Business and Economics Research Journal
Volume 5 Number 3 2014
pp. 167-186
ISSN: 1309-2448
www.berjournal.com

Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin İş Seçim Kriterlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

Oya Korkmaz[a] **Nüket Kırcı Çevik**[b]

Özet: *Bu çalışma öğrencilerin iş seçiminde etkili olan kriterleri, bu kriterlerin öğrencilerin demografik özellikleri itibariyle değişip değişmediğini ve iş seçiminde etkili olan bu kriterlerin kendi aralarında bir ilişki olup olmadığını araştırmaktadır. Elde edilen bulgulara göre; öğrencilerin meslek seçimini etkileyen en önemli kriter, "iyi ücret politikasına sahip bir işyerinde çalışma kriteri"dir. Bu kriterin ardından sırasıyla, "kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışma", "iyi bir çalışma ortamına sahip bir işyerinde çalışma", "iş güvenliğine sahip bir işyerinde çalışma"," yabancı ülkelerle sıkı ilişki içinde olan bir işyerinde çalışma" ve "güncel araç ve gereçlere sahip bir işyerinde çalışma" kriterleri gelmektedir. Yapılan analizler sonucunda bu sıralamanın öğrencilerin demografik özelliklerine göre değiştiği ve çalışmada dikkate alınan iş seçim kriterleri arasında korelasyonlar olduğu belirlenmiştir.*

Anahtar Sözcükler: İş seçim kriteri, kişi iş uyumu, stratejik insan kaynakları, kariyer yönetimi, frekans analizi.

JEL Sınıflandırması: J21, J23, J24, J31

A Research on the Determination of Job Selection Criteria of the Senior Undergraduate Students

Abstract: *This study examines factors which are effective in the students' choice of employment, that if these factors change in terms of the demographic characteristics of the students or not and the correlations among these questions factors. Based on the findings obtained; the most important criteria in the event of job search is "employment in a workplace with a good wage policy". The other factors which are effective in the students' choice of employment respectively are "employment offering career opportunities", "employment in a workplace with a good working environment", employment in a workplace with a job security", "employment in a workplace with flexible working hours", "employment in a workplace with close relationships with foreign countries" and "employment in a workplace with up-to-date tools and equipments". According to statistical analysis applied in this study, it is determined that the order of significance of the factors which are effective in the students' choice of employment changes in terms of demographic characteristics of the students and there are correlations among these factors.*

Keywords: Choice of employment criteria, person-job harmony, strategic human resources, career management, frequency analysis.

JEL Classification: J21, J23, J24, J31

[a]Assist. Prof., Mersin University, Tarsus School of Applied Technology and Management, Tarsus, Turkiye, oyakorkmaz@yahoo.com

[b]Assist. Prof., Bulent Ecevit University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Zonguldak, Turkiye, nuket.kirci@yahoo.com

1. Giriş

Mal, hizmet ve bilginin dolaşımında sınırları ortadan kaldıran küreselleşme insan kaynakları açısından da rekabeti küresel boyutlara taşımıştır. Küresel rekabet ortamında bir örgütün lider olabilmesinin ölçütü sahip olduğu nitelikli insan gücüne ve bu gücü kullanabilme yeteneğine bağlıdır. Bu nedenle, bugün üniversiteler örgütlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağı gereksinimine cevap verebilme çabası içerisine girmişlerdir. Üniversiteli ya da mezun gençlerin üniversite eğitimi boyunca kazandıkları beceriler onların iş hayatına bakış açılarını değiştirmiş, küresel boyutta iş üretecek ve görev üstlenecek yeteneğe kavuşturmuştur.

İş seçimi, kişinin hayatının üretken yıllarını geçirdiği ve hayatının sonuna dek sürdürdüğü, kendini mesleki, ekonomik, sosyal, fiziksel ve duygusal açıdan tatmin ettiği bir süreci kapsamaktadır. En iyi iş seçimi ise, kişinin istek ve ihtiyaçları ile ilgi ve yeteneklerini en uygun bir noktada buluşturan bir kararı ifade etmektedir. Böyle bir karar gerek bireysel, gerekse örgüt açısından pozitif sonuçlar doğurmaktadır. İş seçiminde kişinin kendini tanıması son derece önemlidir. Bunun yanında kişinin meslek, piyasa, sektör ve pozisyon bilgisine de sahip olması gerekmektedir. Çünkü doğru işle birlikte doğru başlangıçlar bireyin gerek iş hayatında gerekse özel yaşamında mutlu olmasını sağlamakta ve iş yaşam dengesini kurmasına yardımcı olmaktadır. İş seçimi; duruma, kişinin amaçlarına ve aldığı eğitime bağlı olarak gelişen dinamik bir süreçtir. İş seçiminde bireyler daha fazla deneyim kazanacakları, yeteneklerini geliştirecekleri, daha fazla sorumluluk üstlenecekleri ve daha fazla saygınlık kazanacakları meslekleri tercih etmektedirler.

Öğrencilerin iş seçim kriterlerini belirlemelerinde onların kişisel özellikleri, yetenekleri, yaşamdan beklentileri ve öncelikleri de önemli bir rol oynamaktadır. Üniversiteli ya da mezun işgücünün iş seçim kriterleri gerek birey, gerekse örgüt açısından büyük önem taşımaktadır. Yapılan işten duyulan memnuniyetsizlik hem birey hem de örgüt açısından verimsizliğe, performansta düşüşe ve sağlık problemlerine yol açmaktadır. Görüldüğü üzere yanlış iş seçimi, yalnız şirketleri değil, ekonomileri hatta sosyal hayatı olumsuz yönde etkilemektedir. İş seçiminde yapılan hata örgütün zamanını, eğitim kaynaklarını, fiziki enerjisini tüketmekte, hızını kesmekte ve hedefe ulaşmasını geciktirmektedir. Aynı zamanda iş seçiminde yapılan hata, istihdamı olumsuz yönde etkilemekte ve şirket karlılığını azaltmaktadır.

Doğru iş kişinin yaptığı işten zevk almasını gerektirmektedir. Doğru iş seçimi ekonomik ve sosyal açıdan artıları olan ve bireye pozitif katkı sağlayan bir iş anlayışını ifade etmektedir. Doğru iş seçimi için sadece ilgi alanlarımızı ve yeteneklerimizi değerlendirerek karar vermemiz yeterli olmaktadır. Üniversite mezunlarının çoğu doğru işi seçemediklerinden dolayı yaptıkları işten memnuniyetsizlik duymakta ve uzun dönemde olumsuz sonuçlarla karşılaşmaktadırlar. Eğer üniversiteli ya da mezun işgücü kendini doğru analiz edip doğru işi seçebilirse böylelikle gelecekte yaşanması muhtemel sorunların da önüne geçmiş olacaktır.

Bu çalışmanın amacı, Bülent Ecevit Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) son sınıf öğrencilerinin mezun olduktan sonra işlerini seçerken dikkate alacakları kriterleri belirlemek, bu kriterlerin demografik özelliklere göre değişip değişmediğini tespit etmek ve iş seçiminde etkili olan bu kriterlerin kendi aralarında bir ilişki olup olmadığını araştırmaktır. Elde edilen bulguların örgütlerin stratejik insan kaynakları politikalarına yön vermelerine, ayrıca öğrencilerin gelecekte mutlu ve başarılı olabileceklerine inandıkları iş alanlarını planlamalarına ve seçmelerine de yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bireylerin ve örgütlerin yaşamlarında son derece önemli olan iş seçim kriterleri bu öneminden dolayı bu çalışmada incelenmeye değer bulunmuştur.

Bu araştırmada, 424 İİBF son sınıf öğrencisine uygulanan anketten elde edilen öğrencilerin demografik özellikleri ile belirli bir iş seçim kriterlerine verdikleri önem derecesine ilişkin veriler SPSS 15 istatistik paket programında değerlendirilmiştir. Değerlendirme, frekans analizi, kruskal wallis testi, mann whitney u testi ve spearman korelasyon testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Yeni nesil insan kaynakları politikalarının şekillenmesinde; karar alıcılara, işverenlere ve yönetim organizasyon yazınına katkı sağlayacak olan bu çalışma; giriş, teorik, metodoloji ve sonuç olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde, araştırma konusunun önemi ve amacı vurgulanmış, ikinci bölümde iş seçim kriterlerine ilişkin literatür özetlenmiş ve üçüncü bölümde; çalışmanın amacı, örneklemi, verileri, yöntemine ilişkin bilgi verilmesi yanında, uygulanan istatistiksel yöntemlerin sonuçları açıklanmış ve elde edilen bulgular ilgili literatür ışığında genel bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

2. Teorik Çerçeve

İnsan yaşamındaki en önemli noktalardan biri iş seçimidir. Öğrencilerin gelecekte mutlu ve başarılı olabilecekleri iş alanlarını belirlemelerinde birçok faktör etkili olmaktadır. İş seçiminde etkili olan bu faktörler öğrencilerin üniversite eğitim periyodundan ve onların kişilik özelliklerinden etkilenmektedir (Rouyendegh & Can, 2012, p. 15-16). Holland (1997) bireylerin kişilik özelliklerinin iş seçiminde etkili olduğunu, kendi kişilikleri ile uyumlu olan organizasyonları seçtiklerini mesleki seçim teorisiyle ortaya koymuştur. Aynı zamanda Holland mesleki seçim teorisi ile iş seçiminde etkili olan 6 kişisel özelliği de (gerçekçi, araştırıcı, artistik, sosyal, girişimci, geleneksel) açıklamıştır (Robbins, 2009, p. 107; Payne & Sabaroche, 1985, p. 148).

İş seçim süreci, kişi meslek uyumunu ve kişinin organizasyon hakkında aldığı bir dizi kararları ifade etmektedir (Bretz & Judge, 1994, p. 32). Kişinin iş seçim sürecinde etkili olan birtakım dış faktörler bulunmaktadır. Bu dış faktörler; daha yüksek ücreti, karar mekanizmasında yer almayı, adil ve saygılı davranılma beklentisini, aile ve kişisel yaşam üzerinde etkili olan iş saati gibi unsurları içermektedir (Burke & Ng, 2006, p. 86). İş görenin iş seçim sürecinde verdiği kararı etkileyen önemli faktörlerden biri de sektördür. İşgörenlerin kamu sektörünü; ücret, çalışma koşulları, çalışma saatleri, iş güvenliği, izin ve sosyal haklar açısından özel sektöre göre daha iyi buldukları, başka bir deyişle kamu sektörünü özel sektöre göre daha cazibeli buldukları için tercih ettikleri görülmektedir. Ayrıca, işgörenlerin kamu sektörünü; iş kazalarının ve hastalıklarının daha az görülmesi, iş yaşam dengesini sağlama olanağı bulan işgörenin daha mutlu olması ve daha iyi sağlık hizmeti verilmesi nedeniyle özel sektöre göre daha çok tercih ettikleri görülmektedir (Hyder, 2007, p. 1). İş seçim sürecinde ister kamu ister özel sektör olsun her iki sektörde de örgüt imajının önemli bir rol oynadığı görülmektedir (Belt & Paolillo, 1982, p. 105).

