



EĞİTİM ALINAN BÖLÜMÜN KARIYER MOTİVASYONU ÜZERİNE ETKİSİ: SAĞLIK BÖLÜMLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mustafa FİLİZ*

Mustafa KAYA**

Öz

Bu çalışma sağlık eğitimi alan öğrencilerin kariyer motivasyon düzeylerinin ve bileşenlerinin eğitim alınan bölüm ve bireysel faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak Day ve Allen (2004) tarafından geliştirilen, Taşçı vd., (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Kariyer Motivasyonu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın verileri SPSS 25 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada tanımlayıcı istatistikler, t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Öğrencilerin kariyer motivasyon ve alt boyutlarının ortalama puanlarının ortalamanın üstünde olduğu görülmüştür. Kariyer motivasyonu ve tüm alt faktörlerinde kadınların erkeklere, 24 ve üzeri yaş gurubunun diğer guruplara, normal öğretimin ikinci öğretime, çocuk gelişim bölümünün diğer bölümlere ve bölümü kendi isteği ile seçenlerin kendi isteğiyle seçmeyenlere göre daha yüksek puan aldığı görülmüştür. Farklı alanlarda okuyan öğrencilere yönelik kariyer motivasyon çalışmalarının yapılması ve bunu etkileyen faktörlerin belirlenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Kariyer esnekliği, Kariyer kavrayışı, Kariyer kimliği.

* Öğretim Görevlisi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, mustafa2108@artvin.edu.tr, Artvin/ Türkiye

** Araştırma Görevlisi, Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi, mustafa_519@hotmail.com, Kırıkkale/ Türkiye

THE EFFECT OF THE EDUCATED DEPARTMENT ON CAREER MOTIVATION: A RESEARCH ON HEALTH DEPARTMENTS

Abstract

This study was conducted to determine whether the career motivation levels and components of health education students differ according to the department and individual factors. Developed by Day and Allen (2004) as a data collection tool in the study, Taşçı et al. (2017) used Career Motivation Scale adapted to Turkish. The data of the research were analyzed using the SPSS 25 package program. Descriptive statistics, t test and one-way analysis of variance were used in the study. It was observed that the average scores of the students' career motivation and sub-dimensions were above average. In career motivation and all its sub-factors, it was observed that women got higher scores than men, 24 and over age group, other groups, normal education second education, other departments of child development department, and those who chose the department voluntarily compared to those who did not choose the department. It is thought that it will be useful to carry out career motivation studies for students studying in different fields and to determine the factors that affect this.

Keywords: Motivation, Career flexibility, Career insight, Career identity.

1. GİRİŞ

Üniversite eğitimi bireyin hem sosyal hem de iş hayatında diğer eğitim dönemlerinden farklı bir öneme sahiptir. Üniversite eğitiminde alınan teorik ve uygulama dersleri ile birey iş hayatına başlamaktadır. Kariyer fırsatı sağlayan bir meslekte başlamanın ve nitelikli personel olmanın temel koşulu kaliteli bir eğitim almaktan ve bireyin kişisel çabalarından geçmektedir. Değişen ve gelişen dünyada insanların ihtiyaç ve beklentileri artmıştır, küreselleşme ve teknolojinin sağladığı imkanların da artması ile insanların birbiri ile olan etkileşimi de artmıştır. Yaşanan bu gelişmeler hizmet sunan kurumların yaygınlaşıp önem kazanmasına yol açmıştır. Hizmet sunan kurumların en geniş ve en önemli halkasını sağlık kurumları oluşturmaktadır. Sağlık kurumları sundukları hizmetlerin özelliklerinden dolayı birçok farklı meslek gruplarını ve hizmet çeşidini bünyesinde barındırmakta olup hata kabul etmeyen bir niteliğe sahiptir. Sağlık kurumlarında hizmetlerin etkin ve verimli sunulması için profesyonel sağlık çalışanlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Profesyonel çalışanların yetiştirilmesinde en önemli etken üniversite eğitimi süreci olup, ilk ve en önemli basamağı oluşturmaktadır (Öztürk ve İlman, 2015: 72).

Üniversite eğitiminde amaç kişiye, alanıyla ilgili temel bilgi vermek ve mesleğe hazırlamak olup, öğrencilerden de belli yeterlilikleri sağlamaları beklenmektedir. Öğrencilerin üniversite yıllarında gördükleri eğitimin ve yaşadıkları deneyimin, kariyerlerinin oluşmasında kalıcı etkileri söz konusu olmaktadır (Kozak ve Dalkıranoglu, 2012: 43). Üniversite eğitim süreci öğrencilerin kariyer keşif aşaması olup, bu dönemde olası alternatifler değerlendirilir (Marinas vd., 2014: 976). Kariyer oluşmasının bu aşamasında yetenekler, hobiler, değerler, ihtiyaçlar ve kültürel değerler, psikolojik, sosyo-ekonomik düzey ve cinsel rol algısı gibi sosyal faktörler etkili olmaktadır (Kuzgun, 2003). Diğer yandan öğrencilerin

kariyer düzeylerinin oluşmasında ailesel ve kültürel faktörlerin de etkisi önemli bir paya sahiptir (Leung vd., 2011: 13).

Kariyer, bireyin çalışma hayatı boyunca bulunulan mevkiler ve yapılan işlerin, bulunduğu konumla ilgili tutum ve davranışlarını kapsayan bir süreçtir (Aytaç, 2005). Diğer bir tanıma göre bireylerin hayatları boyunca geçirmiş olduğu olaylar dizisi, mesleklerin ve diğer rollerin (anne-baba, amca-hala, öğrenci, eş vb.) birbirini izlemesi ile ortaya çıkan genel görünüm ve mesleki olarak ilerleme, duraklama ve gerilemeleri tanımlayan bir kavramdır (Kuzgun, 2014). Başka tanımda ise kariyer, bireylerin yaşamları süresince buldukları sıralı mevkilerin bireysel algılaması şekline ifade edilmektedir (Çalışkan, 2019: 11).

