alanları tercihim olumsuz etkilemez.	512	3,47	1,050	Doğru
34	Birine bağlı olarak çalışacağım düşüncesi, bu alanlara yönelmemi olumsuz etkiler.	512	2,90	1,151	Kararsızım
18	Mesai saatlerinin esnek olması bu alanları tercihim olumsuz etkiler.	512	2,69	1,123	Kararsızım
14	Bu alanların, örgütsel sınırlandırma ve yasaklar içerdiğini düşünüyorum.	512	2,57	1,037	Yanlış
10	Bu alanlarda çalıştığımda manevi baskı altında kalacağımı düşünüyorum.	512	2,23	1,044	Yanlış
<b>Genel</b>		512	2,77	1,08	Kararsızım
Kesinlikle Yanlış (1,00-1,79)		Yanlış (1,80-2,59)		Kararsızım (2,60-3,39)	
Doğru (3,40-4,19)		Kesinlikle Doğru (4,20-5,00)			

Tablo 15’e göre Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 2,77 ve standart sapmanın 1,08 olduğu görülmektedir. Bu değerler, muhasebe ve bankacılık-finans meslekleri tercihinde ‘yasa, yönetmelik vb. sınırlamaların olması, esnek mesai saatleri içeren alanlar olması, patron/yönetici gibi birine bağlı olarak çalışmayı gerektirecek alanlar olması’ düşüncelerine genel katılımın ‘**kararsızım**’ düzeyinde olduğunu açıklamaktadır.

Muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerine yönelik ‘*Bu alanlarda çalıştığımda manevi baskı altında kalacağımı düşünüyorum.*’ ve ‘*Bu alanların, örgütsel sınırlandırma ve yasaklar içerdiğini düşünüyorum.*’ ifadelerini ‘**yanlış**’ düzeyde kabul edildiği ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sınırlandırmalar ve yasaklar içermesi ve manevi baskı altında kalacaklarını düşünmeleri bu mesleklerle yönelmelerini olumsuz etkilememektedir.

Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık başlığındaki katılımcının yüksek olduğu ‘*mesleklerin sürekli yasa ve yönetmelikle iç içe olması*’ ifadesine ‘**doğru**’ düzeyinde katılım olduğu görülmektedir. Bu ifadenin, Muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerini tercih edenleri olumsuz etkilemediği sonucunu vermektedir.

Muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin, esnek mesai saatleri içermesi ve birine bağlı olarak çalışacakları düşüncesi meslek tercihinde kararsızım '*katılım*' düzeyi sonucunu verdiği Tablo 15'te göstermektedir.

Schein, Güvenlik ve İstikrar kariyer değerinde, kişilerin çalıştığı kurumda güvence altında olmak istediklerini, sabit maaşla terfi alarak çalışmayı istediklerini ifade etmektedir.

Katılımcıların *Güvenlik ve İstikrar* ile ilgili anket formunda yer alan ifadelere verdikleri cevapların sonuçları Tablo 16'da gösterilmektedir.

**Tablo 16.** Güvenlik ve İstikrar İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	$\bar{x}$	ss	Katılım Düzeyi
22	Bu alanların hayati tehlikesinin az olduğunu düşünüyorum.	512	3,81	1,015	Doğru
2	Bu alanların, çalışanlara güvenlik ve istikrar duygusu verdiğini düşünüyorum.	512	3,65	,861	Doğru
13	Çalışma garantisi konusunda sorunlu olduğunu düşünsem de bu alanları tercih ederim.	512	3,11	1,049	Kararsızım
<b>Genel</b>		512	3,52	0,97	Doğru
Kesinlikle Yanlış (1,00-1,79) Yanlış (1,80-2,59) Kararsızım (2,60-3,39)					
Doğru (3,40-4,19) Kesinlikle Doğru (4,20-5,00)					

Tablo 16'ya göre Güvenlik-İstikrar ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 3,52 ve standart sapmanın 0,97 olduğu görülmektedir. Bu değerler, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin hayati risk taşımadığına, çalışma garantisi taşıyan alanlar olduğuna ve güvenli istikrarlı alanlar olduğu düşüncesine katılımın '*doğru*' düzeyde olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin çalışanlarına güvenlik ve istikrar duygusu verdiği, bu alanların hayati tehlikesinin az olması düşüncesine katılım düzeyleri '*doğru*' yönünde olmuştur. Mesleklerin zor şartlar içermesi bakımından (esnek mesai saatleri, yasa yönetmeliğe bağlı kalınması ve mesleki etik kuralları vb.) çalışma garantisinin sorunluğu olduğu ifadesine katılımcıların verdikleri cevap '*kararsızım*' düzeyinde olmuştur.

Schein'in Hayat Tarzı kariyer değeri ifadesinde kişilerin aile değerleri ile çalışma hayatlarının birbiriyle uyduğu, hem çalışan kişinin yaptığı meslekte mutlu olması hem de ailesinin mutluluğu ön planda tutulmaktadır.

Katılımcıların *Hayat Tarzı* ile ilgili anket formunda yer alan ifadelere verdikleri cevapların sonuçları Tablo 17’de gösterilmektedir.

**Tablo 17.** Hayat Tarzı İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	$\bar{x}$	ss	Katılım Düzeyi
25	Bu alanlarda çalıştığımda, itibar göreceğimi düşünüyorum.	512	3,81	,977	Doğru
12	Unvan ve statü verdiği için bu alanları tercih etmeyi düşünüyorum.	512	3,74	1,014	Doğru
31	Bu alanların sosyal sorumluluğunun yüksek olduğunu düşünüyorum.	512	3,72	,930	Doğru
27	Bu alanlarda çalışan/çalışmış olan yakın çevremdekilerin bu alanlara yönelmemde etkisi yoktur.	512	3,29	1,246	Kararsızım
9	Bu alanlardaki bazı uygulamaların dünya görüşüme aykırı olması tercihim olumsuz etkilemez.	512	3,03	1,055	Kararsızım
19	Mesleki etik kurallarının ihlal edildiği yönündeki ifadeler/gelişmeler, bu alanları tercihim olumsuz etkilemez.	512	2,95	1,129	Kararsızım
16	Bu alanların stresli olduğu düşüncesi tercihim olumsuz etkiler.	512	2,79	1,108	Kararsızım
<b>Genel</b>		512	3,33	1,06	Kararsızım
Kesinlikle Yanlış (1,00-1,79)		Yanlış (1,80-2,59)		Kararsızım (2,60-3,39)	
Doğru (3,40-4,19)		Kesinlikle Doğru (4,20-5,00)			

Tablo 17’ye göre Hayat Tarzı ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 3,33 ve standart sapmanın 1,06 olduğu görülmektedir. Bu değerler, Hayat Tarzı ifadelerine görüşlerin genel katılımının ‘*kararsızım*’ düzeyinde olduğunu göstermektedir.

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

Katılımcılar, bu alanların sosyal sorumluluğunun yüksek olması, mesleklerin itibar sağlayacağı ve unvan statü vereceği ifadelerine ‘*doğru*’ düzeyinde katılım göstermektedir.

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

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

Sadece, Schein'in Güdü ve İhtiyaçlar kariyer değerindeki, Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık alt başlığında; katılımcıların manevi baskı altında kalacaklarını düşünmeleri ve alanların örgütsel sınırlandırma-yasaklar içermesi olumsuz düzeyle değerlendirilmiştir. Zira Güdü ve İhtiyaçlar kariyer değerindeki Güvenlik-İstikrar ve Hayat Tarzı alt başlıklarına ait diğer ifadeler olumsuz düzeyle değerlendirilmemiştir.

Sonuç olarak, Güdü ve İhtiyaçlar boyutuna göre; muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercih edilmesindeki temel sebepler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Bu alanlarda, sürekli yasa, yönetmelik vb. uğraşılması,
- Bu alanların, çalışanlara güvenlik ve istikrar duygusu vermesi,
- Bu alanların, hayati tehlikesinin az olması,
- Bu alanların, unvan ve statü vermesi,
- Bu alanlarda, çalışıldığında itibar görülmesi ve
- Bu alanların, sosyal sorumluluğunun yüksek olmasıdır.

### 3.4.2.1.3. Değer Yargıları Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Analiz ve Yorumu

Schein; Değer Yargıları boyutunda kişilerin sosyal değerlere önem verdiğini, insanlara hizmet edip yardımcı olmayı ve sosyal sorumluluğu yüksek kar edinmeyi amaçlayan kurumlarda çalışmayı istediklerine açıklık getirmiştir. Kişilerin; başkalarına yardım etmeleri ve başarıya adanmışlık tavırları, kendilerini sorumlu tutarak sorunların çözümünde zaman ve çaba harcadıkları görülmüştür. Ayrıca; zor engelleri aşmak, çözülemeyen sorunları alt etmek, her şeyin üstesinden gelmeleriyle başarıya ulaşmaları ve kazanmanın her şey olduğuna inandıkları özellikleri ile de bu başlık açıklanmıştır.

Schein, *Değer Yargıları* adını verdiği boyutu 2 alt başlık halinde incelenmiştir. Anket formunda, Kendini Adama alt başlığı ile ilgili 3 ifade, Saf Meydan Okuma alt başlığıyla ilgili 3 ifade olmak üzere toplam 6 ifadeye yer verilmiştir. Ankette yer alan Değer Yargıları boyutu ile ilgili olan ifadeler ayrı ayrı alt başlıklarda incelenmiş ve tablo halinde açıklanmıştır.

Schein, Kendini Adama değerini yansıtan özelliklerin, başkalarına yardım ve başarıya adanmışlık olduğunu ifade etmiştir. Kendini Adama, adil ücret ve eşit faydanın yüksek ücretten daha önemli olduğu, sosyal sorumlulukla kişilerin çözüm odaklı zaman ve çaba harcadığı kariyer değeridir.

Katılımcıların *Kendini Adama* ile ilgili anket formunda yer alan ifadelere verdikleri cevapların sonuçları Tablo 18’de gösterilmektedir.

**Tablo 18.** Kendini Adama İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	$\bar{x}$	ss	Katılım Düzeyi
7	Bu alanlarda yapacağım işlerle insanlara yardımcı olacağımı düşünüyorum.	512	4,12	,783	Doğru
32	Bu alanlarda yapacağım işlerle topluma faydalı olacağımı düşünüyorum.	512	3,88	,884	Doğru
29	Bu alanlardaki çalışmalarımın sosyal hayata yönelik sorunlara çözüm olacağını düşünüyorum.	512	3,46	,998	Doğru
<b>Genel</b>		512	3,82	0,88	Doğru
Kesinlikle Yanlış (1,00-1,79) Yanlış (1,80-2,59) Kararsızım (2,60-3,39) Doğru (3,40-4,19) Kesinlikle Doğru (4,20-5,00)					

Tablo 18'e göre Kendini Adama ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 3,82 ve standart sapmanın 0,88 olduğu görülmektedir. Bu değerler, katılımcıların muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercihine yönelik ifadelere genel katılımının '*doğru*' düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Katılımcılar, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinde yapacakları işlerle insanlara faydalı olacaklarını, çalışmalarını ile sosyal hayata yönelik sorunlara çözüm olacaklarını ve topluma faydalı işler ortaya koyacaklarını '*doğru*' düzeyinde katılım ile ifade etmektedir.

Katılımcılar anketteki '*Bu alanlarda yapacağım işlerle insanlara yardımcı olacağımı düşünüyorum.*' ifadesine verdikleri yüksek katılım oranı ile bu ifadeyi destekleri Tablo 18'de görülmektedir.

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

Ankettin bu başlığında Schein'in *Saf Meydan Okuma* alt başlığı ile ilgili üç ifade yer almaktadır.

Katılımcıların *Saf Meydan Okuma* ile ilgili anket formunda yer alan ifadelere verdikleri cevapların sonuçları Tablo 19'da gösterilmektedir.

**Tablo 19.** Saf Meydan Okuma İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	$\bar{x}$	ss	Katılım Düzeyi
23	Çoğunlukla masa başı faaliyetler içerse de bu alanları tercih ederim.	512	3,82	,995	Doğru
33	Bu alanların, sürekli değişim istemeleri tercihimi etkilemez.	512	3,32	1,011	Kararsızım
20	Bu alanların, tekdüze (monoton) faaliyetler içermediğini düşünüyorum.	512	3,26	1,090	Kararsızım
<b>Genel</b>		512	3,46	1,03	Doğru
Kesinlikle Yanlış (1,00-1,79) Yanlış (1,80-2,59) Kararsızım (2,60-3,39) Doğru (3,40-4,19) Kesinlikle Doğru (4,20-5,00)					

Tablo 19'a göre Saf Meydan Okuma ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 3,46 ve standart sapmanın 1,03 olduğu görülmektedir. Bu



değerler, katılımcıların muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercihine yönelik ifadelere genel katılımının '**doğru**' düzeyinde olduğunu göstermektedir.

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

Sonuç olarak, Değer Yargıları boyutuna göre; muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercih edilmesindeki temel sebepler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Bu alanlardaki işlerle insanlara yardımda bulunulması,
- Bu alanlardaki çalışmaların sosyal hayata yönelik problemlere çözüm olması,
- Bu alanlarda yapılan işlerle topluma faydalı olunması ve
- Bu alanların, masa başı faaliyetler içermesidir.

Schein, kariyer değerleri kümesini üç boyut ve sekiz alt başlık olarak incelemektedir. Katılımcıların anketin ikinci bölümünde cevapladıkları, Schein'in Kariyer Değerleri Kümesine ait ifadelerin katılım düzeyleri özeti Tablo 20'de yer almaktadır.

**Tablo 20.** Schein'in Kariyer Değerleri Temelinde Anket Formunun İkinci Bölümünde Yer Alan İfadelerin Genel Analizi

Boyut Adı	İfade Sayısı	n	$\bar{x}$	ss	Katılım Düzeyi
I. Mesleki Yetenek	13	512	3,49	3,53	Doğru
II. Günü ve İhtiyaçlar	15	512	3,20	1,03	Kararsızım
III. Değer Yargıları	6	512	3,64	0,95	Doğru
<b>Genel</b>	<b>34</b>	<b>512</b>	<b>3,44</b>	<b>1,83</b>	<b>Doğru</b>
Kesinlikle Yanlış (1,00-1,79) Yanlış (1,80-2,59) Kararsızım (2,60-3,39) Doğru (3,40-4,19) Kesinlikle Doğru (4,20-5,00)					

Tablo 20'ye göre katılımcıların Muhasebe ve Bankacılık-Finans meslekleri tercihine yönelik düşüncelerinde mesleki yetenek ve değer yargıları boyutlarında yüksek katılım düzeyi gözlemlenmiştir.

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

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

Schein'in kariyer değerleri kapsamında, İİBF öğrencilerinin muhasebe ve bankacılık-finance mesleklerini tercih etmelerine yönelik düşüncelerinin araştırmamız sonucundaki topluca temel sebepler aşağıdaki gibi sıralanabilir<sup>4</sup>:

- Bu mesleklerin, kariyer imkânlarının geniş olması,
- Bu mesleklerin, teknik bilgi ve uzmanlık gerektirmesi,
- Bu mesleklerin, çalışanları koordine edip yönetmeye uygun olması,
- Bu meslekler, kişilere/kurumlara fikir ile yön verebilecek alanlar olması,
- Bu alanların, hayati tehlikesinin az olması,
- Bu alanların, unvan ve statü vermesi,
- Bu alanlarda sosyal sorumluluğun yüksek olması.
- Bu alanlardaki işlerle insanlara yardımda bulunulması,
- Bu alanlarda yapılan işlerle topluma faydalı olunması ve
- Bu alanların, masa başı faaliyetler içermesidir.

---

<sup>4</sup> Sıralamaya aritmetik ortalaması ( $\bar{x}$ ) 3,70 ve üstü olanlardan ilk 10'a girenler dâhil edilmiştir.

Araştırmanın sonucunda, Schein'in kariyer değerleri kümesi temelinde muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercih edilmesine yönelik daha önce yapılan bilimsel araştırmaların sonuçları (Tablo 1) ile örtüşen yönleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Bu mesleklerin, kişilerin özel yeteneklerini kullanabilecekleri alanlar olması,
- Bu alanların tatmin edici ücret/maaş vaat etmesi,
- Bu alanların teknik bilgi, uzmanlık ve beceri gerektirecek alanlar olması,
- Bu alanlarda çalıştıklarında itibar görmeleri,
- Bu alanların sayısal verilerle iç içe olsa da tercih edilmesi,
- Bu alanların unvan ve statü vermesi,
- Bu alanların masa başı faaliyetler içermesi,
- Bu alanların güvenlik-istikrar duygusu vermesi,
- Bu alanların kariyer imkânlarının geniş olması ve
- Bölümlerin bu alanlara yönelimde olumlu etkisi.

#### **3.4.2.2. Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi Açısından Muhasebe ve Bankacılık-Finans Mesleklerinin Tercih Edilmemesine Yönelik Düşüncelerin Analiz ve Yorumu**

Bu aşamada, katılımcıların verdikleri cevaplara dayanılarak, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercih edilmemesinde etkili olan faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Daha önce de ifade edildiği gibi anketin bu üçüncü bölümündeki ifadeler, Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi temelinde oluşturulmuştur. Schein, Kariyer Değerleri Kümesini 3 boyut 8 alt başlık altında toplayıp aşağıdaki sıralamayla açıklamaktadır;

##### *I. Boyut: Mesleki Yetenek ile İlgili olanlar;*

1. Teknik Fonksiyonel Yetkinlik,
2. Genel Yönetmel Yetkinlik,
3. Girişimcilik Yaratıcılık.

*II. Boyut: Güdü ve İhtiyaçlara Göre;*

- 1.Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık,
- 2.Güvenlik ve İstikrar
- 3.Hayat Tarzı

*III. Boyut: Değer Yargılarına Göre;*

- 1.Kendini Adama
2. Saf Meydan Okuma

Çalışma, her bir boyut ve boyuta ait başlıklar incelenerek ilerleyecektir.

