Kariyer Seçim Faktörleri ve Sektörün Bu Faktörleri Öğrencilere Sunma Düzeyine İlişkin Bir Araştırma

*Research Into Career Choice Factors And The Levels At Which Industry
Present These Factors To Students*

Ayşen AKBAŞ TUNA

Gazi Üniversitesi

Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu

Ankara, Türkiye

orcid.org/0000-0003-4615-4374

aakbastuna@gazi.edu.tr

Özet

Kariyer seçimi öğrencilerin yaşamları boyunca yapmış oldukları en önemli seçimler arasındadır. Bu seçimi etkileyen faktörlerin incelenmesi hem kişiler hem eğitim kurumları hem de politika yapımcılar açısından büyük önem taşımaktadır. Buna ek olarak, öğrencilerin kariyer seçimi yaparken dikkate aldığı faktörleri sektörün ne kadar sunduğuna dair algıları da üzerinde dikkatle durulması gereken konulardandır. Öğrencilerin kariyer seçim faktörlerine verdikleri önem ve sektörün bunları sunma düzeyi arasında fark olması eğitim ve istihdam politikası açısından bir sorun olarak değerlendirilebilir. Bu doğrultuda çalışmada bankacılık bölümünde öğrenim gören öğrencilerin kariyer kararı faktörlerine verdikleri önem ile bu faktörleri sektörün ne kadar sunduğu yönündeki algıları arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Verilerin toplanmasında kullanılan anket formunda Richardson (2009)'ın çalışmasında kullandığı 20 faktöre yer verilmiştir. Çalışmada, söz konusu 20 faktörün 19 tanesinde anlamlı farklılığa rastlanmış ve öğrencilerin kariyer kararında dikkate aldıkları faktörlerin öneminin, sektörün bu faktörleri ne kadar sunduğuna yönelik öğrenci algıları düzeyinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Seçimi, Bankacılık, Öğrenci Algısı

Abstract

Career choice is one of the most important choices that students have made throughout their lives. The examination of the factors affecting this choice is of great importance in terms of people, educational institutions and policy makers. The match between what a person sees as important aspects of a career and the extent to which they believe a particular career offers these factors will play a crucial role in that person's decision making process. Consequently the purpose of this study is to understand what factors respondents found important when considering a career and how well they thought the banking industry offered these. The instrument used in this

study was adapted from a survey conducted by Richardson (2009). Respondents were asked to rate 20 factors in response to the question. In the study, it was found that there was a significant difference in 19 of the 20 factors. From the results it is clear that students generally do not believe that a career in banking industry will offer them the factors that they find important.

Keywords: Career choice, Banking, Perceptions

1. Giriş

Hizmet sektörünün tüm bileşenlerinde olduğu gibi bankacılık sektöründe de kalifiye personel istihdamının önemi büyüktür. Bunun nedeni hizmet sektöründe müşteriler ile çalışanların bire bir iletişimde bulunmaları ve dolayısıyla çalışan tutum ve davranışlarının hizmet kalitesi ile müşteri tatmini ve sadakatini doğrudan etkilemesidir (Zeithaml ve Bitner, 1996; Woodruffe, 1999; Ahlrichs, 2000; Erdemir, 2007; Türk, 2004; Lee-Ross, 2003). Kaliteli hizmet üretiminin nitelikli personel ile sağlanabileceği düşüncesi, bu alanlarda istihdam edilecek kimselerin eğitimini ön plana çıkarmaktadır. Ancak bu alanda iyi eğitim veriliyor olması da tek başına yeterli olmamaktadır. Sektörün ve bu sektörde yer alan işletmelerin eğitim alanlar tarafından çekici olarak algılanması da gerekmektedir. Öğrenciler, sektöre dair olumsuz algılar oluştuğunda, mezuniyet sonrasında sektörde yer alan işletmelerde iş bulma çabası içerisine girmeyebilmektedirler.

Bankacılık sektörü de diğer sektörler gibi teknolojik ilerlemeler, küreselleşme ve ekonomik politikalar nedeniyle değişime uğramıştır. Hem bu değişim hem de beraberinde farklılaşan müşteri ihtiyaçları, sektörde çalışanları ve sektörün yönetim tarzını klasik anlayıştan uzaklaştırmıştır. Artan rekabet daha hızlı karar vermeyi, daha esnek olabilmeyi, teknolojiyi daha iyi kullanabilmeyi, daha düşük maliyet ve daha yüksek verimliliği zorunlu kılmıştır. Sektörde kariyer yapmayı planlayanları sayılan bu gibi nedenlerle yoğun ve stresli bir çalışma hayatının beklediği söylenebilir. Bu nedenle öğrencilerin kariyer beklentileri ve bu kariyerin onlara sundukları arasında bir uyumun olması önem taşımaktadır. Kyriacou ve Coulthard (2000) alanında çok iyi eğitim almış, daha iyi niteliklere sahip mezunları alanda çalışmaya teşvik etmek için onların kariyer seçerken önem verdikleri faktörlerin tanımlanmasını ve aradıkları şeylerin o sektörde sağlandığı konusunda ikna edilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Kariyeri; kişinin üstleneceği işle ilgili görevlerini, pozisyonlarını, kariyer hedeflerini, yollarını ve geleceğini planlaması (Aytaç, 2005:11) şeklinde tanımlarsak öğrencilerin yapacakları kariyer seçimi esnasında göz önünde bulundurdıkları çok sayıda kriter bulunmaktadır. Bu kriterlerin bileşimi, öğrencilerin eğitimlerini tamandıktan sonra gelecek iş yaşamları ile ilgili kararlarına temel teşkil etmektedir. Öğrenciler üniversitede bölüm seçerken aslında gelecekte yapmak istedikleri meslekleri seçmektedirler. Eğitimlerine başladıktan ve sektörü daha iyi tanıdıktan sonra mesleğe ilişkin tutumları da şekillenmektedir (Querido, 2016). Bankacılık eğitimi almakta olan öğrencilerin sektörle ilgili kariyer seçimlerinde dikkate aldıkları faktörler üzerinde bu tarz bir araştırmaya ülkemizde daha önce rastlanmadığından çalışma önem arz etmektedir.

2. Literatür Taraması

Kariyer kavramı, kişilerin kendi yaşamlarında iş hayatındaki rollerine dair deneyimlerinin sırası ve bileşimini ifade eder (Super, 1980). Bu kavram ayrıca bir işe

başlamak ve o işte ilerlemek anlamına da gelir. Bu kararı vermek insan hayatı açısından bakıldığında en önemli kararlar arasında sayılabilir (Gati vd. 2012; Gati ve Tal, 2008; Gati, Krausz ve Osipow, 1996).