İnsanı çalışmaya sevk etmek, çalışmak için bireyi harekete geçirmek ve isteklendirmek anlamına gelen motivasyon, Latince “movere”, yani “hareket ettirme, hareketlendirme” kelimesinden gelmektedir. Harekete getiren ise motive yani güdüdür (Yeşil, 2016: 159). Motivasyon, bir kişinin bir hedefe ulaşmak için göstermiş olduğu tutarlılık, hedef ve azim süreci olarak tanımlanmaktadır (Erdem, 2013). Motivasyon, bireylerdeki içsel gücün veya enerjinin belirli hedefleri gerçekleştirmek üzere harekete geçirilmesidir (Düren, 2000). Akat (1984)’a göre ise motivasyon birey veya toplumu belirli bir yöne doğru sürekli bir şekilde harekete geçirmek için gösterilen çabaların toplamıdır. Motivasyon konusundaki farklı tanımlamalar ortak olarak harekete geçirmek, kanalize etmek ve davranışı sürdürmek unsurlarını içermektedir (Streers vd., 2004). Motivasyon kavramı bireyler arasında farklılık göstermekle birlikte, aynı birey için farklı zamanlarda da farklılık gösterebilmektedir (Erdem, 2013).

Kariyer motivasyonu, kariyere doğru atılan adımlar ve istekler olmakla birlikte literatürde farklı şekillerde tanımlanmıştır. London (1983)’a göre kariyer motivasyonunu, bireyin iş araması, işe girmesi, çalıştığı kurumda kalmaya karar

vermesi, kariyer planlarını güncellemesi, yeni iş başvuruları yapması, kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için düzenleme yapması gibi çok farklı ve çeşitli kariyer kararları ve davranışları ile ilgili motivasyonu kapsamaktadır (Çalışkan, 2019: 11). Diğer bir tanıma göre kariyer motivasyonu, bireyin kendi kabiliyet ve yeteneklerinin farkında olması, bu doğrultuda belirlemiş olduğu hedeflere nasıl ulaşacağı ve ne yapacağı ile ilgili öznel değerlendirme sürecidir. Bu tanıma göre kariyer motivasyonu çevresel koşullardan, kariyer ile ilgili karar ve davranışlardan etkilenmekte ve bunların birlikte düşünülmesini gerekli kılmaktadır (Cesinger, 2011).

Kariyer motivasyonu bireysel nitelikler bakımından üç boyutta incelenmektedir. Bunlar; kariyer kavrayışı, kariyer esnekliği ve kariyer kimliğidir (Çalışkan, 2019: 12).

Kariyer kavrayışı, bireyin hem kendisi hem de kariyeri ile ilgili olarak ulaşmayı düşündüğü hedeflere ulaşmasını sağlayacak adımları atabilme yeteneğidir. Diğer ifade ile bireyin kariyer hedefleri karşısında kendi güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi ve ona göre davranmasıdır (London ve Noe, 1997: 64).

Kariyer esnekliği, bireyin belirlemiş olduğu kariyer hedefleri karşısında engellerle karşılaşabileceği ve bu engeller karşısında bireyin göstermiş olduğu direnci ve yılmamayı ifade etmektedir (London ve Bray, 1984: 6).

Kariyer kimliği, bireyin işi ile ilgili kendini tanımlama derecesidir. Kariyer kimliği, kurumsal ve mesleki ilişki, yükselme ve kabul görme gibi ihtiyaçlar ve liderlik vasfından meydana gelmektedir (Çalışkan, 2019: 12). Kariyer kimliği işte söz sahibi olma ve görevde yükselme olarak iki alt boyutu bulunmaktadır (London, 1983: 622). Kariyer kimliği yüksek çalışanların örgüte ve yaptıkları işe bağlılık düzeyleri yüksek olmaktadır. Ayrıca bu tip çalışanların kariyer memnuniyetine ulaşma olasılıkları daha yüksek olmaktadır (London ve Bray, 1984: 5).

Birey eğitim döneminde veya çalışma hayatı dışında elde ettiği tecrübeler, birey iře yaşamında olaylara yaklaşımı, kariyer algısı, alternatif geliştirebilmesi, yaratıcı dūřünebilmesi gibi birçok yönden iř motivasyonu üzerinde etkili olabilmektedir. Aynı şekilde genç yaşta sağlanan başarı yönelimli algı gibi bireysel farklılıklarda bireyin gelecek başarı algısını, kariyer hedeflerini ve yaşam boyu öğrenme gibi tutumları üzerinde ciddi etkilere yol açmaktadır. Bu açıdan kariyer motivasyonun belirli değişkenlerle ilişkisinin belirlenmesi büyük önem arz etmektedir (Kanfer ve Ackerman, 2004: 446).