#### **3.4.2.2.1. Mesleki Yetenek Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Analiz ve Yorumu**

Schein, Mesleki Yetenek boyutunu, kişilerin mesleki yetkinlikleri açısından ele almaktadır. z benliğinin farkında olan kişilerin, meslek seçiminde daha uygun seçeneklerde bulunduğunu ifade etmektedir.

Schein, Mesleki Yetenek boyutunu 3 alt başlık halinde incelenmiştir. Anket formunda, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik alt başlığıyla ilgili 4 ifade, Genel Yönetsel Yetkinlik alt başlığıyla ilgili 4 ifade ve Girişimcilik-Yaratıcılık alt başlığı ile ilgili 3 ifade olmak üzere toplam 11 ifadeye yer verilmiştir.

Schein, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik kariyer değerinde, kişilerin meslek seçiminde teknik beceri ve uzmanlık yetkinliklerini incelediği alandır.

Katılımcıların *Teknik Fonksiyonel Yetkinlik* ile ilgili anket formunda yer alan ifadelere verdikleri cevapların sonuçları Tablo 21’de gösterilmektedir.

**Tablo 21.** Teknik Fonksiyonel Yetkinlik İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	$\bar{x}$	ss	Katılım Düzeyi
3	Bütünüyle kendi ürünüm/fikrim olan bir işe yönelmeyi düşünüyorum.	565 <sup>5</sup>	3,93	1,067	Doğru
6	Okuduğum bölümde edindiğim bilgiler, bu alanlarda çalışmak için yeterli değildir.	565	3,20	1,288	Kararsızım
18	Bu alanların, sürekli sınav stresi yaşatacak alanlar olduğunu düşünüyorum.	565	3,19	1,287	Kararsızım
21	Bu alanların, sayısal verilerle iç içe olması tercihim olumsuz etkiler.	565	3,00	1,321	Kararsızım
<b>Genel</b>		565	3,33	1,24	Kararsızım
Kesinlikle Yanlış (1,00-1,79)		Yanlış (1,80-2,59)		Kararsızım (2,60-3,39)	
Doğru (3,40-4,19)		Kesinlikle Doğru (4,20-5,00)			

Tablo 21'e göre, Teknik Fonksiyonel Yetkinlik ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 3,33 ve standart sapmanın 1,24 olduğu görülmektedir. Bu değerler, katılımcıların muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercih edilmemesine yönelik ifadelerine genel katılımının '*kararsızım*' düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Katılımcılar;

- '*Bütünüyle kendi ürünüm/fikrim olan bir işe yönelmeyi düşünüyorum.*' ifadesini '*doğru*' düzeyinde katılım ile ifade ettikleri görülmektedir.
- '*Okuduğum bölümde edindiğim bilgiler, bu alanlarda çalışmak için yeterli değildir.*'
- '*Bu alanların, sürekli sınav stresi yaşatacak alanlar olduğunu düşünüyorum.*' ve
- '*Bu alanların, sayısal verilerle iç içe olması tercihim olumsuz etkiler.*' ifadeleri '*kararsızım*' düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercih edilmemesinde, bu alanların sayısal ağırlıklı alanlar olması ve sürekli sınava tabi tutulmaları gibi olumsuz faktörlerin katılımcıları beklenen düzeyde etkilemediği ortaya çıkmıştır.

<sup>5</sup> Bu meslekleri tercih etmeyeceğini belirten öğrenci sayısının 565 olduğu Tablo 11'de görülmektedir.

Katılımcıların, okudukları bölümün bu meslekleri seçmede kararsız kalmalarındaki sebep, öğrenimde mesleğe yönelik temel teori kısımlarının verildiği ancak mesleki uygulamadan uzak müfredat olduğu düşünülebilir. Eğitim-öğretim dönemlerinde sunulan meslek ağırlıklı eğitimin mesleği yürütmede yetersiz kalmasından öğrencilerde meslek tercihine yönelik kaygı oluşturduğu söylenebilir. Fakülte bölümleri öğrencilere meslek alanını oluşturduğu fakat mesleğin icraatına yönelik öğrencileri hazırlamadığı verilen eğitimin eksikliğinden ifade edilebilir.

Muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerini tercih eden kişilerin, mesleğin gerektirdiği ve mesleğin ön aşaması olarak da adlandırılan staj sürelerinde mesleğe hazırlandığı düşünülebilir. Fakat, yapılan literatür araştırmalarında stajyer olabilmek için sınava tabi tutulmaları yine sıkıntılı süreç olarak görülmektedir. Staj sınavını kazanan kişilerin, staj yeri bulmadaki zorlukları ve kendilerini bekleyen staj süreleri meslekte karar verseler bile olumsuz faktör olarak değerlendirilmektedir.

Schein, Genel Yönetmelik Yetkinlik alt başlığında etkili yönetim ile ilgili, meslekte analiz ve problem çözmeye ilişkin ifadeler incelemiştir. Genel Yönetmelik Yetkinlik alt başlığında 4 ifade yer almaktadır.

Katılımcıların *Genel Yönetmelik Yetkinlik* ile ilgili anket formunda yer alan ifadelere verdikleri cevapların sonuçları Tablo 22’de gösterilmektedir.

**Tablo 22.** Genel Yönetmelik Yetkinlik İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	$\bar{x}$	ss	Katılım Düzeyi
1	Bu alanlarda başarılı olmak için insanlarla iyi iletişim kurabilme yeteneğine sahip olunması gerektiğini düşünüyorum.	565	3,81	1,170	Doğru
19	Bu alanların, kişilerle çok fazla muhatap olunacak alanlar olduğunu düşünüyorum.	565	3,67	1,110	Doğru
13	Bu alanlar, tatmin edici bir ücret/maaş vaat etmez.	565	3,00	1,246	Kararsızım
2	Bu alanlar, çabalasam da başkalarına yön verebileceğim alanlar değildir.	565	2,92	1,210	Kararsızım
<b>Genel</b>		565	3,35	1,18	Kararsızım
Kesinlikle Yanlış (1,00-1,79) Yanlış (1,80-2,59) Kararsızım (2,60-3,39) Doğru (3,40-4,19) Kesinlikle Doğru (4,20-5,00)					

Tablo 22’ye göre, Genel Yönetmelik Yetkinlik ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 3,35 ve standart sapmanın 1,18 olduğu

görülmektedir. Bu değerler, katılımcıların muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercih edilmemesine yönelik ifadelere genel katılımının '*kararsızım*' düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Katılımcılar;

- *Muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin iyi iletişim kurulması gereken meslekler olması ve*
- *Kişilerle çok fazla muhatap olunacak alanlar olması*

ifadelerine '*doğru*' düzeyinde katılım göstermişlerdir.

- *'Bu alanlar, tatmin edici bir ücret/maaş vaat etmez.'*

ifadesine verdikleri katılımın ise '*kararsızım*' düzeyinde olduğu görülmektedir. Muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin yüksek kazanç getirisi olduğundan katılımcıların cevaplarında kararsız kaldıkları düşünülebilir.

- *'Bu alanlar, çabalasam da başkalarına yön verebileceğim alanlar değildir.'*

ifadesine '*kararsızım*' düzeyinde katılım göstermektedirler. Muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin başkalarına yön verilebilecek alan olmasından dolayı katılımcıların cevaplarının kararsızım olduğu düşünülebilir.

Schein, Girişimcilik ve Yaratıcılık kariyer değerinde, kişilerin risk almaktan kaçınmadıklarını, kendi işinin patronu olmayı tercih ettiklerini, piyasaya isimleriyle kendilerini tanıtmak istemelerini, engellerle tek başlarına üstesinden geleceklerini ve motivasyonlarını ailelerinden aldıklarını ortaya koymaktadır.

Mesleki Yetenek boyutunun, Girişimcilik ve Yaratıcılık alt başlığında 3 ifade yer almaktadır. Katılımcıların *Girişimcilik ve Yaratıcılık* ile ilgili anket formunda yer alan ifadelere verdikleri cevapların sonuçları Tablo 23'te gösterilmektedir.

**Tablo 23.** Girişimcilik ve Yaratıcılık İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	$\bar{x}$	ss	Katılım Düzeyi
20	Tamamen kendi fikirlerimin ve çabalarımın sonucu olan bir şeyi yapabildiğimde başarılı olacağımı düşünüyorum.	565	4,16	,957	Doğru
16	Bu alanların, girişimcilik ruhuma uymadığını düşünüyorum.	565	3,43	1,344	Doğru
25	Bu alanların, yeni proje/fikir üretmeye uygun olmadığını düşünüyorum.	565	3,07	1,281	Kararsızım
<b>Genel</b>		565	3,55	1,19	Doğru
Kesinlikle Yanlış (1,00-1,79) Yanlış (1,80-2,59) Kararsızım (2,60-3,39) Doğru (3,40-4,19) Kesinlikle Doğru (4,20-5,00)					

Tablo 23'e göre, Girişimcilik-Yaratıcılık ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 3,55 ve standart sapmanın 1,19 olduğu görülmektedir. Bu değerler, katılımcıların muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercih edilmemesine yönelik ifadelerle genel katılımının '**doğru**' düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Katılımcılar,

- '*Bu alanların, girişimcilik ruhuma uymadığını düşünüyorum.*'

ifadesine '**doğru**' düzeyinde katılım göstermişlerdir. Buna göre; katılımcıların birine bağlı olarak çalışmamayı düşündüklerini ve risk almaktan kaçınmadıklarını ifade edebiliriz.

- '*Tamamen kendi fikirlerimin ve çabalarımın sonucu olan bir şeyi yapabildiğimde başarılı olacağımı düşünüyorum.*'

ifadesine '**doğru**' düzeyinde katılım gösterdikleri görülmektedir.

- '*Bu alanların, yeni proje/fikir üretmeye uygun olmadığını düşünüyorum.*'

ifadesine '**kararsızım**' düzeyinde katılım göstermektedir. Böylece, işini kurmayı, işinin patronu olmayı, yeni fikir-projelerle isimlerini piyasaya tanıtmayı tercih ettiklerini söyleyebiliriz.

Genel olarak, Schein'in Mesleki Yetenek boyutunda toplam 12 ifadeye katılımcıların verdikleri cevaplardan elde edilen bulguların istatistiksel sonuçlarının '**doğru**' katılım düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.



Sonuç olarak, Mesleki Yetenek boyutuna göre; katılımcıların muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercih edilmemesindeki temel sebepler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Bütünüyle kendi ürünü/fikri olan bir işe yönelmeyi düşünüyor olması,
- Çok fazla kişiyle muhatap olunacak alanlar olması,
- Girişimcilik ruhu içeren alanlar olması ve
- İnsanlarla iyi iletişim gerektiren alanlar olmasıdır.

#### **3.4.2.2.2. GÜDÜ VE İHTİYAÇLAR BOYUTUYLA İLGİLİ İFADELERE AİT DÜŞÜNCELERİN ANALİZ VE YORUMU**

Schein, GÜDÜ ve İHTİYAÇLAR kariyer değeri kümesinde, kişilerin büyük ölçekli işletmelerde çalışmak yerine küçük işletmelerde özgür şekilde çalışmayı istediklerini ifade etmektedir. Ayrıca, kişilerin sabit maaşla istikrarlı bir şekilde çalışmayı tercih ettikleri de bu kariyer değerinde görülmektedir. Bireyler, iş hayatlarında aile değerlerini ön planda tuttuklarından aile şirketlerinde çalışmayı seçmeleri bu kariyer değerinin en önemli özelliği olarak açıklanmaktadır.

Schein, GÜDÜ ve İHTİYAÇLAR boyutunu 3 alt başlık halinde incelenmiştir. Anket formunda, Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık alt başlığıyla ilgili 3 ifade, Güvenlik ve İstikrar alt başlığıyla ilgili 2 ifade ve Hayat Tarzı alt başlığı ile ilgili 6 ifade olmak üzere toplam 11 ifadeye yer verilmiştir.

Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık kariyer değeri, toplumun manevi baskı etkisini, sınırlandırmalar ve yasaklar içeren meslek tercihini ve esnek mesai saatleri faktörlerinin incelendiği alandır.

Katılımcıların *Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık* ile ilgili anket formunda yer alan ifadelerle verdikleri cevapların sonuçları Tablo 24’te gösterilmektedir.

**Tablo 24.** Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	$\bar{x}$	ss	Katılım Düzeyi
17	Bu alanlarda çalıştığında manevi baskı altında kalacağımı düşünüyorum.	565	2,80	1,247	Kararsızım
5	Yasa, yönetmelik vb. ağırlıklı olması bu alanları tercihim olumsuz etkiler.	565	2,79	1,108	Kararsızım
12	Mesai saatlerinin esnek olması bu alanları tercihim olumsuz etkiler.	565	2,65	1,224	Kararsızım
<b>Genel</b>		565	2,74	1,19	Kararsızım
Kesinlikle Yanlış (1,00-1,79) Yanlış (1,80-2,59) Kararsızım (2,60-3,39) Doğru (3,40-4,19) Kesinlikle Doğru (4,20-5,00)					

Tablo 24'e göre, Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamının 2,74 ve standart sapmanın 1,19 olduğu görülmektedir. Bu değerler, katılımcıların muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercih edilmemesine yönelik ifadelerine genel katılımının '*kararsızım*' düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların,

- '*Yasa, yönetmelik vb. ağırlıklı olması bu alanları tercihim olumsuz etkiler;*
- '*Mesai saatlerinin esnek olması bu alanları tercihim olumsuz etkiler.*'  
ve
- '*Bu alanlarda çalıştığında manevi baskı altında kalacağımı düşünüyorum.*'

İfadelerine '*kararsızım*' düzeyinde katılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercihinin yönelik katılımcılar, uzun süren mesai saatleri, sürekli kanun-yönetmelikle iç içe alanlar olmaları ve bu alanların rüşvet, faiz vs. faktörlere müsait alanlar olması sebebiyle manevi baskı altında kalacakları düşüncesinde '*kararsız*' kaldıkları görülmektedir.

Güvenlik ve İstikrar kariyer değerinde, örgütün çalışanlarına sağladığı yüksek maaş ve rahat iş ortamı özellikleri önemsizdir. Bu kariyer değerinin en önemli özelliği, iş yerinden çıkarılmama güveni ve sabit maaşla istikrarlı ilerleyen işlerdir. Kişiler, çalışma yıllarına göre terfi ederek maaş artırımını kabul etmektedirler.

Katılımcıların *Güvenlik ve İstikrar* ile ilgili anket formunda yer alan ifadelerine verdikleri cevapların sonuçları Tablo 25'te gösterilmektedir.

**Tablo 25.** Güvenlik ve İstikrar İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	$\bar{x}$	ss	Katılım Düzeyi
4	Daha çok istihdam sağlayacak alanlara yönelmek istiyorum.	565	4,17	,911	Doğru
9	Bu alanların, kariyer basamaklarının sınırlı olduğunu düşünüyorum.	565	3,22	1,285	Kararsızım
<b>Genel</b>		565	3,69	1,09	Doğru
Kesinlikle Yanlış (1,00-1,79) Yanlış (1,80-2,59)				Kararsızım (2,60-3,39)	
Doğru (3,40-4,19) Kesinlikle Doğru (4,20-5,00)					

Tablo 25'e göre, Güvenlik ve İstikrar ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 3,69 ve standart sapmanın 1,09 olduğu görülmektedir. Bu değerler, katılımcıların muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercih edilmemesine yönelik ifadelerle genel katılımının '*doğru*' düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Katılımcılar;

- '*Daha çok istihdam sağlayacak alanlara yönelmek istiyorum.*' ifadesine '*doğru*' düzeyinde katılım göstermektedir.
- '*Bu alanların, kariyer basamaklarının sınırlı olduğunu düşünüyorum.*' ifadesine '*kararsızım*' düzeyinde katılım göstermektedir. İfadelerin cevaplarına göre; muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinde sürekli sınava tabi tutulmaları ve mesleki bilgi isteyen alanlar olduğundan katılımcıların bu yönde düşündükleri söylenebilir.

Schein'in Hayat Tarzı kariyer değerinin en önemli özelliği, aile değerleri ile mesleğin gerekliliklerinin birbiriyle tamamlanmasıdır.

Katılımcıların *Hayat Tarzı* ile ilgili anket formunda yer alan ifadelerle verdikleri cevapların sonuçları Tablo 26'te gösterilmektedir.

**Tablo 26.** Hayat Tarzı İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	$\bar{x}$	ss	Katılım Düzeyi
28	Bu alanların sosyal sorumluluğunun yüksek olduğunu düşünüyorum.	565	3,38	1,192	Kararsızım
7	Bu alanların, hayat görüşüme uygun olmayan faaliyetler içerdiğini düşünüyorum.	565	3,04	1,26	Kararsızım
11	Bu alanların, toplumdaki algısının olumsuz olduğunu düşünüyorum.	565	2,73	1,273	Kararsızım
23	Bu alanlar, kamuoyunda tanınmaya uygun alanlar değildir.	565	2,58	1,145	Yanlış
10	Bu alanlarda çalışan/çalışmış olan yakın çevremdekilerin bu alanlara uzak durmamda etkisi vardır.	565	2,40	1,242	Yanlış
14	Bu alanlarda çalıştığımda mesleki etik kurallarını ihlal edeceğimi düşünüyorum.	565	2,18	1,154	Yanlış
<b>Genel</b>		565	2,71	1,21	Kararsızım
Kesinlikle Yanlış (1,00-1,79)		Yanlış (1,80-2,59)		Kararsızım (2,60-3,39)	
Doğru (3,40-4,19)		Kesinlikle Doğru (4,20-5,00)			

Tablo 26'ya göre, Hayat Tarzı ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 2,71 ve standart sapmanın 1,21 olduğu görülmektedir. Bu değerler, katılımcıların muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercih edilmemesine yönelik ifadelere genel katılımının '*kararsızım*' düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların;

- '*Bu alanların, hayat görüşüme uygun olmayan faaliyetler içerdiğini düşünüyorum,*
- '*Bu alanların, toplumdaki algısının olumsuz olduğunu düşünüyorum* ve
- '*Bu alanların sosyal sorumluluğunun yüksek olduğunu düşünüyorum.*'

ifadelerine katılım düzeyleri '*kararsızım*' yönünde olmuştur. Muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerini tercih etmemelerinde kararsız kalmalarına yönelik başlıca sebepler ortaya çıkmaktadır. Bu mesleklere, toplum algısının olumsuz olması ve hayat görüşüne uygun olmayan faaliyetler içermesi; yani, mesleklerde çalışanların hakkını yemek ve çalışanlara haksızlık etmek, rüşvet almak-istemek, vergi kaçırmak, çıkar çatışması içerisinde olmak gibi olumsuz faktörlere açık olmasından diyebiliriz.

