

Yayın Geliş Tarihi: 21.04.2022
Yayına Kabul Tarihi: 01.08.2022
Online Yayın Tarihi: 30.09.2022
http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.1106927

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 24, Sayı: 3, Yıl: 2022, Sayfa: 935-960
E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

KARİYER PLANLAMA DERSİNİN KARİYER KARARI VERME YETKİNLİĞİNE ETKİSİ: LİSANS ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Selma DALKILIÇ*
Aynur Çiğdem ATA**
Elçin DALKILIÇ***
Ayşe İpek ATAÇ****

Öz

Üniversiteler, Kariyer Merkezleri ile katma değer yaratabilen, topluma faydalı, donanımlı, bilgi ve becerilerinin farkında olan, iş hayatının dinamiklerini bilen ve adapte olabilen bireyleri iş hayatına hazırlamak ve bu süreçte destek olmak amacıyla çeşitli faaliyetler gerçekleştirmektedir. Kariyer Merkezlerinin faaliyetleri ile eşgüdümlü olarak, Kariyer Planlama dersi 2020-2021 Eğitim ve Öğretim bahar yarıyılından itibaren lisans müfredatlarında yer almaya başlamıştır. Bu çalışmada, 2020-2021 Eğitim ve Öğretim yılında lisans müfredatına eklenen Kariyer Planlama dersini alan Yozgat Bozok Üniversitesi (YOBÜ) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi birinci sınıf lisans öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri değerlendirilmiştir. Kariyer Planlama dersinin bulunduğu yarıyıl başında ve yarıyıl sonunda olmak üzere iki farklı zamanda veri toplanmıştır. “İş/Meslek Bilgisi”, “Kendini Tanıma”, “Kariyer Tercihi”, “Kariyer Planı Oluşturma Yolları” ve “Mesleki Konuları Takip Etme” boyutları incelenmiş; yarıyıl başı ve sonu arasında öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliklerinin olumlu yönde değişim gösterdiği

* Bu makale için önerilen kaynak gösterimi (APA 6. Sürüm):

Dalkılıç, S., Ata, A.Ç., Dalkılıç, E., Ataç, A. P. (2022). Kariyer planlama dersinin kariyer kararı verme yetkinliğine etkisi: Lisans öğrencileri üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (3), 935-960.

* Dr. Arş. Gör., Yozgat Bozok Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ORCID: 0000-0002-0620-6195, sema.karatas@yobu.edu.tr.

* Öğr. Gör., Yozgat Bozok Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0001-6800-6888, cigdem.ata@yobu.edu.tr.

* Dr. Öğr. Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Finans ve Bankacılık Bölümü, ORCID: 0000-0001-5939-8584, elcin.eren@yobu.edu.tr.

* Arş. Gör., Yozgat Bozok Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0001- 8298-9059, ipek.aytac@yobu.edu.tr.

Dalkılıç, S., Ata, A.Ç., Dalkılıç, E., Ataç, A. P. DEÜ SBE Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 3

belirlenmiştir. Kariyer Planlama dersinin lisans eğitimine yeni başlayan öğrenciler açısından dönem sonunda farkındalık yarattığı ve motive ettiği sonucuna ulaşılmıştır. ¹

Anahtar Kelimeler: *Kariyer Kararı Verme, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği, Kariyer Planlama Dersi*

THE EFFECT OF CAREER PLANNING COURSE ON CAREER DECISION-MAKING COMPETENCY: A RESEARCH ON UNDERGRADUATE STUDENTS

Abstract

Career Centers carry out various activities within universities in order to prepare individuals who can create added value, be useful to the society, are well-equipped, aware of their knowledge and skills, know and adapt to the dynamics of business life, and support them in this process. In coordination with the activities of the Career Centers, the Career Planning course has started to be take place in the undergraduate curricula as of the 2020-2021 spring term. In this study, career decision-making competencies of first-year undergraduate students of Yozgat Bozok University (YOBU) the Faculty of Economics and Administrative Sciences, who took the Career Planning course added to the undergraduate curriculum in the 2020-2021 academic year, were evaluated. Data were collected at two different times, at the beginning of the term and at the end of the term, when the Career Planning course was held. The dimensions of "Job/Vocational Knowledge", "Self-Knowledge", "Career Preference", "Ways to Create a Career Plan" and "Following Professional Subjects" were examined. It was determined that the career decision-making competencies of the students changed positively between the beginning and the end of the term. It has been concluded that the Career Planning course creates awareness and motivates students who have just started their undergraduate education at the end of the term.

Keywords: *Career Decision Making, Career Decision Making Competence, Career Planning Course*

GİRİŞ

Kariyer, bireylerin meslek seçimi kararı ile başlayan ve hayatlarının büyük bir bölümünü etkileyen bir süreç olması sebebiyle oldukça önemlidir. Bireyin çalışma hayatını kapsamı, kariyerin planlanması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Kariyer, TDK güncel Türkçe sözlüğe göre; “*Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık*” olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer tanımlamaya göre kariyer, “*bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır*” (Aytaç, 1997, s. 17). Ayrıca, kişinin hayatı boyunca edindiği işle ilgili tecrübeler olarak da tanımlanabilmektedir (De Cenzo ve Robbins, 1996).

Kariyerin bu tanımlarından yola çıkarak, mesleğe başlamadan önce bireylerin kariyerlerine karar verme döneminin oldukça önemli olduğu ifade

¹ Araştırma için YOBÜ Etik Komisyonundan 17.03.2021 tarihli E-95799348-050-11803 sayılı etik onay alınmıştır.

edilebilmektedir (Gökdeniz, 2017, s. 130). Öğrencilerin iş hayatına atılmadan önceki durakları olan üniversite hayatında kendilerini geliştirmeleri iş dünyasına geçişlerini kolaylaştırmaktadır. Bu sebeple hem kişisel gelişim hem de mesleki eğitimleri için kariyer rehberliği almaları iş hayatları için oldukça önemli olmaktadır. Aslında bu aşama kariyer evrelerinin ilk aşaması olan *Keşfetme-Arama* evresinde yer almaktadır. Bu evre, bireylerin kariyer konusunda araştırma yaptığı, fırsatları değerlendirebildiği, kendi özellikleri ile hedefleri arasında kıyaslama yapabildiği ve bu kıyas sonucunda hedeflerine ulaşmak için hangi yetenek ve davranışlara sahip olması gerektiğini öğrendiği aşama olmaktadır (Aydın Balta, 2007, ss. 19-20).

Kariyer gelişimi, doğrusal bir süreç olmaktan çok, yinelemeli bir süreç olmaktadır. Bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmak için yaşadıkları ve çalıştıkları çevreyi anlamalarını, güçlü yanlarını ve sınırlılıklarını değerlendirmelerini ve bu değerlendirmeyi geçerli kılmalarını, kişisel kariyer vizyonlarını ifade etmelerini, kendileri için gerçekçi bir gelecek planı geliştirmelerini ve ardından kendilerini pazarlamalarını gerektirmektedir (Donner ve Wheeler, 2001, s. 81).

Kariyer planlama, bireylerin kariyer kararını vermeleri, öz yeterliliklerini ve hedeflerini belirleme çabalarıyla ilişkili olmaktadır. Bu sebeple kariyer planlama bireylerin hayatının bir bölümünde değil hayatının tüm bölümlerinde var olan ve tüm hayatını ilgilendiren bir süreç olarak ifade edilebilmektedir (Güven, 2020). Kariyer planlamanın birey ve kültür olmak üzere iki boyutu vardır. Bireyin kendi kişiliğinde oluşan ilk boyutta, kendini tanıma, çalışma hayatındaki yerini anlama ve gelecekte nerede olacağına karar verme durumu söz konusu olmaktadır. Birey kendi kariyerini kendi planlamaktadır. Diğer taraftan örgüt tarafından yönlendirilen kariyer boyutunda ise, örgütün amaçları ön planda olmakta ve bireyin amaçları ile uyumlaştırılmaktadır (Tüz, 2003, s. 171).

Bireyin bakış açısıyla değerlendirildiğinde kariyer planlaması; rol gereksinimlerini ve talepleri değerlendirmek, kariyer fırsatlarını tanımak ve iş bulmayla ilgili stresi azaltmak için bireylere kavrama yeteneği ve yön vermektedir. Bireyler çoğunlukla birkaç kez iş değiştirmek zorunda kalmaktadır. Bu sebeple bireylerin kariyer sorunlarını çözebilmeleri ve daha az stresli kariyer geçişleri yapabilmeleri için kariyer planları geliştirmeleri gerekli hale gelmiştir (Aryee ve Debrah, 1993, s. 119).

Bireyler hayatı boyunca çeşitli kararlar vermek zorundadır ve kariyer kararı da bunlardan bir tanesi olmaktadır. Kariyer kararı vermek günümüzde temel araştırma alanlarından birisi olmuştur. Bazı bireyler kolaylıkla kariyer kararı verebilmekteyken, bazıları ise çeşitli zorluklarla karşılaşabilmekte ve profesyonel desteğe ihtiyaç duyabilmektedir. Kariyer karar sürecinde zorluklara çözüm bulunamadığı durumda, birey kendisi için en iyi olan kararı verememektedir (Öztemel, 2012, ss. 459- 477).