Kariyer konusunda bugüne kadar yapılan çalışmalar, çoğunlukla öğrencilerin tutum ve tercihleri ile kişisel özelliklerine odaklanmıştır (Suh ve Flores 2017; Jiang, 2016; Taylor ve Betz 1983; Bacanlı, 2012; Creed, Patton, & Bartrum, 2004; Saka ve Gati, 2007). Bu çalışmalardan bir kısmında öğrencileri eğitim aldıkları alana çeken faktörler ele alınmıştır (Heikkilä vd, 2015). Birçok araştırmada öğrencilerin işle ilgili olumsuz deneyimlerinin mezun olduktan sonra kariyer seçimlerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Lui vd., 2004) İşletmelerin sosyal sorumluluk düzeyi de öğrencilerin kariyerlerinde bu işletmeleri tercih etmelerinde etkili olmaktadır (Sainty, 2008). Bu konudaki bazı çalışmalar kariyer seçimi konusunda danışmanlık hizmetlerinin önemine vurgu yapmaktadır (Nilsson ve Ripmeester, 2016). Ayrıca kariyer seçiminde cinsiyetin rolüne odaklanmış ve erkek ile kadınlar arasında anlamlı farklılıklar olduğu bulgusuna ulaşmış çalışmalar da bulunmaktadır (Cooke ve Xiao, 2014).

Kariyer konusundaki çalışmaların bir kısmında, kariyer seçimine yönelik model geliştirilip süreç açıklanmaya çalışılmıştır (Esbroeck vd., 2005). Bir kısmında da kariyer seçiminin ölçümüne ilişkin geliştirilen ölçeklere rastlanmaktadır (Taylor ve Betz, 1983; Akın vd., 2014; Ulaş ve Yıldırım, 2016; Öztemel, 2012; Osipow, 1987).

Kankaanranta vd. (2006), tıp eğitimi almış mezunlar üzerinde yaptıkları çalışmalarında kariyer seçiminde kamu ve özel sektör farklılıklarına ve bu seçim üzerinde etkili olan temel faktörlere odaklanmışlardır. Mezunların kariyer seçimlerinde girişimci özelliklerinin yüksek olması durumunda özel sektörü, aksi durumda ise kamu sektöründe çalışmayı tercih ettikleri sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, çalışmada 1988, 1993, 1998 ve 2003 yıllarında seçimleri etkileyen faktörleri ölçmüşler ve bu ölçümler sonucunda faktörlerin önem düzeylerini belirlemişlerdir. Kariyer seçim faktörleri araştırmacıların son ölçümleri olan 2003 yılında önem sırasına göre; *kişiye boş zaman sağlaması* (%56,1), *kişiye kendini geliştirme imkanı sağlaması* (%55), *ücret* (%54,8), *kişiye uzmanlaşma olanağı sağlaması* (%46,9) ve *daha önceden bilinen bir işyeri olması* (%29,7) şeklinde sıralanmıştır.

Richardson (2009)'ın turizm ve konaklama işletmeciliği öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada, “Sorumluluk veren bir işin olması”, “Yurtdışı seyahat fırsatı sağlaması” ve “Çalışanların çevrelerindeki insanlara ilgi gösterebilme imkanı sunması” faktörlerine verilen önem ile öğrencilerin işletmelerin bunları sunması algısı arasında anlamlı farklılık bulunamamış, bunun dışındaki tüm faktörlerde ise anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Kyriacou ve Coulthard (2000) eğitim fakülteleri öğrencileri üzerinde yapmış oldukları çalışmada, örneklem grubunu kariyerinde öğretmen olmayı düşünenler, öğretmen olmayı düşünmeyenler ve kararsızlar olmak üzere üç gruba ayırmış ve bunlar arasındaki değişimleri incelemişlerdir. Kariyer seçiminde bu üç grupta da “Keyifli bir iş olması” “İyi geçinebilecek çalışma arkadaşlarının olması” ve “Keyifli bir çalışma ortamının olması” faktörleri sırasıyla önemli bulunmuştur. Bu faktörleri işletmelerin ne kadar sunduğunu düşündükleri sorusunda ise en yüksek ortalamalar “Çocuklarla çalışma”, Topluma katkıda bulunma imkânı olan bir iş olması” ve “Sorumluluk veren bir işin olması” faktörlerine aittir.

Öğrencilerin bankacılık alanında kariyer seçimlerine yönelik tutumları ile ilgili ortaya çıkarılmamış pek çok faktör bulunabilir. Sektörün, müşteriler ve mevzuatlardaki değişiklikler nedeniyle oldukça dinamik olması mümkün olan en iyi işgücünü istihdam etmesini gerektirmektedir. Bunun için potansiyel işgücünün sektör hakkındaki tutumu ile ilgili daha çok bilgi edinmesi önemlidir.

3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, bankacılık eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimlerinde kariyer seçim faktörlerinin öğrenciler için önemi ile öğrencilerin işletmelerin bu faktörleri ne kadar sunduğuna yönelik algı düzeyi arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Yapılan analizler neticesinde ulaşılan sonuçlar hem öğrenciler, hem eğitim kurumları hem de politika yapıcıları yakından ilgilendirmektedir. Kariyer seçiminde etkili olan faktörler ve bu faktörleri işletmelerin sunma düzeyi arasında farklılığın fazla olması durumunda öğrencilerin sektörde çalışma istekliliğinin azalması söz konusudur. Bu da eğitime dair yapılan yatırımların amaca hizmet etmesinin önünde önemli bir engel olarak değerlendirilebilir.

Bu kapsamda, araştırmanın amacı doğrultusunda Richardson (2009)'ın turizm ve konaklama işletmeciliği öğrencileri üzerinde yapmış olduğu çalışmada kullandığı, kariyer seçiminde önemli görülen ve işletmelerin bunları ne ölçüde sunduklarına yönelik öğrenci algılarını ölçen yirmi faktör temel alınmış ve bunlar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemeye yönelik aşağıda belirtilen hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: Keyifli bir iş olmasının önemi ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₂: İyi geçinebilecek çalışma arkadaşlarının olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₃: Keyifli bir çalışma ortamının olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₄: İstihdam güvencesinin olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₅: Fikirleri ifade etme imkânı verecek bir ortamın olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₆: İyi bir pozisyona yükselme şansının olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₇: Sorumluluk veren bir işin olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₈: Kariyer boyunca yüksek kazanç sağlayabilme imkânının olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₉: Topluma katkıda bulunma imkânı olan bir iş olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₀: Üniversite derecesinin kullanılabileceği bir iş olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₁:Transfer edilebilir beceriler kazandıran bir iş olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₂:Saygı duyulan bir iş olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₃:Makul bir iş yükünün olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₄:Çalışılan işte yüksek kaliteli kaynak ve ekipmanın olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₅:Yurtdışı seyahat fırsatı sağlaması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₆:İşten ayrılma durumunda aynı sektörde başka yerde kolaylıkla iş bulabilme imkanının olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₇:Ebeveynlik rolünü yerine getirmeye engel olmayan bir iş olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₈:İyi bir başlangıç maaşının sunulması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₁₉:Çalışanların çevrelerindeki insanlara ilgi gösterebilme imkanı sunması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₂₀:İşle ilgili daha ileri boyutta eğitim alma imkan sunması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