Son olarak katılımcılar;

- '*Bu alanlarda çalışan/çalışmış olan yakın çevremdekilerin bu alanlara uzak durmamda etkisi vardır,*

- *Bu alanlarda çalıştığımda mesleki etik kurallarını ihlal edeceğimi düşünüyorum ve*
- *Bu alanlar, kamuoyunda tanınmaya uygun alanlar değildir.*

ifadelere katılım düzeyleri ‘**yanlış**’ yönünde olmuştur. Katılımcılar, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerin de çalışan/çalışmış olan yakın çevresinin bu alanların tercih edilmesinde etkisinin olduğunu Tablo 26’da ifade etmektedir.

Katılımcılar, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinde yaşandığı görülen hata, hile vb. mesleki etik kurallarının ihlali ifadesine ‘**yanlış**’ düzeyinde katılım gösterdiği görülmektedir.

Sonuç olarak, Günü ve İhtiyaçlar boyutuna göre; Schein’in kariyer değerleri kümesi temelinde, katılımcıların muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercih edilmemesindeki temel sebepler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Daha çok istihdam sağlayacak alanlara yönelmek istemelerinden,
- Yasa, yönetmelik vb. ağırlıklı alanlar olması,
- Esnek mesai saatlerinin olması,
- Kariyer basamaklarının sınırlı olması,
- Hayat görüşüne uygun alanlar olmaması,
- Bu mesleklere karşı toplum algısının olumsuz olması,
- Bu mesleklerin sosyal sorumluluğunun yüksek olması ve
- Bu alanlarda çalıştıkça, manevi baskı altında kalacaklarını hissetmeleridir.

### **3.4.2.2.3. Değer Yargıları Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Analiz ve Yorumu**

Schein, Değer yargıları boyutunda kişiler için, meslekte kazanılan ücretin çok önemli olmadığını incelemektedir. Kişilerin, kâr amaçlamayan firmalarda çalışmaya istekli olduklarını, sosyal hayata ve topluma faydalı olan işleri, toplum sorunlarına çözüm getiren çalışmalarda bulunmak istedikleri ortaya çıkmıştır.

Schein, Değer Yargıları boyutunu 2 alt başlık halinde incelenmiştir. Anket formunda, Kendini Adama alt başlığıyla ilgili 3 ifade, Saf Meydan Okuma alt başlığıyla ilgili 3 ifade olmak üzere toplam 6 ifadeye yer verilmiştir.

Kendini Adama kariyer değerinin en önemli özelliği, toplum değerlerine önem vermek ve saygılı olmak, sosyal işlerde faaliyette bulunmaktır. Yüksek ücret yerine adil ücret tercih edilir. Eşitlik bireyler için önemlidir. Çevredeki insanlara yardım ve başarıya adanan yol kendini adamanın özelliklerindedir.

Katılımcıların *Kendini Adama* ile ilgili anket formunda yer alan ifadelere verdikleri cevapların sonuçları Tablo 27’de gösterilmektedir.

**Tablo 27.** Kendini Adama İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	$\bar{x}$	ss	Katılım Düzeyi
8	Bu alanlardaki çalışmalarımın, sosyal hayata yönelik sorunların çözümüne katkı sağlamayacağını düşünüyorum.	565	2,88	1,215	Kararsızım
27	Bu alanlarda yapacağım işlerle topluma faydalı olmayacağımı düşünüyorum.	565	2,73	1,323	Kararsızım
22	Disiplinli ve düzenli olmayı gerektirdikleri için bu alanları tercih etmem.	565	2,34	1,211	Yanlış
<b>Genel</b>		565	2,65	1,24	Kararsızım
Kesinlikle Yanlış (1,00-1,79) Yanlış (1,80-2,59) Kararsızım (2,60-3,39) Doğru (3,40-4,19) Kesinlikle Doğru (4,20-5,00)					

Tablo 27’ye göre, Kendini Adama ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 2,65 ve standart sapmanın 1,24 olduğu görülmektedir. Bu değerler, katılımcıların muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercih edilmemesine yönelik ifadelerine genel katılımının ‘*kararsızım*’ düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Katılımcılar;

- *Bu alanlardaki çalışmalarımın, sosyal hayata yönelik sorunların çözümüne katkı sağlamayacağını düşünüyorum.*
- *Bu alanlarda yapacağım işlerle topluma faydalı olmayacağımı düşünüyorum.*

İfadelere katılımın ‘*kararsızım*’ düzeyinde olduğu görülmektedir. İfadelere verilen cevaplar sonucunda, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin sosyal hayata

yönelik sorunları çözümleyen alanlar olduğu ve bu mesleklerle toplumun faydasının öncelikli tutulduğu söylenebilir.

• *Disiplinli ve düzenli olmayı gerektirdikleri için bu alanları tercih etmem.* ifadesine **'yanlış'** düzeyde katılım göstermektedir.

Saf Meydan Okuma kariyer değerinin en önemli özelliği, kişilerin başarıyı kazanmanın her şey olduğuna inanmalarıdır. Kişiler, Saf Meydan Okuma kariyer değerine göre, rekabet ortamında çalışmayı tercih etmektedir.

Katılımcıların *Saf Meydan Okuma* ile ilgili anket formunda yer alan ifadelere verdikleri cevapların sonuçları Tablo 28'de gösterilmektedir.

**Tablo 28.** Saf Meydan Okuma İfadelerinin İstatistiksel Sonuçları

Md. No	İfade	n	$\bar{x}$	ss	Katılım Düzeyi
15	Bu alanların, tekdüze (monoton) faaliyetler içerdiğini düşünüyorum.	565	3,52	1,283	Doğru
26	Çoğunlukla masa başı işler bu alanları tercihim olumsuz etkiler.	565	3,14	1,378	Kararsızım
24	Bu alanların, sürekli değişim isteyen alanlar olması tercihim olumsuz etkiler.	565	2,68	1,123	Kararsızım
<b>Genel</b>		565	3,11	1,26	Kararsızım
Kesinlikle Yanlış (1,00-1,79) Yanlış (1,80-2,59) Kararsızım (2,60-3,39) Doğru (3,40-4,19) Kesinlikle Doğru (4,20-5,00)					

Tablo 28'e göre, Saf Meydan Okuma ifadelerine genel olarak bakıldığında aritmetik ortalamanın 3,11 ve standart sapmanın 1,26 olduğu görülmektedir. Bu değerler, katılımcıların muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercih edilmemesine yönelik ifadelerine genel katılımının **'kararsızım'** düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların;

• *'Bu alanların, tekdüze (monoton) faaliyetler içerdiğini düşünüyorum.'* ifadesine katılım düzeyleri **'doğru'** yönünde olmuştur. Muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin, kanun ve yönetmelik dışına çıkmaması ve günlük aynı rutin de devam etmesi katılımcılara tekdüze bir çalışma ortamı sunduğu düşüncesini sağlamaktadır.

Ayrıca katılımcılar;

- ‘Bu alanların, sürekli değişim isteyen alanlar olması tercihimini olumsuz etkiler.’
- ‘Çoğunlukla masa başı işler bu alanları tercihimini olumsuz etkiler.’

ifadelerine katılım düzeyleri ‘**kararsızım**’ yönünde olmuştur. Bu cevapların, Muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin değişim istemeyen alanlar olduğunu ifade etmektedir. Bu alanların, masa başı işler olması mesleklerin tercih edilmemesi yönünde kararsızlık düşüncesi oluşturmuştur.

Sonuç olarak, Değer Yargıları boyutuna göre; katılımcıların muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercih etmemelerindeki temel sebepler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- 1) Bu alanların, sosyal hayata yönelik sorunların çözümüne katkı sağlamayacağından,
- 2) Bu alanlarda yapılan işler topluma faydalı olmayacağından,
- 3) Bu alanların tekdüze (monoton) faaliyetler içerdiğinden,
- 4) Sürekli değişim isteyen alanlar olmasından ve
- 5) Masa başı işler olmasından.

Schem, kariyer değerleri kümesini üç boyut ve sekiz alt başlık olarak incelemektedir. Katılımcıların anketin üçüncü bölümünde cevapladıkları, Schem’in Kariyer Değerleri Kümesine ait ifadelerin katılım düzeyleri özeti Tablo 29’da yer almaktadır.

**Tablo 29.** Schem’in Kariyer Değerleri Temelinde Anket Formunun Üçüncü Bölümünde Yer Alan İfadelerin Genel Analizi

Boyut Adı	İfade Sayısı	n	$\bar{x}$	ss	Katılım Düzeyi
I. Mesleki Yetenek	11	565	3,41	1,20	Doğru
II. GÜdü ve İhtiyaçlar	11	565	3,04	1,16	Kararsızım
III. Değer Yargıları	6	565	2,88	1,25	Kararsızım
<b>Genel</b>	<b>28</b>	<b>565</b>	<b>3,11</b>	<b>1,20</b>	<b>Kararsızım</b>
Kesinlikle Yanlış (1,00-1,79)		Yanlış (1,80-2,59)		Kararsızım (2,60-3,39)	
Doğru (3,40-4,19)		Kesinlikle Doğru (4,20-5,00)			

Tablo 29’a göre katılımcıların Muhasebe ve Bankacılık-Finans mesleklerinin tercih edilmemesine yönelik düşüncelerinde mesleki yetenek boyutunun katılım düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.



Deneklerden elde edilen bilgiler (bulgular) ışığında, Schein'in kariyer değerleri kümesi açısından muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerini tercih etmemelerindeki temel sebepler aşağıdaki gibi sıralanabilir<sup>6</sup>:

- 1) Daha çok istihdam sağlayacak alanlara yönelmek istemelerinden,
- 2) İnsanlarla iyi iletişim gerektiren alanlar olmasından,
- 3) Tamamen kendi fikirlerinin ve çabalarının sonucu olan bir şeyi yapabildiğinde başarılı olacağını düşünmesinden ve
- 4) Bütünüyle kendi ürünü/fikri olan bir işe yönelmeyi düşünmesinden.

Araştırmanın sonucunda, Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi temelinde muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin tercih edilmemesine yönelik daha önce yapılan bilimsel araştırmaların sonuçları (Tablo 2) ile örtüşen yönleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- 1) Yasa, yönetmelik vb. ağırlıklı alanlar olması,
- 2) Kuralcı ve sınırlı meslek olmaları,
- 3) Kariyer süreçlerinin dar olması,
- 4) Yüz yüze iletişim gerektirmesi,
- 5) Esnek mesai saatlerinin olması ve
- 6) Sürekli değişken ve yoğun iş alanları olmalarıdır.

### **3.5. ANLAMLILIK ANALİZLERİ**

Çalışmanın amaçlarına ulaşmak için düzenlenen ifadelere ait katılım düzeylerinde katılımcıların bazı bağımsız değişkenler açısından anlamlı bir farklılığın olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır. Bunun için öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği test edilmiştir. Yapılan Kolmogorov-Smirnov Testinin sonucunda testin anlamlılık düzeyi ( $p < 0,05$ ) olduğu için verilerin normal dağılmadığı görülmüştür. İkili gruplar (cinsiyet ve sınıf düzeyi) için Mann Whitney U testi üç ve daha fazla olan gruplar (bölüm düzeyi) için ise Kruskal-Wallis testi yapılmıştır. Ayrıca 3 ve daha fazla olan gruplarda anlamlı farklılığın hangi gruptan

---

<sup>6</sup> Sıralamaya aritmetik ortalaması ( $\bar{x}$ ) 3,70 ve üstü olanlardan ilk 10'a girenler dâhil edilmiştir.

kaynaklandığını belirlemek için sıra ortalamalarıyla (Mean Rank) birlikte Post Hoc Testi yapılmış ve yorumlanmaya çalışılmıştır.

### 3.5.1. Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi Boyutları Açısından Muhasebe ve Bankacılık-Finans Mesleklerinin Tercih Edilmesine Yönelik İfadelerin Anlamlılık Analizleri

Araştırmanın bu aşamasında, Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi boyutları açısından oluşturulan ifadelere katılımcıların görüşlerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Her bir boyut açısından analiz ve yorumlar ayrı ayrı yapılmıştır.

#### 3.5.1. Mesleki Yetenek Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Anlamlılık Analizleri

Bilindiği üzere Schein, Mesleki Yetenek boyutunu 3 alt başlıkta incelemiştir. Çalışmada 3 alt başlık için toplam 13 ifadeye yer verilmiştir. Bu 13 ifadenin anlamlılık analizleri katılımcıların cinsiyet, sınıf düzeyi ve bölümlerine göre yapılmıştır.

##### 3.5.1.1.1. Cinsiyete Göre

Mesleki yetenek boyutuyla ilgili ifadelere katılım düzeylerinde deneklerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için **Mann Whitney U Testi** uygulanmıştır. Bu test sonucunda anlamlı farkın çıktığı ifadeler Tablo 30'da görülmektedir.

**Tablo 30:** Mesleki Yetenek Boyutuna Ait İfadeler İçin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Md. No	İfadeler	Boyutun Alt Başlığı	Cinsiyet	N	Mean Rank	Mann Whitney U	Z	p
1	Yürütülmesinin zor olduğu düşüncesi bu alanları tercihimde etkili olmaktadır.	Girişimcilik/ Yaratıcılık	E	167	289,69	23264,5	-3,693	0,000
			K	345	240,43			

Tablo 30 incelendiğinde, katılımcıların cinsiyetlerine göre sadece bir (1) ifadede katılım düzeylerinde anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

- 1 nolu ifadede erkek katılımcılar, kadın katılımcılara göre mesleklerin yürütülmesinin zor olduğu ifadesine daha olumlu görüş bildirmişlerdir. Erkek katılımcılar, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerini zor olmasına rağmen kadın katılımcılara göre daha çok tercih etmekte ve kariyer planlamasında bu mesleklere yer vermekte sorun görmemektedirler.

Bu bulgulardan hareketle, katılımcıların cinsiyetleri açısından Mesleki Yetenek boyutundaki ifadeler aynı düzeyde katılım gösterdikleri söylenebilir.

### 3.5.1.2. Sınıf Düzeylerine Göre

Mesleki yetenek boyutuyla ilgili ifadeler katılım düzeylerinde deneklerin sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için **Mann Whitney U Testi** uygulanmıştır. Bu test sonucunda anlamlı farkın çıktığı ifadeler Tablo 31’de görülmektedir.

**Tablo 31:** Mesleki Yetenek Boyutuna Ait İfadeler İçin Sınıf Düzeylerine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Md. No	İfadeler	Boyutun Alt Başlığı	Sınıf Düz.	N	Mean Rank	Mann Whitney U	Z	p
8	Özel yeteneklerimi kullanabildiğim alanlar olması bu alanları tercihim etkiler.	Teknik Fonk. Yetkinlik	1	129	278,57	21856,5	-2,012	0,044
			4	383	249,07			

Tablo 31 incelendiğinde, katılımcıların sınıf düzeylerine göre sadece bir (1) ifadede katılım düzeylerinde anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

- 8 no.lu ifadede 1.sınıftaki okuyan katılımcıların 4.sınıftaki okuyan katılımcılara göre, muhasebe ve bankacılık-finans alanlarında özel yeteneklerini kullanabilmelerine daha olumlu görüş bildirmişlerdir. 1.sınıftaki okuyan öğrencilerin, özel yeteneklerini kullanmak istemeleri meslek tercihlerinde etkili olduğu görülmektedir.

Bu bulgulardan hareketle, katılımcıların sınıf düzeyleri açısından Mesleki Yetenek boyutundaki ifadelerle aynı düzeyde katılım gösterdikleri söylenebilir.

### 3.5.1.3. Bölümlere Göre

Mesleki yetenek boyutuyla ilgili ifadelerle katılım düzeylerinde deneklerin okudukları bölümlere göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için **Kruskal-Wallis H Testi** uygulanmıştır. Bu test sonucunda anlamlı farkın çıktığı ifadeler Tablo 32’de yer almaktadır.