İş seçim sürecinde, bireyin kişilik özellikleri yanında kültürel özelliklerinin de etkili olduğu belirlenmiştir (Aycan & Pasa, 2003, p. 130). Son on yılda iş seçim sürecinde bireyin kişilik ve kültürel özelliklerin yanında bireysel tercihlerinin de ön plana çıktığı tespit edilmiştir. İş seçim sürecinde bireyin kişilik, kültürel ve bireysel özellikleri yanında etkili olan diğer bir faktörün ise cinsiyet olduğu belirlenmiş, kadın ve erkeğin kişiliğine ve yeteneklerine göre iş tercihlerinde bulundukları tespit edilmiştir. Ayrıca iş seçim sürecinde işin özelliklerinin de örgütü cazip ve çekici kıldığı belirlenmiştir. Bireyin iş tercih analizi yapıldığında sekiz iş özelliğinin bu tercihte etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu sekiz özelliğin; işin türü, ücret, terfi şansı, iş yükü, işe ulaşım süresi, iş saati düzenlemeleri, sosyal haklar ve iş güvenliği gibi faktörlerden oluştuğu belirlenmiştir. Bütün bunlara ek olarak bir bireyin iş tercihinde bir firmanın insan kaynağına bakış açısının da etkili olduğu tespit edilmiştir (Grund, 2011, p. 1-2).

Behling, Labovitz ve Gainer (1968), iş seçim sürecini açıklamaya yönelik olarak geliştirdikleri ve günümüzde hâlen pek çok araştır-maya temel oluşturan tedarik modelinde; örgüt özelliklerinin seçim kararında asıl belirleyici faktör ol-duğunu ileri sürmüşler ve iş seçim sürecini; Objektif Faktörler Teorisi, Sübjektif Faktörler Teorisi ve Kritik İlişki Teorisi olarak adlandırdıkları üç farklı teori çer-çevesinde incelemişlerdir. Behling vd. (1968) Objektif Faktörler Teorisinde, adayların iş se-çim kararlarının organizasyonun somut özelliklerine dayandığını savunmaktadırlar. Buna göre adaylar, organizasyonun avantaj ve dezavantajlarını onlara sunulan maddi olanaklar ışığında değerlendirmekte ve bu değerlendirmeler onların nihai seçim kararına temel oluşturmaktadır. Behling vd. (1968) Sübjektif Faktörler Teorisinde ise, organizasyonun somut özelliklerinden ziyade, adayların psikolojik ihtiyaçlarının, kişilik özellikleri-nin ve değerlerinin, seçim kararındaki etkisine dik-kat çekmişlerdir. Diğer bir ifade ile Behling vd. (1968) adayların, psikolo-jik ihtiyaçlarını en iyi karşılayan, kişilik özellikleri ve değerleri ile uyumlu olan organizasyonları seçeceklerini belirtmişlerdir. Son olarak Behling vd.'nin (1968) Kritik İlişki Teo-risine göre adaylar, iş seçimini rasyonel yapabilmek için gerekli bilgi sahibi değildirler. Bu nedenle adaylar ka-rar alırken işverenin genel özelliklerini dikkate almaktadırlar (Baş, Aydınlık & Erenel, 2011, p. 440-441).

Örgencilerin kariyer gelişimi sürecinde üniversitelere büyük sorumluluk düşmektedir. Kariyer gelişimi özellikle son yıllarda tüm öğrencilerin öncelikli konusu haline gelmiştir (Hughey, 1999, p. 214-215). Bireyin yaşamında oldukça önem arz eden kariyer gelişiminin temelleri ise üniversite yıllarında atılmakta ve bu nedenle birçok üniversitede kampüs kariyer merkezleri kurulmaktadır. Kampüs kariyer merkezlerinde özellikle üniversite son sınıf öğrencilerine iş seçim süreci hakkında değerli bilgiler sunulmaktadır (Krizan et. al., 2008, p. 462).

İş seçim süreci bireyin yaşamında aldığı önemli kararlardan biridir. İş seçim süreci sanıldığı kadar kolay bir süreç değildir. Bu süreci etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden birkaçı; tecrübe, çevre, akademik başarı, ailenin sosyo- ekonomik durumu ve bireyin bireysel ihtiyaçlarıdır. Bütün bu faktörlerin yanında iş seçim sürecini etkileyen başka dış faktörler de bulunmaktadır. Bu dış faktörler; aileyi, arkadaşları, eğitimcileri, telekomünikasyon cihazlarını, yazılı ve görsel basını kapsamaktadır. İş seçim sürecini etkileyen dış faktörlerden biri olan akademik başarı (eğitim); bireyin kendisini tanımasına, kendi yetenek ve ilgisinin ortaya çıkmasına ve dolayısıyla doğru iş seçimi yapmasına yardımcı olmaktadır. İş seçim süreci ailenin sosyo-ekonomik durumundan başka bir deyişle ailenin gelirinin düşük, orta ve yüksek olma durumundan etkilenmektedir. Yüksek gelirli aileden gelen öğrencilerin daha iyi okullarda okuyarak daha iyi eğitim aldıkları ve iş seçim sürecinde yeteneklerinin ve farkındalıklarının daha yüksek olduğu dolayısıyla daha doğru iş seçimi yaptıkları görülmektedir (Osa-Edoh & Alutu, 2011, p. 11-12).

Kişi çevre uyumu özellikle son yıllarda yönetim organizasyon yazınında yer bulmaya başlamış önemli bir kavramdır. Bu nedenledir ki kişi çevre uyumu, doğru insanı bulma ve işyerinde tutma açısından önemli bir kavramı ifade etmektedir (Aktaş, 2011, p. 14). Bu kavram, örgüte birçok pozitif sonuçlar kazandırmaktadır. Bu sonuçlardan bazıları örgütsel bağlılık, personel memnuniyeti, adaptasyon, daha fazla motivasyon ve daha yüksek seviyede başarıdır (Bretz & Judge, 1994, p. 33).

Kişi iş uyumu, ekonomik krizlerde ve durgunluk dönemlerinde örgütün insan kaynağını korumasına yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla, örgüt bu dönemlerde personel sayısını koruyarak insan kaynağının olumsuz yönde etkilenmesini engellemektedir. Kişi iş uyumu, bireyin karakteri ile iş talebi arasındaki uyumu ifade etmektedir. Bireyin karakteri ise bilgiyi,

yeteneği ve hüneri ifade etmektedir. Adayların bilgi ve yeteneğine uygun iş seçimi bireyin örgüt ile uyumunu artırmakta ve buna bağlı olarak da örgüt hedeflerine etkin bir şekilde ulaşılması sağlanmaktadır. Kişi iş uyumu, pozitif insan davranışını direkt yollarla etkilerken, şirketin karını ise endirekt yollarla etkilemektedir. Dolayısıyla örgütün finansal performansı kişi iş uyumu sayesinde olumlu yönde etkilenmektedir (Hamid & Yahya, 2011, p. 2-7).

Kişi iş uyumu, örgütsel kültürün birçok tanımında yer alan temel değerlerden sadece birini oluşturmaktadır. Adaylar daha iyi örgüt kültürüne sahip şirketleri seçerken kendi ilgi ve değerlerini de göz önünde bulundurmaktadırlar. Kişi iş uyumunu örgüt kültürü haline getiren şirketlerde psikolojik yatırım gerçekleşmekte ve böylelikle gerek aday gerekse örgüt için olumlu sonuçlar ortaya çıkmaktadır. İyi bir iş uyumunun sağlanabilmesi için adayların öncelikle örgüt hakkında yeterli bilgiye sahip olması gerekmektedir. Çünkü kişi iş uyumu örgütsel ve bireysel davranışı etkilemektedir (Chatman, 1991, p. 459-464).

Çalışan ile iş arasında uyumun sağlanabilmesi için hem bireyin yeteneklerinin hem de bireyin kişilik yapısının, çalıştığı işe uygun olması gerekmektedir. Eğer, işgörenin yetenekleri ile işin gerekleri arasında bir uyum yoksa kişi işini gereğince yerine getirmemiş olacak ve iş yükünü taşıyamayan bir işgören hem fiziksel, hem de psikolojik açıdan yorgun düşecek, büyük bir olasılıkla da işini bırakacaktır. Aynı şekilde, işin gereklerini yerine getiremeyen bir işgören çalışma arkadaşlarının da temposunu olumsuz yönde etkileyeceğinden beraber çalıştığı arkadaşlarının verimlerini ve morallerini de olumsuz yönde etkileyebilecektir (Çavdar, 2010, p. 80-81).

3. Araştırmanın Metodolojisi

3.1. Çalışmanın Amacı

Bu çalışma, Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF son sınıf öğrencilerinin iş hayatından beklentilerini araştırmak, öğrencilerin mezun olduktan sonra meslek seçiminde etkili olacak kriterleri belirlemek, bu kriterlerin demografik özelliklere göre değişip değişmediğini araştırmak ve iş seçim kriterlerinin kendi aralarındaki olası ilişkileri ortaya çıkarabilmek amacıyla yapılmıştır. Ayrıca bu çalışma, örgütlerin istihdam edeceği personelin neye önem verdiğini belirlemek ve örgütlerin buna göre yeni nesil insan kaynakları politikaları geliştirmelerine yardımcı olmak amacını da taşımaktadır. Aynı zamanda bu çalışmada, öğrencilerin gelecekte mutlu ve başarılı olabileceklerine inandıkları kendilerine uygun doğru işi belirlemeleri ve seçmeleri de hedeflenmiştir.

3.2. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF son sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Veri toplamada sıralı ölçeğe sahip bir anket formu kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan bu anket formu literatür taraması sonucu ve Ahmadi, Helms ve Nodoushani'nin 1995 yılında muhasebecilerin meslek seçiminde etkili olduklarına inandıkları faktörleri belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmadan yararlanılarak hazırlanmıştır. Anket formunda öğrencilerden iş ararken önem verdikleri kriterleri sıralamaları istenmiştir. Ayrıca, ankette iş seçim kriterlerinin yanı sıra katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorulara da yer verilmiştir. Çalışma kapsamında Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF; işletme, iktisat, maliye, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri ile uluslararası ticaret ve işletmecilik bölümlerinde okuyan 754 öğrenciye anket uygulanmış ancak 424 öğrenciden geri dönüş sağlanabilmiştir. İşletme, iktisat ve maliye bölümlerinin ikinci öğretim programları mevcutken diğer iki bölümün ikinci öğretim programı

yoktur. Veri toplanırken ikinci öğretim programları da ayrı bir bölüm gibi dikkatte alınmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %56.23'dür. Yapılan inceleme sonucunda 62 anket formu geçersiz sayılarak 362 anket formu değerlendirilmeye alınmıştır. Verilerin analizinde SPSS 15 paket programından yararlanılmıştır.