4. Yöntem

Çalışmada Richardson (2009)'ın kariyer seçiminde öğrencilerin tutumlarına yönelik kullandığı soru formu kullanılmıştır. Öğrencilerden öncelikle belirlenen 20 faktörden her birinin kariyer seçimlerinde ne kadar önemli olduğunu değerlendirmeleri istenmiş; daha sonra öğrencilere bankacılık sektörünün sıralanan bu faktörleri ne ölçüde sunduğunu düşündükleri sorulmuştur. Buna göre araştırmanın evren ve örnekleme, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

Evren ve Örneklem

Veriler Ankara ilinde faaliyette bulunun üniversiteler içerisinde yer alan dört yıllık Bankacılık bölümlerinin öğrencilerinden toplanmıştır. Ankara'da gerek devlet gerekse vakıf üniversitelerinde bu alanda yeterli sayıda bölümde eğitim veriliyor olması evrenin Ankara ile sınırlı tutulması kararının verilmesinde etkili olmuştur. Evren kapsamına sadece ilgili eğitim kurumlarının üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencileri dahi edilmiştir. Staj döneminin genellikle son yıllar olması, üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin sektörü daha iyi tanımasına neden olmaktadır. Bu kapsamda veriler Ankara'da yer alan Gazi Üniversitesi, Bilkent Üniversitesi, Çankaya Üniversitesi ve Başkent Üniversitesinin Bankacılık Bölümü öğrencilerinden toplanmıştır. Araştırma evren çapının belirlenmesinde ÖSYM kılavuzu kontenjanları esas alınmıştır. Veriler 2016 yılında toplandığından 2012 ve 2013 yılında bu programlara yerleşen adayların üçüncü ve dördüncü sınıfa devam etmeleri nedeniyle bu yıllara ait sayılar kullanılmıştır.

Buna göre bu dört üniversitenin ilgili bölümlerinin öğrenci kontenjanları Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo1: Araştırma evreninin hesaplanmasında kullanılan öğrenci kontenjanları

Üniversite	2012 Kontenjan (4.sınıf)	2013 Kontenjan (3.sınıf)	Toplam
Gazi Üniversitesi	70	35	105
Bilkent Üniversitesi	60	30	90
Çankaya Üniversitesi	50	50	100
Başkent Üniversitesi	30	30	60
Toplam öğrenci sayısı	210	145	355

Kaynak: <http://www.osym.gov.tr/>

Buna göre Ankara’da yer alan Bankacılık Bölümü öğrencilerinin üçüncü ve dördüncü sınıf öğrenci sayısı toplamda 355’tir ve bu sayı evren çapını ifade etmektedir. Araştırmada tam sayım yapılması hedeflenmiş ancak bazı öğrencilerin katılım konusundaki isteksizlikleri nedeniyle tam sayım gerçekleştirilememiştir. Araştırmada anket formları, 2016 yılı içerisinde ilgili eğitim kurumlarına bizzat gidilerek öğrencilere uygulanmıştır. Dağıtılan 355 anket formunun 180 tanesi geri dönmüş ve bunlar içerisinde 149 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Geri dönen anket formlarından 31 tanesi yapılan inceleme neticesinde eksik ve çelişkili bulunmuş ve değerlendirme dışı tutulmuştur (Aguinis, Gottfredson ve Joo, 2013). Çalışmada dağıtılan anketlerin geri dönüş oranı %40,8 olarak gerçekleşmiştir.

Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formunda; öğrencilere ilişkin genel bilgiler, bankacılık alanındaki kariyer seçimlerinde sıralanan faktörlerin öğrenciler için ne kadar önemli olduğu ve bankacılık sektörünün sıralanan bu faktörleri öğrencilere ne ölçüde sunduğuna ilişkin öğrenci algıları olmak üzere üç farklı bölüme yer verilmiştir.

Birinci bölümde; öğrencilerin yaşları, kaçınıcı sınıfta okudukları, mezun oldukları lise tipleri, ailelerinde bankacılık sektöründe çalışan olup olmadığı, bölümü tercih sıraları ve bölüm seçiminde etkili olan kimseler ile bankacılık alanında öğrencilerin kariyer olanaklarına dair bilgileri olup olmadığına yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde öğrencilere bankacılık sektöründe kariyer seçimlerini yaparken sıralanan 20 faktörün ne kadar önemli olduğu sorulmuştur. Bu soruların cevaplanmasında 1) Hiç önemli değil 2) Kısmen önemli 3) Çok önemli şeklinde oluşturulan üçlü likert ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise öğrencilere bankacılık kariyerinin bir önceki bölümde sıralanan yirmi faktörü ne ölçüde sunduğuna dair düşünceleri sorulmuştur ve soruların cevaplanmasında 1) Hiç sunmuyor, 2) Biraz sunuyor, 3) Kesinlikle sunuyor şeklinde oluşturulan üçlü likert ölçeğinden yararlanılmıştır.

İkinci ve üçüncü bölümde yer alan sorular Richardson (2009)’un çalışmasında kullandığı soruların Türkçeye uyarlanmış halidir. Toplamda 20 maddeden oluşan soruların İngilizce formu alanında uzman beş akademisyen tarafından Türkçeye çevrilmiş ve bu çeviriler yazar tarafından tek bir forma dönüştürülmüştür. Daha sonra

elde edilen bu form farklı iki uzman tarafından yeniden İngilizceye çevrilmiş ve maddelerin çevirisi ile orijinal hali arasında bir anlam farklılığı olup olmadığına bakılmıştır. Değerlendirme sonucunda maddelerin iki hali arasında önemli bir anlam farklılığına rastlanmamıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan soruların güvenilirliğini test etmek için her birinin cronbach alpha değerleri hesaplanmıştır. Buna göre, "ne kadar önemli" maddelerinin tamamı için alpha değeri ,850; "ne kadar sunuyor" maddeleri için ise ,891 olarak bulunmuştur. Nunnally (1967) Cronbach Alpha değerinin $0.80 \leq \alpha < 1.00$ arasında olmasının yüksek düzeyde güvenilir olduğunu, Spooren vd. (2007) ise maddelerin güvenilir olduğunu söylemek için bu değer 0.70'in üzerinde olmasının yeterli olduğunu ifade etmektedir. Araştırmada sektör için belirlenen faktörlerin önem dereceleri ile sektörün bunları ne ölçüde sunduğu algısı arasındaki ilişki eşleştirilmiş örneklem t-testi ile test edilmiştir.

5. Bulgular

Araştırmada örnekleme dair elde edilen bilgiler Tablo 2 de verilmiştir.