**Tablo 32:** Mesleki Yetenek Boyutuna Ait İfadeler İçin Bölümlere Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Md. No	İfadeler	Boyutun Alt Başlığı	Bölümler	N	Mean Rank	Ki-kare	df	P
4	Okuduğum bölümün bu alanlara yönelmemde etkisi yoktur.	Mesleki Yetenek	İşletme	50	221,91	29,423	8	<b>0,000</b>
			İktisat	69	231,93			
			Maliye	92	238,43			
			Bankacılık	87	226,14			
			Ekonometri	41	301,66			
			Kamu Yön.	52	300,32			
			UTL	24	333,71			
			ÇEKO	69	279,23			
			YBS	28	262,82			
6	Bu alanların, çalışanları koordine edip yönetmeye uygun olduğunu düşünüyorum.	Mesleki Yetenek	İşletme	50	274,99	26,405	8	<b>0,001</b>
			İktisat	69	263,37			
			Maliye	92	231,95			
			Bankacılık	87	250,90			
			Ekonometri	41	307,96			
			Kamu Yön.	52	263,14			
			UTL	24	236,58			
			ÇEKO	69	217,39			
			YBS	28	330,36			
8	Özel yeteneklerimi kullanabildiğim alanlar olması bu alanları tercihimi etkiler.	Mesleki Yetenek	İşletme	50	292,01	19,688	8	<b>0,012</b>
			İktisat	69	244,62			
			Maliye	92	255,49			
			Bankacılık	87	227,26			
			Ekonometri	41	328,96			
			Kamu Yön.	52	247,92			
			UTL	24	247,02			
			ÇEKO	69	237,86			
			YBS	28	280,39			
11		Y	İşletme	50	231,99	25,497	8	<b>0,001</b>

	Bu alanların sayısal verilerle iç içe olması tercihim olumsuz etkilemez.		İktisat	69	263,99			
			Maliye	92	265,13			
			Bankacılık	87	266,8			
			Ekonometri	41	327,93			
			Kamu Yön.	52	213,47			
			UTL	24	212,1			
			ÇEKO	69	230,71			
			YBS	28	298,36			
15	Bu alanların, kişilere/kurumlara fikirlerimle yön verebileceğim alanlar olduğunu düşünüyorum.	Mesleki Yetenek	İşletme	50	265,86	18,311	8	0,019
			İktisat	69	254,8			
			Maliye	92	269,57			
			Bankacılık	87	259,74			
			Ekonometri	41	287,63			
			Kamu Yön.	52	217,12			
			UTL	24	253,63			
			ÇEKO	69	217,19			
			YBS	28	308,84			
24	Bu alanların, ülke ekonomisine daha çok katkı sağlayacağını düşünüyorum.	Mesleki Yetenek	İşletme	50	250,53	21,288	8	0,006
			İktisat	69	261,12			
			Maliye	92	278,93			
			Bankacılık	87	279,52			
			Ekonometri	41	273,2			
			Kamu Yön.	52	255,98			
			UTL	24	255,27			
			ÇEKO	69	190,46			
			YBS	28	250,84			
28	Bu alanların, yeni proje/fikir üretmeye uygun olmaları tercihim olumlu etkiler.	Mesleki Yetenek	İşletme	50	283,05	23,077	8	0,003
			İktisat	69	258,07			
			Maliye	92	254,14			
			Bankacılık	87	281,54			
			Ekonometri	41	293,98			
			Kamu Yön.	52	220,44			
			UTL	24	262,75			
			ÇEKO	69	201,16			
			YBS	28	278,3			
30	Bu alanların, tatmin edici bir ücret/maaş vaat ettiğini düşünüyorum.	Mesleki Yetenek	İşletme	50	308,15	16,506	8	0,036
			İktisat	69	251,33			
			Maliye	92	254,43			
			Bankacılık	87	229,48			
			Ekonometri	41	278,94			
			Kamu Yön.	52	265,86			
			UTL	24	289,98			
			ÇEKO	69	223,86			
			YBS	28	269,29			

Tablo 32'deki sonuçlar incelendiğinde;

- 4 no.lu UTL bölümünde okuyan öğrencilerin *'Okuduğum bölümün bu alanlara yönelmemde etkisi yoktur.'* ifadesi katılım düzeylerinin işletme, iktisat, maliye ve bankacılık bölüm öğrencilerinden farklı olduğu (**p=0,000**) anlamlılık düzeyinde tespit edilmiştir. UTL bölümünde okuyan öğrencilerin meslek olarak muhasebe, muhasebe-finans veya her ikisinden birisini tercih etmelerinde bölümlerinin etkisi olmadığı yönünde katılım gösterirlerken; işletme, iktisat, maliye ve bankacılık bölüm öğrencileri ise bu tür mesleklerden her ikisini veya birisini seçmelerinde bölümlerinin etkisi olduğu yönünde katılım göstermişlerdir.
- 6 no.lu *'Bu alanların, çalışanları koordine edip yönetmeye uygun olduğunu düşünüyorum'* ifadesi için anlamlı farklılığın Ekonometri bölümünde okuyan öğrenciler ile İktisat, Maliye, Banka, UTL ve ÇEKO bölümünde okuyan öğrencilerin katılım düzeylerindeki farklılıktan kaynaklandığı (**p=0,001**) anlamlılık düzeyinde tespit edilmiştir.
- 8 no.lu *'Özel yeteneklerimi kullanabildiğim alanlar olması bu alanları tercihim etkiler.'* ifadesi için anlamlı farklılığın Ekonometri bölümünde okuyan öğrenciler ile Maliye ve ÇEKO bölümünde okuyan öğrencilerin katılım düzeylerindeki farklılıktan kaynaklandığı (**p=0,012**) anlamlılık düzeyinde tespit edilmiştir.
- 11 no.lu *'Bu alanların sayısal verilerle iç içe olması tercihim olumsuz etkilemez.'* ifadesi için anlamlı farklılığın:
  - Ekonometri bölümünde okuyan öğrencilerin YBS dışındaki diğer tüm bölümlerde okuyan öğrencilerin katılım düzeylerindeki;
  - Kamu yönetim bölümünde okuyan öğrencilerin İktisat, Maliye, Bankacılık ve YBS bölümlerinde okuyan öğrencilerin katılım düzeylerindeki;
  - UTL bölümünde okuyan öğrencilerin YBS bölümünde okuyan öğrencilerin katılım düzeylerindeki;

farklılıktan kaynaklandığı (**p=0,001**) anlamlılık düzeyinde tespit edilmiştir.

- 15 no.lu *'Bu alanların, kişilere/kurumlara fikirlerimle yön verebileceğim alanlar olduğunu düşünüyorum.'* ifadesi için anlamlı farklılığın:

- Kamu yönetim bölümünde okuyan öğrencilerin Maliye, Ekonometri ve YBS bölümlerinde okuyan öğrencilerin katılım düzeylerindeki;
- ÇEKO bölümünde okuyan öğrencilerin Maliye, Bankacılık, Ekonometri ve YBS bölümlerinde okuyan öğrencilerin katılım düzeylerindeki;

farklılıktan kaynaklandığı ( $p=0,019$ ) anlamlılık düzeyinde tespit edilmiştir.

- 24 no.lu '*Bu alanların, ülke ekonomisine daha çok katkı sağlayacağını düşünüyorum.*' ifadesi için anlamlı farklılığın ÇEKO bölümünde okuyan öğrencilerin diğer tüm bölümlerde okuyan öğrencilerin katılım düzeylerindeki farklılıktan kaynaklandığı ( $p=0,006$ ) anlamlılık düzeyinde tespit edilmiştir.
- 28 no.lu '*Bu alanların, yeni proje/fikir üretmeye uygun olmaları tercihimi olumlu etkiler.*' ifadesi için anlamlı farklılığın ÇEKO bölümünde okuyan öğrencilerin Kamu Yönetimi dışındaki diğer tüm bölümlerde okuyan öğrencilerin katılım düzeylerindeki farklılıkla birlikte; Kamu Yönetimi bölüm öğrencilerinde İşletme, Bankacılık ve Ekonometri bölüm öğrencilerinin katılım düzeylerindeki farklılıktan kaynaklandığı ( $p=0,003$ ) anlamlılık düzeyinde tespit edilmiştir.
- 30 no.lu '*Bu alanların, tatmin edici bir ücret/maaş vaat ettiğini düşünüyorum.*' ifadesi için anlamlı farklılığın Kamu Yönetimi bölümünde okuyan öğrencilerin Bankacılık ve ÇEKO bölümünde okuyan öğrencilerin katılım düzeylerindeki farklılıktan kaynaklandığı ( $p=0,036$ ) anlamlılık düzeyinde tespit edilmiştir.

### **3.5.1.2. Güdü ve İhtiyaçlar Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Anlamlılık Analizleri**

Daha öncede ifade edildiği üzere Schein, Güdü ve İhtiyaçlar boyutunu 3 alt başlıkta incelemiştir. Çalışmada 3 alt başlık için toplam 15 ifadeye yer verilmiştir. Bu 15 ifadenin anlamlılık analizleri cinsiyet, sınıf düzeyi ve bölümlere göre yapılmıştır.

### 3.5.1.2.1. Cinsiyete Göre

Güdü ve İhtiyaçlar boyutuyla ilgili ifadelere katılım düzeylerinde deneklerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için **Mann Whitney U Testi** uygulanmıştır. Bu test sonucunda anlamlı farkın çıktığı ifadeler Tablo 33'te görülmektedir.

**Tablo 33:** Güdü ve İhtiyaçlar Boyutuna Ait İfadeler İçin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Md. No	İfadeler	Boyutun Alt Başlığı	Cinsiyet	N	Mean Rank	Mann Whitney U	Z	p
34	Birine bağlı olarak çalışacağım düşüncesi, bu alanlara yönelmemi olumsuz etkiler.	Özrklk/O.-Bağ.	E	167	280,15	24858,0	-2,595	0,009
			K	345	245,05			
27	Bu alanlarda çalışan/çalışmış olan yakın çevremdekilerin bu alanlara yönelmemde etkisi yoktur.	Hayat Tarzı	E	167	233,29	24932,0	-2,518	0,010
			K	345	267,73			

Tablo 33 incelendiğinde, ifadelerin sınıf düzeylerine göre anlamlılık düzeylerinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılıklar;

- 34 no.lu ifade erkek katılımcıların, kadın katılımcılara oranla birine bağlı olarak çalışmayı tercih etmedikleri görülmektedir. Erkeklerin kariyer planlarında işlerini kurup-yönetecekleri, başkalarına bağlı olmadan çalışmayı düşündükleri ifade edilebilir. Genel olarak topluma bakıldığında erkeklerin, kadınlara göre daha çok oranla kendi iş alanlarını kurdukları, bu düzende erkek egemenliğinin hâkim olduğu hissedilmektedir.
- 27 no.lu ifade kadın katılımcılar, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinde çalışan/çalışmış olan yakın çevrenin etkisi ile erkeklere oranla daha fazla bu meslekleri tercih etmektedir.

Bu bulgulardan hareketle, katılımcıların cinsiyetleri açısından Güdü ve İhtiyaçlar boyutundaki ifadeler aynı düzeyde katılım gösterdikleri söylenebilir.



### 3.5.1.2.2. Sınıf Düzeylerine Göre

Güdü İhtiyaçlar boyutuyla ilgili ifadeler katılıma düzeylerinde deneklerin sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için **Mann-Whitney U Testi** uygulanmıştır. Bu test sonucunda anlamlı farkın çıktığı ifadeler Tablo 34’te görülmektedir.

**Tablo 34:** Güdü ve İhtiyaçlar Boyutuna Ait İfadeler İçin Sınıf Düzeylerine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Md. No	İfadeler	Boyutun Alt Başlığı	Sınıf Düz.	N	Mean Rank	Mann-Whitney U	Z	P
19	Mesleki etik kurallarının ihlal edildiği yönündeki ifadeler/gelişmeler, bu alanları tercihimi olumsuz etkilemez.	Hayat Tarzı	1	129	286,69	20809,5	-2,768	<b>0,006</b>
			4	383	246,33			

Tablo 34 incelendiğinde, ifadelerin sınıf düzeylerine göre anlamlılık düzeylerinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılıklar;

- 19 no.lu ifadede 1.sınıftaki okuyan katılımcılar mesleki etik kurallarının ihlal edildiği yönündeki gelişmelere 4.sınıftaki katılımcılara göre daha olumlu görüş bildirmişlerdir. Bu alanlarda, mesleki etik kurallarının ihlal edildiğine yönelik ifadeler, 1.sınıftaki öğrencilerin tercihlerini olumsuz etkilememektedir.

Bu bulgulardan hareketle, katılımcıların sınıf düzeyleri açısından Güdü ve İhtiyaçlar boyutundaki ifadeler aynı düzeyde katılım gösterdikleri söylenebilir.

### 3.5.1.2.3. Bölümlere Göre

Güdü ve İhtiyaçlar boyutuyla ilgili ifadeler katılıma düzeylerinde deneklerin bölümlerine göre anlamlı farklılığın olmadığı yapılan **Kruskal-Wallis H Testi** ile saptanmıştır.

Dolayısıyla katılımcıların bölümler açısından Güdü ve İhtiyaçlar boyutlarındaki ifadeler aynı düzeyde katılım gösterdikleri söylenebilir.

### 3.5.1.3. Değer Yargıları Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Anlamlılık Analizleri

Bilindiği üzere Schem, Değer Yargıları boyutunu 2 alt başlıkta incelemiştir. Çalışmada 2 alt başlık için toplam 6 ifadeye yer verilmişti. Bu 6 ifadenin anlamlılık analizleri cinsiyet, sınıf düzeyi ve bölümlere göre yapılmıştır.

#### 3.5.1.3.1. Cinsiyete Göre

Değer Yargıları boyutuyla ilgili ifadelerle katılım düzeylerinde deneklerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için **Mann Whitney U Testi** uygulanmıştır. Bu test sonucunda anlamlı farkın çıktığı ifadeler Tablo 35'te görülmektedir.

**Tablo 35:** Değer Yargıları Boyutuna Ait İfadeler İçin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Md. No	İfadeler	Boyutun Alt Başlığı	Cinsiyet	N	Mean Rank	Mann Whitney U	Z	p
29	Bu alanlardaki çalışmalarımın sosyal hayata yönelik sorunlara çözüm olacağını düşünüyorum.	Kendini Adama	E	167	277,80	25250,5	-2,414	0,016
			K	345	246,19			
32	Bu alanlarda yapacağım işlerle topluma faydalı olacağımı düşünüyorum.	Kendini Adama	E	167	236,32	25438,0	-2,333	0,020
			K	345	266,37			
33	Bu alanların, sürekli değişim istemeleri tercihimizi etkilemez.	Saf Meydan Okuma	E	167	276,92	25397,5	-2,276	0,023
			K	345	246,92			

Tablo 35 incelendiğinde, ifadelerin cinsiyete göre anlamlılık düzeylerinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılıklar;

- 29 no.lu ifadede erkek katılımcıların, bu mesleklerdeki çalışmaları ile sosyal hayata yönelik sorunlara çözüm bulacaklarını kadın katılımcılara göre daha fazla düşünmektedir.
- 32 no.lu ifadede kadın katılımcılar, erkek katılımcılara oranla topluma daha fazla faydalı olacaklarını düşünmektedirler.
- 33 no.lu ifadede erkek katılımcıların, kadın katılımcılara göre daha fazla oranda bu alanların sürekli değişim istemesinden dolayı tercih edilmekte

olduğu görülmektedir. Erkek katılımcıların, kadın katılımcılara oranla daha fazla değişime açık oldukları söylenebilir.

#### **3.5.1.3.2. Sınıf Düzeyine Göre**

Değer Yargıları boyutuyla ilgili ifadelere katılım düzeylerinde, deneklerin sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılığın olmadığı yapılan Mann Whitney U Testi ile saptanmıştır.

Dolayısıyla katılımcıların sınıf düzeyleri açısından Değer Yargıları boyutlarındaki ifadelere aynı düzeyde katılım gösterdikleri sylenabilir.

#### **3.5.1.3.3. Bölümlere Göre**

Değer Yargıları boyutuyla ilgili ifadelere katılım düzeylerinde, deneklerin bölümlere göre anlamlı farklılığın olmadığı yapılan **Kruskal-Wallis H Testi** ile saptanmıştır.

### **3.5.2. Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi Boyutları Açısından Muhasebe ve Bankacılık-Finans Mesleklerinin Tercih Edilmemesine Yönelik İfadelerin Anlamlılık Analizleri**

Araştırmamızın bu aşamasında, katılımcıların ifadelerinin anlamlılık analizleri ayrı ayrı tablolar halinde incelenmiş ve yorumlanmıştır.

#### **3.5.2.1. Mesleki Yetenek Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Anlamlılık Analizleri**

Bilindiği zere Schein, Mesleki Yetenek boyutunu 3 alt başlıkta incelemiştir. Çalışmada 3 alt başlık için toplam 11 ifadeye yer verilmişti. Bu 11 ifadenin anlamlılık analizleri cinsiyet, sınıf düzeyi ve bölümlere göre yapılmıştır.

##### **3.5.2.1.1. Cinsiyete Göre**

Mesleki yetenek boyutuyla ilgili ifadelere katılım düzeylerinde deneklerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için **Mann Whitney U Testi** uygulanmıştır. Bu test sonucunda anlamlı farkın çıktığı ifadeler Tablo 36'da görülmektedir.

**Tablo 36:** Mesleki Yetenek Boyutuna Ait İfadeler İçin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Md. No	İfadeler	Boyutun Alt Başlığı	Cinsiyet	N	Mean Rank	Mann Whitney U	Z	p
6	Okuduğum bölümde edindiğim bilgiler, bu alanlarda çalışmak için yeterli değildir.	Teknik Fonk. Yet.	E	299	298,24	35210,0	-2,409	0,016
			K	266	265,87			
13	Bu alanlar, tatmin edici bir ücret/maaş vaat etmez.	Genel Yön. Yet.	E	299	302,26	34007,5	-3,050	0,002
			K	266	261,35			

Tablo 36 incelendiğinde, ifadelerin cinsiyete göre anlamlılık düzeylerinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılıklar;

- 6 no.lu ifadeye erkek katılımcılar, kadın katılımcılara göre okudukları bölümden elde ettikleri bilgilerin yetersizliğinden bu alanlara yönelik tercihlerinde daha olumsuz görüş bildirmişlerdir. Erkek katılımcılar, kadın katılımcılara göre; okudukları bölümlerdeki edindikleri bilgilerin bu meslekler için yeterli olmadığı yönünde katılımında bulunmuşlardır.
- 13 no.lu ifadeye erkek katılımcılar, kadın katılımcılara göre mesleklerin kazandırdığı ücrete yönelik daha olumsuz görüş bildirmişlerdir. Erkek katılımcıların, kadın katılımcılara göre; bu mesleklerden elde edilecek olan ücretin tatmin edici olmadığı yönünde katılım göstermişlerdir. Erkekler için meslekte yüksek kazanç olgusunun önemli olduğu görülmektedir.

#### 3.5.2.1.2. Sınıf Düzeyine Göre

Mesleki yetenek boyutuyla ilgili ifadelere katılım düzeylerinde deneklerin sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için **Mann Whitney U Testi** uygulanmıştır. Bu test sonucunda anlamlı farkın çıktığı ifadeler Tablo 37’de görülmektedir.