Eğitimin farklı aşamalarındaki öğrenciler, özellikle istedikleri kariyer yolu ile ilgili kariyer rehberliği ve desteği konusunda eksiklik hissetmektedir. Kariyer

planlaması ve gelişimi, bireylerin kariyer yolunda rekabetçi üstünlük elde etmesine yardımcı olmak için öncelikleri arasında yer almalıdır. Bu sebeple öğrencilerin kariyer planlamalarına ve gelişimlerine destek olan faktörlerin bilinmesi ve bu konuda yardımcı olunması gerekmektedir (Khasawneh, 2010, s. 41). Meslek seçimi, mesleki hedef belirleme, iş aramaya hazırlanma ve iş başvurusu yapma öğrencilerin gelişimlerinde ihtiyaç duyulan becerilerden bazıları olmaktadır (Swain, 1984).

Bireyin kariyeriyle ilgili karar vermesinde tehdit oluşturan bir faktörün olması ya da belirsizlikle karşılaşması sonucu karşılaşılan durum kariyer endişesi olarak açıklanmaktadır. Bireylerde özellikle yirmili yaşlarda kariyerleriyle ilgili çeşitli algılar oluşmaya başladığı ve iş hayatlarının ilk dönemlerinde fazla endişe duydukları bilinmektedir. Bu dönemde; kişisel özellikler, iş hayatı ve çevredeki uyarıcıların sebep olduğu stres faktörlerinin bireylerin endişelerini artırdığı düşünüldüğünde, bu endişenin sadece yaşa veya kariyerin ilk dönemine özel bir durumdan ziyade kariyer yolculuğunun tamamında dikkate alınması gereken bir olgu olduğu dikkat çekmektedir (Agun vd., 2021, s. 60). Üniversite öğrencilerinin, lisans eğitiminin ilk yılında alacakları Kariyer Planlama dersi, kariyer kararı verme yetkinliğini geliştirerek, öğrencilikte ve devam eden yıllarda yaşanacak kariyer endişesini hafifletebilecektir. Bu şekilde bireyler kendileri için en iyi kariyer kararını verebilecektir.

Karar vericilerin bilgiyi nasıl işlediğini ve sonuçlara nasıl ulaştığını anlamak için kullanılan kavramsal çerçeve, mesleki davranışa uygulandığında kariyer kararı verme modelleri ortaya çıkmaktadır (Harren, 1979, s. 119). Bireylerin kariyer kararı ve seçimleri, yaşamları boyunca aldıkları en önemli kararlardan biri olmaktadır. Kariyer kararı verme yetkinliğinin sağlıklı meslek seçiminde etkili olduğu ileri sürülmektedir. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliğinde etkili olan faktörler aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Ulaş ve Yıldırım, 2016):

- *İş/Meslek Bilgisi*
- *Kendini Tanıma*
- *Kariyer Tercihi*
- *Kariyer Planı Oluşturma Yolları*
- *Mesleki Konuları Takip*

Öğrencilerin iş hayatına atılmadan önce niteliklerini geliştirmeleri ve iş gücü piyasasının taleplerini öğrenmeleri amacıyla üniversiteler bünyesinde kariyer merkezleri oluşturulmuştur. Kariyer merkezleri öğrenciler ile iş dünyası arasında köprü görevi görerek, iş dünyasının talepleri doğrultusunda öğrencileri hedeflerine ulaşmaları konusunda gerekli becerileri kazandırmayı amaçlamaktadır. Bu sebeple kariyer merkezleri, üniversitelerin en önemli birimleri arasında yer almaktadır (Yerlikaya vd., 2021, s. 1). Kariyer merkezleri, öğrencilerin istihdam edilmesini artırma, mezun olmadan staj yapabilme gibi uygulamalarla öğrencileri tanıştırmak üniversitelerde varlığının ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Cevher, 2015, s. 166).

Kariyer merkezleriyle üniversite eğitimi gören öğrencilere kariyer danışmanlığı hizmeti de verilmektedir. Kariyer danışmanlığı ile öğrencilerin mezun olduktan sonra karşılaşabilmesi muhtemel risk ve tehditlerin etkisinin minimum düzeyde kalması amaçlanmaktadır. Kariyer danışmanlığı kapsamında, öğrencilere kendini tanıma, hedeflerini belirleme ve mülakat teknikleri gibi faydalar sağlanarak gerçek hayata hazırlık sürecinde destek olunmaktadır.

Kariyer merkezlerinin aktif olarak çalışmaya başlamasıyla, üniversite öğrencileri için kariyer farkındalığı oluşturmak ve kariyer yolculuklarında onları desteklemek amacıyla Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (CBİKO) tarafından üniversite müfredatlarında yer alan Kariyer Planlama dersi oluşturulmuştur. Bu ders ile öğrencilerin iş hayatının dinamikleri ve beklentilerinin farkına vararak, öğrenim sürelerini en iyi şekilde değerlendirmeleri amaçlanmaktadır. Ayrıca elde ettikleri kazanımlar sayesinde öğrenciler mezuniyet sonrası çalışma hayatlarını planlama, kendi özelliklerine göre iş ve meslek tercihi yapma ve kendi beceri, yetenek ve yetkinliklerine göre kariyerlerini şekillendirebilmeleri hedeflenmektedir (<https://www.cbiko.gov.tr>, 2021).

Kariyer Planlama dersi kapsamında öğrenciler kendi özelliklerinin fark ederken kariyer planlamanın ne olduğu ve kariyer merkezlerinden nasıl yararlanacaklarını öğrenmektedir. Ayrıca, yine bu ders ile birlikte CBİKO'nun projelerinden olan staj ve profesyonel iş imkânlarının yer aldığı Kariyer Kapısı platformunu kullanarak, kendilerini rekabetçi bir şekilde geliştirebilecektir.

Touchton vd. (1977) çalışmasında, gelişimsel olarak hazırlanmış Kariyer Planlama dersinin kendini tanıma ve iş dünyasını araştırmaya odaklandığı belirtilmektedir. Kariyer gelişimi için oluşturulan müfredat aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Touchton vd.,1977, s. 45):

- *Kariyer ve insanları tanıma*: Konular, insanların neden çalıştığı, kariyerine odaklanan insanlar hakkında bilmesi gerekenleri, kariyer sahibi insanları konu edinmiş olan edebi eserlerin analizini içermektedir.
- *Kim olduğunuzu bilme*: Konular, mesleki keşifleri içermektedir. İlgi alanları, ihtiyaçlar, değerler, bütünleştirici beceriler ve öz değerlendirmeden oluşmaktadır.
- *Hepsini bir araya getirme*: Konular, kariyer kütüphanesine yapılan ziyaretler ve deneyimsel öğrenme ofisi aracılığıyla mesleki keşifleri, biyografik kariyer görüşmeleri ve karar verme becerilerini içermektedir. Ayrıca ders kapsamında bireyin, kendisi ve iş dünyası hakkında bilgi entegrasyonunu gerçekleştirmesini ve kendi hayatının kontrolünde aktif rol almasını hissetmesi hedeflenmektedir.

Yukarıda verilen ders içeriğinde Kariyer Planlama dersi için gerekli bilgi ve beceriler özetlenmiştir. CBİKO'nun projesi olan akademik birimlerin kendi ihtiyaçlarına göre düzenleme esnekliğinin olduğu Kariyer Planlama dersinin içeriği

Kariyer Planlama Dersi Eğitici Yönergesine göre genel olarak aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

- Kariyer kavramı ve öğrenci farkındalığı
- Ulusal ve uluslararası değişim programları
- Temel iletişim becerileri
- İnce yetenekler ve başarıya etkileri
- Diksiyon ve beden dili
- Özgeçmiş hazırlama
- Etkili mülakat teknikleri
- Sektör günleri (Kamu-Özel Sektör, Sivil Toplum Kuruluşları, Akademi ve Girişimcilik)

Ders içeriği doğrultusunda, öğrencilerin kendilerini tanıması ve istediklerine ulaşmaları için başarımları gerekenlerin neler olduğunu öğrenmeleri mümkün olmaktadır. Bunun yanı sıra gerçekleştirilen sektör günleri kapsamında, aynı sıralardan geçerek kariyer basamaklarını tırmanmış, alanında uzman kişilerin katılımı öğrencilere ilham verici ve motive edici bir faktör olmaktadır. Ayrıca öğrenciler iletişim becerilerini geliştirerek ve başarılı bir özgeçmiş hazırlayarak kendilerini iş dünyasıyla tanışmaya hazırlanmaktadır.