Tablo 2: Örnekleme İlişkin Bilgiler

		n	Yüzde (%)
Yaş	20	14	9,4
	21	57	38,3
	22	39	26,2
	23	18	12,1
	24	13	8,7
	25 ve üzeri	8	5,4
	Toplam	149	100,0
Cinsiyet		n	Yüzde (%)
	Kız	90	60,4
	Erkek	59	39,6
	Toplam	149	100,0
Sınıfı		n	Yüzde (%)
	3. sınıf	74	49,7
	4. sınıf	75	50,3
	Toplam	149	100,0
Mezun Olunan Lise		n	Yüzde (%)
	Ticaret Meslek Lisesi	35	23,5
	Endüstri Meslek Lisesi	2	1,3
	Anadolu Meslek Lisesi	20	13,4
	Genel Lise	44	29,5
	Diğer	48	32,2
	Toplam	149	100,0
Tercihsirasi		n	Yüzde (%)
	1-5 arası	110	73,8
	6-10 arası	23	15,4
	11-15 arası	4	2,7
	16-20 arası	3	2,0
	21 ve üzeri	9	6,0
	Toplam	149	100,0
Bölüm Seçiminde Kim Rol Oynadı?		n	Yüzde (%)
	Kendim	89	59,7
	Ailem	35	23,5
	Arkadaşlarım	2	1,3

	Rehber Öğretmenim	10	6,7
	Diğer	13	8,7
	Toplam	149	100,0
	n		Yüzde (%)
Ailede Bankacılık Sektöründe Çalışan Var mı?	Evet	33	22,1
	Hayır	116	77,9
	Toplam	149	100,0
	n		Yüzde (%)
	Evet	28	18,8
Daha Önce Bankacılık Sektöründe Çalıştınız mı?	Hayır	121	81,2
	Toplam	149	100,0
	n		Yüzde (%)
	Evet	118	79,2
Kariyer Olanakları Hakkında Bilginiz Var mı?	Hayır	31	20,8
	Toplam	149	100,0

Buna göre; araştırmaya katılanların %38,3'ü 21 yaşında, %26,2'si 22 yaşında; %60,4'ü kız, %39,6'sı erkek; %49,7'si üçüncü sınıf %50,3'ü ise dördüncü sınıfta öğrenimlerini sürdürmekte olup %29,5'i genel lise, %23,5'i ticaret meslek lisesi mezunudur. Öğrencilerin %73,8'i bölüm tercihleri yaparken okudukları bölüme tercihleri arasında ilk beş sırada yer vermişlerdir. Ayrıca bölüm seçimini bizzat kendisi yapanların oranı %59,7 iken ailesinden etkilenenlerin oranı ise %23,5'dir. Bu durum öğrencilerin büyük oranda bölümlerini bilinçli ve istekli bir biçimde tercih ettiklerini göstermektedir. Katılımcıların sadece %22,1'inin ailesinde bankacılık sektöründe çalışan bulunmaktadır. Ayrıca, öğrencilerin %79,2'sinin bankacılık sektöründeki kariyer olanaklarına dair bilgileri olup, %20,8'lik kısmının bu konuda bir fikri bulunmamaktadır.

Tablo 3: Kariyer Seçiminde Faktörlerin Önemi ve Bankaların Bu Faktörleri Sunma Düzeyi

Kariyer Faktörü	Kariyer seçiminizi yaparken ne kadar önemli (%)			Bankalar bu faktörleri çalışanlara ne ölçüde sunuyor? (%)		
	Hiç Önemli Değil	Kısmen Önemli	Çok Önemli	Hiç Sunmuyor	Biraz Sunuyor	Kesinlikle Sunuyor
1 Keyifli bir iş olması	2,0	27,5	70,5	22,8	60,4	16,8
2 İyi geçinebilecek çalışma arkadaşları olması	1,3	15,4	83,2	9,4	69,1	21,5
3 Keyifli bir çalışma ortamının olması	3,4	14,1	82,6	14,1	59,7	26,2
4 İstihdam güvencesinin olması	2,0	18,8	79,2	11,4	51,7	36,9
5 Fikirleri ifade etme imkanı verecek bir ortamın olması	2,7	24,2	73,2	18,1	58,4	23,5
6 İyi bir pozisyona yükselme şansının olması	2,0	11,4	86,6	4,7	40,3	55,0
7 Sorumluluk veren bir işin olması	3,4	48,3	48,3	2,7	34,2	63,1
8 Kariyer boyunca yüksek kazanç sağlayabilme imkanının olması	0,7	34,2	65,1	9,4	54,4	36,2
9 Topluma katkıda bulunma imkanı	4,0	48,3	47,7	12,8	55,0	32,2

	olan bir iş olması					
10	Üniversite derecesinin kullanılabilirliği bir iş olması	14,8	39,6	45,6	15,4	38,3
11	Transfer edilebilir beceriler kazandıran bir iş olması	5,4	37,6	57,0	10,1	40,3
12	Saygı duyulan bir iş olması	6,7	25,5	67,8	10,7	38,9
13	Makul bir iş yükünün olması	6,0	44,3	49,7	24,8	28,9
14	Çalışılan işte yüksek kaliteli kaynak ve ekipmanın olması	5,4	37,6	57,0	11,4	34,9
15	Yurtdışı seyahat fırsatı sağlaması	13,4	43,0	43,6	28,2	20,1
16	İşten ayrılma durumunda aynı sektörde başka yerde kolaylıkla iş bulabilme imkanının olması	6,0	20,8	73,2	9,4	40,9
17	Ebeveynlik rolünü yerine getirmeye engel olmayan bir iş olması	6,7	31,5	61,7	24,2	24,2
18	İyi bir başlangıç maaşının sunulması	2,7	37,6	59,7	24,2	18,8
19	Çalışanların çevrelerindeki insanlara ilgi gösterebilme imkanı sunması	9,4	37,6	53,0	16,8	27,5
20	İşle ilgili daha ileri boyutta eğitim alma imkanı sunması	4,0	35,6	60,4	12,1	41,6

n= 149

Tablo 3’ te, kariyer seçim faktörlerine verilen önem düzeyi ve banka işletmelerinin bu faktörleri çalışanlara sunma düzeyine yönelik öğrenci algıları görülmektedir. Yapılan analiz neticesinde “Topluma katkıda bulunma imkânı olan bir iş olması (%47,7)” haricindeki tüm faktörlerde algılar “çok önemli” olarak değerlendirilmiştir. Bu faktör ise az bir farkla “kısmen önemli” kabul edilmiştir. Faktörler içerisinde “çok önemli” olarak algılanan yüksek puanlı faktörler sırasıyla “İyi bir pozisyona yükselme şansının olması (%86,6)”, “İyi geçinebilecek çalışma arkadaşlarının olması (%83,2)” ve “Keyifli bir çalışma ortamının olması (%82,6)” faktörleridir. Diğer taraftan en yüksek “hiç önemli değil” cevabı verilen faktörler ise “Üniversite derecesinin kullanılabilirliği bir iş olması (%14,8)” ile “Yurtdışı seyahat fırsatı sağlaması (%13,4)” faktörleridir.

Banka işletmelerinin kariyer seçiminde etkili olan faktörleri çalışanlarına sunması konusundaki öğrencilerin algılarına bakıldığında, dağılımın daha çok “biraz sunuyor” seçeneğinde toplandığı görülmektedir. “Sorumluluk veren bir işin olması (%63,1)” ile “İyi bir pozisyona yükselme şansının olması (%55,0)” faktörlerinde “kesinlikle sunuyor” seçeneği en fazla tercih edilen seçenek iken bunun dışındaki tüm faktörlerde “biraz sunuyor” seçeneği en fazla tercih edilen seçenek olmuştur.