Bir mesleğin çalışma koşullarının, alanlarının ve mesleğe ilişkin detaylı bilgilerin bilinmesi ve bu doğrultuda mesleğin seçilmesi bireylerin o mesleği gerektiği şekilde yapması, iş doyumunu elde etmesi ve bu bireylerden hizmet alanlarında yarar görmesi açısından önem arz etmektedir (şirin vd., 2008: 72). Bunun farkına varılması konuyla ilgili çalışmaların artmasına sebep olmuştur. Literatürde yer alan çalışmalardan bazıları řu şekilde özetlenebilir. Aşkar ve Davenport (2009) eğitimin bireylerin motivasyonu üzerinde önemli bir etken olduğu sonucuna ulaşmıştır. London (1983) eğitim değişkeninin kariyer motivasyonu üzerinde yakından ve pozitif yönlü etkileri olduğunu belirlemiştir. Turan vd., (2005) alışmasında yeni kariyer yaklaşımlarının bireyin motivasyonu üzerinde önemli bir etken olduğunu savunmuştur. Noe vd., (1990) örgütün işe ve kariyere verdiği önemin bireylerin kariyer motivasyonu ve tüm alt boyutları ile doğrudan ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Marinas vd., (2014) öğrencilerin kariyer motivasyonu üzerinde arkadaş çevresinin ve sosyo-ekonomik çevrenin önemli bir etkiye sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Shin vd., (2017) yaptıkları çalışmada öğrencilerin kariyer motivasyon algılarının, kariyer başarıları ve mesleki yeterlilik becerileri açısından çok büyük önem teşkil ettiği görülmüştür. Çalışkan (2019) alışmasında öğrencilerin kariyer motivasyonu ve mesleki uygulama beklentileri arasında, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Kuyubaşı (2019) çalışmasında, kariyer motivasyonun bireylerin kariyer geleceği ile ilgili algıları ve başarıları üzerinde etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Karadaş vd., (2017) ise hemşirelik öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada öğrencilerin kariyer uyumluluğunun, iyimserliğinin yüksek fakat iş piyasasına ilişkin algılanan bilgilerinin düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmada ise sağlık eğitimi alan öğrencilerin kariyer motivasyonu üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Çalışkan (2019) sağlık yönetiminde okuyan öğrencilerin eğitim süreçlerinde yapmış oldukları mesleki uygulamalarla elde ettikleri bilgi ve tecrübelerin kariyer motivasyonunu sağlamada önemli değişkenler olduğu görülmüştür. Literatürde farklı bölümlerde okuyan öğrencilere yönelik çalışmaların yapıldığı ve sağlık alanında da hemşirelere ve sağlık yönetimi bölümünde okuyan öğrencilere yönelik çalışmaların olduğu görülmüştür. Çalışmalarda özellikle mesleki uygulamaların kariyer motivasyonu üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yapıldığı görülmüştür. Bu çalışma sağlık eğitimi alan sağlık bilimleri fakültesinde ve sağlık hizmetleri meslek yüksekokulunda okuyan öğrencilere yönelik olması, birçok bölümü kapsamı ve eğitim alınan bölümün kariyer motivasyonu üzerindeki ilişkinin belirlenmesi, güçlü ve zayıf yönlerin görülüp önleyici ve düzeltici adımların atılması açısından önem arz edeceği ve literatüre bu noktalardan katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu çalışma 2019 yılında Artvin Çoruh Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi ve Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'nda 7 bölümde eğitim alan öğrencilerin kariyer motivasyonlarını ve buna ilişkin faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Beslenme ve Diyetetik, Çocuk Gelişimi, Eczane Hizmetleri, Hemşirelik, İlk ve Acil Yardım, Optisyenlik ve Yaşlı Bakımı

bölümlerinde 2018-2019 bahar yarıyılında eğitim gören öğrenciler oluşturmaktadır (N=1651). Araştırmanın örneklemini ise çalışmaya katılmayı kabul eden 346 öğrenci oluşturmaktadır. Söz konusu çalışma grubu kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Kolay, ucuz ve hızlı veri toplamaya imkân vermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014).

2.2. Veri Toplama Araçları

Çalışmaya dahil edilen bölümlerde okuyan öğrencilere gerekli bilgiler verilerek anket yöntemiyle veriler elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kişisel özelliklere yönelik soruları içeren anket formunun ikinci kısmında Day ve Allen (2004) tarafından geliştirilen, Taşçı vd., (2017) Türkçe'ye uyarladığı Kariyer Motivasyonu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin sağlık bölümleri için geçerlilik ve güvenilirlik analizi Çalışkan (2019) tarafından yapılmıştır. Çalışkan (2019) ölçeğin sağlık bölümleri için güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha değerlerine bakmıştır. Çalışkan (2019) kariyer motivasyonu güvenilirlik katsayısını 0,892 olarak elde etmiştir. Bu açıdan ölçeğin sağlık bölümleri için uygulanmasının uygun olduğu görülmüştür. 21 ifadeden oluşan ölçeğin 3 alt boyutu bulunmaktadır. İlk 7 ifade kariyer kavrayışı, ikinci 7 ifade kariyer esnekliği ve son 7 ifade ise kariyer kimliği alt boyutlarına ait ifadelerdir. 5'li likert tipinde olan ölçekte 1,00 kesinlikle katılmıyorum, 2,00 katılmıyorum, 3,00 kısmen katılıyorum, 4,00 katılıyorum, 5,00 tamamen katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Araştırmada ilk olarak katılımcıların tanımlayıcı özellikleri sunulmuş, ardından kariyer motivasyonu ölçeğinden elde edilen puan hesaplanarak tanımlayıcı özellikler açısından değerlendirmeler yapılmıştır.

2.3. Verilerin Toplanması

Araştırma 15.04.2019-10.05.2019 tarihleri arasında yürütülmüş ve 382 adet anket elde edilmiştir. Elde edilen anketler arasında tüm sorularına cevap verilmemesinden dolayı 36 adet anket çalışmanın dışında tutulmuştur. Toplamda 346 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

2.4. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yapılabilmesi için Artvin Çoruh Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 04.04.2019-E.6170 tarih ve sayılı etik kurul izni alınmıştır. Daha sonra çalışmanın örneklemini oluşturan katılımcılara araştırma ile ilgili gerekli bilgiler verilerek aydınlatılmış onamları alınarak çalışma gerçekleştirilmiştir.