3.3. Çalışmada Kullanılan Yöntem ve Teknik

Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF son sınıf öğrencilerinin mezun olduktan sonra iş arama durumunda dikkate alacakları kriterlerin belirlenmesi, bu kriterlerin demografik değişkenlere göre değişip değişmediğinin ortaya konulması ve sözkonusu kriterlerin kendi aralarındaki olası ilişkilerin tespit edilmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, veri toplamak için sıralı ölçeğe sahip bir anket formu kullanılmıştır. Anket formlarından elde elden demografik özelliklere ilişkin veriler ile iş seçim kriterlerinin önem sıralamalarına ilişkin veriler uygulama kısmındaki analizlerde kullanılmıştır. Öğrencilerin iş seçim kriterlerine verdiklerin önemin sırasının belirlenmesi amacıyla kriterlere verilen sıralama rakamlarının ortalamaları alınmış, kriterlerin her birine göre demografik özellikleri inceleyebilmek içinse frekans analizi uygulanmıştır (Tablo 2 ve Tablo 3). İş seçim kriterlerine ilişkin önem sıralamalarının demografik değişkenlere göre değişip değişmediği ya da demografik değişkenlerin iş seçim kriterlerinin sıralanması üzerinde anlamlı farklar yaratıp yaratmadığı ise Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testleri ile araştırılmış ve analizlerden elde edilen sonuçlar tablolar yardımıyla özetlenmiştir (Tablo-4-5-6-7-8). İş seçim kriterleri arasındaki ilişki Spearman rho korelasyon katsayısı veya diğer adıyla Spearman sıralama korelasyon katsayısı ile araştırılmıştır (Tablo 9). Spearman'ın sıralama korelasyon katsayısı, Pearson korelasyon katsayısının özel bir halidir ve değerinin hesaplanması için iki değişkene ait örneklem verilerinin sıralama düzeninde olmaları gereklidir.

3.4. Çalışmanın Bulguları

Ankete katılan öğrencilerin bölümü, öğrenim tipi, yaşı, cinsiyeti, yaşadığı yerleşim birimi, ailesinin gelir durumu ve adayın mezun olduktan sonra çalışmak istediği sektör gibi kişisel özelliklerine ait bilgilere tanımlayıcı istatistik tablosunda yer verilmiştir (Tablo 1). Bu tabloya göre ankete katılanlar arasında çoğunluğu maliye bölümü birinci öğretim öğrencilerinin oluşturduğu, yaşlarının çoğunlukla 20-22 yaş arasında değiştiği, çoğunluğunu kız öğrencilerin oluşturduğu, büyük bir kısmının ailesinin il merkezinde yaşadığı, çoğunluğunun orta gelirli aileden geldiği ve adayların önemli bir kısmının ise kamu sektöründe çalışmak istediği tespit edilmiştir. Ayrıca, ankete katılan öğrencilerin İyi ücret politikasına sahip bir işyerinde çalışma kriterini 2.72 ortalama ile önem sıralamasında birinci sıraya, güncel araç ve gereçlere sahip bir işyerinde çalışma kriterini 5.19 ortalama ile önem sıralamasında son sıraya yerleştirdikleri tespit edilmiş ve öğrencilerin iş yaşamından en büyük beklentilerinin iyi ücret almak olduğu anlaşılmıştır (Tablo 2).

3.4.1. Frekans Analizi

Frekans analizi başlığı altında öncelikle, ankete katılan öğrencilerin iş seçim kriterleri ile ilgili tercihleri açıklanmış, hemen ardından analiz tablosunda öğrencilerin birinci tercihinden sonuncu tercihine doğru yerleştirilen iş seçim kriterlerinin her birinin demografik özellikleri ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir. Daha sonra demografik özellikler itibariyle bu tercihlerin nasıl değiştiğine ilişkin açıklamalara değinilmiştir. Tablo 2'de ise her bir kriterin her bir tercih sırasındaki frekansları gösterilmiştir.

Tablo 1. Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Değişkenler	Frekans	%
Öğrencinin Bölümü		
İşletme	33	9.1
İşletme İ.Ö	46	12.7
İktisat	63	17.4
İktisat İ.Ö.	59	16.3
Maliye	74	20.4
Maliye İ.Ö.	47	13.0
ÇEKO	24	6.6
UTİ	16	4.4
Öğrencinin Yaşı		
20-22	203	56.1
23-30	159	43.9
Ailenin Gelir Durumu		
Düşük Gelirli	26	7.2
Orta Gelirli	326	90.1
Yüksek Gelirli	10	2.8
Ailenin Yerleşim Yeri		
Köy	44	12.2
İlçe	115	31.8
İl	203	56.1
Cinsiyet		
Bayan	244	67.4
Erkek	118	32.6
Çalışmak İstenilen Sektör		
Kamu Sektörü	254	70.2
Özel Sektör	108	29.8

Ankete katılan 362 Bülent Ecevit Üniversitesi (BEÜ) İİBF öğrencisinin iş seçimlerinde dikkate aldıkları kriterler incelendiğinde; öğrencilerin meslek seçimini etkileyen en önemli kriter, iyi ücret politikasına sahip bir işyeri kriteridir. Bu kriterin ardından sırasıyla; kariyer fırsatları sunan bir işyeri kriteri, iyi bir çalışma ortamına sahip bir işyeri kriteri, iş güvenliğine sahip bir işyeri kriteri, esnek çalışma saatlerine sahip bir işyeri kriteri, yabancı ülkelerle sıkı ilişki içinde olan bir işyeri kriteri ve güncel araç ve gereçlerle çalışma imkânı sunan bir işyeri kriterinin tercih edildiği tespit edilmiştir. Özetle, ankete katılan öğrencilerin meslek seçiminde en etkili kriter, iyi ücret politikasına sahip bir işyeri kriteri iken, en az etkili kriter ise güncel araç ve gereçlerle çalışma imkanı sunan bir işyeri kriteridir (Tablo 3).

Meslek seçimini etkileyen en önemli kiter olan iyi ücret politikasına sahip bir işyeri kriteri, 97 öğrenci tarafından ve %26.8'lik bir oranla birinci sırada tercih edilirken, kariyer fırsatları sunan bir işyeri kriteri 99 öğrenci tarafından ve %27.3'lük oranla ikinci sırada, iyi bir çalışma ortamına sahip bir işyeri kriteri 78 öğrenci tarafından ve %21.5'lik bir oranla üçüncü sırada, iş güvenliğine sahip bir işyeri kriteri 16 öğrenci tarafından ve %4.4'lük bir oranla dördüncü sırada, esnek çalışma saatlerine sahip bir işyeri kriteri 13 öğrenci tarafından ve % 3.6'lık bir oranla beşinci sırada, yabancı ülkelerle sıkı ilişki içinde olan bir işyeri kriteri 45 öğrenci tarafından ve %12.4'lük bir oranla altıncı sırada ve güncel araç ve gereçlerle çalışma imkanı sunan bir işyeri kriteri ise 14 öğrenci tarafından ve %3.9'luk bir oranla yedinci sırada tercih edilmiştir. (Tablo 2).

Tablo 2. İş Seçim Kriterlerinin Tercih Edilme Sıralarına İlişkin Frekanslar

Kriterler / Tercih Sıraları	1.Tercih	2.Tercih	3.Tercih	4.Tercih	5.Tercih	6.Tercih	7.Tercih	Ortalama
İyi Ücret Politikasına Sahip Bir İşyeri Kriteri	97 (%26.8)	99 (%27.3)	68 (%18.8)	40 (%11)	29 (%8)	21 (%5.8)	8 (%2.2)	2.72
Kariyer Fırsatları Sunan Bir İşyeri Kriteri	99 (%27.3)	59 (%16.3)	49 (%13.5)	52 (%14.5)	57 (%15.7)	38 (%10.5)	8 (%2.2)	3.15
İyi Bir Çalışma Atmosferine Sahip Bir İşyeri Kriteri	78 (%21.5)	62 (%17.1)	63 (%17.4)	64 (%17.7)	41 (%11.3)	39 (%10.8)	15 (%4.1)	3.29
İş Güvenliğine Sahip Bir İşyeri Kriteri	45 (%12.4)	62 (%17.1)	71 (19.6)	70 (%19.3)	48 (%13.3)	41 (%11.3)	25 (%6.9)	3.65
Esnek Çalışma Saatlerine Sahip Bir İşyeri Kriteri	13 (%3.6)	26 (%7.2)	53 (%14.6)	56 (%15.5)	58 (%16)	57 (%15.7)	99 (%27.3)	4.89
Yabancı Ülkelerle Sıkı İlişkiler İçerisinde Olan Bir İşyeri Kriteri	16 (%4.4.)	28 (%7.7)	33 (%9.1)	47 (%13)	64 (%17.7)	66 (%18.2)	108 (%29.8)	5.05
Güncel Araç Gereçlerle Çalışma İmkanı Sunan Bir İşyeri Kriteri	14 (%3.9)	26 (%7.2)	26 (%7.2)	35 (%9.7)	66 (%18.2)	99 (%27.3)	96 (%26.5)	5.19

İş seçim kriterleri arasında en çok tercih edilen kriter olan iyi ücret politikasına sahip bir işyeri kriteri, demografik özelliklerine göre ayrıştırıldığında; bu tercihte bulunan 97 öğrencinin %25.8'inin iktisat bölümü birinci öğretim, %20.6'sının iktisat bölümü ikinci öğretim, %17.5'inin maliye bölümü ikinci öğretim, %15.5'inin maliye bölümü birinci öğretim, %7.2'sinin işletme bölümü ikinci öğretim, %6.2'sinin işletme bölümü birinci öğretim, %5.2'sinin ÇEKO bölümü ve %2.1'inin ise UTİ bölümü öğrencisi olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılan adaylar yaş demografik değişkenine göre incelendiğinde 20-22 yaş grubunun öğrencilerin %54.6'lık kısmını ve 23-30 yaş grubunun ise öğrencilerin %45.4'lük kısmını oluşturduğu görülmüştür. Bu kriteri tercih edenler gelir demografik değişkeni açısından değerlendirildiğinde; %5.2'sinin düşük gelir grubundan, %91.8'inin orta gelir grubundan ve %3.1'lik kısmının ise yüksek gelir grubundan geldiği anlaşılmaktadır. Ailenin yerleşim yeri demografik değişkeni dikkate alındığında; %57.7'sinin ilde yaşayan, %34'ünün ilçede yaşayan ve %8.2'sinin ise köyde yaşayan ailelerden geldikleri tespit edilmiştir. Ankete katılan adayların %69.1'ini bayan, % 30.9'unu erkek öğrenciler oluştururken, %76.3'ü kamuda %27.7'si ise özel sektörde çalışmayı tercih ettikleri görülmüştür.