Tablo: 4 Kariyer Seçim Faktörlerinin Önemi ve İşletmelerin Sunma Düzeyi Ortalamalarının Farkı

Kariyer Faktörü	Önem ortalaması ^a		İşletmelerin sunma ortalaması ^a		Ort. farkı	t	p
1 Keyifli bir iş olması	2,69	(,51)	1,94	(,63)	0,75	12,194	,000
2 İyi geçinebilecek çalışma arkadaşlarının olması	2,88	(,42)	2,12	(,54)	0,76	12,816	,000
3 Keyifli bir çalışma ortamının olması	2,79	(,48)	2,12	(,63)	0,67	11,082	,000
4 İstihdam güvencesinin olması	2,77	(,47)	2,25	(,65)	0,52	9,225	,000
5 Fikirleri ifade etme imkanı verecek bir ortamın olması	2,70	(,51)	2,05	(,64)	0,65	9,979	,000
6 İyi bir pozisyona yükselme şansının olması	2,85	(,41)	2,50	(,59)	0,35	6,587	,000
7 Sorumluluk veren bir işin olması	2,44	(,56)	2,60	(,54)	-0,16	-2,480	,014
8 Kariyer boyunca yüksek kazanç sağlayabilme imkanının olması	2,64	(,49)	2,27	(,62)	0,37	6,281	,000
9 Topluma katkıda bulunma imkanı olan bir iş olması	2,44	(,57)	2,19	(,64)	0,25	3,600	,000
10 Üniversite derecesinin kullanılabileceği bir iş olması	2,30	(,72)	2,23	(,70)	0,07	1,240	,217
11 Transfer edilebilir beceriler kazandıran bir iş olması	2,52	(,60)	2,30	(,64)	0,22	3,585	,000
12 Saygı duyulan bir iş olması	2,61	(,61)	2,28	(,65)	0,33	5,430	,000
13 Makul bir iş yükünün olması	2,44	(,61)	2,04	(,73)	0,4	5,616	,000
14 Çalışılan işte yüksek kaliteli kaynak ve ekipmanın olması	2,52	(,60)	2,23	(,64)	0,29	4,510	,000
15 Yurtdışı seyahat fırsatı sağlaması	2,30	(,69)	1,92	(,69)	0,38	5,592	,000
16 İşten ayrılma durumunda aynı sektörde başka yerde kolaylıkla iş bulabilme imkanının olması	2,67	(,59)	2,31	(,64)	0,36	5,563	,000
17 Ebeveynlik rolünü yerine getirmeye engel olmayan bir iş olması	2,55	(,62)	2,00	(,70)	0,55	8,137	,000
18 İyi bir başlangıç maaşının sunulması	2,57	(,55)	1,95	(,65)	0,62	9,413	,000
19 Çalışanların çevrelerindeki insanlara ilgi gösterebilme imkanı sunması	2,44	(,66)	2,11	(,66)	0,33	4,961	,000
20 İşle ilgili daha ileri boyutta eğitim alma imkan sunması	2,56	(,57)	2,29	(,67)	0,27	4,173	,000

^a Parantez içindeki değerler standart sapma değerleridir. Önem ortalaması 1= önemli değil 2= kısmen önemli 3= çok önemli. İşletmelerin sunma ortalaması 1= kesinlikle sunmuyor, 2= kısmen sunuyor 3= sunmuyor.

Tablo 4 incelendiğinde, kariyer seçimi ile ilgili faktörlerinden en yüksek ortalama sahip olanlar sırasıyla “İyi geçinebilecek çalışma arkadaşlarının olması ($\bar{X}=2,88$)”, “İyi bir pozisyona yükselme şansının olması ($\bar{X}=2,85$)” ve “Keyifli bir çalışma ortamının olmasıdır ($\bar{X}=2,79$)”. En düşük ortalama sahip olan faktörler ise “Yurtdışı seyahat fırsatı sağlaması ($\bar{X}=2,30$)”, “Üniversite derecesinin kullanılabileceği bir iş olması ($\bar{X}=2,30$)” ve “Topluma katkıda bulunma imkanı olan bir iş olmasıdır ($\bar{X}=2,44$)”.

Aynı faktörleri sektörün ne ölçüde sunduğuna yönelik algı ortalamalarına bakıldığında, en yüksek ortalamalar; “Sorumluluk veren bir işin olması ($\bar{X}=2,60$)”, “İyi bir pozisyona yükselme şansının olması ($\bar{X}=2,50$)” ve “İşten ayrılma durumunda aynı sektörde başka yerde kolaylıkla iş bulabilme imkânının olması ($\bar{X}=2,31$)” faktörlerine aittir. Bu konuda en düşük ortalamaya sahip faktörler ise “Yurtdışı seyahat fırsatı sağlaması ($\bar{X}=1,92$)”, “Keyifli bir iş olması ($\bar{X}=1,94$)” ve “İyi bir başlangıç maaşının sunulması ($\bar{X}=1,95$)”.

Kariyer seçimi konusundaki önem ve sektörün sunma ortalamaları arasındaki farka bakıldığında, sadece “Sorumluluk veren bir iş olması” faktörünün sektörün sunma düzeyinin kariyer seçimi konusundaki önem faktöründen yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bunun dışındaki 19 faktörün tamamında kariyer seçim önem ortalaması daha yüksek değere sahiptir. Farkın en yüksek olduğu faktörler “İyi geçinebilecek çalışma arkadaşlarının olması (0,76)”, “Keyifli bir iş olması (0,75)” ve “Keyifli bir çalışma ortamının olması (0,67)” iken en düşük farkın olduğu faktörler ise “Üniversite derecesinin kullanılabileceği bir iş olması (0,07)”, “Transfer edilebilir beceriler kazandıran bir iş olması (0,22)” ve “Topluma katkıda bulunma imkanı olan bir iş olması (0,25)”. Öğrencilerin sektörde çalışma istekliliğinin sürmesi, aslında bu iki algı arasında fark olmaması ya da farkın negatif düzeyde olmasına bağlıdır. Fark arttıkça ilgili maddede bir sorun olduğu, öğrencilerin önemli gördüğü faktörleri banka işletmelerinin sunmadığı anlaşılmaktadır.

İki faktör grubu arasındaki farklılığı bulmak için yapılan t testi sonuçlarına göre, sadece “Üniversite derecesinin kullanılabileceği bir iş olması” maddesinde farklılık tespit edilememiştir. Bunun dışındaki tüm maddelerde anlamlı farklılık bulunmaktadır. Yani kariyer seçim faktörlerinin önem algıları, banka işletmelerinin bu faktörleri sunma algısından farklılık göstermektedir.