Touchton vd. (1977) çalışmasında gelişimsel olarak hazırlanan Kariyer Planlama dersi, aşağıdaki alanlarda öğrenciler tarafından yüksek memnuniyet düzeyleri vermektedir. Bunlar (Touchton vd., 1977, ss. 46- 47):

- Öğretim elemanı hazırlığı, konuya hâkimiyet, öğrenci ihtiyaçlarına cevap verme,
- Dersin yapısı ve prosedürlerinin öğrenmeye katkıları,
- Konuyla ilgili yeterlilik duygusu,
- Dersin değerli olarak sıralanması ve bir gün başkalarına tavsiye etme olmaktadır.

2020-2021 Eğitim-Öğretim yılı itibarıyla üniversitelerin birinci sınıf müfredatlarına giren kariyer planlama dersi, CBİKO tarafından 14 haftalık ders içeriği ve haftalara ilişkin ders videoları www.ytnk.tv üzerinden dersi veren öğretim elemanlarının kullanımına sunulmuştur. Ders videoları 2020-2021 akademik yılı güz döneminde kırk yedi üniversiteden yetmiş bin öğrenciyle paylaşılmıştır (www.hurriyet.com.tr, 2021). Ders videolarının yanı sıra kamu ve özel sektör profesyonelleri ile yapılan röportajların yer aldığı videolar bulunmaktadır. Röportajlarla öğrencilerin çeşitli kariyer fırsatları ile tanışması ve kariyer planlarında nelere dikkat etmeleri gerektiğini öğrenmeleri amaçlanmaktadır. 2021-2022 akademik yılında ise tüm üniversitelerin müfredatlarında Kariyer Planlama dersinin yer alması sağlanarak, kariyer farkındalığı oluşturulacaktır.

COVID-19 salgını ile daha fazla dijitalleşen eğitim-öğretim süreçlerinde Kariyer Planlama dersi de bu sürece uyumlu olarak ve sürecin avantajlarından faydalanarak müfredatlarda yer almaktadır. Normal şartlarda öğrencilerin yüz yüze

gelmesi zor olan sektörün ileri gelenleri ile yapılan video konferanslar sayesinde öğrenciler daha etkili eğitimler alabilmektedir. Dijital ortamda buluşulması, fiziksel uzaklıkların ötesinde eğitimlerin öğrencilere daha eşit bir şekilde ulaşmasını mümkün kılmıştır.

LİTERATÜR TARAMASI

Literatür incelendiğinde, kariyer planlama ve kariyer kararı verme konularında yerli ve yabancı çalışmaların yer aldığı görülmektedir. Kariyer planlama ve kariyer kararı verme konularında literatürde yer alan çalışmalardan bazıları aşağıda özetlenmektedir.

Kariyer dersi öncesi ve sonrasında öğrencilerin kariyerleri ile ilgili düşüncelerinin, karar verme karmaşasının ve kariyerleri ile ilgili bazı kaygılarının değişip değişmediğini araştıran Reed vd. (2001), kariyer dersinden sonra kariyer ile ilgili bütün olumsuz düşüncelerin azaldığını belirtmiştir. Hansen ve Pedersen (2012) çalışmasında, kariyer geliştirme kurslarının öğrencilerin üniversiteye uyum, öz yeterlilik inancı, akademik başarı, öz değerlendirme, planlama ve problem çözme düzeylerini olumlu bir şekilde etkilediği belirtilmiştir.

Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören öğrencilerin mezuniyet sonrası kariyer planları ve kişilik tipleri algıları hakkında araştırma yapılmıştır. Çalışma sonucunda öğrencilerin büyük çoğunluğunun kamu sektörüne nazaran özel sektörde çalışmayı ve girişimci olmayı planladıkları tespit edilmiştir. Ayrıca girişimci olmayı düşünen öğrencilerin insanlara devamlı iyi davranmak zorunda olmaları gerektiği görüşünün kendilerini kısmen tanımladığını, kamu sektörünü düşünen öğrencilerin ise insanlarla yakın ilişki yerine iş yapmanın daha önemli olduğu görüşünü benimsedikleri belirtilmiştir (Serinkan ve Barutçu, 2006).

Taşlıyan, Arı ve Duzman (2011) çalışmasında, öğrencilerin kariyerlerini belirlerken hangi faktörlerden etkilendiği ve geleceklerini şekillendirme sürecindeki düşüncelerini araştırmak amacıyla 360 İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencisinden anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda, öğrencilerin sınıf dereceleri arttıkça hedefleri doğrultusunda kariyer yapma fikrinin giderek azaldığı tespit edilmiştir.

Kariyer değerini, bir kişinin seçim yapmaya zorlandığında vazgeçemeyeceği bir şey olarak açıklayan Serin, Soran ve Kılıç (2014) çalışmasında, lisans ve ön lisans eğitimi gören öğrenciler arasında farklılıkların bulunduğunu öne sürülmüştür. Lisans eğitimi alan üniversite öğrencilerinin saf meydan okuma kariyer değerinin baskın olduğu, ön lisans eğitimi alan öğrencilerde ise güvenli kariyer değerinin baskın olduğu tespit edilmiştir. Lisans öğrencilerinde baskın olan saf meydan okuma kariyer değeri, öğrencilerin kendi ayakları üzerinde ilk defa durmaları ve sahip oldukları enerji ile bütün engelleri aşabilecekleri duygusundan; ön lisans eğitimi alan öğrencilerde ise güvenlik kariyer değerinin baskın olmasının bu öğrencilerin

üniversite öncesinde hissettikleri iş bulamama riski duygusundan ileri geldiği ifade edilmiştir.

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörler Soysal ve Söylemez (2014) çalışmasında ele alınmıştır. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin bireysel kariyer planlamalarında; kişisel özellik ve yetenekler, meslek saygınlığı, güncel gelişmeler ve ekonomik faktörlerin etkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca mesleğin kişisel özelliklere uygunluğu, mesleğin gerektirdiği bilgi düzeyi, güncel ekonomik gelişmeler ve mesleğin güvenli bir geleceğinin olması faktörleri katılımcıların cinsiyetleri arasında farklılık göstermiştir. Çalışma hayatında erkek gücüne duyulan ihtiyacın daha çok olması, çalışma ortamlarının kadın öğrencilere uygun olmaması ve gelecekle ilgili beklentilerin bu farklılaşmaya sebep olduğu ifade edilebilmektedir. Bunların yanı sıra çevre faktörleri olan aile ve sosyal çevredeki insanların görüşleri ve eğitim/mesleğin zorluk derecesinin de kariyer planlamasına etki ettiği belirtilmiştir.

Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu'nda eğitim gören öğrencilere yönelik Çavuş ve Kaya (2015) çalışmasında, kariyer planlamaları ve çalışmayı planladıkları sektöre karşı tutumları araştırılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde, öğrencilerin cinsiyet ve eğitim aldıkları bölüm değişkenleri ile kariyer planları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Üniversite öğrencilerinin kariyer planlama sürecinde kariyer merkezlerinin rolünü araştıran Aydın (2015) çalışmasında Kariyer Merkezi hizmetlerinden yararlanan öğrencilerin hizmet algısının iyi olduğu buna karşın Kariyer Merkezi hizmetlerinden yararlanmayan öğrencilerin algısının bu hizmetler hakkında bir fikri olmamasına rağmen olumsuz olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kariyer planlama faaliyetlerine katılım sıklığına bakıldığında cinsiyet açısından bir fark tespit edilememesi Kariyer Planlama Merkezinin her öğrenciyi eşit davrandığı sonucunu ifade edebilmektedir.

Arık ve Seyhan (2016) çalışmasında, üniversite son sınıf öğrencilerinin teknolojik farkındalık ve gelecekle ilgili beklentilerinin olumlu olması ile kariyer planlaması arasında bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir. Birey bakış açısıyla değerlendirildiğinde, kendi bilgi ve becerilerinin farkında olup bunları kullanan öğrencilerin geleceğe hazır oldukları ileri sürülebilmektedir.

Büyükyılmaz, Ercan ve Gökerik (2016) çalışmasında, Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi'ndeki öğrencilerin kariyer planlamasına ilişkin algılarında cinsiyetleri ve okudukları bölüme göre farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre iş piyasalarını ve istihdam fırsatlarını fark etme derecelerinin daha yüksek olduğu ve ayrıca kadın öğrencilerin meslek hayatı konusunda daha endişeli oldukları ifade edilmiştir.

Güldü ve Kart (2017) çalışmasında, üniversite öğrencilerinin kariyer planlama aşamasında kariyer geleceği algısı ve algılanan kariyer engellerinin etkisi araştırılmıştır. Analizler sonucunda, öğrencilerin önündeki en büyük engel çalışma koşulları ve mesleki eğitim süreci olarak tespit edilmiştir. Çalışma değerlendirildiğinde, öğrencilerin eğitimlerini tamamlamak için sahip oldukları motivasyonun, iş olanakları, ekonomik getiri ve yükselme gibi olanakların artması ile güçleneceği ifade edilebilmektedir.