Kariyer fırsatları sunan bir işyeri kriteri, demografik özelliklerine göre ayrıştırıldığında; bu tercihte bulunan 99 öğrencinin %24.2'sinin işletme bölümü ikinci öğretim, %23.2'sinin iktisat bölümü ikinci öğretim, %19.2'sinin maliye bölümü birinci öğretim, %10.1'inin işletme bölümü birinci öğretim, %8.1'inin iktisat bölümü birinci öğretim, %7.1'inin ÇEKO bölümü, % 6.1'nin maliye bölümü ikinci öğretim ve %2'sinin ise UTİ bölümü öğrencisi olduğu görülmektedir. Ankete katılan adaylar yaş demografik değişkenine göre incelendiğinde; adayların %54.5'inin 20-22 yaş grubunu ve %45.5'inin ise 23-30 yaş grubunu oluşturduğu görülmüştür. Bu kriteri tercih edenler gelir demografik değişkeni açısından değerlendirildiğinde; %6.1'inin düşük gelir grubundan, %90.9'unun orta gelir grubundan ve % 3'ünün ise yüksek gelir grubundan oluştuğu anlaşılmaktadır. Ailenin yerleşim yeri demografik değişkeni dikkate alındığında; %53.5'inin ilde yaşayan, %32.3'ünün ilçede yaşayan ve % 14.1'inin ise köyde yaşayan ailelerden geldikleri tespit edilmiştir. Bu tercihte bulunanların % 71.7'sini bayan, %28.3'ünü erkekler oluşurken, %66.7'si kamuda %33.3'ü ise özel sektörde çalışmayı tercih etmektedir.

İyi bir çalışma atmosferine sahip bir işyeri kriteri, demografik özelliklerine göre ayrıştırıldığında; bu tercihte bulunan 78 öğrencinin %21.8'inin iktisat bölümü birinci öğretim, %20.5'inin maliye bölümü ikinci öğretim, %15.4'ünün işletme bölümü birinci öğretim, % 14.1'inin maliye bölümü ikinci öğretim, %9'unun ÇEKO bölümü, %7.7'sinin işletme bölümü ikinci öğretim, %6.4'ünün iktisat bölümü ikinci öğretim ve %5.1'inin UTİ bölümü öğrencisi oldukları görülmüştür. Bu seçim kriteri yaş demografik değişkenine göre incelendiğinde; 20-22 yaş grubunun %55.1'lik kısmını ve 23-30 yaş grubunun ise %44.9'luk kısmını oluşturduğu görülmüştür. Bu kriteri tercih edenler gelir demografik değişkeni açısından değerlendirildiğinde; %5.1'nin düşük gelir grubundan, %92.3'ünün orta gelir grubundan ve % 2.6'sının ise yüksek gelir grubundan oluştuğu anlaşılmaktadır. Ailenin yerleşim yeri demografik değişkeni dikkate alındığında; %59'unun ilde yaşayan, %34'6'sının ilçede yaşayan ve %6.4'ünün ise köyde yaşayan ailelerden geldikleri tespit edilmiştir. Bu seçim kriterinin % 69.2'sini bayan, %30.8'ini erkekler oluştururken, %67.9'unun kamuda %32.1'inin ise özel sektörde çalışmayı tercih ettikleri görülmüştür.

İş güvenliğine sahip bir işyeri kriterini tercih edenler demografik özelliklerine ayrıştırıldığında; bu tercihte bulunan 45 öğrencinin %28.9'unun maliye bölümü birinci öğretim, %15.6'sının maliye bölümü ikinci öğretim, %13.3'ünün iktisat bölümü birinci öğretim, %11.1'inin iktisat bölümü ikinci öğretim, %8.9'unun işletme bölümü birinci öğretim, % 8.9'unun işletme bölümü ikinci öğretim, %%6.7'sinin ÇEKO bölümü ve %6.7'sinin UTİ bölümü öğrencisi oldukları tespit edilmiştir. Bu kriteri tercih edenlerin çoğunluğunu, 20-22 yaş arasındaki, orta gelirli, aileleri ilde yaşayan bayan öğrenciler oluşturmakta ve %75.6'sı kamu sektöründe çalışmayı tercih etmektedir.

Esnek çalışma saatlerine sahip bir işyeri kriterini tercih edenler demografik özelliklerine göre ayrıştırıldığında; bu tercihte bulunan 13 öğrenciden %30.8'sinin iktisat bölümü birinci öğretim, %23.1'inin maliye bölümü birinci ve ikinci öğretim, %15.4'ünün iktisat bölümü ikinci öğretim ve %7.7'sinin ise işletme bölümü birinci öğretim öğrencisi oldukları tespit edilmiştir. Bu kriteri tercih edenlerin çoğunluğunu, 23-30 yaş arasındaki, orta gelirli, aileleri ilde yaşayan bayan öğrenciler oluşturmakta ve %84.6'sı kamu sektöründe çalışmayı tercih etmektedir.

Yabancı ülkelerle sıkı ilişki içinde olan bir işyerinde çalışma kriterini tercih edenler demografik özelliklerine ayrıştırıldığında, bu tercihte bulunan 16 öğrencinin %37.5'inin maliye bölümü birinci öğretim, %25'inin UTİ bölümü, %12.5'inin maliye bölümü ikinci öğretim, % 12.5'inin işletme bölümü ikinci öğretim ve %12.5'inin ise iktisat bölümü birinci öğretim öğrencisi oldukları ortaya konulmuştur. Bu kriteri tercih edenlerin çoğunluğunu, 20-22 yaş arasındaki, orta gelirli, aileleri ilde yaşayan bayan öğrenciler oluşturmakta ve %50'si kamu sektöründe çalışmayı tercih etmektedir.

Güncel araç ve gereçlerle çalışma imkanı sunan bir işyerinde çalışma kriterini tercih edenler demografik özelliklerine ayrıştırıldığında; bu tercihte bulunan 14 öğrencinin % 28.6'sının iktisat bölümü ikinci öğretim, %21.4'ünün işletme bölümü ikinci öğretim, % 14.3'ünün iktisat bölümü birinci öğretim, %14.3'ünün maliye bölümü birinci öğretim ve % 14.3'ünün ÇEKO bölümü ve %7.1'inin ise UTİ bölümü öğrencisi oldukları tespit edilmiştir. Bu kriteri tercih edenlerin çoğunluğunu, 20-22 yaş arasındaki, orta gelirli, aileleri ilde yaşayan erkek öğrenciler oluşturmakta ve %57.1'i kamu sektöründe çalışmayı tercih etmektedir.

Tablo 3. İş Seçim Kriterlerinin Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı (Frekans Analiz Tablosu)