Tablo 5: Hipotez Sonuçları Özet Tablosu

Hipotezler	Kabul/Red
H ₁ : Keyifli bir iş olmasının önemi ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H ₂ :İyi geçinebilecek çalışma arkadaşlarının olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H ₃ :Keyifli bir çalışma ortamının olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H ₄ :İstihdam güvencesinin olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H ₅ :Fikirleri ifade etme imkanı verecek bir ortamın olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H ₆ :İyi bir pozisyona yükselme şansının olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H ₇ :Sorumluluk veren bir işin olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H ₈ :Kariyer boyunca yüksek kazanç sağlayabilme imkânının olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H ₉ :Topluma katkıda bulunma imkânı olan bir iş olması ile bu faktörü	Kabul

banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	
H₁₀: Üniversite derecesinin kullanılabileceği bir iş olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H₁₁: Transfer edilebilir beceriler kazandıran bir iş olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H₁₂: Saygı duyulan bir iş olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H₁₃: Makul bir iş yükünün olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H₁₄: Çalışılan işte yüksek kaliteli kaynak ve ekipmanın olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H₁₅: Yurtdışı seyahat fırsatı sağlaması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H₁₆: İşten ayrılma durumunda aynı sektörde başka yerde kolaylıkla iş bulabilme imkanının olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H₁₇: Ebeveynlik rolünü yerine getirmeye engel olmayan bir iş olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H₁₈: İyi bir başlangıç maaşının sunulması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H₁₉: Çalışanların çevrelerindeki insanlara ilgi gösterebilme imkanı sunması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H₂₀: İşle ilgili daha ileri boyutta eğitim alma imkan sunması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul

Araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar Tablo 5’te toplu biçimde gösterilmektedir. Buna göre “Üniversite derecesinin kullanılabileceği bir iş olması ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır” hipotezi haricindeki tüm hipotezler kabul edilmiştir. Yani belirlenen 20 faktörün 19’unda öğrenciler kariyer seçiminde önemli olarak değerlendirdikleri faktörleri, banka işletmelerinin yeterince sunmadığını düşünmektedir. Bu durum hem eğitim kurumu hem de politika yapıcılar hem de banka işletmeleri tarafından üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Eğitim alan öğrencilerin banka işletmelerinde yüksek motivasyonla işe başlaması isteniyorsa, bahse konu olan maddeler ayrı ayrı incelenmeli ve aradaki algı farklılıkları ortadan kaldırılmalıdır.

6. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, öğrencilerin kariyer seçimlerini etkileyen faktörler ile sektörün bu faktörleri sunma düzeyinin belirlenmesine odaklanılmıştır. Bankacılık öğrencilerinden toplanılan verilerin analiz edilmesi sonucunda bazı çarpıcı sonuçlara ulaşılmıştır.

Elde edilen sonuçlar içerisinde özellikle öğrencilerin kariyer seçim faktörlerine verdikleri önem derecesi ile bu faktörleri sektörün sunma düzeyi algıları arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Toplamda bu iki temel değişken arasında kurulan yirmi hipotezin ondokuzu arasında fark bulunmuş ve hipotezler kabul edilmiştir.

Sonuçta sadece “Üniversite derecesinin kullanılabileceği bir iş olması” faktöründe kariyer seçimi ile bu faktörü banka işletmelerinin sunma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu durum, öğrenci beklentileri ile gerçek durum arasında uyumsuzluk olduğunu göstermektedir ve öğrencilerin mezuniyetleri sonrasında sektörde istihdam istekliliğinde bir azalmaya neden olabilecektir. Bu sonuçlar turizm ve konaklama işletmeciliği öğrencileri üzerinde yapılan başka bir araştırma ile farklılık göstermektedir. Richardson (2009)’ın bu konudaki araştırmasında; “Sorumluluk veren bir işin olması”, “Yurtdışı seyahat fırsatı sağlaması” ve “Çalışanların çevrelerindeki insanlara ilgi gösterebilme imkanı sunması” faktörlerinde kariyer seçimindeki verilen önem ve işletmelerin bunları sunması arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Geri kalan tüm faktörlerde farklılık bulunmuş ve hipotezler kabul edilmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde, öğrencilerin kariyer seçim önem faktörlerinden en yüksek ortalamaya sahip olanlar sırasıyla “İyi geçinebilecek çalışma arkadaşlarının olması ($\bar{X}=2,88$)”, “İyi bir pozisyona yükselme şansının olması ($\bar{X}=2,85$)” ve “Keyifli bir çalışma ortamının olmasıdır ($\bar{X}=2,79$)”. En düşük ortalamaya sahip olan faktörler ise “Yurtdışı seyahat fırsatı sağlaması ($\bar{X}=2,30$)”, “Üniversite derecesinin kullanılabileceği bir iş olması ($\bar{X}=2,30$)” ve “Topluma katkıda bulunma imkanı olan bir iş olmasıdır ($\bar{X}=2,44$)”.

Aynı faktörleri işletmelerin sunması konusunda ise “Sorumluluk veren bir işin olması”, “İyi bir pozisyona yükselme şansının olması” ve “İşten ayrılma durumunda aynı sektörde başka yerde kolaylıkla iş bulabilme imkânının olması” faktörleri en yüksek ortalamaları yakalamıştır. Benzer bir çalışmada Kyriacou ve Coulthard (2000) eğitim fakülteleri öğrencilerinin kariyer seçimlerini incelemiştir. Bu çalışmada kariyer seçiminde “Keyifli bir iş olması”, “İyi geçinebilecek çalışma arkadaşlarının olması” ve “Keyifli bir çalışma ortamının olması” faktörleri sırasıyla en yüksek ortalamalara sahip olmuştur. Bu faktörleri işletmelerin sunması konusunda en yüksek ortalamalar ise “Çocuklarla çalışma”, Topluma katkıda bulunma imkânı olan bir iş olması” ve “Sorumluluk veren bir işin olması” faktörlerindedir. Görüldüğü gibi iki çalışmada da “İyi geçinebilecek çalışma arkadaşlarının olması” ve “Keyifli bir çalışma ortamının olması” faktörleri kariyer seçiminde en önemli görülen faktörler arasında yer almıştır. İşletmelerin bu faktörleri sunması konusunda ise en önemli üç faktör tamamen farklı şekilde çıkmıştır.

Çalışmanın sonuçlarına sektör açısından bakıldığında banka müşterilerinin daha bilinçli hale gelmesi ve taleplerini buna göre çeşitlendirmesi, bankaların müşterilerinin bu çeşitli ihtiyaçlarına uygun çözümler bulmasını zorunlu kılmaktadır. Bu noktada da devreye nitelikli insan kaynağı girmektedir. Nitelikli insan kaynağını müşteri odaklı profesyonel çalışanlara dönüştürmek bankalar açısından daha kolay olacaktır. Çalışmadaki sonuçlara bakıldığında bankacılık alanında eğitim almış istihdama hazır kişilerin yaptıkları işin ve çalıştıkları ortamın keyifli olması, iyi geçinebilecekleri çalışma arkadaşlarının olması ve fikirlerini ifade edebilecekleri bir ortamda çalışma istekleri gibi önemli gördükleri faktörler ile sektörün bunları sunması konusunda fark olduğu görülmektedir. Bu nedenle nitelikli personel istihdam etmek isteyen ve iyi elemanları elinde tutmada başarılı olmak isteyen bankalar çalışanlarına, araştırmada ortaya çıkan bu faktörleri sunma konusunda istekli olmalı ve çalışmalıdır.