**Tablo 37:** Mesleki Yetenek Boyutuna Ait İfadeler İçin Sınıf Düzeylerine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Md. No	İfadeler	Boyutun Alt Başlığı	Sınıf Düz.	N	Mean Rank	Mann Whitney U	Z	P
6	Okuduğum bölümde edindiğim bilgiler, bu alanlarda çalışmak için yeterli değildir.	Teknik Fonk. Yet	1	174	251,50	26796,5	-4,128	0,000
			4	391	301,47			

Tablo 37 incelendiğinde, ifadelerin sınıf düzeylerine göre anlamlılık düzeylerinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılıklar;

- 6 no.lu ifadede 4.sınıftaki katılımcılar, 1.sınıftaki katılımcılara göre okudukları bölümden elde ettikleri bilgilerin yeterliliğinde olumsuz görüş bildirmişlerdir. 4.sınıftaki öğrenciler, okudukları bölümden edindikleri bilgilerin muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinde çalışmak için yeterli olmadığı yönünde katılım göstermişlerdir. Son sınıftaki öğrencilerin dört yıl boyunca bu mesleklere yönelik aldıkları temel eğitimde kendilerini yetersiz görmeleri düşündürücüdür. Verilen eğitimin, teori ağırlıklı olması dolayısıyla uygulama ağırlıklı mesleki eğitim olmaması eğitim-öğretimde eksiklik olarak görülmektedir. 1.sınıftaki katılımcıların, 4.sınıftaki katılımcılara göre daha az oranla katılım göstermelerini; henüz 1.sınıfta okuyor olmalarından ve gelecek sınıflara yönelik almayı bekledikleri eğitimin etkisini düşündükleri olarak açıklayabiliriz.

Bu bulgulardan hareketle, katılımcıların sınıf düzeyleri açısından Mesleki Yetenek boyutundaki ifadelere aynı düzeyde katılım gösterdikleri söylenebilir.

### 3.5.2.1.3. Bölümlere Göre

Mesleki yetenek boyutuyla ilgili ifadelere katılım düzeylerinde deneklerin okudukları bölümlere göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için **Kruskal-Wallis H Testi** uygulanmıştır. Bu test sonucunda anlamlı farkın çıktığı ifadeler Tablo 38'de yer almaktadır.

**Tablo 38:** Mesleki Yetenek Boyutuna Ait İfadeler İçin Bölümlere Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Md. No	İfadeler	Boyutun Alt Başlığı	Bölümler	N	Mean Rank	Ki-kare	df	P
18	Bu alanların, sürekli sınav stresi yaşatacak alanlar olduğunu düşünüyorum.	Teknik Fonk. Yetkinlik	İşletme	47	268,22	23,569	8	<b>0,003</b>
			İktisat	49	258,14			
			Maliye	44	286,32			
			Bankacılık	15	299,17			
			Ekonometri	19	182,66			
			Kamu Yön.	101	314,58			
			UTL	106	287,88			
			ÇEKO	56	338,46			
			YBS	128	256,58			
20	Tamamen kendi fikirlerimin ve çabalarımın sonucu olan bir şeyi yapabildiğimde başarılı olacağımı düşünüyorum.	Girişimcilik-Yaratıcılık	İşletme	47	281,24	19,484	8	<b>0,012</b>
			İktisat	49	323,50			
			Maliye	44	296,76			
			Bankacılık	15	345,83			
			Ekonometri	19	226,95			
			Kamu Yön.	101	246,90			
			UTL	106	303,56			
			ÇEKO	56	305,59			
			YBS	128	265,95			

Tablo 38'deki sonuçlar incelendiğinde;

- 18 no.lu 'Bu alanların, sürekli sınav stresi yaşatacak alanlar olduğunu düşünüyorum.' ifadesi için anlamlı farklılığın;
  - İşletme bölüm öğrencilerinin Maliye ve Bankacılık bölüm öğrencilerinden farklı yönde katılım göstermelerinden,
  - Maliye bölüm öğrencilerinin İşletme, Ekonometri, Kamu Yönetimi, UTL ve YBS bölüm öğrencilerin farklı yönde katılım göstermelerinden,
  - Bankacılık bölüm öğrencilerinin İşletme, Ekonometri, Kamu Yönetimi, UTL, ÇEKO ve YBS bölüm öğrencilerinden

farklı yönde katılım göstermelerinden kaynaklı ( $p=0,000$ ) anlamlılık düzeyinde farklılık tespit edilmiştir.

- 20 no.lu ‘Tamamen kendi fikirlerimin ve çabalarımın sonucu olan bir şeyi yapabildiğimde başarılı olacağımı düşünüyorum.’ ifadesi için anlamlı farklılığın Kamu Yönetimi bölümünde okuyan öğrencilerin, İktisat, Bankacılık, UTL ve ÇEKO bölümünde okuyan öğrencilerin katılım düzeylerindeki farklılıktan kaynaklandığı ( $p=0,012$ ) anlamlılık düzeyinde tespit edilmiştir.

### 3.5.2.2. GÜDÜ VE İHTİYAÇLAR BOYUTUYLA İLGİLİ İFADELERE AIT DÜŞÜNCELERİN ANLAMLILIK ANALİZLERİ

Bilindiği üzere Schein, GÜDÜ ve İHTİYAÇLAR boyutunu 3 alt başlıkta incelemiştir. Çalışmada 3 alt başlık için toplam 11 ifadeye yer verilmiştir. Bu 11 ifadenin anlamlılık analizleri cinsiyet, sınıf düzeyi ve bölümlere göre yapılmıştır.

#### 3.5.2.2.1. Cinsiyete Göre

GÜDÜ ve İHTİYAÇLAR boyutuyla ilgili ifadeler katılımlarında deneklerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için **Mann Whitney U Testi** uygulanmıştır. Bu test sonucunda anlamlı farkın çıktığı ifadeler Tablo 39’da görülmektedir.

**Tablo 39:** GÜDÜ ve İHTİYAÇLAR Boyutuna Ait İfadeler İçin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Md. No	İfadeler	Boyutun Alt Başlığı	Cinsiyet	N	Mean Rank	Mann Whitney U	Z	p
5	Yasa, yönetmelik vb. ağırlıklı olması bu alanları tercihimi olumsuz etkiler.	Özerklik/ O. Bağ.	E	299	303,23	33719,0	-3,221	0,001
			K	266	260,26			
7	Bu alanların, hayat görüşüme uygun olmayan faaliyetler içerdiğini düşünüyorum.	Hayat Tarzı	E	299	299,37	34871,0	-2,592	0,010
			K	266	264,59			
14	Bu alanlarda çalıştığımda mesleki etik kurallarını ihlal edeceğimi düşünüyorum.	Hayat Tarzı	E	299	303,56	33620,0	-3,320	0,001
			K	266	259,89			

Tablo 39 incelendiğinde, ifadelerin cinsiyete göre anlamlılık düzeylerinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılıklar;

- 5 no.lu ifadede erkek katılımcıların, kadın katılımcılara göre; alanların yasa, yönetmelik vb. ağırlıkta içermesi bu mesleklerin tercihinde daha olumsuz görüş bildirmelerine etken olduğu görülmüştür. Erkek katılımcılar, kadın katılımcılara göre; kariyer planlamasında bu mesleklere yer vermekte sorun yaşamaktadırlar.
- 7 no.lu ifadede erkek katılımcıların, kadın katılımcılara göre, bu alanların hayat görüşlerine uygun olmaması ifadesine daha olumsuz görüş bildirmişlerdir. Erkek katılımcılar, kadın katılımcılara göre; muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin hayat görüşlerine uygun faaliyetler içermediği yönünde katılım göstermişlerdir. Mesleklerdeki bu faaliyetler; faiz yeme, rüşvet alma-rüşvet verme, vergi kaçırma, sahte beyan vb.
- 14 no.lu ifadede erkek katılımcılar, kadın katılımcılara göre mesleki etik kurallarının ihlal edilerek uygulanmasına yönelik daha olumlu görüş bildirmişlerdir. Erkek katılımcılar, mesleki etik kurallarının ihlali durumunda daha esnek olacakları yönünde katılım gösterdikleri görülmüştür.

#### **3.5.2.2.2. Sınıf Düzeyine Göre**

Güdü ve İhtiyaçlar boyutuyla ilgili ifadelere katılım düzeylerinde deneklerin sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için **Mann Whitney U Testi** uygulanmıştır. Bu test sonucunda anlamlı farkın çıktığı ifadeler Tablo 40'ta görülmektedir.



**Tablo 40:** Güdü ve İhtiyaçlar Boyutuna Ait İfadeler İçin Sınıf Düzeylerine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Md. No	İfadeler	Boyutun Alt Başlığı	Sınıf Düz.	N	Mean Rank	Mann Whitney U	Z	P
7	Bu alanların, hayat görüşüme uygun olmayan faaliyetler içerdiğini düşünüyorum.	Hayat Tarzı	1	174	252,64	28733,5	-3,025	<b>0,002</b>
			4	391	296,51			
11	Bu alanların, toplumdaki algısının olumsuz olduğunu düşünüyorum.	Hayat Tarzı	1	174	307,22	29802,0	-2,421	<b>0,015</b>
			4	391	272,22			
17	Bu alanlarda çalıştığımda manevi baskı altında kalacağımı düşünüyorum.	zerklk/O.-Bağ.	1	174	261,12	30210,5	-2,180	<b>0,029</b>
			4	391	292,74			

Tablo 40 incelendiğinde, ifadelerin sınıf düzeylerine göre anlamlılık düzeylerinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılıklar;

- 7 no.lu ifadeye 4.sınıftaki katılımcılar, 1.sınıftaki katılımcılara göre bu alanların hayat görüşlerine yönelik uygun faaliyetler içermediği ifadesine olumsuz görüş bildirmişlerdir. Son sınıf ğrencilerinin, bu mesleklere yönelik daha manevi duygularla bakış açısı gerçekleştirdiği görülmektedir.
- 11 no.lu ifadeye, 1.sınıftaki katılımcıların 4.sınıftaki katılımcılara göre bu mesleklerin toplumdaki algısına olumsuz görüş bildirmişlerdir. 1.sınıftaki öğrencilerin bu mesleklere yönelik, hem hayat görüşlerine uygun olmayan faaliyet içermesi (7'nolu ifade) hem de toplum algısının olumsuz olması ifadeleri katılım yönleri açısından paralellik sağladığı tablo da görülmektedir.
- 17 no.lu ifadeye 4.sınıftaki katılımcıların 1.sınıftaki katılımcılara göre muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinde çalışmaları doğrultusuna daha olumsuz görüş bildirmişlerdir. 4.sınıftaki öğrencilerin 1.sınıftaki öğrencilere göre; bu alanlarda çalıştıklarında manevi baskı altında kalacakları yönünde katılımda bulunmuşlardır.

### 3.5.2.2.3. Bölümlere Göre

Güdü ve İhtiyaçlar boyutuyla ilgili ifadelere katılım düzeylerinde deneklerin okudukları bölümlere göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için **Kruskal-Wallis H Testi** uygulanmıştır. Bu test sonucunda anlamlı farkın çıktığı ifadeler Tablo 41’de yer almaktadır.

**Tablo 41:** Güdü ve İhtiyaçlar Boyutuna Ait İfadeler İçin Bölümlere Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Md. No	İfadeler	Boyutun Alt Başlığı	Bölümler	N	Mean Rank	Ki-kare	df	P
5	Yasa, yönetmelik vb. ağırlıklı olması bu alanları tercihimi olumsuz etkiler.	Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık	İşletme	47	286,99	30,372	8	<b>0,000</b>
			İktisat	49	304,55			
			Maliye	44	272,45			
			Bankacılık	15	382,17			
			Ekonometri	19	215,13			
			Kamu Yön.	101	223,95			
			UTL	106	301,05			
			ÇEKO	56	272,56			
			YBS	128	311,58			
10	Bu alanlarda çalışan/çalışmış olan yakın çevremdekilerin bu alanlara uzak durmamda etkisi vardır.	Hayat Tarzı	İşletme	47	310,09	29,173	8	<b>0,000</b>
			İktisat	49	324,64			
			Maliye	44	284,73			
			Bankacılık	15	385,80			
			Ekonometri	19	341,87			
			Kamu Yön.	101	298,15			
			UTL	106	257,52			
			ÇEKO	56	300,17			
			YBS	128	237,37			

Tablo 41’deki sonuçlar incelendiğinde;

- 5 no.lu ‘Yasa, yönetmelik vb. ağırlıklı olması bu alanları tercihimi olumsuz etkiler’ ifadesi için anlamlı farklılığın;
  - Bankacılık bölüm öğrencilerinin İktisat ve YBS bölüm öğrencileriyle aynı yönde katılım gösterirken diğer bölüm öğrencilerinden,

- Kamu Yönetimi bölüm öğrencilerinin Maliye, Ekonometri ve ÇEKO bölüm öğrencileriyle aynı yönde katılım gösterirken İşletme, İktisat, Bankacılık, UTL ve YBS bölüm öğrencilerinden farklı düzeyde katılım göstermelerinden kaynaklandığı (**p=0,000**) anlamlılık düzeyinde tespit edilmiştir.

- 10 no.lu '*Bu alanlarda çalışan/çalışmış olan yakın çevremdekilerin bu alanlara uzak durmamda etkisi vardır.*' ifadesi için anlamlı farklılığın;
  - UTL bölüm öğrencilerinin Maliye ve YBS bölüm öğrencileriyle aynı yönde katılım gösterirken diğer bölüm öğrencilerinden,
  - YBS bölüm öğrencilerinin UTL bölüm öğrencileriyle aynı yönde katılım gösterirken diğer bölüm öğrencilerinden

farklı düzeyde katılım göstermelerinden kaynaklandığı (**p=0,000**) anlamlılık düzeyinde tespit edilmiştir.

### **3.5.2.3. Değer Yargıları Boyutuyla İlgili İfadelere Ait Düşüncelerin Anlamlılık Analizleri**

Daha öncede ifade edildiği gibi Schein, Değer Yargıları boyutunu 2 alt başlıkta incelemiştir. Çalışmada 2 alt başlık için toplam 6 ifadeye yer verilmişti. Bu 6 ifadenin anlamlılık analizleri cinsiyet, sınıf düzeyi ve bölümlere göre yapılmıştır.

#### **3.5.2.3.1. Cinsiyete Göre**

Değer Yargıları boyutuyla ilgili ifadeler katılım düzeylerinde deneklerin cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için **Mann Whitney U Testi** uygulanmıştır. Bu test sonucunda anlamlı farkın çıktığı ifadeler Tablo 42'de görülmektedir.

**Tablo 42:** Değer Yargıları Boyutuna Ait İfadeler İçin Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Md. No	İfadeler	Boyutun Alt Başlığı	Cinsiyet	N	Mean Rank	Mann Whitney U	Z	p
22	Disiplinli ve düzenli olmayı gerektirdikleri için bu alanları tercih etmem.	Kendini Adama	E	299	305,41	33066,5	-3,588	0,000
			K	266	257,81			
27	Bu alanlarda yapacağım işlerle topluma faydalı olmayacağımı düşünüyorum.	Kendini Adama	E	299	301,60	34205,5	-2,942	0,003
			K	266	262,09			

Tablo 42 incelendiğinde, ifadelerin cinsiyete göre anlamlılık düzeylerinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılıklar;

- 22 no.lu ifadede erkek katılımcılar, kadın katılımcılara göre muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin disiplinli ve düzenli olmayı gerektirdiği konusunda daha olumsuz görüş bildirmişlerdir. Erkek katılımcıların, kadın katılımcılara göre disiplinli ve düzenli olmayı gerektirecek meslekleri tercih etmeyecekleri yönünde katılımında bulunmuşlardır. Genel olarak ta, erkeklerin disipline ve düzene yatkın olmadıklarını ifade edebiliriz.
- 27 no.lu ifadede erkek katılımcılar, kadın katılımcılara göre; bu alanlarda yapacakları işlerle topluma faydalı olmayacaklarına yönelik daha olumlu görüş bildirmişlerdir.

### 3.5.2.3.2. Sınıf Düzeyine Göre

Değer Yargıları boyutuyla ilgili ifadelere katılım düzeylerinde, deneklerin sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılığın olmadığı yapılan Mann Whitney U Testi ile saptanmıştır.

### 3.5.2.3.3. Bölümlere Göre

Değer Yargıları boyutuyla ilgili ifadelere katılım düzeylerinde deneklerin okudukları bölümlere göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için

**Kruskal-Wallis H Testi** uygulanmıştır. Bu test sonucunda anlamlı farkın çıktığı ifadeler Tablo 43'te yer almaktadır.

**Tablo 43:** Değer Yargıları Boyutuna Ait İfadeler İçin Bölümlere Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Md. No	İfadeler	Boyutun Alt Başlığı	Bölümler	N	Mean Rank	Ki-kare	df	p
26	Çoğunlukla masa başı işler olması bu alanları tercihimi olumsuz etkiler.	Saf Meydan Okuma	İşletme	47	295,59	28,330	8	<b>0,000</b>
			İktisat	49	268,70			
			Maliye	44	333,68			
			Bankacılık	15	322,47			
			Ekonometri	19	337,63			
			Kamu Yön.	101	260,70			
			UTL	106	329,83			
			ÇEKO	56	252,78			
			YBS	128	245,73			

Tablo 43'teki sonuçlar incelendiğinde;

- 26 no.lu '*Çoğunlukla masa başı işler olması bu alanları tercihimi olumsuz etkiler.*' ifadesi için anlamlı farklılığın UTL bölümünde okuyan öğrencilerin, İktisat, Kamu Yönetim, ÇEKO ve YBS bölümünde okuyan öğrencilerin

katılım düzeylerindeki farklılıktan kaynaklandığı (**p=0,000**) anlamlılık düzeyinde tespit edilmiştir.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Birey hayatının en önemli parçasından biri kuşkusuz onun kariyeridir. Toplumdaki statüsünün, yaşam tarzının ve kimliğinin oluşmasında kariyer etkili olmaktadır. Birey, yapacağı kariyer planlaması ile geleceğine yön vermede, beklentilerini karşılamada ve ihtiyaçlarını gidermede başarılı olmayı istemektedir. Kariyer planı ise statik olmayıp dinamik bir görünüm arz etmektedir. Hayatın her döneminde farklı pozisyonlar temelinde kariyer planı değişiklik göstermektedir. Bu yüzden, kariyer planlaması bireyin hayatında en önemli safhadır. Kariyer planlamasında, kişinin yetenek, yetkinlik ve becerilerine uygun; güdü ve ihtiyaçlarını karşılayan; değerlerine önem veren bir mesleği tercih etmesi yaşamını da kolaylaştırmaktadır. Ülkemizde alınan eğitimde yaşanan ister kişisel isterse de sistemsel eksiklikler bireyin sağlıklı şekilde kariyer planlamasını zorlaştırabilmektedir. Dolayısıyla bu konuda bireye önemli görevler düşmekte ve kendi potansiyeline göre kariyerini gerçekleştiremeyebilmektedir.