	Bölüm									Yaş			Ailenin Gelir Durumu				Ailenin Yerleşim Yeri				Cinsiyet			Sektör		
	İşletme	İşletme*	İktisat	İktisat *	Maliye	Maliye*	ÇEKO	UTİ	Toplam	20-22	23-30	Toplam	Düşük	Orta	Yüksek	Toplam	Köy	İlçe	İl	Toplam	Bayan	Erkek	Toplam	Kamu	Özel	Toplam
1	6	7	25	20	15	17	5	2	97	53	44	97	5	89	3	97	8	33	56	97	67	30	97	74	23	97
	%6.2	%7.2	%25.8	%20.6	%15.5	%17.5	%5.2	%2.1	100%	%54.6	%45.4	100%	%5.2	%91.8	%3.1	100%	%8.2	%34.0	%57.7	100%	%69.1	%30.9	100%	%76.3	%23.7	100%
	%18.2	%15.2	%39.7	%33.9	%20.3	%36.2	%20.8	%12.5	%26.8	%26.1	%27.7	%26.8	%19.2	%27.3	%30.0	%26.8	%18.2	%28.7	%27.6	%26.8	%27.5	%25.4	%26.8	%29.1	%21.3	%26.8
	%1.7	%1.9	%6.9	%5.5	%4.1	%4.7	%1.4	%0.6	%26.8	%14.6	%12.2	%26.8	%1.4	%24.6	%0.8	%26.8	%2.2	%9.1	%15.5	%26.8	%18.5	%8.3	%26.8	%20.4	%6.4	%26.8
2	10*	24	8	23	19	6	7	2	99	54	45	99	6	90	3	99	14	32	53	99	71	28	99	66	33	99
	%10.1†	%24.2	%8.1	%23.2	%19.2	%6.1	%7.1	%2.0	100%	%54.5	%45.5	100%	%6.1	%90.9	%3.0	100%	%14.1	%32.3	%53.5	100%	%71.7	%28.3	100%	%66.7	%33.3	100%
	%30.3‡	%52.2	%12.7	%39.0	%25.7	%12.8	%29.2	%12.5	%27.3	%26.6	%28.3	%27.3	%23.1	%27.6	%30.0	%27.3	%31.8	%27.8	%26.1	%27.3	%29.1	%23.7	%27.3	%26.0	%30.6	%27.3
	%2.0§	%6.6	%2.2	%6.4	%5.2	%1.7	%1.9	%0.6	%27.3	%14.9	%12.4	%27.3	%1.7	%24.9	%0.8	%27.3	%3.9	%8.8	%14.6	%27.3	%19.6	%7.7	%27.3	%18.2	%9.1	%27.3
3	12	6	17	5	16	11	7	4	78	43	35	78	4	72	2	78	5	27	46	78	54	24	78	53	25	78
	%15.4	%7.7	%21.8	%6.4	%20.5	%14.1	%9.0	%5.1	%100	%55.1	%44.9	%100	%5.1	%92.3	%2.6	%100	%6.4	%34.6	%59.0	%100	%69.2	%30.8	%100	%67.9	%32.1	%100
	%36.4	%13.0	%27.0	%8.5	%21.6	%23.4	%29.2	%25.0	%21.5	%21.2	%22.0	%21.5	%15.4	%22.1	%20.0	%21.5	%11.4	%23.5	%22.7	%21.5	%22.1	%20.3	%21.5	%20.9	%23.1	%21.5
	%3.3	%1.7	%4.7	%1.4	%4.4	%3.0	%1.9	%1.1	%21.5	%11.9	%9.7	%21.5	%1.1	%19.9	%0.6	%21.5	%1.4	%%7.5	%12.7	%21.5	%14.9	%6.6	%21.5	%14.6	%6.9	%21.5
4	4	4	6	5	13	7	3	3	45	27	18	45	5	39	1	45	5	16	24	45	31	14	45	34	11	45
	%8.9	%8.9	%13.3	%11.1	%28.9	%15.6	%6.7	%6.7	100%	%60	%40	%100	%11.1	%86.7	%2.2	%100	%11.1	%35.6	%53.3	%100	%68.9	%31.1	%100	%75.6	%24.4	%100
	%12.1	%8.7	%9.5	%8.5	%17.6	%14.9	%12.5	%18.8	%12.4	%13.3	%11.3	%12.4	%19.2	%12.0	%10.0	%12.4	%11.4	%13.9	%11.8	%12.4	%12.7	%11.9	%12.4	%13.4	%10.2	%12.4
	%1.1	%1.1	%1.7	%1.4	%3.6	%1.9	%0.8	%0.8	%12.4	%7.5	%5.0	%12.4	%1.4	%10.8	%0.3	%12.4	%1.4	%4.4	%6.6	%12.4	%8.6	%3.9	%12.4	%9.4)	%3.0	%12.4
5	1	0	4	2	3	3	0	0	13	6	7	13	2	11	0	13	5	2	6	13	7	6	13	11	2	13
	%7.7	%0.0	%30.8	%15.4	%23.1	%23.1	%0.0	%0.0	100%	%46.2	%53.8	100%	%15.4	%84.6	%0.0	100%	%38.5	%15.4	%46.2	100%	%53.8	%46.2	100%	%84.6	%15.4	100%
	%3.0	%0.0	%6.3	%3.4	%4.1	%6.4	%0.0	%0.0	%3.6	%3.0	%4.4	%3.6	%7.7	%3.4	%0.0	%3.6	%11.4	%1.7	%3.0	%3.6	%2.9	%5.1	%3.6	%4.3	%1.9	%3.6
	%0.3	%0.0	%1.1	%0.6	%0.8	%0.8	%0.0	%0.0	%3.6	%1.7	%1.9	%3.6	%0.6	%3.0	%0.0	%3.6	%1.4	%0.6	%1.7	%3.6	%1.9	%1.7	%3.6	%3.0	%0.6	%3.6
6	0	2	2	0	6	2	0	4	16	10	6	16	1	15	0	16	3	3	10	16	9	7	16	8	8	16
	%0.0	%12.5	%12.5	%0.0	%37.5	%12.5	%0.0	%25.0	100%	%62.5	%37.5	100%	%6.3	%93.8	%0.0	100%	%18.8	%18.8	%62.5	100%	%56.3	%43.8	100%	%50.0	%50.0	100%
	%0.0	%4.3	%3.2	%0.0	%8.1	%4.3	%0.0	%25.0	%4.4	%4.9	%3.8	%4.4	%3.8	%4.6	%0.0	%4.4	%6.8	%2.6	%4.9	%4.4	%3.7	%5.9	%4.4	%3.1	%7.4	%4.4
	%0.0	%0.6	%0.6	%0.0	%1.7	%0.6	%0.0	%1.1	%4.4	%2.8	%1.7	%4.4	%0.3	%4.1	%0.0	%4.4	%0.8	%0.8	%2.8	%4.4	%2.5	%1.9	%4.4	%2.2	%2.2	%4.4
7	0	3	2	4	2	0	2	1	14	9	5	14	3	10	1	14	4	3	7	14	6	8	14	8	6	14
	%0.0	%21.4	%14.3	%28.6	%14.3	%0.0	%14.3	%7.1	100%	%64.3	%35.7	100%	%21.4	%71.4	%7.1	100%	%28.6	%21.4	%50.0	100%	%42.9	%57.1	100%	%57.1	%42.9	100%
	%0.0	%6.5	%3.2	%6.8	%2.7	%0.0	%8.3	%6.3	%3.9	%4.4	%3.1	%3.9	%11.5	%3.1	%10.0	%3.9	%9.1	%2.6	%3.4	%3.9	%2.5	%6.8	%3.9	%3.1	%5.6	%3.9
	%0.0	%0.8	%0.6	%1.1	%0.6	%0.0	%0.6	%0.3	%3.9	%2.5	%1.4	%3.9	%0.8	%2.8	%0.3	%3.9	%1.1	%0.8	%1.9	%3.9	%1.7	%2.2	%3.9	%2.2	%1.7	%3.9

1= İyi ücret politikasına sahip bir işyeri kriterini, 2= Kariyer fırsatları sunan bir işyeri kriterini, 3=İyi bir çalışma ortamına sahip bir işyeri kriterini, 4=İş güvenliğine sahip bir işyeri kriterini, 5= Esnek çalışma saatlerine sahip bir işyeri kriterini, 6= Yabancı ülkelerle sıkı ilişki içinde olan bir işyeri kriterini, 7= Güncel araç ve gereçlerle çalışma imkanı sunan bir işyeri kriterini ifade etmektedir.

* Bu satır kariyer fırsatları sunan bir iş işyerinde çalışmayı tercih eden 99 kişinin demografik özelliklere göre dağılımını ifade etmektedir. Örneğin; kariyer fırsatları sunan bir iş yerinde çalışmayı tercih eden 99 kişinin 10 kişisi işletme birinci öğretim öğrencisidir.

† Bu satır kariyer fırsatları sunan bir iş işyerinde çalışmayı tercih eden 99 kişinin demografik özelliklere göre yüzde dağılımını ifade etmektedir. Örneğin; 99 kişinin %10.1'i işletme birinci öğretim öğrencisidir.

‡ Bu satır, demografik özelliklere göre ayrıştırıldıklarında öğrencilerin % kaçının kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışmayı tercih ettiğini göstermektedir. Örneğin; işletme birinci öğretimdeki 33 öğrencinin %30.3'ü kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışmayı tercih etmiştir.

§ Bu satır, kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışmayı tercih edenlerin demografik özelliklere göre toplam yüzde içindeki payını ifade etmektedir. Örneğin; ankete katılan 362 kişinin %27.3'ü kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışmayı tercih edenler ve %27.3'ün %2'sini işletme birinci öğretim öğrencileri oluşturmaktadır.

* ikinci öğretimi ifade etmektedir.

İş seçim kriterleri öğrencinin öğrenim gördüğü bölüm bazında değerlendirildiğinde; işletme bölümü birinci öğretim öğrencilerinin tercihleri sırasıyla; iyi ortama sahip bir işyerinde çalışma (%36.4), kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışma (%30.3), iyi ücret politikasına sahip bir işyerinde çalışma (%18.2) ve güncel araç gereçlerle çalışma imkanı sunan bir işyerinde çalışma olmuştur (%0). İşletme bölümü ikinci öğretim öğrencilerinin meslek seçiminde en önemli kriter ise; kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışma kriteri olmuştur. İktisat bölümü birinci öğretim öğrencileri iyi ücret politikasına sahip bir işyerinde çalışmayı tercih ediyorken, iktisat bölümü ikinci öğretim öğrencileri kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışmayı tercih etmiştir. Maliye bölümü birinci öğretim öğrencileri kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışmayı tercih ederken, maliye bölümü ikinci öğretim öğrencileri ise iyi ücret politikasına sahip bir işyerinde çalışmayı tercih etmiştir. ÇEKO bölümü birinci öğretim öğrencileri kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışmayı tercih ederken, UTİ bölümü birinci öğretim öğrencileri iyi ortama sahip ve yabancı bağlantıları olan bir işyerinde çalışmayı tercih etmiştir. Özetle, işletme bölümü ikinci öğretim, iktisat bölümü ikinci öğretim, maliye birinci öğretim, ÇEKO birinci öğretim öğrencilerinin büyük çoğunluğu kariyeri tercih ederken, iktisat bölümü birinci öğretim ve maliye bölümü ikinci öğretim öğrencileri iyi ücreti tercih etmiştir.

İş seçim kriterleri ailenin gelir durumu demografik değişkenine göre incelendiğinde; düşük gelirli bir aileden gelen öğrencilerin büyük çoğunluğu %23.1'lik bir oranla, kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışmayı tercih ederken, sadece %3.8'lik kısmı yabancı ülkelerle sıkı ilişkiler içinde olan işyeri kriterini tercih etmişlerdir. Orta gelirli bir aileden gelen öğrencilerin meslek seçiminde en önemli kriteri, %27,6'lık bir oran ile yine kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışma tercihinin oluşturduğu; yüksek gelirli bir aileden gelen öğrenciler içinse en fazla önem verilen kriterlerin %30'luk bir oranla, iyi ücret politikasına sahip bir işyerinde çalışma tercihi ve kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışma tercihinin oluşturduğu tespit edilmiştir.

İş seçim kriterleri ailenin yerleşim birimi demografik değişkenine göre incelendiğinde, köyden gelen öğrencilerin ilk sıradaki tercihi, %31.8 oranla kariyer fırsatları sunan bir işyeri; ilçeden gelen öğrencilerin tercihi %28.7 oran ile iyi ücret politikasına sahip bir işyeri ve ilden gelen öğrencilerin tercihi, %27.6 oran ile yine iyi ücret politikasına sahip bir işyeri olmuştur.

İş seçim kriterleri cinsiyet demografik değişkenine göre incelediğinde; bayan öğrencilerin, %29.1'lik bir oranla, kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışmayı tercih ettikleri, erkek öğrencilerin ise %24.5 oranla iyi ücret politikasına sahip bir işyerinde çalışmayı tercih ettikleri belirlenmiştir.

İş seçim kriterlerini kamu-özel sektöre göre incelediğimizde, kamu sektöründe çalışmak isteyen öğrencilerin %29.1'lik bir oranla ve iyi ücret beklentisiyle kamu sektörünü tercih ettiği, özel sektörde çalışmak isteyen öğrencilerin ise %30.6'lık bir oranla ve kariyer fırsatı beklentisiyle bu sektörde çalışmayı tercih ettiği belirlenmiştir.

Bulguları özetlemek gerekirse; kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışmayı tercih eden öğrencilerin çoğunluğu, işletme bölümü ikinci öğretimde okuyan, bayan, 20-22 yaşında, kamu sektöründe çalışmayı tercih eden, orta gelirli ve ilde yaşayan ailelerin çocuklarıdır. İyi ücret politikasına sahip işyerinde çalışmayı tercih eden öğrenciler, kariyer fırsatlarını tercih eden grupla aynı demografik özelliklere sahip olmakla birlikte, sadece iktisat bölümü öğrencileri olmaları yönüyle bu gruptan farklılaşmaktadır. İyi çalışma ortamına sahip bir işyeri tercihi, maliye bölümü öğrencileri tarafından önemsenmesiyle diğer grupların demografik özelliklerinden ayrışmıştır.