Türkiye’de öğrencilerin kariyer seçimine yönelik çok sayıda araştırma yapılmıştır ancak öğrencilerin kariyer seçim faktörlerine verdikleri önem ile sektörün bunları

sunma düzeyine yönelik algıları hakkında bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Ayrıca, bankacılık eğitiminde kariyer seçimine yönelik çalışmalar da yetersiz düzeydedir. Bu açılardan çalışma teorik katkılar sunmaktadır.

Çalışmada; bankacılık eğitim kurumları, bankalar ve eğitim politika yapıcılarında rehber olacak bazı sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda, ilgili kuruluşlar tarafından her faktör değerlendirilerek öğrencilerin algısı ve sektörün bunları sunma düzeyi arasındaki farkın giderilmesi konusunda çalışmalar yapılmalıdır. Bu yolla eğitim alanların istihdama yönlendirilmesinin önündeki engeller kaldırılmalıdır. Önemli istihdam kaynaklarından biri olan bankacılık sektörüne mümkün olan en iyi iş gücünü çekmek için bir temel sağlamak amacıyla, potansiyel adayların bu konuda ne düşündüğünü bilmek ve gerekli önlemleri almak gerekmektedir.

Ayrıca öğrencilerin gelecek kariyerleri için önemli buldukları faktörlerin sektör tarafından onlara sunulacağına inanmama nedenleri gelecekte bu alanda yapılacak niteliksel bir yaklaşımla ortaya çıkarılmaya çalışılmalıdır. Zaman kısıtı nedeniyle bu araştırma verileri sadece Ankara’da yer alan dört yıllık bankacılık bölümü öğrencilerinden toplanmıştır. Daha kapsamlı bir çalışma ile evren genişletilebilir ve Türkiye’de yer alan ilgili tüm eğitim kurumlarından veriler toplanabilir. Ayrıca yapılacak bir çalışma ile mezunların sektörde çalışmaya başlayıp başlamadığı izlenebilir.

Kaynakça

- Aguinis, H.; Gottfredson, R. K. ve Joo, H. (2013). Best-practice recommendations for defining, identifying, and handling outliers. *Organizational Research Methods*, 16, 270-301.
- Ahrlrichs, N. S. (2000). *Competing for Talent*, (Birinci Basım, Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing).
- Akın, A.; Sarıçam, H. ve Kaya, Ç. (2014). "Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form (Cdsessf): The Psychometric Properties Of Turkish Version", *IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, January-February-March 2014 Issue: 13 Volume: 5 Winter Term.
- Ataç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları*, 2. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Bacanlı, F. (2012). "Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi", *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 86-95.
- Chris K. ve Melissa C.(2000). "Undergraduates' Views of Teaching as a Career Choice", *Journal of Education for Teaching*, 26:2, 117-126.
- Cooke F. L. ve Xiao Y. (2014). "Gender Roles And Organizational Hr Practices: The Case Of Women’s Careers In Accountancy And Consultancy Firms In China", *Human Resource Management*, January–February, Vol. 53, No. 1. Pp. 23–44.
- Creed, P. A.; Patton, W. ve Bartrum, D. (2004). "Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision", *Journal of Career Development*, 30, 277–294.

- Duran, E. ve Gümüş, M. (2013). "Turizm Lisans Öğrencilerinin Duygusal Emek Deneyimlerinin Kariyer Tercihlerine Etkileri", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15(2), 233-251.
- Erdemir, E. (2007). "İşe Alma İşlevinde İşletme Odaklılıktan Aday Odaklılığa Geçiş", İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 9 (4), 91-118.
- Esbroeck, R. V.; Tibos, K. ve Zaman M. (2005). "A dynamic model of career choice development", International Journal for Educational and Vocational Guidance, 5, 5-18.
- Gati, I.; Gadassi, R.; Saka, N.; Hadadi, Y.; Ansenberg, N.; Friedmann, R. ve AsulinPeretz, L. (2012). "Emotional and personality-related aspects of career decisionmaking difficulties: Facets of career indecisiveness", Journal of Career Assessment, 19, 3-20.
- Gati, I. ve Tal, S. (2008). Decision-making models and career guidance. In J. Athanasou, & R. Van Esbroeck (Eds.), International handbook of career guidance (pp. 157185), Springer, Berlin, Germany.
- Gati, I.; Krausz, M. ve Osipow, S. H. (1996). "A taxonomy of difficulties in career decision making", Journal of Counseling Psychology, 43, 510-526.
- Heikkilä, T.J.; Hyppölä H.; Vänskä, J.; Aine T.; Halila H.; Kujala S. Virjo I., Sumanen, M. Ve Mattila K. (2015). "Factors important in the choice of a medical career: A Finnish national study", BMC Medical Education, 15:169.
- Jiang, Z. (2016). "Emotional intelligence and career decision-making self-efficacy: Mediating roles of goal commitment and professional commitment", Journal Of Employment Counseling, March, Volume 53.
- Kankaanranta, T.; Vainiomäki, J; Autio, V.; Halila, H.; Hyppölä, H.; Isokoski, M.; Kujala S.; Kumpusalo, E.; Mattila, K.; Virjo, I.; Vänskä, J.; Rissanen, P. (2006). "Factors associated with physicians' choice of working sector: a national longitudinal survey in Finland", Appl Health Econ Health Policy. 5(2):125-136.
- Lee-Ross, D. (2003). The Questional Relationship: Service Redispositions and Quality Assurance, Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry, New York Nova Publisher, Inc.
- Lui, Y.; Perrewew, P. L.; Hochwarter, W. A. ve Kacmar C. J. (2004). "Dispositional antecedents and consequences of emotional labor at work". Journal of Leadership and Organization Studies, 10 (4): 12-25.
- Nilsson, P.A. ve Ripmeester, N. (2016) "International Student Expectations: Career Opportunities and Employability", Journal of International Students 6 (2), 614-631.
- Nunnally, J. C. (1967). Psychometric Theory. McGraw Hill: New York.
- Öztemel K. (2012). "Kariyer Kararsızlığı ile Mesleki Karar Verme Öz Yetkinlik ve Kontrol Odağı Arasındaki İlişkiler", GEFAD / GUJGEF 32 (2): 459-477.
- Richardson, S. (2009). "Undergraduates' perceptions of tourism and hospitality as a career choice", International Journal of Hospitality Management, 28, 382-388.