2.5. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmanın verileri SPSS 25.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılacak istatistiksel yöntemlerin tespit edilmesinde, öncelikle ölçek ve alt boyut ortalama puanlarının normal dağılım gösterip göstermediği dikkate alınmıştır. Verilerin normalliğinin göstergesi olarak çarpıklık ve basıklık katsayısı değerleri dikkate alınmış ölçeğin tüm alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal sınırlarda olduğu görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2007). Buna göre, bağımsız iki grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında parametrik istatistiksel yöntemlerden Bağımsız Gruplar İçin t Testi testi, üç veya daha fazla sayıda grubun ortalamalarının karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi (Oneway ANOVA) testi kullanılmıştır. Bulunan değerlerin varyansı açıklama oranının 0,05 ve üzerinde olması ölçüt olarak esas alınmıştır. Ölçeğin güvenilirlik düzeyini ölçmek için Cronbach Alpha istatistiği kullanılmıştır. Cronbach Alpha değerleri kariyer kavrayışı için 0.90, kariyer esnekliği için 0.87, kariyer kimliği için 0.94 ve kariyer motivasyonu için 0.97 olarak bulunmuştur.

3.BULGULAR

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda tablolar halinde gösterilmiştir. Tablo 1’de araştırmaya dahil edilen öğrencilerin yaş, cinsiyet, öğrenim türü, eğitim aldıkları bölüm ve bölümü tercih ederken kendi kararlarıyla mı yoksa başka birinin kararıyla mı tercih ettiklerine ilişkin dağılımları gösterilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %53,5’i 18-20, %41,0’ı 21-23 ve %5,5’i 24 ve üzeri yaş aralığındadır. Öğrencilerin %78,9’u kadın, %21,1’i erkektir. Öğrenim türlerine bakıldığı zaman %88,2’sinin normal öğretim, %11,8’inin ikinci öğretim olduğu görülmektedir. Araştırmaya dahil edilen öğrencilerin (n:346) bölümlere dağılımları ise %19,7 beslenme ve diyetetik, %9,2 çocuk gelişimi, %13,3 eczane hizmetleri, %8,1 hemşirelik, %17,9 ilk ve acil yardım, %13,3 optisyenlik ve %18,5 yaşlı bakımı şeklindedir. Öğrencilerin %87,6’sı okuduğu bölümü kendi isteğiyle, %12,4’ü ise başka birilerinin isteğiyle tercih etmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Dahil Edilen Öğrencilerin Tanımlayıcı Bilgileri

Değişken	n	%
Yaş (yıl)		
18-20 Yaş	185	53,5
21-23 Yaş	142	41,0
24 Yaş ve Üstü	19	5,5
Cinsiyet		
Kadın	273	78,9
Erkek	73	21,1
Öğrenim Türü		
Normal	305	88,2
İkinci Öğretim	41	11,8
Bölüm		
Beslenme ve Diyetetik	68	19,7
Çocuk Gelişimi	32	9,2
Eczane Hizmetleri	46	13,3
Hemşirelik	28	8,1
İlk ve Acil Yardım	62	17,9

Optisyenlik	46	13,3
Yaşlı Bakım	64	18,5
Bölüm Tercih		
Kendi isteğiyle	303	87,6
Başkasının isteğiyle	43	12,4
Toplam	346	100,0

Tablo 2’de araştırmada kullanılan kariyer motivasyonu ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin istatistikler verilmiştir. Kariyer motivasyonu ölçeğinden en düşük 1,00; en yüksek 5,00 puan elde edilmiştir. Ölçekten elde edilen ortalama puan ise 3,42’dir. Alt boyut ortalamalarına bakıldığında zaman en yüksek ortalama kariyer esnekliği, ardından kariyer kavrayışı ve son olarak kariyer kimliği boyutundan elde edilmiştir.

Tablo 2. Kariyer Motivasyonu Ölçeğine İlişkin İstatistikler

Ölçek Boyutları	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Kariyer kavrayışı	1,00	5,00	3,45	1,06
Kariyer esnekliği	1,00	5,00	3,51	1,06
Kariyer kimliği	1,00	5,00	3,30	1,04
Kariyer motivasyonu	1,00	5,00	3,42	1,01

Tablo 3’te araştırmaya dâhil edilen öğrencilerin ölçeğin alt boyutlarından biri olan kariyer kavrayışı boyutundan elde ettikleri ortalama puanların tanımlayıcı değişkenlere göre incelenmesi verilmiştir. Tabloya baktığımızda kariyer kavrayışı ortalamasında 24 ve üzeri yaş grubundakilerin diğer yaş gruplarına, kadınların erkeklere, çocuk gelişimi bölümünün diğer bölümlere, normal öğretim alanların ikinci öğretim alanlara ve bölümü kendi isteğiyle tercih edenlerin başkalarının isteğiyle tercih edenlere göre daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Ayrıca öğrenim türü ve okunulan bölüm ile kariyer kavrayışı puan ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır. Yüksek puan alan gruplar diğer

gruplara göre kendileri ve kariyerleri hakkında daha gerçekçi algıya sahip, güçlü ve zayıf yönlerini bilen ve bunlarla kariyerini daha iyi ilişkilendirenlerdir.

Tablo 3. Öğrencilerin Kariyer Kavrayışı Ortalama Puanlarının Kişisel Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Sosyo-Demografik Özellikler	Kariyer Kavrayışı		F	p
	Ortalama	S.Sapma		
Yaş (yıl)				
18-20 Yaş	3,49	1,10	0,602	0,548
21-23 Yaş	3,38	0,99		
24 Yaş ve Üstü	3,59	1,14		
Cinsiyet			t	p
Kadın	3,49	1,08	1,510	0,132
Erkek	3,28	0,95		
Eğitim Alınan Bölüm			F	p
Beslenme ve diyetetik	3,48	0,96	2,701	0,014
Çocuk gelişimi	3,69	0,99		
Eczane hizmetleri	2,95	1,26		
Hemşirelik	3,42	0,85		
İlk ve acil yardım	3,59	1,12		
Optisyenlik	3,50	0,91		
Yaşlı bakımı	3,26	1,21		
Öğrenim Türü			t	p
Normal	3,49	1,04	2,037	0,042
İkinci öğretim	3,13	1,18		
Bölüm Tercihi			t	p
Kendi isteğiyle	3,47	1,08	0,988	0,324
Başkasının isteğiyle	3,30	0,93		