Korkut-Owen (2018) çalışmasında, öğrencilerin cinsiyet ve sınıf düzeyleri açısından kariyer gelişim ihtiyaçlarının farklı olmadığı, ancak kariyer yardımı açısından farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin kariyerle ilgili bilgisinin olması ve bu konuda bir şekilde yardım almasının kariyer planı yapmalarında olumlu sonuçlar doğurduğu ifade edilebilmektedir. Bunun sonucu olarak öğrencilerin kendini tanımaları, kariyer yardımı almaları, staj yapmaları gibi olanaklar mezuniyet sonrası için daha umutlu olmalarına yol açmaktadır.

Kariyer planlama derslerinin, öğrencilerin karar verme becerileri ile birlikte çeşitli ana dalları ve ilgi alanlarını keşfetmelerine olanak tanıdığını ifade eden Prescod, Gilfillan, Belser, Orndorff ve Ishler, (2019) bu derslerin belli bir disiplinde ya da genel olabileceğini belirtmiştir. Lisans öğrencilerinin genel ve disiplin odaklı iki farklı dersi almaları sonucu kariyer kararı verme süreci incelenmiş ve sonucunda öğrencilerin kariyer kararı verme süreçlerinde önemli bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Güven (2020) çalışmasında İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlama hakkındaki bakış açıları incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda öğrencilerin büyük çoğunluğunun kamu sektöründe çalışmak istedikleri belirlenmiştir. Bunun nedeni olarak çalışma koşulları, garanti iş kolu olması ve izin imkânlarının fazla olması gibi faktörler ifade edilmiştir. Ayrıca çalışma kapsamında öğrencilerin kariyer planlama sürecinde yalnız olmadıklarının hissettirilmesi amacıyla kariyer merkezlerinin gerekli bilgi ve deneyimleri öğrencilere aktarmasının da yerinde olacağı belirtilmiştir.

Sever-Arıcı (2020) çalışmasında, üniversite öğrencilerinin kariyer planlama faaliyetleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Öğrencilerin kariyer planlaması yaparken iş hayatı ve özel hayatını dengede tutma isteği ön plana çıkmaktadır. Cinsiyet açısından bakıldığında kadın öğrencilerin daha çok güvenli/istikrarlı bir iş hayatına önem verdikleri, erkek öğrencilerin iş hayatında rekabetçi ve yönetici konumda çalışmak istedikleri tespit edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin akademik ortalamaları yüksek olan öğrencilerin kendi alanlarında ve istikrarlı bir iş hayatı istedikleri ifade edilebilmektedir.

Gökoğlan ve Kaval (2020) çalışmasında, üniversite öğrencilerine yönelik yapılan SWOT analizi sonucunda öğrencilerin büyük çoğunluğunun güçlü-zayıf yönlerinin ve fırsat-tehditlerinin neler olduğunu bilmedikleri tespit edilmiştir. Bu durum, öğrencilerin kariyer planı yapmalarını zorlaştırmaktadır. Bu sebeple

öğrencilerin ilk olarak kendilerini tanımalarına fırsat sağlayacak kariyer merkezlerinin etkin olarak çalışması, öğrencilerin kariyer hayatlarına fayda sağlayacaktır.

Üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması ile ilişkili faktörlerin incelendiği Eren ve Kaya (2020) çalışmasında, dikkate aldıkları kişilerin olup olmadığı sorusuna bireysel karar almanın baskın olduğu çevre faktörlerinden özellikle ailelerin tercihlerine olumsuz yaklaştıkları tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra kariyer planlaması yaparken çoğunlukla uğraş gerektirmeyen ve hızlıca sahip olacakları meslek edinme düşüncesinin baskın olduğu belirtilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda öğrencilerin kendilerini tanımadıkları, yetenekleri ve seçmiş oldukları mesleklerin farkında olmadıkları ifade edilebilmektedir.

Lisans eğitiminde kariyer ile ilgili derslerin; kariyer kararı verme becerilerini artırdığını ve kariyer ile ilgili olumsuz düşünceleri azalttığını belirten Osborn vd. (2020) lisans öğrencilerini kariyer dersi almadan ve aldıktan sonra bir karşılaştırma yapmıştır. Kariyer dersinin; bilişsel bilgi işleme becerileri, kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer ile ilgili kaygı gibi konularda gelişmelere sebep olduğu ifade edilmiştir.

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlamasında ülkenin ekonomik itibarı ve kariyer kaygısı faktörlerinin etkisinin incelendiği Tatlı, Kazan ve Öngel (2021) çalışmasında; katılımcıların ülke ekonomisini olumsuz algıladıkları, kariyer kaygılarının çok yüksek olmadığı ve sabit bir kariyer niyetinde olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerde aldıkları eğitimin yetersiz olduğu, mesleki yeterlilikleri sağlayamadığı ve karar vermede problem yaşadığı fikri baskın olduğunda sabit bir örgütte çalışmayı tercih edecekleri belirtilmiştir.

Üniversite öğrenim süreci bir bakımdan öğrencilerin yetişkinlik dönemlerinde sahip olmak istedikleri standartların ve hayat şartlarının neler olduğunu tanımlama, kendilerini keşfetme ve hedefler belirleyerek ulaşmak için kararlar alarak hareket planı hazırlama dönemi olarak da ifade edilebilmektedir. Bu bağlamda, üniversitelerin yetkin ve toplum için katma değer yaratması arzulanan öğrenciler için kariyer merkezleri ve buna bağlı olarak müfredatta yer alan Kariyer Planlama dersi büyük bir rol üstlenmektedir. Bu çalışmanın odağında da bu düşünce yer almaktadır.

YÖNTEM ve BULGULAR

Çalışmanın amacı, YOBÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bölümlerinde birinci sınıf öğrencilerine verilmeye başlanan Kariyer Planlama dersinin, öğrencilerin kariyer kararı verme konusundaki yetkinliklerine katkısını değerlendirmektir. Araştırma kapsamında, dönem başında (Mart ayı) 169 ve dönem sonunda (Haziran ayı) 113 öğrenciye ulaşılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket

kullanılmıştır. Anket, öğrencilerin kariyer kararı verme konusundaki yetkinliklerini değerlendirmeye yönelik *kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği*, üniversite ve bölüm tercih nedenleri ve ders içerikleri hakkında bilgi sahibi olma durumunu, kariyer hedefinin varlığı ve kariyer planlamanın gerekliliği hakkındaki görüşlerini ve Kariyer Merkezi hakkında bilgi sahibi olma durumlarını belirlemeye yönelik sorular ve demografik sorulardan oluşmaktadır. SPSS 25 programı kullanılarak tanımlayıcı istatistikler ve bağımlı örneklem t-testi yapılmıştır. Bağımlı örneklem t-testi, bir değişkenin belirli bir zaman dilimindeki ilk değeri ve son değerinin karşılaştırıldığı hipotez testi olmaktadır (Gürbüz ve Şahin 2015, s. 229).

Üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini ölçen ve Türk kültürüne uygun Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ) Ulaş ve Yıldırım (2016) tarafından geliştirilmiştir. KVYÖ'nün geçerliği ve güvenilirliği üniversite öğrencilerinden elde edilen veriler üzerinde yapılmıştır. Ölçeğin geçerliliği açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ile maddelerin beş faktör ile temsil edildiği görülmüştür. KVYÖ'nün ve faktörlerinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini geçerli ve güvenilir olarak ölçebileceği görülmüştür. Çalışmada bu ölçek kullanılarak anket yöntemiyle veri elde edilmiştir. İş/meslek bilgisi (IMB), kendini tanıma (KTA), kariyer tercihi (KT), kariyer planı oluşturma yolları (KPOY), mesleki konuları takip (MKT) olmak üzere beş boyutlu yapıya sahiptir. Ölçek, 5=Oldukça yeterliyim, 4=Yeterliyim, 3=Kısmen Yeterliyim, 2=Yeterli değilim, 1=Hiç yeterli değilim olmak üzere beşli likert tipindedir. İlgili çalışmada açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılan ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0.97 olarak hesaplanmıştır Türkiye'de geliştirilmiş olan KVYÖ'nün geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin elde edilen sonuçlarla ölçeğin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini değerlendirmek üzere güvenle kullanılabileceğini göstermektedir (Ulaş ve Yıldırım, 2016, s. 86).