- Querido, S. J.; Vergouw D.; Wigersma L.; Batenburg, R. S., De Rond M. ve Olle T. J. (2016). "Dynamics of career choice among students in undergraduate medical courses", A BEME systematic review: BEME Guide No. 33, Medical Teacher, 38:1, 18-29.
- Sainty, R. (2008). "Career Decision Making And Corporate Responsibility", Australian Journal of Career Development Volume 17, Number 2, Winter.
- Saka, N. ve Gati, I. (2007). "Emotional and personality related aspects of persistent career decision-making difficulties", Journal of Vocational Behavior, 71, 340-358.
- Spooren, P., Mortelmans, D. ve Denekans, J. (2007). "Student evaluation of teaching quality in higher education: development of an instrument based on 10 Likert-scales", Assessment & Evaluation Higher Education, 32.
- Suh H. N. ve Y. Flores L. Y. (2017). "Relative Deprivation and Career Decision Self-Efficacy: Influences of Self-Regulation and Parental Educational Attainment", The Career Development Quarterly June, Vol 65.
- Super, D. E. (1980). "A life-span, life-space approach to career development", Journal of Vocational Behavior, 16, 282-298.
- Taylor, K.M. ve Betz, N.E. (1983). "Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision", Journal of Vocational Behavior, 22, 63-81.
- Teppo J. Heikkilä, Harri Hyppölä, Jukka Vänskä, Tiina Aine, Hannu Halila, Santero Kujala, Irma Virjo, Markku Sumanen ve Kari Mattila (2015). "Factors important in the choice of a medical career: a Finnish national study", BMC Medical Education, 15:169.
- Türk, M. (2004), "Perakendeci İşletmelerde Personelin Fiziksel Özelliklerinin Müşteri Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Malatya İlinde Bir Uygulama", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 2, ss.273-290.
- Ulaş, Ö. ve Yıldırım, İ. (2016). "Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Geliştirilmesi", Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 6(45):77-90.
- Woodruffe, C. (1999). Winning the Talent War: A Strategic Approach to Attracting, Developing and Retaining the Best People, (Birinci Basım, Chichester: John Wiley & Sons Ltd.).

Research Into Career Choice Factors And The Levels At Which Industry Present These Factors To Students

Ayşen AKBAS TUNA

Gazi University
College of Banking and Insurance
Ankara, Turkey
orcid.org/0000-0003-4615-4374
aakbastuna@gazi.edu.tr

Extensive Summary

Introduction

In the banking sector as well as in all other components of the service sector, the employment of qualified staff is very important. This is because customers and employees in the service sector experience one-to-one communication and so employee attitudes and behaviors directly affect service quality, customer satisfaction and loyalty (Zeithaml ve Bitner, 1996; Woodruffe, 1999; Ahlrichs, 2000; Erdemir, 2007; Türk, 2004; Lee-Ross, 2003). The idea that high quality service can be provided by qualified staff puts emphasis on the education of those who will be employed in these fields. However, the fact that proper education is being provided in this field is not sufficient by itself. The sector and businesses in the sector should be perceived as attractive by the education receivers. When negative perceptions are created about the sector, students may not be willing to seek a job in sector companies after graduation.

The banking sector, like other sectors, has changed due to technological advances, globalization and economic policies. Both this change and the resultant changes in customer expectations have distracted the management style of the employees and the industry from classical understanding. Increased competition requires faster decision making, more flexibility, better use of technology, lower costs and higher efficiency. It can be said that a busy and stressful working life will confront those who plan to make a career in this sector. For this reason, it is important that harmony should exist between the career expectations of students and the benefits presented to them by that career. Kyriacou and Coulthard (2000) state that in order to encourage well-trained and well-qualified graduates to work in the field, the factors they consider important when choosing a career should be identified and they must be convinced that what they seek is provided in that sector.

The aim of this study, is to understand what factors respondents found important when considering a career and how well they thought the banking industry offered these factors. The results of the analyses made are closely related to the students, the educational institutions and the policy makers. In the event that the difference between the factors that are effective in career decision making and the level of presentation of these factors by the enterprises is high, there is a decrease in the willingness of the students to work in the sector. This can be regarded as an important obstacle to education related investments serving their purpose.

This study is important as no research into the factors considered by students receiving banking education when making career choices related to the sector has been observed in our country.

Method

The purpose of this study is to understand what factors respondents found important when considering a career and how well they thought the banking industry offered these. The instrument used in this study was adapted from a survey conducted by Richardson (2009) in his study of tourism and hospitality students at the Australian institutions. In this study, respondents were asked to rate 20 factors in response to the question 'How important is this factor to you when choosing your career?' on a three-point scale, "not important", "fairly important" and "very important". Again on a three point scale, "not at all", "some" and "definitely", the respondents were then asked to rate each factor, in response to the question "To what extent do you think a career in banking industry will offer this factor?" To test for significant differences between the importance and the extent to which banking industry offered these, a paired sample t-test was used.

To test for reliability, the computation of Cronbach's alpha was used. The first scale, importance, returned a score of 0.850, while the second scale, offers, returned a score of 0.891.

Findings

In analysing the findings of this study it was seen that respondents rate each factor as important except "A job where I will contribute to society" (%47) factor. Based on the number of respondents who chose very important as their response, the next three most important factors in choosing a career are "Good promotion prospects" (%86,6), "Colleagues that I can get along with" (%83,2), "Pleasant working environment" (%82,6). On the other hand the factors that was choosen not important are "A job where I can use my university degree" (%14,8), and " The opportunity to travel abroad" (%13,4).

When looking at the extent to which the banking industry offers the factors it seems that the distribution is gathered at the option of "some". "Definitely" is the most preferred option just for "A job which gives me responsibility (%63,1)" and "Good promotion prospects (%55,0)" factors.

Mean differences between importance of factors in choosing a career and the extent to which students believe a career in banking will offer these was examined. The only one factor ("A job which gives me responsibility") about importance of factors in choosing a career has a higher mean than the extent to which students believe a career in banking industry. The other 19 factors about importance of factors in choosing a career have higher mean values. The factors with the highest mean difference are "Colleagues that I can get along with (0,76)", "A job that I will find enjoyable (0,75)" and "Pleasant working environment (0,67)". The factors that have the which have lowest mean difference "A job where I can use my university degree (0,07)", "A job where you gain

transferable skills (0,22)" and "A job where I will contribute to society (0,25)". The continuation of the willingness of students to work in the sector is in fact based on the fact that there is no difference between these two perceptions or the difference is negative. As the difference increases between two perceptions, it is understood that there is a problem in the related field and the banking institutions do not offer the factors that students consider important.

A paired sample t-test illustrates that the majority of the factors are seen to be significantly different as their p-value is less than the critical value of .05. The only one factor that is not significantly different is "A job where I can use my university degree". There is a significant difference in all the other factors. This infers that students generally do not believe that a career in banking will offer them the factors that they find important in choosing a future career.

Conclusion

This study shows that undergraduate students who are studying banking industry in Turkey do not believe that the industry offers them the attributes that they see as important in choosing a future career. It was found, that for the majority of the 20 factors examined, there is a significant difference between what the students see as important in pursuing a future career and the extent to which they feel a career in banking industry offers these. The only one factor that is not significantly different is "a job where I can use my university degree".

This highlights the need for the industry and educators to adopt tactics and strategies aimed at ensuring that potential employees, i.e., banking students, are not failing to enter the industry upon graduation. It is clear that there are a number of areas, particularly pay, promotion opportunities, career prospects, job security, and the working environment, that the industry must focus on to ensure students are receiving positive experiences and obtaining positive perceptions of the industry. Future research in this area could take a qualitative approach to try to uncover the reasons why students do not believe a career in banking industry offers them the factors that they find important in choosing a future career.