Tablo 4'te araştırmaya dâhil edilen öğrencilerin ölçeğin alt boyutlarından biri olan kariyer esnekliği boyutundan elde ettikleri ortalama puanların tanımlayıcı değişkenlere göre incelenmesi verilmiştir. Tabloya baktığımızda kariyer esnekliği ortalamasında 18-20 yaş grubundakilerin diğer yaş gruplarına, kadınların erkeklere, çocuk gelişimi bölümünün diğer bölümlere, normal öğretim alanların ikinci öğretim alanlara ve bölümü kendi isteğiyle tercih edenlerin başkalarının

isteğiyle tercih edenlere göre daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Okunulan bölüm ile kariyer esnekliği puan ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Analizler sonucuna göre 18-20 yaş grubundakilerin, kadınların, çocuk gelişimi bölümünde okuyanların, normal öğretim alanların ve bölümü kendi isteğiyle tercih edenlerin diğer gruplara göre kariyer yolunda karşılaştıkları zorluklarla daha iyi baş edebildiği görülmektedir.

Tablo 4. Öğrencilerin Kariyer Esnekliği Ortalama Puanlarının Kişisel Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Sosyo-Demografik Özellikler	Kariyer Esnekliği			
	Ortalama	S.Sapma	F	p
Yaş (yıl)				
18-20 Yaş	3,55	1,13	0,356	0,701
21-23 Yaş	3,45	0,97		
24 Yaş ve Üstü	3,51	1,04		
Cinsiyet			t	p
Kadın	3,55	1,06	1,174	0,241
Erkek	3,38	1,05		
Bölüm			F	p
Beslenme ve diyetetik	3,60	0,95	2,690	0,015
Çocuk gelişimi	3,71	0,96		
Eczane hizmetleri	3,02	1,22		
Hemşirelik	3,42	0,91		
İlk ve acil yardım	3,66	1,16		
Optisyenlik	3,58	1,01		
Yaşlı bakımı	3,31	1,10		
Öğretim Türü				
Normal	3,54	1,03	1,542	0,124
İkinci öğretim	3,27	1,24		
Bölüm Tercihi			t	p
Kendi isteğiyle	3,53	1,07	1,009	0,314
Başkasının isteğiyle	3,36	0,98		

Tablo 5'te araştırmaya dahil edilen öğrencilerin ölçeğin alt boyutlarından biri olan kariyer kimliği boyutundan elde ettikleri ortalama puanların tanımlayıcı değişkenlere göre incelenmesi verilmiştir. Tablo 5'e göre kariyer kimliği

ortalamasında 24 ve üzeri yaş grubundakilerin diğer yaş gruplarına, kadınların erkeklere, çocuk gelişimi bölümünün diğer bölümlere, normal öğretim alanların ikinci öğretim alanlara ve bölümü kendi isteğiyle tercih edenlerin başkalarının isteğiyle tercih edenlere göre daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Diğer alt boyutlarda olduğu gibi okunulan bölüm ile kariyer kimliği puan ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır. Yüksek puan alan gruplar diğer gruplara göre kariyerlerine diğer gruplara göre daha fazla önem vermekte ve kariyer memnuniyetine ulaşmaları daha kolay görünmektedir.

Tablo 5. Öğrencilerin Kariyer Kimliği Ortalama Puanlarının Kişisel Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Sosyo-Demografik özellikler	Kariyer kimliği			
	Ortalama	S.Sapma	F	p
Yaş (yıl)				
18-20 yaş	3,34	1,09	0,685	0,505
21-23 yaş	3,23	0,98		
24 yaş ve üstü	3,48	1,03		
Cinsiyet			t	p
Kadın	3,34	1,06	1,484	0,139
Erkek	3,14	0,97		
Bölüm			F	p
Beslenme ve diyetetik	3,32	0,88	2,713	0,014
Çocuk gelişimi	3,54	1,01		
Eczane hizmetleri	2,89	1,14		
Hemşirelik	3,07	0,95		
İlk ve acil yardım	3,48	1,12		
Optisyenlik	3,45	0,91		
Yaşlı bakımı	3,18	1,19		
Öğrenim türü				
Normal	3,32	1,02	1,041	0,299
İkinci öğretim	3,14	1,19		
Bölüm tercihi			t	p
Kendi isteğiyle	3,33	1,06	1,406	0,161
Başkasının isteğiyle	3,09	0,90		

Tablo 6'da araştırmaya dahil edilen öğrencilerin kariyer motivasyonu ölçeğinden elde ettikleri ortalama puanların tanımlayıcı değişkenlere göre incelenmesi verilmiştir. Tabloya baktığımızda kariyer motivasyon ortalamasında 24 ve üzeri yaş grubundakilerin diğer yaş gruplarına, kadınların erkeklere, çocuk gelişimi bölümünün diğer bölümlere, normal öğretim alanların ikinci öğretim alanlara ve bölümü kendi isteğiyle tercih edenlerin başkalarının isteğiyle tercih edenlere göre daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Alt boyutlarda olduğu gibi okunulan bölüm ile kariyer motivasyonu puan ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır. 24 ve üzeri yaş grubundakiler, kadınların, çocuk gelişimi bölümünde okuyanların, normal öğretim alanların ve bölümü kendi isteğiyle tercih edenlerin diğer gruplara göre kariyer motivasyonlarının yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Öğrencilerin Kariyer Motivasyonu Ortalama Puanlarının Kişisel Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Sosyo-Demografik özellikler	Kariyer motivasyonu			
	Ortalama	S.Sapma	F	p
Yaş (yıl)				
18-20 yaş	3,46	1,06	0,539	0,584
21-23 yaş	3,35	0,93		
24 yaş ve üstü	3,52	1,05		
Cinsiyet			T	p
Kadın	3,46	1,02	1,455	0,147
Erkek	3,27	0,93		
Bölüm			F	p
Beslenme ve diyetetik	3,47	0,89	2,870	0,010
Çocuk gelişimi	3,65	0,92		
Eczane hizmetleri	2,95	1,17		
Hemşirelik	3,30	0,85		
İlk ve acil yardım	3,58	1,10		
Optisyenlik	3,51	0,87		
Yaşlı bakımı	3,25	1,11		
Öğrenim türü				
Normal	3,45	0,98	1,615	0,107