Araştırma, Kariyer Planlama dersinin öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliğine katkısını ölçmek üzere dönem başında (Mart ayı) ve dönem sonunda (Haziran ayı) olmak üzere gerçekleştirilmiştir. Öğrencilere ders dönemi başında KVYÖ ölçeğinin yer aldığı anket uygulanmış ve ders dönemi sonunda aynı anket uygulaması tekrar edilmiştir. Dönem başı ve dönem sonu arasında, kariyer kararı verme yetkinliği bakımından fark olup olmadığı bağımlı örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. YOBÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 2020-2021 Bahar yarıyılında birinci sınıflarına kaydolan ve Kariyer Planlama dersini zorunlu olarak alan lisans öğrencisi sayısı bölümlere göre Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: 2020-2021 Bahar Yarıyılında Öğrenci Kaydı Yapılan Bölümler ve Öğrenci Sayıları

Bölüm	Bölmelere Kayıt Yapılan Öğrenci sayıları
İşletme	19
İktisat	17
Sağlık Yönetimi	54
Sağlık Yönetimi (İkinci Öğretim)	54
Maliye	36
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	61
Uluslararası İlişkiler	26
Toplam	267

Dönem başı (Mart ayı) anket uygulamasında veri toplanan öğrenci sayısı ve buna ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 2’de yer almaktadır. Katılımcı öğrencilerin ebeveyn eğitim durumuna bakıldığında, babaların %35’i annelerin ise %51’i ilköğretim mezunu olduğu, ailedeki çocuk sayısının üç ve üzeri olduğu ve şehirlerde yerleşik oldukları tespit edilmiştir. Çekirdek aileye ilişkin elde edilen verilerden yola çıkarak fakülte öğrencisinin gelecek kariyer planlaması kendisinin ötesinde ailesi içinde önem ifade edeceği düşünülmektedir.

Tablo 2: Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans ve Yüzdeler

Bölüm	f	%	Kardeş sayısı	f	%
İşletme	11	6,5	3 kardeşten az	47	27,9
İktisat	14	8,3	3 kardeş ve daha fazla	122	72,1
Sağlık Yönetimi	83	49,1	Toplam	169	100
Maliye	16	9,5	Babanın eğitim durumu	f	%
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	40	23,7	Okur-yazar değil	1	,6
Uluslararası İlişkiler	5	3	İlkokul mezunu	59	34,9
Toplam	169	100	Ortaokul mezunu	42	24,9
Öğrenim türü	f	%	Lise mezunu	40	23,7
Örgün	129	76,3	Üniversite mezunu	27	16,0
İkinci öğretim	40	23,7	Toplam	169	100
Toplam	169	100	Annenin eğitim durumu	f	%
Akademik başarı	f	%	Okur-yazar değil	9	5,3
Çok zayıf	2	1,2	İlkokul mezunu	86	50,9
Zayıf	8	4,7	Ortaokul mezunu	39	23,1
Orta	78	46,2	Lise mezunu	31	18,3

İyi	65	38,5	Üniversite mezunu	4	2,4
Çok iyi	16	9,5	Toplam	169	100
Toplam	169	100	Gelir	f	%
Cinsiyet	f	%	İyi	22	13
Kadın	94	55,6	Orta	127	75,1
Erkek	75	44,4	Kötü	20	11,8
Toplam	169	100	Toplam	169	100
Yaş	f	%	Yerleşim yeri	f	%
18-20 arası	86	50,9	Kasaba-Köy	33	19,5
20 ve üzeri	83	49,1	İlçe	61	36,1
Toplam	169	100	İl	75	44,4
			Toplam	169	100

YOBÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin çeşitli bölümlerindeki birinci sınıf öğrencilerinin öğrenim, kariyer tercihleri ve hedefleri ve üniversitemizin Kariyer Merkezi faaliyetleri hakkındaki bilgi, görüş ve düşünceleri Tablo 3'de sunulmuştur.

Tablo 3: Üniversite ve Bölüm Tercih Nedenleri ve Ders İçerikleri Hakkında Bilgi Sahibi Olma

Üniversitemizi tercih etme nedeni	f	%
Yozgat'ta yaşıyor olmak	26	15,4
Yaşadığım şehre yakın	31	18,3
Tavsiye üzerine	12	7,1
Sınav puanıma göre	80	47,3
Cevapsız	20	11,8
Toplam	169	100
Bölümünü tercih etme nedeni	f	%
Mesleğe olan ilgi ya da yetenek	22	13,0
Alanın benim kişilik özelliklerine uygun olduğunu düşünme	33	19,5
Aile/arkadaş tavsiyesi/yönlendirmesi	28	16,6
Okul psikolojik danışmanı/rehber öğretmeni/öğretmenlerinin yönlendirmesi	9	5,3
Meslekte yükselme olanakları	10	5,9
Üniversiteye giriş sınav puanı	39	23,1
İş bulma olanakları	4	2,4
Kariyer planlarına uygunluk	11	6,5
Diğer	13	7,7

Toplam	169	100
Ders içerikleri hakkında bilgisi olup olmadığı	f	%
Evet	60	35,5
Hayır	31	18,3
Kısmen	78	46,2
Toplam	169	100

Tablo 3'e göre öğrencilerin büyük çoğunluğunun (%47,3) sınav puanına göre üniversiteyi tercih ettikleri, yine sınav puanının bölüm tercihinde etkili olduğu ve ders içerikleri hakkında öğrencilerin bilgilerinin olduğu ifade edilebilmektedir. Üniversite ve bölüm tercihinde, sadece sınav puanının etkili olması öğrencinin eğitim ve profesyonel hayatının başarı odaklı kurgulanmasında başlangıçta olumsuz bir etki yarattığı düşünülmektedir. Bu bağlamda, bu olumsuz etkinin giderilebilmesi adına Kariyer Merkezlerinin ve Kariyer Planlama dersinin önemi tekrar gündeme gelmektedir. Kariyer Merkezlerinin ve Kariyer Planlama dersi öğrencinin kariyer rotasını belirlemede yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Tablo 4: Kariyer Hedefinin Varlığı Hakkında Görüşler

	Mart		Haziran	
	f	%	f	%
Kariyer hedefinin varlığı				
Evet	138	81,7	97	85,8
Hayır	4	2,4	2	1,8
Kararsız	27	16	14	12,4
Toplam	169	100	113	100

İlk anket uygulamasıyla elde edilen verilere göre düzenlenen Tablo 4 incelendiğinde, öğrencilerin büyük çoğunluğunun kariyer hedefine sahip olduğu ifade edilebilmektedir. Ayrıca Haziran ayı sonuçları incelendiğinde, kariyer hedefinin varlığına ilişkin soruya daha yüksek oranda olumlu cevap verildiği görülmektedir. Bu değişiklik, dersin öğrenciye kariyer kararı vermede yol gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 5: Kariyer Merkezi Hakkında Bilgi Sahibi Olma

Kariyer Merkezi etkinlikleri hakkında bilgi	f	%
Evet	57	33,7
Hayır	112	66,3
Kariyer Merkezi sosyal medya hesapları hakkında bilgi	f	%
Evet	54	32
Hayır	115	68
Yetenek Kapısı üyeliği	f	%
Evet	72	42,6

Hayır	62	36,7
Ne olduğunu bilmiyorum	35	20,7
Mezunlar Birliği hakkında bilgi	f	%
Evet	3	1,8
Hayır	166	98,2
Mezunların ne yaptıkları hakkında bilgi	f	%
Evet	148	87,6
Hayır	15	8,9
Kararsızım	6	3,6
Bozok Web takibi	f	%
Evet	130	76,9
Hayır	39	23,1

Öğrencilerin Kariyer Merkezi hakkında bilgilerinin incelendiği Tablo 5'e göre, birinci sınıf lisans öğrencilerinin Kariyer Merkezi ve sosyal medya hesapları hakkında bilgilerinin olmadığı ifade edilebilmektedir. Öğrencilerin %42,6'sı Yetenek Kapısı platformu, %76,9'unun Bozok Web, %87,6'sının mezunların ne yaptıkları hakkında bilgiye sahip olduğu, ancak öğrencilerin neredeyse tamamının Mezunlar Birliği ile ilgili bilgiye sahip olmadıkları tespit edilmiştir.

KVYÖ ölçeği, "İş/Meslek Bilgisi", "Kendini Tanıma", "Kariyer Tercihi", "Kariyer Planı Oluşturma Yolları" ve "Mesleki Konuları Takip Etme" boyutlarından oluşmaktadır. Ölçeğin tüm maddeleri toplanarak toplam puan elde edilmektedir. Alt ölçeklerdeki toplam puanın yüksekliği öğrencinin kendini o alt ölçekte ne kadar yetkin gördüğünü ifade etmektedir (Ulaş ve Yıldırım 2016). Öğrencilerin KVYÖ ölçeğine verdikleri cevaplarla elde edilen sonuçlar Tablo 6, 7, 8, 9 ve 10'da sunulmuştur.