İşletme bölümü öğrencileri kariyer fırsatı sunan, iktisat bölümü öğrencileri iyi ücret veren ve UTİ bölümü öğrencileri yabancı bağlantıları olan bir işyerinde çalışmayı tercih etmişlerdir. Tercih kriteri yaş gruplarına göre değişmezken, düşük ve orta gelirli ailelerin çocukları kariyer fırsatı, yüksek gelirli ailelerin çocukları ise kariyer fırsatı ve iyi ücreti aynı anda sağlayan bir işyerinde çalışmayı tercih etmişlerdir. Köyden gelen öğrenciler kariyer yapmayı, ilçe ve ilden gelen öğrenciler ise daha çok para kazanmayı hedeflemişlerdir. Bayan öğrenciler için kariyer, erkek öğrenciler için ise iyi kazanç meslek seçiminde en önem kriterleri oluşturmuştur. Kamu sektöründe çalışmak isteyen öğrenciler iyi kazanç, özel sektörde çalışmak isteyen öğrenciler ise kariyer beklentisine sahiptir.

3.4.2. İş Seçim Kriterleri ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkinin Araştırılması

İş seçim kriterlerinin demografik değişkenlere göre değişip değişmediği ya da demografik değişkenlerin iş seçim kriterleri üzerinde anlamlı farklar yaratıp yaratmadığı ise Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testleri ile araştırılmış ve analizlerden elde edilen sonuçlar bu bölümde tablolar yardımıyla özetlenmiştir. Parametrik olmayan ve sıralı ölçek düzeyinde elde edilen verilerde iki bağımsız grup arasındaki farklılıkları ortaya koymada başvurulan bir yöntem olan Mann Whitney U Testi ve bağımsız grup sayısı ikiden fazla olduğunda kullanılan Kruskal-Wallis Testi'nden yararlanılmıştır. Kruskal-Wallis testi grupları topluca değerlendirir, herhangi iki grup arasında (ya da daha fazla grup arasında) fark varsa, anlamlı farklılık bildirir. Fakat hangi gruplar arasında fark olduğunu bildirmez. Bunu bulabilmek için, post-hoc testler denilen karşılaştırmalara ihtiyaç duyulur.

Tablo 4. Bölüm Değişkenine Göre İş Seçim Kriterleri Tercihlerine İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları

İş Seçim Kriterleri	Chi-Sguare-Statistic	Significant
Kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışma tercihi	36.129	0.000
İyi ücret politikasına sahip bir işyerinde çalışma tercihi	17.370	0.015
İyi bir çalışma ortamına sahip bir işyerinde çalışma tercihi	12.228	0.091
İş güvenliğine sahip bir işyerinde çalışma tercihi	10.291	0.173
Yabancı ülkelerle sıkı ilişkiler içerisinde olan bir işyerinde çalışma tercihi	25.882	0.001
Güncel araç gereçlerle çalışma imkanı sunan bir işyerinde çalışma tercihi	3.758	0.807
Esnek çalışma saatlerine sahip bir işyerinde çalışma tercihi	22.109	0.002

Tablo-4'te görüldüğü gibi; bölüm değişkenine göre öğrencilerin kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışma tercihine ilişkin K*ruska-Wallis test* sonuçları incelendiğine; farklı bölümlerde öğrenim gören öğrencilerin kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışma tercihleri arasında %5 önem düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($\chi^2(p)=0.000<0.05$). Test sonucu karşılaştırılan grup ortalamalarından en az ikisi arasında anlamlı bir fark olduğunu yani en az iki bölüm arasında kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışma tercihi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edildiğini göstermektedir. Kruskal-Wallis test sonuçları ve bölüm değişkenine ilişkin gruplar dikkate alındığında; öğrencilerin iyi ücret politikasına sahip bir işyerinde çalışma tercihleri arasında %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır ($\chi^2(p)=0.015<0.05$).

Tablo 4'te verilen test sonuçları, bölüm değişkenine ilişkin gruplar arasında, yabancı ülkelerle sıkı ilişkiler içerisinde olan bir işyerinde çalışma ve esnek çalışma saatlerine sahip bir işyerinde çalışma tercihleri açısından %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlemiştir (Sırasıyla $\chi2(p)=0.001<0.05$ ve $\chi2(p)=0.002<0.05$).

Özetle bölüm değişkenini grup değişkeni olarak dikkate alan Kruskal-Wallis testi, öğrencilerin öğrenim gördüğü bölümlerin, iş güvenliğine sahip bir işyerinde çalışma, iyi bir çalışma ortamına sahip bir işyerinde çalışma ve güncel araç gereçlerle çalışma imkanı sunan bir işyerinde çalışma tercihleri açısından %5 önem seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmadığını göstermiştir.

Tablo 5. Gelir Değişkenine Göre İş Seçim Kriterleri Tercihlerine İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları

İş Seçim Kriterleri	Chi-Sguare-Statistic	Significant
Kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışma tercihi	2.048	0.359
İyi ücret politikasına sahip bir işyerinde çalışma tercihi	4.802	0.091
İyi bir çalışma ortamına sahip bir işyerinde çalışma tercihi	0.824	0.662
İş güvenliğine sahip bir işyerinde çalışma tercihi	2.784	0.249
Yabancı ülkelerle sıkı ilişkiler içerisinde olan bir işyerinde çalışma tercihi	0.553	0.758
Güncel araç gereçlerle çalışma imkanı sunan bir işyerinde çalışma tercihi	1.785	0.410
Esnek çalışma saatlerine sahip bir işyerinde çalışma tercihi	2.014	0.365

Tablo-5'te verilen Kruskal-Wallis test sonuçlarının gösterdiği üzere; gelir değişken grupları esas alındığında, öğrencilerin iş seçim kriterlerine ilişkin tercihleri arasında %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemektedir.

Tablo 6. Yerleşim Yeri Değişkenine Göre İş Seçim Kriterleri Tercihlerine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

İş Seçim Kriterleri	Chi-Sguare-Statistic	Significant
Kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışma tercihi	0.052	0.974
İyi ücret politikasına sahip bir işyerinde çalışma tercihi	3.054	0.217
İyi bir çalışma ortamına sahip bir işyerinde çalışma tercihi	9.205	0.010
İş güvenliğine sahip bir işyerinde çalışma tercihi	1.302	0.521
Yabancı ülkelerle sıkı ilişkiler içerisinde olan bir işyerinde çalışma tercihi	7.525	0.023
Güncel araç gereçlerle çalışma imkanı sunan bir işyerinde çalışma tercihi	0.176	0.916
Esnek çalışma saatlerine sahip bir işyerinde çalışma tercihi	2.737	0.255

Tablo-6'da verilen Kruskal-Wallis test sonuçları incelendiğinde; iş seçim kriterlerinden iyi bir çalışma ortamına sahip bir işyerinde çalışma tercihleri, köyden, il ve ilçeden gelen öğrenciler arasında farklılaşmıştır ($\chi^2(p)=0.010<0.05$). Yabancı ülkelerle sıkı ilişkiler içerisinde olan bir işyerinde çalışma tercihi de farklı yerleşim yerlerinden gelen öğrenciler arasında farklılaşmaktadır ($\chi^2(p)=0.023<0.05$). Diğer iş seçim kriterlerine ilişkin tercihler üzerinde, yerleşim yeri demografik değişkenine ait gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo-7'de verildiği üzere; cinsiyet değişkenine göre bayan ve erkek öğrencilerin iş seçim kriterleri tercihlerine ilişkin Mann Whitney U test sonuçları incelendiğinde; iş güvenliğine sahip bir işyerinde çalışma tercihi açısından %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir ($p=0.012<0.05$). Mann Whitney U test sonuçları, cinsiyet değişkeninin diğer iş seçim kriterleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmadığını göstermiştir.

Tablo 7. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Seçim Kriterleri Tercihlerine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

İş Seçim Kriterleri	Mann Whitney U Statistic	Significant
Kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışma tercihi	13154.000	0.175
İyi ücret politikasına sahip bir işyerinde çalışma tercihi	13613.500	0.390
İyi bir çalışma ortamına sahip bir işyerinde çalışma tercihi	13785.500	0.507
İş güvenliğine sahip bir işyerinde çalışma tercihi	12089.000	0.012
Yabancı ülkelerle sıkı ilişkiler içerisinde olan bir işyerinde çalışma tercihi	12942.000	0.112
Güncel araç gereçlerle çalışma imkanı sunan bir işyerinde çalışma tercihi	13255.000	0.210
Esnek çalışma saatlerine sahip bir işyerinde çalışma tercihi	12348.500	0.025

Tablo 8. Sektör Değişkenine Göre İş Seçim Kriterleri Tercihlerine İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

İş Seçim Kriterleri	Mann Whitney U Statistic	Significant
Kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışma tercihi	12770.500	0.291
İyi ücret politikasına sahip bir işyerinde çalışma tercihi	12248.500	0.099
İyi bir çalışma atmosferine sahip bir işyerinde çalışma tercihi	12989.500	0.418
İş güvenliğine sahip bir işyerinde çalışma tercihi	11234.000	0.006
Yabancı ülkelerle sıkı ilişkiler içerisinde olan bir işyerinde çalışma tercihi	9811.000	0.000
Güncel araç gereçlerle çalışma imkanı sunan bir işyerinde çalışma tercihi	13288.500	0.631
Esnek çalışma saatlerine sahip bir işyerinde çalışma tercihi	12649.500	0.233

Öğrencilerin mezun olduklarında çalışmayı tercih ettikleri sektör değişkenine göre, iş seçim kriterlerine ilişkin tercihlerinin farklılıklarının tespitine yönelik Mann Whitney U Test sonuçları incelendiğinde; kamu sektörü ve özel sektörde çalışmayı tercih eden öğrencilerin, yabancı ülkelerle sıkı ilişkiler içerisinde olan bir işyerinde çalışma ve iş güvenliğine sahip bir işyerinde çalışma tercihleri arasında %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmiştir (sırasıyla $p=0.000<0.05$ ve $0.006<0.05$). Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF son sınıf bir öğrencilerinin diğer iş seçim kriterlerine ilişkin tercihleri, çalışmak istenen sektör (kamu-özel) değişkenine göre değerlendirildiğinde; istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

3.4.3. İş seçim Kriterleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması

İş seçim kriterlerinin kendi aralarındaki ilişkilerinin durumunu belirlemek amacıyla Spearman Rho Korelasyon katsayılarına başvurulmuştur. İş seçim kriterlerinin tamamı için bir korelasyon tablosu oluşturulmuş ve elde edilen katsayılar yorumlamıştır. Tablo 9'da gösterilen Spearman Rho Korelasyon katsayılarına göre; kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışma tercihi ile iyi bir çalışma atmosferine ($r=-0.291$), iş güvenliğine ($r=-0.313$) ve esnek çalışma saatlerine sahip bir işyerinde çalışma tercihleri ($r=-0.270$) arasında %5 önem düzeyinde negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu durum, öğrenciler tarafından kariyer fırsatları sunan bir işyerinin, daha çok özel sektörde yer aldığı, esnek çalışma saatleri ve iş güvenliğine sahip olmadığının düşünüldüğü yargısını oluşturmuştur.