İkinci öğretim	3,18	1,15		
Bölüm tercihi			t	p
Kendi isteğiyle	3,44	1,02	1,187	0,236
Başkasının isteğiyle	3,25	0,87		

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırma sağlık bölümlerinde okuyan öğrencilerin kariyer motivasyonları üzerinde cinsiyet, yaş, öğrenim türü, okunulan bölüm ve bölümü kendi isteği ile tercih edip etmeme gibi faktörlerden hangilerinin ilişkili olduğunu belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu bölümde çalışmada elde edilen bulguların, literatürde yapılan benzer çalışmalarla karşılaştırılarak değerlendirilecektir.

Çalışmada elde edilen bulgulara göre öğrencilerin %87,6'sı okuduğu bölümü kendi isteğiyle, %12,4'ü ise başka birilerinin isteğiyle tercih etmiştir. Çalışmada elde edilen bulgulara göre kariyer motivasyonu ve tüm alt boyutlarında ortalama puanının normal öğretimde okuyanların ikinci öğretimde okuyanlara göre, bölümü kendi isteğiyle tercih edenlerin başkalarının isteğiyle tercih edenlere göre daha yüksek puan elde ettikleri görülmüştür. Normal öğretimde eğitim gören öğrencilerin ikinci öğretime göre daha yüksek puan almaları ve daha aktif eğitim görmelerinden dolayı kariyer motivasyonu ve tüm alt boyutlarında daha yüksek puan almaları beklenen bir durumdur. Bölümü kendi isteğiyle tercih eden öğrencilerin, kendi isteği ile tercih etmeyen öğrencilere göre daha yüksek motive düzeyine sahip olmaları ve bilinçli tercihte bulunmalarından dolayı aradaki farkın önemli nedenleri olarak öngörülmektedir.

Bu çalışmada kullanılan kariyer motivasyonu ölçeğinden öğrencilerin ortalama puanı 3,42 olduğu görülmüştür. Alt boyut ortalamalarına bakıldığı zaman en

yüksek ortalama puan kariyer esnekliği 3,51 ardından kariyer kavrayışı 3,45 ve son olarak kariyer kimliği boyutundan 3,30 olarak elde edilmiştir. Çalışkan (2019) sağlık yönetimi bölümü öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada bu çalışmaya göre daha yüksek ortalamalar elde etmiştir. Çalışkan (2019) çalışmasında öğrenciler kariyer motivasyonu ortalama puanı 3,58, kariyer esnekliği 3,74, kariyer kavrayışı 3,54 ve son olarak kariyer kimliği boyutundan 3,42 olarak ortalama puan elde edilmiştir. Kuyubaşı (2019) ise yaptığı çalışmada kariyer motivasyon düzeyini orta düzeyde bulmuştur. Literatürde ve bu çalışmada kariyer motivasyonu ve tüm alt faktörlerinde puan düzeyinin orta seviyenin üzerinde olduğu görülmüştür. Sağlık bölümlerinde okuyan öğrencilerin iş bulma umutlarının genel itibarıyla diğer yüksek olmasından dolayı, kariyer motivasyon ve alt boyutlarının ortalamasının üstünde olması beklenen bir durumdur.

Çalışmada kariyer kavrayış alt boyut ortalamasının 24 ve üzeri yaş grubunda diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer ifade ile yaş artıkça kariyer kavrayış ortalaması yükseldiği görülmüştür. Kariyer esnekliği alt boyut ortalaması ise 18-20 yaş grubunda diğer gruplara göre daha yüksek olduğu ve öğrencilerin yaş ortalaması düştükçe kariyer esnekliği ortalamalarının yükseldiği belirlenmiştir. Çalışmada kariyer kimliği alt boyut ortalamasının 24 ve üzeri yaş grubunda diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu da yaş artıkça kariyer kimliği ortalaması yükseldiği göstermektedir. Kariyer kavrayış ortalamasının 24 ve üzeri yaş grubunda diğer gruplara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer ifade ile yaş artıkça kariyer motivasyonu ortalaması yükseldiği görülmüştür. Smith vd., (2011) yaptığı çalışmada bu bulguyu destekler nitelikte benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Anılan vd., (2008) ve Sarıkaya ve Khorshid (2009) yaptıkları çalışmalarda öğrencilerin yaşları ilerledikçe, karakterleri oturmakta, kariyerleri hakkında daha çok bilgi sahibi olmakta ve daha mantıklı hareket edebildikleri sonucuna ulaşmıştır. Ancak

Alnıaıık vd., (2012), Kuyubaşı (2019) ve alışkan (2019) ise yaptıkları çalışmalarda yaş ile kariyer motivasyonu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Kariyer kavrayış puanının yaş ilerledikçe artması 3đrencilerin tecr3belerinin artması, kendilerini daha iyi tanımaları ve bir meslekte ilerlemeleri gereği gibi nedenlere bağlanabilir. Kariyer esnekliği puanının yaş artıkça azalması ise 3niversiteye yeni başlayan 3đrencilerin tecr3belerinin daha az olması ve 3nlerinde birçok seçenek olmasından dolayı hızlı karar değişikleriyle açıklanabileceği d3ř3n3lmektedir.