Literatürde kariyer planlamasına yönelik pek çok kuramların olduğu görülmektedir. Kariyer planlamaları ile ilgili literatür araştırmalarına bakıldığında, bireyin kariyer planlamasında, büyüüp-yetiştiği sosyokültürel ortam, ebeveynleri, arkadaşları, akrabaları ve sosyal medyanın etkili olduğu görülmektedir. Ayrıca düşünülen meslekle ilgili kanuni çerçeve de kariyer planını etkilemektedir.

Bu araştırmada, iki amaç bulunmaktadır. Birincisi Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde okuyan öğrencilerin muhasebe ve bankacılık-finance mesleklerine kariyer planlamalarında hangi sebeplerden dolayı yer verdiklerini ve ikincisi ise bu mesleklere kariyer planlamasında hangi sebeplerden dolayı yer vermediklerini tespit etmektir. Bu amacı gerçekleştirmek için Schein'in kariyer değerleri temelinde oluşturulan anket formu Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF de yer alan dokuz (9) bölümde okuyan 1. ve 4.sınıf öğrencilerine uygulanmıştır. Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi temelinde düzenlenen anket formu 62 ifadeden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini oluşturan toplam 1077 kişiye anket formu uygulanmıştır ve analiz edilmiştir. Analizler için; SPSS 23,0 for Windows (Social Package Statistical Science) istatistiksel paket programı kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan katılımcıların %56,7'sini kadın, %43,3'ünü erkek katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların, %28'i 1.sınıfta ve % 71,9'u 4.sınıfta okumaktadır. Katılımcıların yakın çevresinde muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinde çalışan/çalışmış olan kişilerin oranı ise %40,9'dur. Öğrencilerin % 48,5'i muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerinin herhangi birinde çalışmayı tercih edecekleri ve %51,5'inin ise bu meslekleri tercih etmeyecekleri tespit edilmiştir.

Çalışmada İİBF öğrencilerinin muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerini tercih etmelerinde Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi boyutları açısından oluşturulan ifadeler (34 ifade) katılım düzeyleri saptanmaya çalışılmıştır. Elde edilen verilerden;

- Mesleki Yetenek Boyutunun alt başlıklarından;
  - Teknik fonksiyonel Yetkinlik ifadelerine 'Kararsızım',
  - Genel Yönetimsel Yetkinlik ifadelerine 'Doğru',
  - Girişimcilik-yaratıcılık ifadelerine 'Doğru',
- GÜDÜ ve İHTİYAÇLAR Boyutunun alt başlıklarından;
  - Özerklik/otonomi-Bağımsızlık ifadelerine 'Kararsızım',
  - Güvenlik ve İstikrar ifadelerine 'Doğru',
  - Hayat Tarzı ifadelerine 'Kararsızım',
- Değer Yargıları Boyutunun alt başlıklarından;
  - Kendini Adama ifadelerine 'Doğru',
  - Saf Meydan Okuma ifadelerine 'Doğru'

düzeylerinde katılım gösterdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Üç boyutta yer alan ifadelerin tamamı açısından ise katılımcılar ifadeler 'Doğru' düzeyinde katılmışlardır. Buradan hareketle İİBF öğrencilerinden bu meslekleri tercih edeceklerini bildirenlerin kariyer planlamasında Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi boyutlarına uygun hareket ettikleri söylenebilir.

İİBF öğrencilerinin muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerini tercih etmemelerinde Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi boyutları açısından oluşturulan ifadeler (28 ifade) katılım düzeyleri saptanmaya çalışılmıştır. Elde edilen verilerden;

- Mesleki Yetenek Boyutunun alt başlıklarından;
  - Teknik fonksiyonel Yetkinlik ifadelerine ‘Kararsızım’,
  - Genel Yönetmel Yetkinlik ifadelerine ‘Kararsızım’,
  - Girişimcilik-yaratıcılık ifadelerine ‘Doğru’,
- GÜdü ve İhtiyaçlar Boyutunun alt başlıklarından;
  - Özerklik/otonomi-Bağımsızlık ifadelerine ‘Kararsızım’,
  - Güvenlik ve İstikrar ifadelerine ‘Doğru’,
  - Hayat Tarzı ifadelerine ‘Kararsızım’,
- Değer Yargıları Boyutunun alt başlıklarından;
  - Kendini Adama ifadelerine ‘Kararsızım’,
  - Saf Meydan Okuma ifadelerine ‘Kararsızım’

düzeylerinde katılım gösterdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Üç boyutta yer alan ifadelerin tamamı açısından ise katılımcılar ifadelerine ‘Kararsızım’ düzeyinde katılmışlardır. Buradan hareketle İİBF öğrencilerinden bu meslekleri tercih etmeyeceklerini bildirenlerin kariyer planlamasında Schein’in Kariyer Değerleri Kümesi boyutlarına göre kararsız kaldıkları söylenebilir.

İİBF öğrencilerinin, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerini tercih etmelerinde Schein’in Kariyer Değerleri Kümesi boyutları açısından oluşturulan ifadelerine (34 ifade) ait katılım düzeylerinde bazı bağımsız değişkenler (cinsiyet, sınıf düzeyi ve bölümler) açısından anlamlı farklılık ortaya çıktığı görülmüştür:

- Cinsiyete göre;
  - Mesleki Yetenek Boyutundaki;
    - Girişimcilik-Yaratıcılık alt başlığında yer alan ‘*Yürütülmesinin zor olduğu düşüncesi bu alanları tercihimde etkili olmaktadır.*’ ifadesine erkeklerin kadınlara göre daha fazla katılım gösterdikleri saptanmıştır.
  - GÜdü ve İhtiyaçlar Boyutundaki;
    - Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık alt başlığında yer alan ‘*Birine bağılı olarak çalışacağım düşüncesi, bu alanlara yönelmemi olumsuz etkiler.*’ ifadesine kadınların erkeklere göre daha fazla



oranda kabul ettikleri anlamlılık düzeylerinde farklılıkla görülmüştür.

- Hayat Tarzı alt başlığına ait *'Bu alanlarda çalışan/çalışmış olan yakın çevremdekilerin bu alanlara yönelmemde etkisi yoktur.'* ifadesine kadınların erkeklere göre daha fazla katılım gösterdikleri görülmüştür.
- Değer Yargıları Boyutundaki;
  - Kendini Adama alt başlığına ait *'Bu alanlardaki çalışmalarımın sosyal hayata yönelik sorunlara çözüm olacağını düşünüyorum.'* ifadesine erkeklerin kadınlara göre daha fazla katılım gösterdikleri saptanmıştır.
  - Kendini Adama alt başlığına ait *'Bu alanlarda yapacağım işlerle topluma faydalı olacağımı düşünüyorum.'* ifadesine kadınların erkeklere göre daha fazla katılım gösterdikleri saptanmıştır.
  - Saf Meydan okuma alt başlığına ait *'Bu alanların, sürekli değişim istemeleri tercihim etkilemez.'* ifadesine erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha fazla katılım gösterdikleri tespit edilmiştir.
- Sınıf Düzeyine göre;
  - Mesleki Yetenek Boyutundaki;
    - Teknik Fonksiyonel Yetkinlik alt başlığına ait *'Özel yeteneklerimi kullanabildiğim alanlar olması bu alanları tercihim etkiler.'* ifadesine 1.sınıfta okuyan katılımcıların 4.sınıfta okuyan katılımcılara göre fazla katılım gösterdikleri saptanmıştır.
  - Günü ve İhtiyaçlar Boyutundaki;
    - Hayat Tarzı alt başlığına ait *'Mesleki etik kurallarının ihlal edildiği yönündeki ifadeler/gelişmeler, bu alanları tercihim olumsuz etkilemez.'* ifadesine 1.sınıftaki katılımcıların 4.sınıftaki katılımcılara göre fazla katılım gösterdikleri saptanmıştır.
- Değer Yargıları Boyutundaki ifadelerde katılımcıların sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılığın olmadığı yapılan test ile görülmüştür.

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

ifadelerine katılımda bölümler açısından anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

İİBF öğrencilerinin, muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerini tercih etmemelerinde Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi boyutları açısından oluşturulan ifadelere (28 ifade) ait katılım düzeylerinde bazı bağımsız değişkenler (cinsiyet, sınıf düzeyi ve bölümler) açısından anlamlı farklılık ortaya çıktığı görülmüştür:

- Cinsiyete göre:
  - Mesleki Yetenek Boyutundaki;
    - Teknik Fonksiyonel Yetkinlik alt başlığında yer alan *'Okuduğum bölümde edindiğim bilgiler, bu alanlarda çalışmak için yeterli değildir.'* ve *'Bu alanlar, tatmin edici bir ücret/maaş vaat etmez.'* ifadelerine erkeklerin kadınlara göre daha fazla katılım gösterdikleri saptanmıştır.
  - Günü ve İhtiyaçlar Boyutundaki;

- Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık alt başlığında yer alan ‘Yasa, yönetmelik vb. ağırlıklı olması bu alanları tercihim olumsuz etkiler.’ ifadesine erkeklerin kadınlara göre daha fazla katılım gösterdikleri saptanmıştır.
- Hayat Tarzı alt başlığında yer alan ‘Bu alanların, hayat görüşüme uygun olmayan faaliyetler içerdiğini düşünüyorum.’ ve ‘Bu alanlarda çalıştığında mesleki etik kurallarını ihlal edeceğimi düşünüyorum.’ ifadelerine erkeklerin kadınlara göre daha fazla katılım gösterdikleri saptanmıştır.
- Değer Yargıları Boyutundaki;
  - Kendini Adama alt başlığına ait ‘Disiplinli ve düzenli olmayı gerektirdikleri için bu alanları tercih etmem.’ ve ‘Bu alanlarda yapacağım işlerle topluma faydalı olmayacağımı düşünüyorum.’ ifadelerine erkeklerin kadınlara göre daha fazla katılım gösterdikleri saptanmıştır.
- Sınıf Düzeyine göre;
  - Mesleki yetenek Boyutundaki;
    - Teknik Fonksiyonel Yetkinlik alt başlığına ait ‘Okuduğum bölümde edindiğim bilgiler, bu alanlarda çalışmak için yeterli değildir.’ ve ‘Bu alanlar, tatmin edici bir ücret/maaş vaat etmez.’ ifadelerine 4.sınıfta okuyan katılımcıların 1.sınıfta okuyan katılımcılara göre fazla katılım gösterdikleri saptanmıştır.
  - Günü ve İhtiyaçlar Boyutundaki;
    - Hayat Tarzı alt başlığına ait ‘Bu alanların, hayat görüşüme uygun olmayan faaliyetler içerdiğini düşünüyorum.’ ifadesine 4.sınıfta okuyan katılımcıların 1.sınıfta okuyan katılımcılara göre fazla katılım gösterdikleri saptanmıştır.
    - Hayat Tarzı alt başlığına ait ‘Bu alanların, toplumdaki algısının olumsuz olduğunu düşünüyorum.’ ifadesine 1.sınıfta okuyan katılımcıların 4.sınıfta okuyan katılımcılara göre fazla katılım gösterdikleri saptanmıştır.

- Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık alt başlığına ait *'Bu alanlarda çalıştığımda manevi baskı altında kalacağımı düşünüyorum.'* ifadesine 4.sınıfta okuyan katılımcıların 1.sınıfta okuyan katılımcılara göre fazla katılım gösterdikleri saptanmıştır.
- Değer Yargıları Boyutundaki ifadelerde katılımcıların sınıf düzeylerine göre anlamlı farklılığın olmadığı yapılan test ile görülmüştür.
- Bölümlere göre;
  - Mesleki yetenek Boyutundaki;
    - Teknik Fonksiyonel Yetkinlik alt başlığına ait *'Bu alanların, sürekli sınav stresi yaşatacak alanlar olduğunu düşünüyorum.'*,
    - Girişimcilik-Yaratıcılık alt başlığına ait *'Tamamen kendi fikirlerimin ve çabalarımın sonucu olan bir şeyi yapabildiğimde başarılı olacağımı düşünüyorum.'*
  - Gudu ve İhtiyaçlar Boyutundaki;
    - Özerklik/Otonomi-Bağımsızlık alt başlığına ait *'Yasa, yönetmelik vb. ağırlıklı olması bu alanları tercihim olumsuz etkiler.'*
    - Hayat Tarzı alt başlığına ait *'Bu alanlarda çalışan/çalışmış olan yakın çevremdekilerin bu alanlara uzak durmamda etkisi vardır.'*
  - Değer Yargılar Boyutundaki;
    - Saf Meydan Okuma alt başlığına ait *'Çoğunlukla masa başı işler olması bu alanları tercihim olumsuz etkiler.'*

ifadelerine katılımda bölümler açısından anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan İİBF öğrencilerinin kariyer planlamasında muhasebe ve bankacılık-finance mesleklerini tercih etmelerine yönelik düşüncelerinin analizinde;

- Bu mesleklerin, kişilerin özel yeteneklerini kullanabilecekleri alanlar olması,
- Bu alanların tatmin edici ücret/maaş vaat etmesi,
- Bu alanların teknik bilgi, uzmanlık ve beceri gerektirecek alanlar olması,
- Bu alanlarda çalıştıklarında itibar görmeleri,
- Bu alanların sayısal verilerle iç içe olsa da tercih edilmesi,

- Bu alanların unvan ve statü vermesi,
- Bu alanların masa başı faaliyetler içermesi,
- Bu alanların güvenlik-istikrar duygusu vermesi,
- Bu alanların kariyer imkânlarının geniş olması ve
- Bölümlerin bu alanlara yönelimde olumlu etkisi vardır

sonucunu veren sebeplerin, literatürdeki çalışmaların sonucu ile örtüştüğü elde edilmiştir.

Ayrıca; araştırmaya katılan İİBF öğrencilerinin kariyer planlamasında muhasebe ve bankacılık-finans mesleklerini tercih etmemelerine yönelik düşüncelerinin analizi sonucunda;

- Yasa, yönetmelik vb. ağırlıklı alanlar olması,
- Kuralcı ve sınırlı meslek olmaları,
- Kariyer süreçlerinin dar olması,
- Yüz yüze iletişim gerektirmesi,
- Esnek mesai saatlerinin olması ve
- Sürekli değişken ve yoğun iş alanları olması

sonucunu veren sebeplerin, literatürdeki çalışmaların sonucu ile örtüştüğü elde edilmiştir.

Elde edilen bulgular bir bütün halinde değerlendirildiğinde öğrencilerin kariyer planı yapma, meslek tercihinde bulunma yani geleceklerini tasarlamada net, duru bir düşünceye sahip olmadıkları söylenebilir. 4 yıllık eğitim sürecinde hala ne olmak istediklerini tam olarak planlayamamış bu kişilerin daha geç meslek hayatına atılmaları, istemedikleri mesleklerde çalışmak zorunda kalmaları söz konusu olabilecektir.

Ortaöğretimde şimdiye kadar verilmeyen kariyer planlama bilgisinin üniversite sıralarına gelen öğrencilere de daha okulun ilk yıllarında verilmesi gereklidir. Böylece planlamanın temel aşamaları olan ‘neredeyim?’, ‘nereye gideceğim?’ ve ‘nasıl gideceği?’ sorularına cevap bulacak ve başarılı bir kariyer planı gerçekleşmiş olacaktır.

## KAYNAKLAR

- Acar R., Özdaşlı K., (2017), Bireysel Kariyer Planlama Yapmanın Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisi: SBMYO Öğrenci Üzerine Bir Araştırma, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Cilt.9 Sayı. 21, Burdur.
- Ağademir N., (2016), Meslek Seçiminde Yeterlilik, İyi Olma Hali Ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişki, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ahmetoğulları K., Güneş M., (2017), MYO Öğrencilerinin Kariyer Planlaması: Hilvan Örneği, *International Journal of Academic Value Studies Dergisi*.
- Akın O., Onat O.K., (2015), Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler: Demografik Farklılaşmalar Üzerine Bir Araştırma, *Uluslar Arası Ekonomik ve İdari Araştırmalar Dergisi*, 8(15), s. 310-311
- Akkuş H., (2006), Kimyasal Tepkimelerin Dengeye Ulaşmasının Öğretiminde Kullanılabilecek Bir Analojisi: Meslek Seçimi Analojisi, KKEFD/JOKKEF, sayı: 14.
- Akkuş H., (2006), Kimyasal Tepkimelerin Dengeye Ulaşmasının Öğretiminde Kullanılabilecek Bir Analoji: Meslek Seçimi Analojisi, Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir eğitim fakültesi dergisi, (14), s. 24
- Aktaş, H., ve Çetin, C., (2005), Hava Harp Okulu Endüstri Mühendisliği İle Marmara Üniversitesi G, G, B, F, Öğrencilerinin Kariyer Değerlerinin Karşılaştırılması, M, Üniversitesi (Dü.), XII, Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi içinde (s, 191194), İstanbul: Golden Print Ofset Basım Ve Yayın Hizmetleri,
- Aksakaloğlu H., (2013), Ticaret Meslek Liselerinde Verilen Muhasebe Eğitiminin Muhasebecilik Mesleğine Uygunluğu: Bursa İli Örneği, Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak.
- Akyıldız M., (2017), Fen Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Ve Meslek Tercihlerinin Bulanık Topsis Yöntemi İle

İncelenmesi, Bozok Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Yozgat.