Hesaplanan Sperman Rho Korelasyon katsayıları, iyi ücret politikasına sahip bir işyerinde çalışma tercihi ile yabancı ülkelerle sıkı ilişkiler içerisinde olan ve güncel araç

gereçlerle çalışma imkanı sunan bir işyerinde çalışma tercihi arasında %5 önem düzeyinde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir (r=-0.231). İyi ücret politikasına sahip bir işyerinde çalışma tercihine verilen önem arttıkça yabancı ülke bağlantılı ve güncel araç gereçle çalışma imkanı sunan bir işyerinde çalışma tercihlerine verilen önem azalmaktadır. Öğrenciler arasında yabancı bağlantılı firmaların iyi ücret vermediği düşüncesi hakim olmuştur. Tablo-10'da yer verilen ve %5 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı elde edilen korelasyon katsayıları, iyi bir çalışma atmosferine sahip bir işyerinde çalışma tercihine verilen önem arttıkça, yabancı ülke bağlantılı (r=-0.367), güncel araç gereçle çalışma imkanı sunan (r=-0.225) ve esnek çalışma saatlerine sahip bir işyerinde çalışma tercihlerine (r=-0.145) verilen önem düzeyinin azaldığını işaret etmektedir.

Tablo 9. İş Seçim Kriterlerinin Kendi Aralarındaki Sperman Korelasyon Katsayıları

Sperman Rho Korelasyon Katsayısı		Kariyer Sunan Bir İşyerinde Çalışmayı Tercih Etme Fırsatları	İyi Ücret Politikasına Sahip Bir İşyerinde Çalışmayı Tercih Etme	İyi Bir Çalışma Atmosferine Sahip Bir İşyerinde Çalışmayı Tercih	İş Güvenliğine Sahip Bir İşyerinde Çalışmayı Tercih Etme	Yabancı Ülkelerle Sıkı İlişkiler İçerisinde Olan Bir İş yerinde Çalışmayı	Güncel Araç Gereçlerle Çalışma İmkanı Sunan Bir İşyerinde Çalışmayı Tercih Etme	Esnek Çalışma Saatlerine Sahip Bir İşyerinde Çalışmayı Tercih Etme
Kariyer Fırsatları Sunan Bir İşyerinde Çalışmayı Tercih Etme	**r**	1,000						
	p	0,000						
	N	362						
İyi Ücret Politikasına Sahip Bir İşyerinde Çalışmayı Tercih Etme	**r**	-0,254	1,000					
	p	0,000	0,000					
	N	362	362					
İyi Bir Çalışma Atmosferine Sahip Bir İşyerinde Çalışmayı Tercih Etme	**r**	-0,291**	0,005	1,000				
	p	0,000	0,927	0,000				
	N	362	362	362				
İş Güvenliğine Sahip Bir İşyerinde Çalışmayı Tercih Etme	**r**	-0,313**	-0,012	0,046	1,000			
	p	0,000	0,816	0,385	0,000			
	N	362	362	362	362			
Yabancı Ülkelerle Sıkı İlişkiler İçerisinde Olan Bir İşyerinde Çalışmayı Tercih Etme	**r**	0,080	-0,231**	-0,367**	-0,321**	1,000		
	p	0,126	0,000	0,000	0,000	0,000		
	N	362	362	362	362	362		
Güncel Araç Gereçlerle Çalışma İmkanı Sunan Bir İşyerinde Çalışmayı Tercih Etme	**r**	0,017	-0,386**	-0,225**	-0,246**	0,049	1,000	
	p	0,745	0,000	0,000	0,000	0,354	0,000	
	N	362	362	362	362	362	362	
Esnek Çalışma Saatlerine Sahip Bir İşyerinde Çalışmayı Tercih Etme	**r**	-0,270**	-0,016	-0,145**	-0,127*	-0,240**	-0,202**	1,000
	p	0,000	0,767	0,006	0,015	0,000	0,000	0,000
	N	362	362	362	362	362	362	362

İş güvenliğine sahip bir işyerinde çalışma tercihi ile yabancı ülkelerle sıkı ilişkiler içerisinde olan bir işyerinde çalışma tercihi (r=-0.321), güncel araç gereçlerle çalışma imkanı sunan bir işyerinde çalışma tercihi (r=-0.246) ve esnek çalışma saatlerine sahip bir işyerinde çalışma tercihi (r=-0.127) arasında %5 önem düzeyinde negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş güvenliğine sahip bir işyerinde çalışma tercihine verilen önem arttıkça yabancı ülke bağlantılı, güncel araç gereçle çalışma imkanı sunan ve esnek çalışma saatlerine

sahip bir işyerinde çalışma tercihlerine verilen önem azalmaktadır. İyi bir çalışma ortamı ve iş güvenliğine sahip bir işyeri, yabancı bağlantıları olmayan, güncel araç ve gereç kullanmayan ve esnek çalışma saatlerine sahip olmayan daha çok kamu sektöründe yer alan bir işyeri olarak yorumlanmıştır.

Tablo-9'da verilen sonuçlara göre; yabancı ülkelerle sıkı ilişkiler içerisinde olan bir işyerinde çalışma tercihine ilişkin önem düzeyi artarken esnek çalışma saatlerine sahip bir işyerinde çalışma tercihlerine ilişkin önem düzeyi azalmaktadır ($r=-0.240$, $p=0.000<0.05$). Bu sonuç, öğrenciler tarafından yabancı ülkelerle sıkı ilişkiler içinde olan firmaların esnek çalışma saatlerine sahip olmayacağı şeklinde yorumlandığını göstermektedir. Elde edilen Spearman Rho Korelasyon katsayılarına göre; güncel araç gereçlerle çalışma imkanı sunan bir işyerinde çalışma tercihine ilişkin önem düzeyi arttıkça esnek çalışma saatlerine sahip bir işyerinde çalışma tercihine ilişkin önem düzeyi azalmaktadır ($r=-0.202$, $p=0.000<0.05$). Öğrenciler tarafından güncel araç gereçlerle çalışma imkanına sahip bir işyerinin esnek çalışma saatlerine sahip olmayacağı düşünülmüştür.

Bu bölümde yapılan analizler özetlenirse; öğrencilerin, kariyer fırsatları sunan bir işyerinin, daha çok özel sektörde yer aldığı, esnek çalışma saatleri ve iş güvenliğine sahip olmadığı; iyi bir çalışma ortamı ve iş güvenliğine sahip bir işyerinin, yabancı bağlantıları olmayan, güncel araç ve gereç kullanmayan ve esnek çalışma saatlerine sahip olmayan daha çok kamu sektöründe yer alan bir işyeri olarak tanımlandığı ve yabancı ülkelerde sıkı ilişkiler içinde olan firmaların esnek çalışma saatlerine sahip olmadığı gibi düşüncelere sahip oldukları sonuçlarına ulaşmak mümkündür.

4. Sonuç

Bu çalışma, Bülent Ecevit Üniversitesi İİBF son sınıf öğrencilerinin mezun olduktan sonra iş ararken dikkate alacakları kriterleri ve bu kriterler üzerinde farklılık yaratan demografik değişkenleri belirlemek amacıyla yapılmıştır. Öğrencilerin meslek seçimini etkileyen en önemli kriter, "iyi ücret politikasına sahip bir işyerinde çalışma kriteri" olarak belirlenmiştir. Bu kriterin ardından sırasıyla, "kariyer fırsatları sunan bir işyerinde çalışma", "iyi bir çalışma ortamına sahip bir işyerinde çalışma", "iş güvenliğine sahip bir işyerinde çalışma"," yabancı ülkelerle sıkı ilişki içinde olan bir işyerinde çalışma" ve "güncel araç ve gereçlere sahip bir işyerinde çalışma" kriterleri gelmektedir.

İyi ücret politikasına sahip bir iş yerinde çalışmayı tercih edenlerin büyük çoğunluğunun 20-22 yaş grubunda, bayan, kamu sektöründe çalışmayı tercih eden orta gelirli, aileleri ilde yaşayan işletme bölümü ikinci öğretim öğrencilerinin oluşturduğu görülmektedir.

Kariyer fırsatı sunan bir işyerinde çalışmayı tercih edenler, iyi ücret politikasına sahip bir işyerinde çalışmayı tercih edenler ile aynı demografik özelliklere sahip olduğu, ancak bölüm açısından bu gruptan farklılaştığı görülmektedir.

İyi bir çalışma ortamına sahip bir işyerinde çalışmayı tercih edenlerin büyük çoğunluğunun ise kariyer fırsatını tercih eden grupla aynı demografik özelliklere sahip olduğu, ancak bölüm açısından bu gruptan farklılaştığı görülmektedir.

İş güvenliğine sahip bir işyerinde çalışmayı tercih edenlerin büyük bir çoğunluğunu ise 20-22 yaş grubu, bayan, orta gelirli ve ilde yaşayan ailelerden gelen, kamu sektöründe çalışmak isteyen maliye bölümü birinci öğretim öğrencilerinin oluşturduğu görülmektedir.

Yabancı ülkelerle sıkı ilişki içinde olan bir işyerinde çalışmayı tercih edenlerin büyük çoğunluğunu ise 20-22 yaş grubu, erkek, orta gelirli ve köyde yaşayan ailelerden gelen, özel sektörde çalışmak isteyen maliye bölümü birinci öğretim öğrencilerinin oluşturduğu görülmektedir.

Güncel araç ve gereçlere sahip bir işyerinde çalışmayı tercih edenlerin büyük çoğunluğunu ise 20-22 yaş grubu, erkek, orta gelirli ve ilde yaşayan ailelerden gelen, kamu sektörde çalışmak isteyen iktisat bölümü ikinci öğretim öğrencilerinin oluşturduğu görülmektedir.