Çalışmada kariyer motivasyonun ve kariyer motivasyonun 3 bileşenin de kadınların erkelere g3re daha y3ksek ortalamaya sahip olduğu g3r3lm3řt3r. Çalışkan (2019) yaptığı çalışmada kadınların erkelere g3re kariyer kimliği konusunda farkındalıklarının daha y3ksek olduğu g3r3lm3řt3r. Alnıaıık vd., (2012) kadınların kariyer puan ortalamasının erkelere g3re daha y3ksek olduğu sonucuna varmıştır. Bu durumlardan farklı olarak Noe vd., (1990) erkeklerin kariyer kimliği algılarının kadınlara g3re daha y3ksek d3zeylerde değerlere sahip olduğu g3r3lm3řt3r. Bu çalışmada 3rneklem sağlık b3l3mlerinden oluştuğundan dolayı kadın 3đrencilerin erkek 3đrencilere g3re sağlık alanına daha meyilli ve istekli olmalarından dolayı aradaki farklılığın oluştuğu d3ř3n3lmektedir.

Çalışmada kariyer motivasyonun ve kariyer motivasyonun 3 bileşenin de ortalama puan bakımından ocuk gelişimi b3l3m3n3n diğer b3l3mlere g3re daha y3ksek olduğu g3r3lm3řt3r. ocuk gelişimi b3l3m3n3n çalışma alanının diğer b3l3mlere daha geniş olmasının bu b3l3m3n diğer b3l3mlere g3re kariyer motivasyonu ve bileşenlerinde daha y3ksek ortalama puan elde etmesinde etkili olduğu d3ř3n3lmektedir. Kuyubaşı (2019) yaptığı çalışmada ise 3đrencilerin okudukları b3l3mler arasında anlamlı bir farklılık g3r3lmemiştir.

Bu sonuçlardan hareketle öğrencilerin kariyer planı yapmaya özendirme amacıyla, bu konuda öğrencilere danışmanlık hizmetinin sunulmasının, benzer çalışmaların mümkün olduğu kadar üniversite eğitimi öncesinde başlamasının ve üniversite eğitimi boyunca sürdürülmesinin sağlanmasının mesleği hakkında bilgi sahibi olan öğrencilerin, mesleğinde bilerek, isteyerek ve iş doyumunu yüksek çalışanların sayısının artması için önemli olduğu düşünülmekte ve önerilmektedir. Ayrıca kariyer motivasyonu ile ilgili daha kapsamlı ve daha çok değişkenlerle çalışmaların yapılmasının yararlı olacağı ön görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akat, İ. (1984). *İşletme Yönetimi*. İzmir: Üçel Yayıncılık. 1984.
- Alınacı, Ü.E., Alçın, K. ve Erat, S. (2012). "Relationships Between Career Motivation, Affective Commitment and Job Satisfaction." *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58: 355–362.
- Anılan, H., Çemrek, F. ve Anagün, ř.S. (2008). "Ortaöğretim Öğrencilerinin Meslek Seçimi ve Üniversite Tercihlerine İlişkin Görüşleri (Eskişehir Örneği)." *e-Journal of New World Sciences Academy*, 3(2): 238-249.
- Aşkar, P. Davenport, D. (2009). "An Investigation of Factors Related to Self-Efficacy for Java Programming Among Engineering Students." *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 8(1): 26-32.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer-Yönetim Planlaması Gelişimi ve Sorunları*. Ezgi Kitapevi, Bursa, 2. Baskı.
- Cesinger, B. (2011). *Career and Success: A Literature Review, Discussion Paper*. Stiftungslehrstuhl für Unternehmensgründungen und Unternehmertum (Entrepreneurship) an der Universität Hohenheim. Eriřim adresi: http://www.dcc-selbstaendig.de/WP/WP_01_2011.pdf, Eriřim tarihi: 11/08/2020.
- Çalışkan, ř. (2019). *Mesleki Uygulama Beklentilerinin Kariyer Motivasyonu Üzerine Etkisi: Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma*. Necmettin Erbakan üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Konya.
- Day, R. ve Allen, T.D. (2004). "The Relationship Between Career Motivation and Self-Efficacy with Protégé Sareer Success." *Journal of Vocational Behavior*. 64:72–91.
- Düren, A.Z. (2000). *2000'li Yıllarda Yönetim*. İstanbul: Alfa Basım Yayıım Dağıtım.

- Erdem, F. (2013). *Örgütsel Yaşamda Güven, Sosyal Bilimlerde Güven*. Vadi Yayınları. Ankara.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. 2. Baskı. Seçkin Yayıncılık. Ankara.
- Kanfer, R. ve Ackerman, P.L. (2004). "Aging, Adult Development, and Work Motivation." *Academy of Management Review*, 29(3): 440-458.
- Karadaş, A., Duran, S. ve Kaynak, S. (2017). "Hemşirelik Öğrencilerinin Kariyer Planlamaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi." *SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 8(1).
- Kozak, M.A. ve Dalkıranoglu, T. (2012). "Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği." *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1): 41-52.
- Kuyubaşı, A.G. (2019). *Kamuda Kadın Bilişim Çalışanlarının Kariyer Motivasyonu Düzeyleri ve Kariyer Hedeflerini Belirleyen Etmenler: Sgk Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi. Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Kamu Yönetimi Bilim Dalı. Ankara.
- Kuzgun, Y. (2014). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Nobel Akademik Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Nobel Dağıtım.
- Leung, S.A., Hou, Z.J., Gati, I. ve Li, X. (2011). "Effects of parental Expectations and Cultural-Values Orientation on Career Decision-Making Difficulties of Chinese University Students." *Journal of Vocational Behavior*, 78: 11-20.
- London, M. ve Bray, D.W. (1984). "Measuring and Developing Young Managers' Career Motivation." *Journal of Management Development*, 3: 3-25.
- London, M. ve Noe, A. (1997). "London's Career Motivation Theory: An Update on Measurement and Research." *Journal of Career Assessment*, 5(1): 61-80.