Tablo 6: İş/Meslek Bilgisi

	Mart Ayı			Haziran Ayı			
	N	Ort	SS	N	Ort	SS	
IMB1	169	3,46	,982	IMB1	113	3,76	,837
IMB2	169	3,38	,988	IMB2	113	3,65	,933
IMB3	169	3,60	,854	IMB3	113	3,72	,891
IMB4	169	3,23	,998	IMB4	113	3,57	1,025
IMB5	169	2,99	1,032	IMB5	113	3,52	1,019
IMB6	169	3,31	,965	IMB6	113	3,54	,991
IMB7	169	3,45	1,010	IMB7	113	3,74	,998
IMB8	169	3,92	1,032	IMB8	113	3,93	,894

IMB9	169	2,86	1,008	IMB9	113	3,72	,921
IMB10	169	3,02	,994	IMB10	113	3,60	,921
IMB11	169	3,35	,934	IMB11	113	3,76	,909

Tablo 6’ da “İş/Meslek Bilgisi” boyutunun sonuçları sunulmuştur. Öğrencilerin Kariyer Planlama dersi almadan önceki ve aldıktan sonraki cevaplarının ortalamaları incelendiğinde; katılımcıların bu ders sayesinde iş/meslek konusunda bilgi sahibi oldukları, ilgilendikleri işlerdeki çalışma ortamları, istihdam olanakları, maddi olanakları öğrendikleri ifade edilebilmektedir. Ayrıca etkili bir özgeçmiş hazırlama ve mülakat teknikleri gibi Kariyer Planlama ders içeriğinde yer alan konularda da kendilerini geliştirdikleri sonucuna ulaşılabilir. Ortalamalar itibarıyla en yüksek (çarpıcı) değişikliğin “İstihdam piyasasıyla (atanma, çalışma koşulları vb.) ilgili nereden bilgi toplanacağını bilmek” ve “İstenen formatta bir özgeçmiş hazırlayabilmek” alanlarında yaşandığı anlaşılmaktadır.

Tablo 7: Kendini Tanıma

Mart Ayı				Haziran Ayı			
	N	Ort	SS		N	Ort	SS
KTA35	169	3,74	,915	KTA35	113	3,73	,856
KTA36	169	3,47	,964	KTA36	113	3,90	,812
KTA37	169	3,72	1,000	KTA37	113	3,92	,825
KTA38	169	3,62	,880	KTA38	113	4,05	,833
KTA39	169	3,92	,909	KTA39	113	3,90	,925
KTA40	169	3,52	1,047	KTA40	113	3,87	,901
KTA41	169	3,64	,960	KTA41	113	3,78	,914
KTA42	169	3,47	1,024	KTA42	113	3,65	,944
KTA43	169	3,41	1,020	KTA43	113	3,81	,872
KTA44	169	3,59	1,049	KTA44	113	3,89	,920

Kendini tanıma boyutunun sonuçlarının sunulduğu Tablo 7 incelendiğinde, Kariyer Planlama dersinin öğrencilerde kendilerini tanıma konusunda farkındalık yarattığı ifade edilebilmektedir. “Kariyer gelişimi için önemli kişilik özelliklerinin farkında olmak” (KTA38) yaşanan kayda değer değişiklik, öğrencilerin kendi niteliklerini değerlendirebilme ve üstün ve zayıf yönlerinin farkına varma konusunda yetkinlik kazandığını göstermektedir.

Tablo 8: Kariyer Tercih

Mart Ayı			Haziran Ayı				
	N	Ort	SS		N	Ort	SS
KT12	169	3,65	1,030	KT12	113	3,87	,940
KT13	169	3,43	,968	KT13	113	3,84	,931
KT14	169	3,53	1,018	KT14	113	3,89	,849
KT15	169	3,49	,952	KT15	113	3,86	,865
KT16	169	3,62	,926	KT16	113	3,89	,880
KT45	169	3,59	1,061	KT45	113	3,48	,946

Tablo 8’de öğrencilerin gelecekte tercih edecekleri iş/meslek konusunda hazır olup olmadıkları değerlendirilmektedir. Kariyer tercihleri için beklentilerinin Kariyer Planlama dersini aldıktan sonra daha belirgin olduğu ifade edilebilmektedir. KT45 ifadesinde ise “nasıl bir iş ortamında çalışmak istedikleri” ile ilgili bu dersin farkındalık oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 9: Kariyer Planı Oluşturma Yolları

Mart Ayı			Haziran Ayı				
	N	Ort	SS		N	Ort	SS
KPOY17	169	3,04	1,014	KPOY17	113	3,40	,959
KPOY18	169	2,96	1,037	KPOY18	113	3,53	,946
KPOY19	169	3,36	,996	KPOY19	113	3,66	,932
KPOY20	169	3,44	,956	KPOY20	113	3,63	,888
KPOY21	169	3,25	,951	KPOY21	113	3,70	,854
KPOY22	169	3,44	,905	KPOY22	113	3,47	,917
KPOY23	169	3,09	1,036	KPOY23	113	3,65	,884
KPOY24	169	3,18	,986	KPOY24	113	3,66	,902
KPOY25	169	3,18	1,020	KPOY25	113	3,80	,965
KPOY26	169	3,40	1,031	KPOY26	113	3,81	,934
KPOY27	169	3,25	1,052	KPOY27	113	3,93	,942
KPOY28	169	3,71	1,060	KPOY28	113	3,81	,902
KPOY29	169	3,49	,952	KPOY29	113	3,75	,969
KPOY30	169	3,40	1,048	KPOY30	113	3,34	1,091

Kariyer planı oluşturma yolları ile ilgili ifadelerin yer aldığı Tablo 9’daki ortalamalar incelendiğinde, Kariyer Planlama dersiyle öğrencilerin kariyer planı oluştururken uzman kişilerden nasıl yardım alabilecekleri, kariyer hedeflerine

ulaşmada yaşanacak mesleki problemlerde çözüm yollarının neler olduğu ve gelecekle ilgili gerçekçi planlar yapmaları gerektiğinin farkında oldukları ifade edilebilmektedir. “Kariyer gelişimi için ilgili uzman kişilerden destek almak” (KPOY18) konusunda da Kariyer Planlama dersinden faydalandıkları anlaşılmaktadır. KPOY30, ölçeğe göre “Kariyer gelişimi için önceliklerinin neler olduğunu bilmek” ifadesi olmaktadır. Bu ortalamada gerçekleşen azalma Kariyer Planlama dersinin önemini ifade etmektedir. Kariyer Planlama dersi sayesinde, öğrenciler, iş ve meslek hakkında bilgi edinmiş, kendilerini tanımaya başlamış ve kariyer tercihleri üzerinde düşünmeye başlamıştır. Yeni edinilen bu becerilerin kafa karışıklığı yaratmış olması muhtemeldir ki bu kafa karışıklığı bir anlamda farkındalık kazanma olarak da yorumlanabilmektedir. Bu gelişmenin ayrıca araştırılması gerekmektedir.

Tablo 10: Mesleki Konuları Takip Etme

Mart Ayı				Haziran Ayı			
	N	Ort	SS		N	Ort	SS
MKT31	169	2,73	1,068	MKT31	113	3,42	1,033
MKT32	169	2,84	1,037	MKT32	113	3,45	,954
MKT33	169	3,00	1,107	MKT33	113	3,63	,908
MKT34	169	3,17	1,027	MKT34	113	3,82	,899

Tablo 10’da ifade edilen mesleki konuları takip etme ile ilgili ifadeler incelendiğinde, öğrencilerin kariyer planlama dersi almadan önce tercih edecekleri iş/meslek, okudukları bölümle ilgili yayınları takip etmedikleri ancak bu ders ile birlikte farkındalık oluşturulduğu ifade edilebilmektedir. Bunun yanı sıra öğrencilerin ileride çalışmak istedikleri işle ilgili seçmeli dersler konusunda bilinçlendikleri görülmektedir. Öğrencilerin “Meslek ile ilgili çıkan dergi, makale, gazete vb. yayınları takip etmek” (MKT31) ve “Okuduğu program ile ilgili çıkan yayınları takip etmek” (MKT32) konusunda kaydettikleri gelişme açıkça görülmektedir.

KVYÖ’nün alt boyutlarındaki dönem başı ve dönem sonu ortalama değişiklikleri Tablo 11’de topluca gösterilmiştir. Görüldüğü üzere kariyer kararı verme yetkinliğini ölçen tüm boyutlarda (İş/Meslek Bilgisi, Kendini Tanıma, Kariyer Tercih, Kariyer Planı Oluşturma Yolları ve Mesleki Konuları Takip Etme) özellikle de mesleki konuları takip etme boyut ortalamalar yükselmiştir. En çok değişiklik mesleki konuları takip etme boyutunda yaşanmıştır.

Tablo 11: Alt Boyutlar İçin Dönem Başı ve Dönem Sonu Farkı

Mart				Haziran			
	N	Ort	SS		N	Ort	SS
IMB	169	3,32	,697	IMB	113	3,68	,737

KTA	169	3,61	,764	KTA	113	3,85	,702
KT	169	3,55	,832	KT	113	3,81	,756
KPOY	169	3,30	,759	KPOY	113	3,65	,758
MKT	169	2,93	,867	MKT	113	3,58	,827

Kariyer Planlama dersinin alındığı dönemin başında ve sonunda olmak üzere uygulanan anketin sonuçlarına göre öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliklerinde meydana gelen değişikliğin anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere yapılan bağımlı örneklem t-testi sonuçları Tablo 12’de sunulmuştur. Bahsi geçen ders alınmadan önceki kariyer kararı verme yetkinliği ortalaması 3,34 iken dönem sonunda bu ortalama 3,72 olmuştur ve Kariyer Planlama dersinin ardından gerçekleşen yetkinlik değişikliği (artışı) anlamlıdır ($p=0.000$). Kariyer Planlama dersinin öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliklerini artırdığı tespit edilmiştir.