Esnek çalışma saatlerine sahip bir iş yerinde çalışmayı tercih edenlerin büyük çoğunluğunu ise 23-30 yaş grubu, bayan, orta gelirli ve ilde yaşayan ailelerden gelen, kamu sektöründe çalışmak isteyen iktisat bölümü birinci öğretim öğrencilerinin oluşturduğu görülmektedir.

Peterson ve Devlin 1998 yılında yaptıkları bir çalışmada; kariyer fırsatının, iş güvenliğinin, çalışma koşullarının ve ücretin üniversite öğrencilerinin iş seçiminde göz önünde bulundurdukları önemli kriterler arasında yer aldığını belirtmişlerdir.

Byrne ve Willes ise 2005 yılında muhasebe bölümü öğrencilerine yaptıkları bir çalışmada kariyer olanaklarının iş seçim tercihleri üzerinde en fazla etkiye sahip faktörlerden biri olduğunu göstermişlerdir.

Saaty ise 2008 yılında yaptığı bir çalışmada, AHP yöntemini kullanarak doktorasını bitirmiş bireylerin en iyi iş seçim kriteri olarak; esnekliği, fırsatları, güvenliği, itibarı ve maaşı tercih ettiklerini tespit etmiştir.

Baş, Aydınlık ve Erenel ise 2011 yılında yaptıkları bir çalışmada üniversite öğrencilerinin mezun olduktan sonra çalışmayı düşündükleri işverenleri seçim kararlarında; kariyer olanaklarının ve çalışma koşullarının etkili olduğunu belirlemişlerdir.

Göktolga ve Gökalp ise 2012 yılında yaptıkları bir çalışmada iş seçimini etkileyen faktörlerin başında; iş garantisi ve ücretin geldiğini tespit etmişlerdir.

Araştırmanın ikinci bölümünde demografik değişkenlerin iş seçim kriteri tercihi üzerinde anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığı incelenmiş ve elde edilen bulgular şu şekilde özetlenmiştir. Kariyer fırsatları sunan, yabancı ülkelerle sıkı ilişkiler içerisinde olan, esnek çalışma saatlerine sahip bir işyerinde çalışma tercihlerinin öğrencinin öğrenim gördüğü bölüme göre farklılık arz ettiği görülürken, iş güvenliğine sahip bir işyerinde çalışma, iyi bir çalışma ortamına sahip bir işyerinde çalışma ve güncel araç gereçlerle çalışma imkanı sunan bir işyerinde çalışma tercihlerinin bölümlere göre farklılık arz etmediği tespit edilmiştir. İş seçim kriterlerinden, iyi bir çalışma ortamına sahip bir işyerinde çalışma tercihi ile yabancı ülkelerle sıkı ilişkiler içerisinde olan bir işyerinde çalışma tercihlerinin ise yerleşim yeri demografik değişkenine göre farklılık arz ettiği görülmektedir. Ayrıca, elde edilen bulgulara göre; sadece iş güvenliğine ve esnek çalışma saatlerine sahip bir işyerinde çalışma tercihlerinin cinsiyete göre farklılaştığı tespit edilmiştir. İş seçim kriterleri çalışmak istenen sektör (kamu-özel) değişkenine göre değerlendirildiğinde ise; sadece yabancı ülkelerle sıkı ilişkiler içerisinde olan bir işyerinde çalışma tercihinin kamu-özel sektör seçimine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Yapılan yüzde analizi, Kruskal-Wallis ve Mann Whitney U test sonuçları birbirini destekler niteliktedir.

Ahmadi, Helms ve Nodoushani (1995) cinsiyet farkının iş seçim kriterleri üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında; kariyer imkanı, iş güvencesi ve ücretin her iki cinsiyetin iş seçim kriterlerini belirlediği, esnek çalışma saatlerinin sadece kadınlarda, kişisel konuların ise sadece erkeklerde etkili olduğunu saplamışlardır. Aytaç ve Bayram (2001); Heckert, Droste, Farmer, Adams, Bradley ve Bonness ise (2002) yılında yaptıkları çalışmada ise yine cinsiyetin iş teklifi üzerinde önemli bir rol oynadığını tespit etmişlerdir.

Frank ve Lewis (2004) yılında kamu ve özel sektörde çalışmak isteyen kişilerin iş seçim kriterleri üzerindeki tercih farklılıklarını inceledikleri bu çalışmada, adayların yüksek gelir ve kariyer fırsatı nedeniyle özel sektörü, iş güvenliği nedeniyle de devlet sektörünü tercih ettiklerini saplamışlardır.

Yılmaz, Dursun, Pektaş ve Altay (2012) önlisans öğrencilerine yaptıkları bir anket çalışmasında öğrencilerin demografik özelliklerinin kariyer tercihleri üzerinde etkili bir faktör olduğunu belirtmişlerdir.

Yapılan istatistiksel analizler genel olarak değerlendirildiğinde; öğrencilerin iş seçerken dikkate aldıkları kriterlerin, sahip oldukları demografik özelliklere göre değişiklik gösterdiği, sahip olunan demografik özelliklerin iş seçim kriterlerini etkilediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, çalışmada dikkate alınan iş seçim kriterleri arasında korelasyonlar belirlenmiştir. Çalışma bulguları, şirketlerin insan kaynakları politikalarını şekillendirirken dikkate almaları gereken en önemli kriterlerin; ücret, kariyer olanakları ve iyi bir çalışma ortamı olduğuna dikkat çekmektedir. Yukarıda bahsedilen daha önce yapılmış çalışmalarda ise iş seçiminde etkili olan kriterler belirlenmiş ve bu kriterlerin demografik değişkenlerle olan ilişkisi araştırılmıştır. Bu çalışmalardan elde edilen sonuçların bizim çalışmamızdan elde edilen sonuçları destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Kaynaklar

Ahmadi, M., Helms, M.M., & Nodoushani, P. (1995). A Factor-Analytic Approach Profiling Job Selection Differences of Male and Female Accountants. Managerial Auditing Journal, 10(7), 17-24.

Aktaş, M. (2011). Kültürel Değerler ve Kişi Örgüt-Kişi İş Uyumu İlişkisi:Kavramsal Bir Çerçeve. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 26, 13-21.

Aycan, Z., & Pasa, S.F. (2003). Career Choices, Job Selection Criteria, and Leadership Preferences in a Transitional Nation: The Case of Turkey. Journal of Career Development, 30(2), 129-144.

Aytaç, S., & Bayram, N. (2001). Üniversite Gençliğinin İş ve Eş Seçimindeki Etkin Kriterlerinin Analitik Hiyerarşi Süreci (Ahp) İle Analizi. Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. Retrieved December 14, 2001, http://www.isguc.org/?p=article&id=97&cilt=3&sayi=1&yil=2001

Baş, T., Aydınlık, A.Ü., & Erenel, F. (2011). Üniversite Öğrencilerinin İşveren Seçim Kriterlerinin Belirlenmesine Yönelik Keşfedici Bir Araştırma. Ege Akademik Bakış, 11(3), 439-452.

Belt, A.J., & Paolillo, J.G.P. (1982). The Influence of Corporate Image and Specificity of Candidate Qualifications on Response to Recruitment Advertisement. Journal of Management, 8(1), 105-112.

Bretz, D.R., & Judge, T.A. (1994). Person-Organizati-on Fit and the Theory of Work Adjustment: Implications For Satisfaction, Tenure, and Career Success. Journal of Vocational Behaviour, 44, 32–54.

Burke, J.R., & Ng, E. (2006). The Changing Nature of Work and Organizations: Implications for Human Resource Management. Human Resource Management Review, 16, 86-94.

Byrne, M., & Willis, P. (2005). Irish Secondary Students' Perceptions of The Work of An Accountant and The Accounting Profession. Accounting Education: An International Journal, 14(4), 367-381.

Chatman, A.J. (1991). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. Administrative Science Quarterly, 36, 459-484.

Çavdar, H., & Çavdar, M. (2010). İşletmelerde İşgören Bulma ve Seçme Aşamaları. Journal of Naval Science and Engineering, 6(1), 79-93.

Frank, S.A., & Lewis, G.B. (2004). Government Employees Working Hard or Hardly Working?. American Review of Public Administration, 34(1), 36-51.

Göktolga, Z.G., & Gökalp, B. (2012). İş Seçimini Etkileyen Kriterlerin ve Alternatiflerin AHP Metodu İle Belirlenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 13(2), 71-86.

Grund, C. (2011). Job Preferences as Revealed by Employee Initiated Job Changes. Retrieved August 29, 2013, from http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp6127.html

Hamid, S.N.A., & Yahya, K.K. (2011, January). Relationship Between Person-Job Fit and Person -Organization Fit on Employees' Work Engagement: A Study among Engineers in Semiconductor Companies in Malaysia. Annual Conference on Innovations in Business & Management.

Heckert, T.M., Droste, H.E., Farmer, G.W., Adams, P.J., Bradley, J.C., & Bonness, B.M. (2002). Effect of Gender and Work Experience on Importance of Job Characteristics When Considering Job Offers. College Student Journal, 36(3), 344-356.

Hughey, F. K., & Hughey, J.K. (1999). Preparing Students for the Future: Making Career Development a Priority. Journal of Career Development, 25(3), 203-216.

Hyder, A. (2007). Preference for Public Sector Jobs and Wait Unemployment: A Micro Data Analysis. Pakistan: Pakistan Institute of Development Economics (PIDE).

Krizan, A.C., Merrier, P., Logan, J., & Williams, K.S. (2008). Business Communication. Canada: Thomson Learning.

Osa-Edoh, G. I., & Alutu, A.N.G. (2011). Parents' Socio-Economic Status and Its Effect in Students' Educational Values and Vocational Choices. European Journal of Educational Studies, 3(1), 11-21.

Payne, A.M., & Sabaroche, H.F. (1985). Personality Type and Occupational Preference: Testing Holland's Theory in the Caribbean. International Journal fort he Advancement of Counselling, 8, 147-156.

Peterson, R.T., & Devlin, J.S. (1998). Attitudes of Graduating Accounting Seniors on Entry-Level Positions: An International Comparison. Journal of Education for Business, 74(1), 54-57.

Robbins, P.S. (2009). Organisational Behaviour: Global and Southern African Perspectives. South Africa: Pearson South Africa.

Rouyendegh, B.D., & Can, G.F. (2012). Selection of Working Area for Industrial Engineering Students. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 31, 15-19.

Saaty, T.L. (2008). Decision Making With The Analytic Hierarchy Process. Int. J. Services Sciences, 1(1), 83-98.

Yılmaz, İ.A., Dursun, B., Pektaş, K., & Altay, A. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği. Electronic Journal of Vocational Colleges, 2(2), 9-21.