- London, M. (1983). "Toward a Theory of Career Motivation." *Academy of Management Review*, 8: 620-630.
- Marinas, C., Igret, R.S. ve Agoston, S.I. (2014). "Students' Career Motivation—A Pilot Study." *Proceedings of the 8th International Management Conference, BUCHAREST, ROMANIA, November 6th-7th*, 973- 980.
- Noe, R.A., Noe, A.W. ve Bachhuber, J.A. (1990). "An Investigation of the Correlates of Career Motivation." *Journal of Vocational Behavior*, 37(3): 340-356.
- Öztürk, Z. ve İlman, E.Z. (2015). "Sağlık Yönetimi ve İşletmeciliği Bölümünde Okuyan Öğrencilerin Bölümü Tercih Nedenleri İle Beklenti ve Motivasyon Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma." *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1): 71-93.
- Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). "Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi." *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2): 393-423.
- Shin, S., Lee, J.K. ve Ha, M. (2017). "Influence of Career Motivation on Science Learning in Korean High School Students." *Journal of Mathematics Science and Technology Education*, 13(5): 1517-1538.
- Smith, J., Straight, R. ve Fanklin, T. (2011). *Student Occupational Expectations: A Geolocate Study*. In: *Proceedings of E-Learn: World Conference on E-Learning in Corporate, Government, Healthcare, and Higher Education*, editör: Ho C. Ve Lin M. G. 2522-2526, yayın: Association for the Advancement of Computing in Education (AACE), Honolulu, Hawaii, USA.
- Steers, M.R., Mowday, T. ve Shapiro, L.D. (2004). *The Future of Work Motivation Theory*. *Academy of Management Review*, 29(3): 379-387.

- Şirin, A., Öztürk, R., Bezci, G., Çakar, G. ve Çoban, A. (2008). "Hemşirelik Öğrencilerinin Meslek Seçimi ve Mesleği Uygulamaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi." *Dirim Tıp Dergisi*, 83:69-75.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). New York: Allyn and Bacon.
- Taşçı, M.E., Vardarlier, P. ve Güner, Ş. (2017). *Mentorluğun Kariyer Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: İlk Kez İşini Deneyimleyenler Üstünde Bir Uygulama*. 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Ankara, 1095-1105.
- Turan, S., Durceylan, B. ve Şişman, M. (2005). "Üniversite Yöneticilerinin Benimsedikleri İdari ve Kültürel Değerler." *Sosyal Bilimler Dergisi*, 13: 181-202.
- Yeşil, A. (2016). "Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme." *A Theoretical Research on Leadership and Motivation Theories*. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3):158-180.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

In the changing and developing world, people's needs and expectations have increased, and the interaction of people with each other has increased with the increase of opportunities provided by globalization and technology. These developments have led to the widespread and importance of institutions that provide services. Health institutions constitute the largest and most important link of the institutions that provide services. Health institutions incorporate many different professional groups and service types due to the characteristics of the services they offer and have a fault-tolerant nature. Professional healthcare professionals are needed to provide effective and efficient services in health institutions. The most important factor in the training of professional employees is the university education process, and it constitutes the first and most important step (Ozturk and Ilıman, 2015: 72). In this study, it is aimed to determine the factors that affect the career motivation of health education students.

Method

This study was carried out in 2019 in order to determine the career motivation of the students studying in 7 departments in Artvin Coruh University Faculty of Health Sciences and Health Services Vocational School and the factors affecting this. The universe of the study consists of students studying in the departments of Nutrition and Dietetics, Child Development, Pharmacy Services, Nursing, First and Emergency Aid, Optician and Elderly Care in the spring semester of 2018-2019 (N=1651). A stratified sample was applied according to the departments included in the study, and the data were obtained by questionnaire method from the students who agreed to participate in the study. In order to conduct the research, the ethics committee permission was obtained from the Scientific Research and Publication Ethics Committee of Artvin Çoruh University, dated 04.04.2019-E.6170. The research was conducted between 15.04.2019-10.05.2019 and 346 questionnaires were obtained. The data of the research were analyzed with the SPSS 25.0 package program. Descriptive statistics, t test and one-way analysis of variance were used in the study. Cronbach Alpha statistics were used to measure the reliability level of the scale. Cronbach Alpha value was found to be 0.97.

Findings (Results)

The students included in the study in this study were obtained as 3.42 from the career motivation scale used. Looking at the sub-dimension averages, the highest average score was obtained as career flexibility, 3.51, then career understanding, 3.45, and finally, career identity dimension 3.30. In the study, it was observed that the average score of career motivation and career motivation of all three components was higher in the child development department than other departments.

In the study, it was observed that the average of career insight sub-dimension was higher in the 24 and above age group compared to the other groups. In other words, it was seen that as the age increased, the average career understanding increased. The average career flexibility sub-dimension was found to be higher in the 18-20 age group compared to the other groups, and as the average age of the students decreased, the average career flexibility increased. In the study, it was observed that the average of career identity sub-dimension was higher in the age group of 24 and above compared to the other groups. In the study, it was seen that women have higher average than men in all three components of career motivation and career motivation.

Conclusion and Discussion

When the results of this study were evaluated in general, the average career motivation average obtained by the students from the scale was found to be 3.42. In the sub-dimensions of the scale, the highest score was obtained from the average career flexibility (3.51). In addition, significant differences were obtained according to gender, age, department, the state of choosing the department at their own will and the type of education. Accordingly, in career motivation and all its sub-factors, it was observed that women who were 24 and over received higher scores than other groups, those who chose normal education for evening education, other departments of the child development department and those who chose the department with their own will. The only exception to this generalization was that the average score of career flexibility was higher in the 18-20 age group than in other age groups.

Based on these results, in order to encourage students to make a career plan, providing counseling services to students on this subject, starting these studies as much as possible before their university education and continuing them throughout the university education, students who have knowledge about their profession knowingly and willingly and it is considered and recommended to increase the number of employees with high job satisfaction. In addition, it is predicted that it would be beneficial to conduct more comprehensive studies with more variables on career motivation.