Tablo 12: KVVÖ’nün Dönem Başı ve Dönem Sonu Bağımlı Örneklem T-Testi Sonuçları

	N	Ort	SD	SE	t	df	p
Mart	113	3,34	,669	,0630	-4,492	112	.000
Haziran	113	3,72	,701	,0659			

Tablo 12 incelendiğinde, KVVÖ ölçeği, “İş/Meslek Bilgisi” boyutu, ‘Kendini Tanıma’ boyutu, ‘Kariyer Tercihi’ boyutu, ‘Kariyer Planı Oluşturma Yolları’ boyutu ve ‘Mesleki Konuları Takip Etme’ boyutlarından aldıkları ön-test ve son-test puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [$t(112) = -4.492, p<0.05$]. Aynı zamanda Tablo 13’te KVVÖ’nün alt boyutlarından alınan ön-test ve son-test puanları arasında son test lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Buna göre iş ve meslek bilgisi boyutunda [$t(112) = -5.089; p<0.05$], kendini tanıma boyutunda [$t(112) = -2,524; p<0.05$], kariyer tercihi boyutunda [$t(112) = -2.478, p<0.05$], kariyer planı oluşturma yolları boyutunda [$t(112) = -4,340; p<0.05$] ve mesleki konuları takip etme boyutunda ise [$t(112) = -2,524; p<0.05$] son-test lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, Kariyer Planlama dersinin, öğrencilerin kariyer kararı verme etkinliklerinin olumlu yönde değişmesinde etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 13: KVVÖ Alt Boyutları için Bağımlı Örneklem T-Testi Sonuçları

	N	Ort	SD	SE	t	df	p
MartIMB	169	3,24	,686	,0645	-5,089	112	.000
HaziranIMB	113	3,68	,737	,0694			
	N	Ort	SD	SE	t	df	p

MartKTA	169	3,62	,746	,0702	-2,524	112	0.013
HaziranKTA	113	3,85	,703	,0661			
	N	Ort	SD	SE	t	df	p
MartKT	169	3,55	,816	,0768	-2,478	112	.015
HaziranKT	113	3,80	,756	,0711			
	N	Ort	SD	SE	t	df	p
MartKPOY	169	3,24	,753	,0708	-4,340	112	.000
HaziranKPOY	113	3,65	,713	,0713			
	N	Ort	SD	SE	t	df	p
MartMKT	169	2,88	,883	,0830	-6,117	112	.000
HaziranMKT	113	3,58	,827	,0778			

Çalışmanın bulgularına göre, Mart ayında elde edilen ortalamalar ile Haziran ayında elde edilen ortalamalar arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliklerinde dönem sonuna kadar olumlu yönde gelişmeler yaşandığı gözlemlenmiştir. Kariyer kararı verme yetkinliğini oluşturan “mesleki konuları takip etme” boyutunda gözlemlenen değişme diğer boyutlardaki değişmeden oldukça fazla gerçekleşmiştir. Kariyer Planlama ders içeriğinde yer alan konular vasıtasıyla, öğrencilerde merak uyandırıldığı, araştırma ve alanlarını öğrenmeye yönelik motivasyon sağlandığı düşünülmektedir. Öğrencilerin, Kariyer Planlama dersi sayesinde sağladıkları bu olumlu gelişme beklenen bir sonuç olmaktadır. T-Testi sonuçları, ölçek ve boyutları itibariyle gerçekleşen ortalama farklılıklarının anlamlı olduğunu göstermektedir.

Anketin Haziran ayındaki uygulamasında sorulan “Kariyer Planlama ders içeriğinden memnun kaldınız mı?” sorusuna verilen %80,5’lik “Evet” yanıtı, dersin, öğrencilerin kariyer kararı verme konusundaki ihtiyaç ve beklentilerini karşıladığına işaret etmektedir. Anketin Haziran ayındaki uygulamasında sorulan bir diğer soru “Kariyer Planlama dersinin kariyer gelişiminizde etkili olduğunu düşünüyor musunuz?” şeklinde olmuştur. Soruya verilen %85’lik “Evet” yanıtı da ders ve içeriği sayesinde yaşanan yetkinlik artışı sonucunu destekler niteliktedir.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Üniversite ve bölüm tercihinden sonra verilen kariyer kararı insan hayatında kendini gerçekleştirme, arzu ettiği hayata erişme, başarı elde etme ve mutlu olma açısından uzun vadede yaşamın her alanına etki etmektedir. Mikro boyutta birey bazında tatmin olmuş ve mutlu çalışanların iş hayatına kazandırılmış olması, makro boyutta ülke ekonomisine ve toplumsal refaha büyük fayda sağlamaktadır. Üniversiteye yeni başlayan öğrencilere, geleceklerine şekil vermek üzere

değerlendirebilecekleri zamanları verimli kullanmaları için üniversite eğitimi boyunca yol gösterici bir yardımın ve desteğin önemi açık olmaktadır.

Üniversite öğrenimi boyunca hayat görüşü ve vizyon edinimi ile kendilerinin farkında olma süreci yaşayan öğrenciler için gelecekteki iş hayatlarına hazırlanmaları, farkındalık kazanmaları amacıyla onlara yardımcı ve destek olan Kariyer Merkezleri, üniversitelerin önemli bir birimi olmaktadır. Kariyer Merkezlerinin birim faaliyetlerinin dışında, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (CBİKO) tarafından 2020-2021 güz yarıyılından itibaren zorunlu olarak üniversite müfredatlarında Kariyer Planlama dersi yer almaya başlamıştır.

Bu çalışmada lisans dersleri arasına yeni eklenen Kariyer Planlama dersinin, öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliğine etkisi araştırılmıştır. İki ayrı zamanda (dönem başı ve dönem sonu) KVYÖ ölçeği kullanılarak toplanan anket verileriyle, Kariyer Planlama dersinin yarattığı etki incelenmiştir. Katılımcı öğrencilerin bölüm tercihini kendi yeteneklerini, bölümün kariyer ve istihdam koşullarını gözetmeyerek sadece üniversite giriş sınavı puanına göre tercih yaptığı görülmektedir. Bu sonuç, üniversite öğrenimi süresince bireysel ve profesyonel hayatlarında geleceklerini şekillendirmelerini açısından desteklenmelerinin gerekliliğini ifade etmelidir.

İki aşamalı olarak, gerçekleştirilen çalışmada “İş/Meslek Bilgisi”, “Kendini Tanıma”, “Kariyer Tercih”, “Kariyer Planı Oluşturma Yolları” ve “Mesleki Konuları Takip Etme” boyutlarında yarıyıl başındaki uygulama ile sonundaki uygulama arasında olumlu yönde değişim gerçekleşmiştir. Bu dersi ilk defa alan ve üniversiteye ilk defa adım atarak yetişkinliğe yakınlaşan öğrencilerde bu boyutlarda olumlu bir farkındalık yaratıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bilinçli bir tercihle mevcut bölümün öğrencisi olmasa da merak uyandırarak, ilgisini çekerek ve motive ederek, iş dünyasını tanınmasında, kendinin farkında olmasında, hedefler belirlemesi ve odaklanmasında ve en önemlisi kariyer yolculuğunda yalnız hissetmemesi konusunda Kariyer Planlama dersi önem ifade etmektedir. Araştırma, Yozgat Bozok Üniversitesi İİBF bölümlerinde öğrenim gören ve Kariyer Planlama dersi alan lisans öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan sonuçlarına göre, Kariyer Planlama dersi ile öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliklerinin geliştiği anlaşılmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgular, diğer gruplara örneklem grubu benzerliği ölçüsünde genellenebilir.

Kariyer Planlama dersi kapsamında kazandırılmak istenen yetkinliklerin faydasına yönelik olarak yapılan bu çalışma, dönem başında (Mart ayı) ve dönem sonunda (Haziran ayı) aynı öğrenci grubuna uygulanmıştır. Ancak, anketlerin cevaplanması gönüllülük esasına dayandığından Haziran ayı (113) anketlerinde Mart ayındaki (169) sayıya ulaşamamış olması çalışmanın bir kısıtı olmuştur. Bir diğer kısıt, çalışmanın yalnızca YOBÜ İİBF’de yapılmış olmasıdır. Öte yandan bu çalışma, dersin müfredata konulduğu yıl gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın YOBÜ genelinde de yapılması ve devam eden yıllarda tekrarlanması dersin faydasının tespiti açısından daha yararlı olabilecektir. Dersin yarar sağladığının vurgulanması

diğer fakültelere göre İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde öğrenci olanlar açısından yarar sağlayacaktır. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde öğrencilerin, mezuniyetten sonrasını düşünerek, ilgili bölümün zorunlu dersleri dışında hangi dersleri seçecekleri önem ifade etmektedir. Kariyer kararı vermede yetkinlik sağlanması, öğrencilerin mesleki tercihlerine yönelik derslerden yana tercih yapmasına katkıda bulunacaktır. İlgili alanda ihtiyaç duyulan yöneticileri, yönetici adaylarını ve nitelikli insan kaynağını yetiştirmek üzere eğitim veren İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerindeki farklı bölümlerden mezun olacak bu öğrencilerin mesleki tercihlerine katkıda bulunmak üzere tasarlanan dersin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeğinde yer alan ifadelerle ölçülen iş ve meslek bilgisi, kendini tanıma, kariyer tercihi, kariyer planı oluşturma ve mesleki konuları takip etme becerileri sağlayarak kariyer olgunluğuna katkısı olduğu söylenebilmektedir.