Albez, A. ve Bilici, N. (2012) “Meslek Yüksekokulları Muhasebe Öğrencilerinin Mesleğe Bakışları: Atatürk Üniversitesi“nde Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:16, Sayı:3, s. 383-398.

Alioğulları, Zişan Duygu (2012). *Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki-Bir Uygulama*, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

Argon T., Eren A., (2004). İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul.

Atabay İ., Karakaş F., Kutbal Y., A., Alamur B., (2018), Bankacılık Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlere İlişkin Bir Alan Araştırması, *4th Global Business Research Congress*, İstanbul.

Atabey İ., Karakaş F., Yıldırım K., Ayşegül, Alamur B., (2018), A Field Research On Factors Affecting Banking Job Selection. *PressAcademia Procedia (PAP)*, V7.

Avcı P., (2012), 2008 Küresel Krizinin Türk Bankacılık Sektöründeki Finansal Oranlara Etkisi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne.

Aydemir L., (2018), Üniversite Öğrencilerinin meslek Tercihlerini Belirleyen Faktörlere Yönelir Bir İnceleme, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 6 (5) 713-723.

Aydemir L., (2018), Üniversite Öğrencilerinin Meslek Tercihlerini Belirleyen Faktörlere Yönelik Bir İnceleme, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(5).

Aytaç, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları, Ezgi Kitabevi, Bursa.

Balta Aydın E., (2007), Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi Ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk

Uygulamaları, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Denizli.

Baş, Türker (2010). *Anket*. Ankara: Seçkin

Başkal S., (2009), Anadolu, Fen ve Genel Liselerde Eğitim Alan Son Sınıf Öğrencilerinin Bir Üst Öğrenime Geçişte Meslek Seçimi İle İlgili Yaşadıkları Kaygıların Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Muğla ili örneği), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Batur H., Z., (2014), Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Statüsündeki Okullar Örneği, Süleyman Demirel Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

Batur Z., Adıgüzel O., (2014), Schein'in Kariyer Değerleri Perspektifinde Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Öğrencileri Örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sayı, 42 Isparta.

Berberoğlu, G. (1991). "İşletmelerde Organizasyon-Birey Bütünleşmesini Sağlayan Etkili Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi", *Amme İdaresi Dergisi*, 24(1): 139.

Bingöl E., (2018), Muhasebe Meslek Mensuplarının Aşırı İş Yükü, İş Stresi ve İş Tükenmişliği Üzerine Bir Araştırma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.

Bircan K., Acayip E., Okursoy A., (2014), Bankacılık Sektöründe Müşteri İlişkileri Yönetimi Ve Çalışanlar Tarafından Değerlendirilmesi, *Ekev Akademi Dergisi*, Cilt 18, Sayı 58, s. 648.

Bozgedik A. (2017), Eğitimde Yeni Bir Model Olan Temel Lise Öğrencilerinin Üniversite Ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Bulut F., Bozyılan D., (2016), Çok Katmanlı Algılayıcılar İle Doğru Meslek Seçimi, *Anadolu Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, A- Uygulamalı Bilimler ve Mühendislik, Cilt 17, Sayı 1.



- Bulut F., Bozyılan D., (2016), Çok Katmanlı Algılayıcılar ile Doğru Meslek Seçimi, *Anadolu Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, Cilt: 17, s.1. 97-109.
- Bulut K., (2015), Türkiye’de Bankacılık Sektörünün Finansal Yapısı ve Bu Yapının Müşteri Tercihine Etkisi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Büyüköztürk, Şener, Çakmak Kılıç, Ebru, Akgün, Özcan. Erkan, Karadeniz, Şirin ve Demirel, Funda. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Byrne M ve P.Willes. (2005), “Irish Secondary Students” Perceptions of The Work of An Accountant and The Accounting Profession”, *Accounting Education: An International Journal*, Cilt: 14, Sayı:4, s. 367-381
- Can A., (2016), Muhasebe Meslek Mensuplarının UFRS / TFRS’ye Bakış Açıları ve Meslekteki Farkındalık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Can H. (1999). *Organizasyon ve Yönetim*,Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Canal M., (2013), Ortaokul Sosyal Bilgiler Dersinde Mesleklerle İlgili Yapılan Etkinliklerin Öğrencilerin Meslek Seçimine Etkisinin Analizi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Ceylan A., A., Siliği A., (2005), Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiler, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2.
- Çabuk E.Z., (2007), İşletmelerde Uygulanan Kariyer Planlamasının İşgören Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Çakır A., (2006), Bankacılıkta Operasyonel Risklerin Etkin Yönetiminde Risk Bazlı Müşterini Tanı İlkelerinin Önemi, *Bankacılar Dergisi*, Sayı 56, s. 42.
- Çalışkur A., Demirhan A., Bozkurt S., (2012), Değerlerin Belirli Meslek Alanları ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, cilt 12, sayı 1, sayfa 220

- Çarıkçı İ., H., Morçin E., S., (2014), Önlisans Turizm Öğrencilerinin Kariyer Değerleri; Sarıkamış Örneği, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi (EJOIR)*, Cilt 2, Sayı, 2.
- Çarıkçı O., (2017), Muhasebe Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Muhasebe Mesleğine Yönelik Tutumlarının Sektörde Çalışma Niyetine Etkisi, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 76, s. 223-224.
- Çelenk, H., Atmaca, M. ve Horasan, E. (2010) “Marmara Üniversitesi”nde Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Muhasebe Alanına Bakış Açılarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Öneri Dergisi*, Cilt :9, Sayı: 33, s. 159-171.
- Çetin C. (1996, Nisan). Kariyer Planlaması, İ.Ü.İ. Fakültesi Dergisi c.25, s.126-128.
- Çetinkaya F. (2011), Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi Ve Afyon İl Merkezindeki Bayan Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar
- Çınar Ç., (2011), Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Meslek Seçimi Kararlarında Benlik Algısının Önemi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çurğatay V., (2010), Üniversite Sınavına Girecek Öğrencilerin Meslek Seçimini Etkileyen Sosyo-Kültürel Faktörler (Malatya’daki Lise Son Sınıf Öğrencileri Uygulaması), İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Malatya.
- Dağ Y., (2016), Muhasebe Meslek Mensuplarının Bilgi Teknolojileri Kullanım Kararına Etki Eden Faktörler Üzerine Bir Alan Araştırması, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Danziger,N ve Eden,Y.(2006), “*Student Career Aspirations and Perceptions:The Case of Israeli Accounting Students*”, *Accounting Education:An International Journal*, Cilt: 15, Sayı:2, s. 113-134
- Decenzo, D, A., & Robbins, S, P, (2007), *Fundamentals Of Human Resource Management*, John Wiley & Sons, Inc,: United States Of America,

- Değirmenci B., (2018), Toplumsal Cinsiyet Algısının Meslek Seçimine Etkisi Üzerine Bir Uygulama, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ.
- Demir F. (2006). İşletmelerde Yükselen Bir Uygulama: Kariyer Yönetimi, www.5mworld.com. (18.04.2007).
- Demirdağ, Selma (2010). İşletmelerinde Eğitim Faaliyetleri İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Demirel E., (2017), Türk Bankacılık Sektörünün Finansal Rasyo Analizi İle 2008 Global Finans Krizi Öncesi Ve Sonrası Kârlılık Oranlarının Karşılaştırmalı Analizi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Denizli E., (2015), Türkiye’de Bankacılık Sektörünün Finansal Piyasalar İçindeki Önemi ve Büyümeye Etkisi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
- Deran A., Beller B., (2015), Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Giresun İl Merkezinde Yapılan Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 45, Ocak-Haziran s. 69-93
- Dinç E., (2008), Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu- Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16)2, s. 99
- Dinç E., Karakaya A., (2008), “Muhasebe Mesleği Seçimini Etkileyen Faktörlere Yönelik Lisans Öğrencilerinin Algılarındaki Farklılıklar”, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 4, s. 117-136.
- Dönmez A., Bağışlar H, (2017), Bankacılık Sektöründe Yaşanan Hile Olaylarına Yönelik Bir Araştırma, *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, Vol: 3, Issue: 16, pp. 173-178
- Ekşi İ., H., Ö., Mehmet Büyükkonuklu B., (2011), Meslek Algılanmasında Etkili Olan Faktörler: Muhasebecilik örneği, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, sayı 52, s.70.

- Ensari M., Alay Ş., Hazal K., (2017), Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Demografik Değişkenler İle İlişkisinin Araştırılması: İstanbul İlinde Bir Uygulama, *Uluslar Arası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), s. 412
- Erol,M., Atmaca,M. (2004), “Meslek Yüksekokullarında Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin İş Dünyasında Muhasebe Mesleğinde Çalışmaya Karşı Tutumları”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı: 24, s. 171-179
- Ersoy Kart ve Güldü, (2017), Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 72, No. 2, Ankara.
- Eunge F., Birgham ve Joel F., H., (2016), Finansal Yönetimin Temelleri, Çev., Prof. Dr. Nevzat AYPEK Nobel Akademik Yayıncılık Ankara.
- Felton, S., N. Burh, ve M. Northey. (1994) “*Factors Influencing The Business Student’s Choice of a Career in Chartered Accountancy*”, *Issues in Accounting Education*, Cilt: 9, Sayı:1, s. 131-141.
- Fisher, Teresa A. ve Mildred B Griggs (1995), “Factors That Influence The Career Development of African-American and Latino Youth“, *The Journal of Vocational Education Research*, 20 (2): 57-74.
- Gezer M., (2010), Kariyer Planlamasında Meslek Seçiminin Önemi: Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya
- Gezer M., (2010). Kariyer Planlamasında Meslek Seçiminin Önemi: Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, Sakarya Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Gökdeniz İ., Merdan E., (2016), Meslek Seçimi ve İş Tatmini İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Aksaray, Mayıs, Cilt 8, Sayı 2, Aksaray.
- Gökçe G., Şahin A., Bulduklü Y., (2010) *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*,

- Gökgöz A., Zeytin M. (2012), Muhasebe Mesleğinin Seçilmesini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Yalova ve Bilecik İlleri Örneği, *Uluslar Arası Ekonomik Ve İdari Araştırmalar Dergisi*, 4(8), s. 69-76
- Gökgöz ve Zeytin, (2012), International Journal of Economic and Administrative Studies, *Year:4 Number 8*,
- Gönen S., (2016), Önlisans Düzeyinde Eğitim Gören Öğrencilerin Muhasebe Eğitiminden Beklentilere Yönelik İzmir ve Denizli İllerinde Bir Araştırma, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, c:8, sayı: 2, s. 68
- Gülise G., Şahin A., Bulduklu Y., (2010), Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği, Selçuk Üniversitesi, İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Konya.
- Gümrah Ö., (2017), Bağımsız Denetim ve Muhasebe Meslek Etiği: Bağımsız Denetçilerin Etik İlkelerine Yaklaşımları Üzerine Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Gündoğmuş F., (2017), Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yaşam Dengesinin Meslek Etiğine ve İşe Bağlılığa Etkisi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gür Ö., (2014), Anadolu Ticaret Ve Ticaret Meslek Liselerindeki Son Sınıf Öğrencilerinin Bankacılık Mesleğine Bakış Açıklarına İlişkin Değerlendirme, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- İl Z., (2018), Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması: Erzurum ve Erzincan Uygulaması, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan.
- Jiang, J, J., Klein, G., & Balloun, J, L, (2000), The Joint Impact of Internal and External Career Anchors on Entry-Level IS Career Satisfaction, *Information Management Elsevier* , 31-39.
- Karaca A., (2018), Yedinci Sınıf Öğrencilerinin Çeşitli Meslek Grupları Hakkındaki Algılarının Kelime İlişkilendirme Testi (Kit) Aracılığıyla İncelenmesi ve Öğrencilerin Gelecekte Meslek Seçiminde Rol Oynayan Faktörlerin Belirlenmesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Niğde.

- Kars V., (2012), Meslek Seçiminde Öğrencilerin Karşılaştığı Sorunlar ve Farkındalık, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Tıpta Uzmanlık Tezi, Van.
- Kaya N., Yanık R., (2011), Muhasebe Meslek Ahlâkı, Etik ve Müşteri Tatmini İlişkisi, *Ekev Akademi Dergisi*, cilt 15, sayı 49.
- Kepçeoğlu M., (1997), Rehberlik ve Psikolojik Danışma, Alkım Yayınları, İstanbul.
- Khorshid L., Sarıkaya T., (2009), Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), s.394
- Kula Ö., Adıgüzel O., (2015), Lisansüstü Öğrencilerinin Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 292, Cilt.20, Sayı.1, Isparta.
- Kurnaz N., Gümüş Y., (2009), Muhasebe Bölümü Öğrencilerinin Muhasebe Mesleği İle İlgili Etik Dışı Davranışlara İlişkin Algı Analizi: Dumlupınar Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Örneği, s.71-74
- Kurt T., (2005), Herzberg'in Çift Faktörlü Güdüleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözümlemesi, *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 25, S.1.
- Küçük, E. (2013) "İİBF Kapsamındaki Mesleklere Yönelik Eğilimlerin Mali Müşavir (SMMM) Olma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma" *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*, Sayı: 40, s. 43-62.
- Müftüoğlu Y.V., Erol İ., (2013), Kariyer Kavramı ve Maden Mühendisleri İçin Kariyer Seçenekleri, Madencilik, *Cilt 52, Sayı 4, Sayfa 37-43, Aralık 2013 Vol.52, No.4, pp 37-43, December.*
- Nayir, A. (2007). Türk İlaç Sektöründe Kariyer Algılaması: İki Örnek Olay, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Nişancı Z., N., İşkara M., (2018), Mali Müşavirlik Mesleğini Tercihle Etkili Faktörler: İzmir İli Örneği, *Muhasebe Ve Finans İncelemeleri Dergisi*, 1(2), 138
- Nişancı Z., N., İşkara M., (2018), Mali Müşavirlik Mesleğini Tercihle Etkili Faktörler: İzmir İli Örneği, *Muhasebe ve Finans İncelemeleri Dergisi*, Müfider, 1,2 136-147.
- Oğur R., Tekbaş Ö., (2003), Anket Nasıl Hazırlanır?. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 12, 91.
- Öktem Ö., A., (2014), Kariyer değerleri ve algılanan istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkinin incelenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Ömürbek V., Usul H., (2008), Muhasebe Mesleğinin Seçilmesinde Etkin Olan Etkenlerin Faktör Analizi ile İncelenmesi, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı, 37, Isparta.
- Ömürbek V., Usul H., (2008), Muhasebe Mesleğinin Seçilmesine Etkili Olan Etkenlerin Faktör Analiziyle İncelenmesi, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı 37, s. 164
- Öner M. (2001), Bireysel Kariyer Planlaması, Kariyer Yayıncılık, Ankara.
- Özcan İrfan, Ü., F., Helhel Y., (2009), Muhasebe Programı Öğrencilerinin Cinsiyet ve Öğretim Durumunun Muhasebe Mesleğine Yönelik Tutumları ile İlişkilendirilmesi, *Muhasebe ve Finans Dergisi*, Sayı 41, s. 177.
- Özdemir İ., (2012), Bankacılıkta Halkla İlişkiler ve Müşteri İlişkileri, *Bankacılık ve Sigortacılık Araştırmaları Dergisi*, Cilt1, sayı 3-4, s.5.
- Özdemir S., (2010), Ön Lisans Muhasebe Öğrencilerinin Kariyer Planlamasını Etkileyen Unsurlar: Ege Bölgesinde Bir Araştırma, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, Cilt:12, Sayı: 2.
- Özdemir, Y., & Mazgal, S, (2012), Bir Kariyer Tercihini Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* , 87-102.

- Özen E., Özek S., (2016), Lisans Düzeyindeki Finans Öğrencilerinin Meslek Algısı ve Beklentileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, cilt 31, sayı 1, sayfa 192
- Özer A., (2018), Türkiye’de Vergi Kayıp ve Kaçaklarının Önlenmesinde Muhasebe Meslek Mensuplarının Rolü, Önemi ve Değerlendirilmesi T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özguven, İ., E., (2001), Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik, Pederem Yayıncılık, Ankara.
- Pekkaya M., Yavan Ö., (2017), Mesleki Streste Etkili Ana Faktörlerin Önem Derecelerinin Belirlenmesi: Bir Üniversitede Uygulama , *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, ICMEB17 Special Issue, 964-965
- Rowe J. (2003). Career Planning, <http://www.jobseekersadvice.com> (25.10.2006).
- Sabuncuoğlu, Z. (1997). Personel Yönetimi Politika ve Yönetmelikler, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Salant P Ve Dillman Don A. (1994). *How To Conduct Your Own Survey*, John Wiley & Sons, Inc. Newyork.
- Sarikaya T., Khorshid L., (2009), Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2).
- Schein, E, H, (1990), *Career Anchors (discovering your real values)*, San Francisco
- Schein, E, H, (1996), Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century, *Academy of Management*, 10 (4), 80-88
- Schein, E, H, (2006), *Career Anchors, Self Assessment*, USA: John Wiley & Sons, Inc,
- Stevens P. (1999). Why Career Planning Can’t Be Hurried?.
- Soylu A., (2018), Muhasebe Meslek Etiği Ve Muhasebe ve Denetim Meslek Mensuplarının Etik Algısı Üzerine Bir Araştırma, Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.



- Suvacı, B. ve Paşaoğlu Baş, D. (2018). Banka çalışanlarının çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8 (1), 116-133
- Taşlıyan M., Arı N.Ü., Duzman B., (2011), İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, Kahramanmaraş.
- TDK (2018). Genel Türkçe sözlük. Türk Dil Kurumu, [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts), (Erişim Tarihi: 12.12.2018)
- Tepeli Y., Kayıhan B., (2015), MUHASEBE Eğitimi ALAN Öğrencilerin MUHASEBE Mesleğine Bakış AÇILARININ Değerlendirilmesi: MUĞLA SITKI KOÇMAN Üniversitesi Örneği, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* - Cilt:13 Sayı:3
- Turan A., (2017), Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep.
- Turan Ü., (2018), Okulun ve Ailenin Öğrencilerin Meslek Seçimindeki Rolü, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
- Tuzcuoğlu, S. (1994). Meslek Seçimi ve Önemi, Marmara Üniversitesi *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* sayı, 6, 265-280.
- Uslu M. (2006), Sınıf Öğretmenlerinin Kariyer Değerlerinin Belirlenmesi (Sarıyer İlçesi Örneği), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, Adana.
- Uysal Ö., (2017), Bilişim Teknolojileri Alanında Meslek Seçimini Yordayan Değişkenler, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara

- Uzay Ş., (2004), Muhasebe Meslek Stajyerlerinin Sorunları ve Beklentileri: Bir Araştırma , Erciyes Üniversitesi, İİBF, s.73
- Uzun T. (2007). İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması <http://www.isguc.org> (22.01.2019).
- Violette, G. ve C. Pryor. (2005) “The Importance of Educators and Coursework in Choosing an Accounting Career”, The CPA Journal, March, s. 85-97
- Vurucu F., (2010), Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçimi Yeterliliği ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yalçın M. Ve Çavuşoğlu S., (2017), Devlet Ve Özel Banka Çalışanlarının Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin Karşılaştırmalı Olarak Analizi, Proceedings Book of 2nd International Scientific Researches Congress on Humanities and Social Sciences (IBAD-2017), İstanbul.
- Karagöz, Yalçın (2014), SPSS 23,1 Uygulamalı Biyoistatistik 1. Baskı Nobel Yayınevi, Ankara
- Yavaşcaoğlu Atçakan A., (2001), İlköğretimin İkinci Kademesinde Görülmekte Olan İş-Eğitimi (Ev Ekonomisi) Dersinin Meslek Seçimine Etkisi, Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Yayla, H. ve Cengiz, E. (2005) “Muhasebe Mesleğinin Tercih Edilmesinde Etkili Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması: Karadeniz Teknik Üniversitesi Örneği” *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi*, Sayı: 3, s. 147-168
- Yazarkan H., Yılmaz Z., (2016), Muhasebe Stajyerlerinin Staj Eğitiminde Karşılaştıkları Sorunlar ve Beklentileri: Tr 90 Bölgesinde Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, cilt 30, sayı 2, s. 288.
- Yelken K. (2008), Orta Öğretim Son Sınıf Öğrencilerinin Üniversite Tercihlerini Ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler “Sakarya İl Merkezi Örneği”, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Yıldız S., (2001), Kişilik ve Meslek Seçimi Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bursa.



## EKLER

**Ek-1** Deneklerin Kariyer Planlamasında Çalışmayı Düşündükleri Muhasebe ve Bankacılık-Finans Mesleklerine Yönelik İfadelerinin Frekans Ve Yüzde Dağılımları

İfade No	Öğrencilerin Kariyer Planlamasında Çalışmayı Düşündükleri Muhasebe ve Bankacılık-Finans Mesleklerine Yönelik İfadeler	Frekans Ve Yüzde Değerleri	Kesinlikle Doğru	Doğru	Kararsızım	Yanlış	Kesinlikle Yanlış	Toplam
1	Yürütülmesinin zor olduğu düşüncesi bu alanları tercihimde etkili olmaktadır.	f	24	137	191	122	38	512
		%	4,7	26,8	37,3	23,8	7,4	100
2	Bu alanların, çalışanlara güvenlik ve istikrar duygusu verdiğini düşünüyorum.	f	62	270	127	45	8	512
		%	12,1	52,7	24,8	8,8	1,6	100
3	Bu alanların kariyer imkânlarının geniş olduğunu düşünüyorum.	f	111	246	95	38	22	512
		%	21,7	48,0	18,6	7,4	4,3	100
4	Okuduğum bölümün bu alanlara yönelmemde etkisi yoktur.	f	30	54	65	224	139	512
		%	5,9	10,5	12,7	43,8	27,1	100
5	Bu alanların, teknik bilgi ve uzmanlık gerektirmesi tercihimde etkili olmaktadır.	f	72	292	102	37	9	512
		%	14,1	57,0	19,9	7,2	1,8	100
6	Bu alanların, çalışanları koordine edip yönetmeye uygun olduğunu düşünüyorum.	f	88	298	96	23	7	512
		%	17,2	58,2	18,8	4,5	1,4	100
7	Bu alanlarda yapacağım işlerle insanlara yardımcı olacağımı düşünüyorum.	f	157	289	45	14	7	512
		%	30,7	56,4	8,8	2,7	1,4	100
8	Özel yeteneklerimi kullanabildiğim alanlar olması bu alanları tercihim etkiler.	f	59	257	102	71	23	512
		%	11,5	50,2	19,9	13,9	4,5	100
9	Bu alanlardaki bazı uygulamaların dünya görüşüme aykırı olması tercihim olumsuz etkilemez.	f	31	160	156	125	40	512
		%	6,1	31,3	30,5	24,4	7,8	100
10	Bu alanlarda çalıştığımda manevi baskı altında kalacağımı düşünüyorum.	f	15	56	94	215	132	512
		%	2,9	10,9	18,4	42,0	25,8	100
11	Bu alanların sayısal verilerle iç içe olması tercihim olumsuz etkilemez.	f	91	231	105	65	20	512
		%	17,8	45,1	20,5	12,7	3,9	100

12	Unvan ve statü verdiği için bu alanları tercih etmeyi düşünüyorum.	f	99	272	71	48	22	512
		%	19,3	53,1	13,9	9,4	4,3	100
13	Çalışma garantisi konusunda sorunlu olduğunu düşünsem de bu alanları tercih ederim.	f	35	161	187	83	46	512
		%	6,8	31,4	36,5	16,2	9,0	100
14	Bu alanların, örgütsel sınırlandırma ve yasaklar içerdiğini düşünüyorum.	f	14	90	152	176	80	512
		%	2,7	17,6	29,7	34,4	15,6	100
15	Bu alanların, kişilere/kurumlara fikirlerimle yön verebileceğim alanlar olduğunu düşünüyorum.	f	74	285	107	30	15	512
		%	14,5	55,8	20,9	5,9	2,9	100
16	Bu alanların stresli olduğu düşüncesi tercihim olumsuz etkiler.	f	35	108	141	170	58	512
		%	6,8	21,1	27,5	33,2	11,3	100
17	Sürekli yasa, yönetmelik vb. uğraşacak olmam bu alanları tercihim olumsuz etkilemez.	f	66	235	109	77	25	512
		%	12,9	45,9	21,3	15,0	4,9	100
18	Mesai saatlerinin esnek olması bu alanları tercihim olumsuz etkiler.	f	36	95	117	200	64	512
		%	7,0	18,6	22,9	39,1	12,5	100
19	Mesleki etik kurallarının ihlal edildiği yönündeki ifadeler/gelişmeler, bu alanları tercihim olumsuz etkilemez.	f	36	148	141	129	58	512
		%	7,0	28,9	27,5	25,2	11,3	100
20	Bu alanların, tekdüze (monoton) faaliyetler içermediğini düşünüyorum.	f	56	188	136	99	33	512
		%	10,9	36,7	26,6	19,3	6,4	100
21	Herkesin yapamayacağı düşüncesi bu alanları tercihimde etkili olmaktadır.	f	57	219	103	106	27	512
		%	11,1	42,8	20,1	20,7	5,3	100
22	Bu alanların hayati tehlikesinin az olduğunu düşünüyorum.	f	121	255	77	37	22	512
		%	23,6	49,8	15,0	7,2	4,3	100
23	Çoğunlukla masa başı faaliyetler içerse de bu alanları tercih ederim.	f	125	248	78	46	15	512
		%	24,4	48,4	15,2	9,0	2,9	100
24	Bu alanların, ülke ekonomisine daha çok katkı sağlayacağını düşünüyorum.	f	130	236	101	31	14	512
		%	25,4	46,1	19,7	6,1	2,7	100
25	Bu alanlarda çalıştığımda, itibar göreceğimi düşünüyorum.	f	124	239	88	51	10	512
		%	24,2	46,7	17,2	10,0	2,0	100
26	Okuduğum bölümde edindiğim bilgiler, bu alanlarda çalışmak için yeterlidir.	f	70	144	131	106	61	512
		%	13,7	28,1	25,6	20,7	11,9	100

<b>27</b>	Bu alanlarda çalışan/çalışmış olan yakın çevremdekilerin bu alanlara yönelmemde etkisi yoktur.	<b>f</b>	83	196	68	117	48	<b>512</b>
		<b>%</b>	16,2	38,3	13,3	22,9	9,4	<b>100</b>
<b>28</b>	Bu alanların, yeni proje/fikir üretmeye uygun olmaları tercihim olumlu etkiler.	<b>f</b>	75	240	138	46	13	<b>512</b>
		<b>%</b>	14,6	46,9	27,0	9,0	2,5	<b>100</b>
<b>29</b>	Bu alanlardaki çalışmalarımın sosyal hayata yönelik sorunlara çözüm olacağını düşünüyorum.	<b>f</b>	56	232	145	51	28	<b>512</b>
		<b>%</b>	10,9	45,3	28,3	10,0	5,5	<b>100</b>
<b>30</b>	Bu alanların, tatmin edici bir ücret/maaş vaat ettiğini düşünüyorum.	<b>f</b>	77	205	136	62	32	<b>512</b>
		<b>%</b>	15,0	40,0	26,6	12,1	6,3	<b>100</b>
<b>31</b>	Bu alanların sosyal sorumluluğunun yüksek olduğunu düşünüyorum.	<b>f</b>	90	253	116	40	13	<b>512</b>
		<b>%</b>	17,6	49,4	22,7	7,8	2,5	<b>100</b>
<b>32</b>	Bu alanlarda yapacağım işlerle topluma faydalı olacağımı düşünüyorum.	<b>f</b>	117	263	91	34	7	<b>512</b>
		<b>%</b>	22,9	51,4	17,8	6,6	1,4	<b>100</b>
<b>33</b>	Bu alanların, sürekli değişim istemeleri tercihim etkilemez.	<b>f</b>	52	188	166	82	24	<b>512</b>
		<b>%</b>	10,2	36,7	32,4	16,0	4,7	<b>100</b>
<b>34</b>	Birine bağlı olarak çalışacağım düşüncesi, bu alanlara yönelmemi olumsuz etkiler.	<b>f</b>	45	122	139	148	58	<b>512</b>
		<b>%</b>	8,8	23,8	27,1	28,9	11,3	<b>100</b>

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF 1.sınıf ve 4.sınıf öğrencilerinin kariyer planlamasında Muhasebe ve Bankacılık- Finans mesleklerini tercih etmemelerine yönelik düşüncelerine ilişkin verilen ifadelerin frekans ve yüzde dağılımları Ek-2' de yer almaktadır.

**Ek-2** Deneklerin Kariyer Planlamasında Çalışmayı Düşünmedikleri Muhasebe ve Bankacılık-Finans Mesleklerine Yönelik İfadelerinin Frekans Ve Yüzde Dağılımları

İfade No	Öğrencilerin Kariyer Planlamasında Çalışmayı Düşünmedikleri Muhasebe ve Bankacılık-Finans Mesleklerine Yönelik İfadeler	Frekans Ve Yüzde Değerleri	Kesinlikle Doğru	Doğru	Kararsızım	Yanlış	Kesinlikle Yanlış	Toplam
1	Bu alanlarda başarılı olmak için insanlarla iyi iletişim kurabilme yeteneğine sahip olunması gerektiğini düşünüyorum.	f	36	58	59	235	177	565
		%	6,4	10,3	10,4	41,6	31,3	100
2	Bu alanlar, çabalasam da başkalarına yön verebileceğim alanlar değildir.	f	77	145	147	136	60	565
		%	13,6	25,7	26,0	24,1	10,6	100
3	Bütünüyle kendi ürünüm/fikrim olan bir işe yönelmeyi düşünüyorum.	f	14	42	133	158	218	565
		%	2,5	7,4	23,5	28,0	38,6	100
4	Daha çok istihdam sağlayacak alanlara yönelmek istiyorum.	f	6	28	75	213	243	565
		%	1,1	5,0	13,3	37,7	43,0	100
5	Yasa, yönetmelik vb. ağırlıklı olması bu alanları tercihim olumsuz etkiler.	f	72	145	179	115	54	565
		%	12,7	25,7	31,7	20,4	9,6	100
6	Okuduğum bölümde edindiğim bilgiler, bu alanlarda çalışmak için yeterli değildir.	f	59	131	126	135	114	565
		%	10,4	23,2	22,3	23,9	20,2	100
7	Bu alanların, hayat görüşüme uygun olmayan faaliyetler içerdiğini düşünüyorum.	f	64	153	134	123	91	565
		%	11,3	27,1	23,7	21,8	16,1	100
8	Bu alanlardaki çalışmalarımın, sosyal hayata yönelik sorunların çözümüne katkı sağlamayacağını düşünüyorum.	f	75	165	141	120	64	565
		%	13,3	29,2	25,0	21,2	11,3	100
9	Bu alanların, kariyer basamaklarının sınırlı olduğunu düşünüyorum.	f	63	122	113	161	106	565
		%	11,2	21,6	20,0	28,5	18,8	100
10	Bu alanlarda çalışan/çalışmış olan yakın çevremdekilerin bu alanlara uzak durmamda etkisi vardır.	f	151	208	82	78	46	565
		%	26,7	36,8	14,5	13,8	8,1	100
11	Bu alanların, toplumdaki algısının olumsuz olduğunu düşünüyorum.	f	104	182	104	114	61	565
		%	18,4	32,2	18,4	20,2	10,8	100

12	Mesai saatlerinin esnek olması bu alanları tercihim olumsuz etkiler.	f	110	181	120	107	47	565
		%	19,5	32,0	21,2	18,9	8,3	100
13	Bu alanlar, tatmin edici bir ücret/maaş vaat etmez.	f	69	148	145	120	83	565
		%	12,2	26,2	25,7	21,2	14,7	100
14	Bu alanlarda çalıştığım mesleki etik kurallarını ihlal edeceğimi düşünüyorum.	f	192	195	95	53	30	565
		%	34,0	34,5	16,8	9,4	5,3	100
15	Bu alanların, tekdüze (monoton) faaliyetler içerdiğini düşünüyorum.	f	50	88	103	168	156	565
		%	8,8	15,6	18,2	29,7	27,6	100
16	Bu alanların, girişimcilik ruhuma uymadığını düşünüyorum.	f	63	99	89	162	152	565
		%	11,2	17,5	15,8	28,7	26,9	100
17	Bu alanlarda çalıştığım manevi baskı altında kalacağımı düşünüyorum.	f	99	149	147	108	62	565
		%	17,5	26,4	26,0	19,1	11,0	100
18	Bu alanların, sürekli sınav stresi yaşatacak alanlar olduğunu düşünüyorum.	f	61	134	111	153	106	565
		%	10,8	23,7	19,6	27,1	18,8	100
19	Bu alanların, kişilerle çok fazla muhatap olunacak alanlar olduğunu düşünüyorum.	f	24	73	108	220	140	565
		%	4,2	12,9	19,1	38,9	24,8	100
20	Tamamen kendi fikirlerimin ve çabalarımın sonucu olan bir şeyi yapabildiğimde başarılı olacağımı düşünüyorum.	f	10	26	83	192	254	565
		%	1,8	4,6	14,7	34,0	45,0	100
21	Bu alanların, sayısal verilerle iç içe olması tercihim olumsuz etkiler.	f	92	127	127	129	90	565
		%	16,3	22,5	22,5	22,8	15,9	100
22	Disiplinli ve düzenli olmayı gerektirdikleri için bu alanları tercih etmem.	f	166	188	101	73	37	565
		%	29,4	33,3	17,9	12,9	6,5	100
23	Bu alanlar, kamuoyunda tanınmaya uygun alanlar değildir.	f	112	166	174	75	38	565
		%	19,8	29,4	30,8	13,3	6,7	100
24	Bu alanların, sürekli değişim isteyen alanlar olması tercihim olumsuz etkiler.	f	83	185	168	88	41	565
		%	14,7	32,7	29,7	15,6	7,3	100
25	Bu alanların, yeni proje/fikir üretmeye uygun olmadığını düşünüyorum.	f	74	135	123	145	88	565
		%	13,1	23,9	21,8	25,7	15,6	100



<b>26</b>	Çoğunlukla masa başı işler olması bu alanları tercihimi olumsuz etkiler.	<b>f</b>	87	122	97	141	118	<b>565</b>
		<b>%</b>	15,4	21,6	17,2	25,0	20,9	<b>100</b>
<b>27</b>	Bu alanlarda yapacağım işlerle topluma faydalı olmayacağımı düşünüyorum.	<b>f</b>	120	151	132	84	78	<b>565</b>
		<b>%</b>	21,2	26,7	23,4	14,9	13,8	<b>100</b>
<b>28</b>	Bu alanların sosyal sorumluluğunun yüksek olduğunu düşünüyorum.	<b>f</b>	45	83	163	158	116	<b>565</b>
		<b>%</b>	8,0	14,7	28,8	28,0	20,5	<b>100</b>

# ÖZ GEÇMİŞ

## KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Hesna YILDIRIM  
Uyruğu : T.C  
Doğum Tarihi : 03.05.1985  
Doğum Yeri : SİVAS  
e-posta : hesna\_yildirim@mynet.com

## EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Anadolu Üniversitesi İktisat Fak.	2009
Yüksek L.	Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü	2019

## İŞ DENEYİMİ

	Şirket Adı	Görev Pozisyonu	Çalışma yılı
1)	SMMM	Muhasebe Elemanı	2009-2010
2)	Defacto	Görsel Uzmanı	2011-2017
3)	Mango	Yönetici	2017-2019