Kariyer kararı verme yetkinliğinin geliştirilmesinde kullanılan modeller, öğrencilere danışmanlık sağlaması bakımından önemli olmaktadır (Harren, 1979: 119-120; Betz ve Luzzo, 1996). Kariyer kararı vermede gerekli beceriler, kariyer olgunluğu modeline göre belirlenmektedir (Betz ve Luzzo, 1996: 415). Kariyer olgunluğu Savickas (1984) tarafından, mesleki gelişim görevleriyle başa çıkmaya hazır olma şeklinde tanımlanmaktadır (Savickas, 1984: 222). Kariyer olgunluğu, bir kariyer kararı vermek için neyin gerekli olduğunu ve seçimlerin ne ölçüde gerçekçi ve zaman içinde tutarlı olduğunun farkındalığı dahil olmak üzere, bireylerin uygun kariyer seçimleri yapma yeteneği olmaktadır (Crites 1978; King 1989; Ohler, Levinson ve Hays 1996 akt. Levinson, Ohler, Caswell ve Kiewra, 1998). Kariyer kararı verme yetkinliği düzeyleri yüksek olan öğrencilerin kariyer olgunluk düzeylerinin de yüksek olduğu bilinmektedir (Ulaş ve Yıldırım, 2016: 79). Çalışmada kariyer kararı verme yetkinliği değerlendirilmiş ve Kariyer Planlama dersinin bu yetkinliğe katkı sağladığı görülmüştür. İleri çalışmalarda öğrencilerden dersle ilgili alınan önerilerle, içeriğin kariyer kararı vermeye olan etkisi hem İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi hem de diğer fakültelerde değerlendirilebilir. Ayrıca, ders sayesinde edinilen yeteneklerin kariyer olgunluğuna katkısı değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

Arık, N. ve Seyhan, B. (2016). Üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasında teknoloji bilgisi ve gelecek beklentilerinin rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2218-2231.

Agun, H., Üçok, D. I. ve Küçük, B. A. (2021). Kariyer dönemlerinin değişmeyen gerçeği: Kariyer endişesi, *İş ve İnsan Dergisi*, 8(1), 59-72.

Aryee, S., ve Debrah, Y. A. (1993). A cross-cultural application of a career planning model. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 119-127.

Aydın Balta, E. (2007). *Örgütlerde kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer geliştirmesi ve bir kariyer geliştirme programı olarak koçluk uygulamaları*.

(Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Aydın, S. (2015). *Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişiminde kariyer planlama merkezlerinin rolü: İstanbul Ticaret Üniversitesi örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Aytaç, S. (1997). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi, planlaması, geliştirilmesi, sorunları*, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.

Betz N. E. ve Luzzo D. A. (1996). Career Assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, (4)4, 413-428. DOI: 10.1177/106907279600400405

Büyükyılmaz, O., Ercan, S. ve Gökerik, M. (2016). Öğrencilerin kariyer planlama tutumlarının demografik faktörler açısından değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi İşletme Fakültesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2065-2076.

Cevher, E. (2015). Üniversitelerde kariyer planlama faaliyetleri ekseninde kariyer merkezlerine yönelik bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 164-177.

Crites, John O. (1973). Career Maturity. *NCME Measurement in Education*, (4)2, 1-8. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED077976.pdf>

Çavuş, Ş. ve Kaya, A. (2015). Turizm lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer planları ve turizm sektörüne yönelik tutumu. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 101-117.

De Cenzo, D. A. ve Robbins, S. (1996). *Human resource management*, Fifth edition, Willey Series in Management, New York.

Donner, G. J. ve Wheeler, M. M. (2001). Career planning and development for nurses: The time has come. *International Nursing Review*, 48(2), 79-85.

Eren, Ş. ve Kaya, S. (2020). Üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması: Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencileri örneği. *Middle Black Sea Journal of Communication Studies*, 5(2), 96-107.

Gökdeniz, İ. (2017). Özel sektör ve kamu yönetiminde kariyer planlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 123-131.

Gökoğlan, K. ve Kaval, U. (2020). Öğrencilerin kariyer stratejileri üzerine bir araştırma: Dicle Üniversitesi örneği. *Turkish Business Journal*, 1(1), 15-28.

Güldü, Ö. ve Kart, M. E. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(2), 377-400.

Gürbüz S. ve Şahin F. (2015). Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri. 2. baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Güven, A. (2020). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama süreci ve İİBF öğrencilerinin özel sektör ve kamu sektörü algıları üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(48), 264-285.

Hansen, M., & Pedersen, J. (2012). An examination of the effects of career development courses on career decision-making self-efficacy, adjustment to college, learning integration, and academic success. *Journal of the First-Year Experience & Students in Transition*, 24(2), 33-61.

Harren V. A. (1979). A Model of Career Decision Making for College Students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.

Khasawneh, S. (2010). Factors influencing the career planning and development of university students in Jordan. *Australian Journal of Career Development*, 19(2), 41-48.

Korkut-Owen, F. (2018). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçları. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 32(2), 28-39.

Levinson, E., M., Ohler, D., L., Caswell, S. ve Kiewra, K. (1998). Six approaches to the assessment of career maturity. *Journal of Counseling and Development*, 76, 475-482. doi: 10.1002/j.1556-6676.1998.tb02707.

Osborn, D. S., Sides, R. D., & Brown, C. A. (2020). Comparing career development outcomes among undergraduate students in cognitive information processing theory-based versus human relations courses. *The Career Development Quarterly*, 68(1), 32-47.

Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler, *GEFAD / GUJGEF* 32(2): 459-477 .

Pisarik, C. T., Rowell, P. C. ve Thompson, L. K.. (2017). A phenomenological study of career anxiety among college students. *The Career Development Quarterly*, (65), 339-352.

Prescod, D., Gilfillan, B., Belser, C., Orndorff, R., & Ishler, M. (2019). Career decision-making for undergraduates enrolled in career planning courses. *College Quarterly*, 22(2), 1-14

Reed, C. A., Reardon, R. C., Lenz, J. G., & Leierer, S. J. (2001). A cognitive career course: From theory to practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 158-167.

Savickas, M. L. (1984). Career maturity: The construct and its measurement. *The Vocational Guidance Quarterly*, 32, 222-231.

Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A Vol. in honor of Samuel H. Osipow*, 295–320.

Serin, E., Soran, S. ve Kılıç, A. (2014). Üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerinin eğitim süreleri açısından incelenmesi ve bir uygulama. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 209-220.

Serinkan, C. ve Barutçu, E. (2006). Pamukkale Üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer planları ve sosyotropi-otonomi kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 317-339.

Sever-Arıç, H. (2020). *Üniversite öğrencilerinin kariyer planlama faaliyetlerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi: Vakıf üniversitesi örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Soysal, A. ve Söylemez, C. (2014). İktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(12), 23-37.

Swain, R. (1984). Easing the transition: A career planning course for college students. *Personnel & Guidance Journal*.62(9),529-532

Taşlıyan, M., Arı, N. Ü. ve Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.

Dalkılıç, S., Ata, A.Ç., Dalkılıç, E., Ataç, A. P. DEÜ SBE Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 3

Tatlı, H. S., Kazan, H. ve Öngel, V. (2021). Kariyer planlama; ülkenin ekonomik itibari ve kariyer kaygısı açısından bir inceleme. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(1), 167-185.

Touchton, J. G., Wertheimer, L. C., Cornfeld, J. L. ve Harrison, K. H. (1977). Career planning and decision-making: A developmental approach to the classroom. *The Counseling Psychologist*, 6(4), 42-47.

Tüz, M. V. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.

Ulaş, Ö. ve Yıldırım, İ. (2016). Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği'nin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 6(45), 77-90.

Yerlikaya, A., Polat, H., Talas, S., Kanışlı, E., Altıntaş, C., Çarlık, M., vd. (2021). *Kariyer planlama* (D. Bozdoğan Ed.). Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi. Tokat.

<https://www.cbiko.gov.tr/projeler/kariyer-planlama-dersi> Erişim Tarihi: 20.09.2021.

<https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 21.09.2021.

<https://www.hurriyet.com.tr/egitim/universite-mufredatina-kariyer-planlama-girdi-41759672> Erişim Tarihi: 22.09.2021.