

KARİYER PLANLAMA SÜRECİNDE KARİYER ENGELLERİ VE KARİYER GELECEĞİ ALGILARININ ROLÜ*

Yrd. Doç. Dr. Özgür Güldü

Ankara Üniversitesi
Beypazarı Meslek Yüksekokulu

Prof. Dr. Müge Ersoy Kart

Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi



Öz

Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin kariyerlerini planlama süreçlerinde, kariyer geleceği algısı ile algılanan kariyer engellerinin etkisini incelemektir. “Kariyer Planlama Ölçeği”, “Kariyer Geleceği Ölçeği” ve “Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği”, 123’ü kadın ve 103’ü erkek olmak üzere, toplam 226 üniversite öğrencisine uygulanmıştır. Analiz sonuçları, farklı düzeyde kariyer planlama davranışı sergileyen katılımcıların, kariyer geleceği algı düzeyleri ve algıladıkları kariyer engelleri bakımından farklılıklarını göstermiştir. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre de kariyer planlama ve alt boyutlarının, “kariyer geleceği ölçeği alt boyutları”, “mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluğu” ile “aile ve çevre etkisi” kariyer engelleri alt ölçeklerince pozitif olarak; “mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları” ile “motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma” kariyer engelleri alt ölçekleri tarafından da negatif olarak yordandığı bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: Kariyer, Kariyer Planlama, Kariyer Geleceği Algısı, Algılanan Kariyer Engelleri, Üniversite Öğrencileri

The Role of Career Barriers and Career Future Perceptions in the Career Planning Process

Abstract

The aim of this study was to examine the effect of career futures and perceived career barriers in the university students' career planning processes. “Career Planning Scale”, “The Career Futures Inventory” and “Perceived Career Barriers Scale” were administered to 226 (123 female, 103 male) university students. The results showed that there were some differences between the participants who exhibited career planning behaviors at different levels in terms of perceived career barriers and perception of career futures. Also, the results of hierarchical regression analysis revealed that career planning subscales were positively predicted by the “career futures subscales”, “the future of the profession and the difficulty of working conditions” and “family and environmental effect”. Moreover, career planning subscales were negatively predicted by “the future of the profession and labour market constraints” and “lack of motivation, and inadequate preparation”.

Keywords: Career, Career Planning, Career Future, Perceived Career Barriers, University Students

* Makale geliş tarihi: 20.03.2017
Makale kabul tarihi: 25.05.2017

Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü*

Giriş

Kariyer gelişim süreci, kişinin yaşamında üstlendiği roller arasında uyum ve gelişimi sağlayabilme amacıyla gerçekleştirilen etkinlikleri betimler (Savickas, 2012). Gerçekten, kariyerin sadece meslek seçimi ve çalışma yaşamına dâhil olmayla ilgili rolleri değil, diğer özel ve toplumsal yaşam rollerini de kapsayan karmaşık bir yapıyı temsil ettiği söylenebilir. Niles, Herr ve Hartung (2002) çalışma yaşamındaki deneyimlerin yaşamın bütününe ait hedeflerden ayrıştırılamayacağını ifade etmekle bu görüşe güçlü bir destek sunmuşlardır. Üstelik küreselleşmeyle birlikte gelişen ve değişen işgücü piyasası dinamikleri içerisinde “iş güvencesi” gibi eski endişelerden arınmanın öncelendiği yeni bir kariyer planlaması anlayışının hâkim hale geldiği de hatırlanmalıdır.

Bilindiği gibi, iş ve günlük yaşamda sıklıkla kullanılan kariyer kavramının, birçok tanımı yapılmıştır. Örneğin, Super (1980) kariyeri, kişinin yaşamı süresince oynadığı rollerin birleşimi olarak tanımlamıştır. Arthur, Hall ve Lawrence (1989)’a göre kariyer, kişinin zaman içinde edindiği iş deneyimleridir (akt. Dries, Pepemans ve De Kerpel, 2008). Kariyeri bireyin ömrü boyunca geçirdiği deneyim ve maceralar dizisi olarak tanımlamak da mümkündür (Woodd, 2000). Bernardin (2007)’e göre ise kariyer, bireyin işle ilgili aktivitelerinin yanı sıra yaşama ve çalışmaya ilişkin tutumlar ve değerleri de içerir; dolayısıyla, yaşam rollerinin birbirine eşlik ettiği bir süreçtir.

Emek piyasasına giriş öncesinde, bireylerin kendilerini tanıması, niteliklerini değerlendirmesi, çevresindeki fırsatların farkına varması, bunlardan yararlanarak kariyer hedeflerini belirlemesi son derece önemlidir. Ancak bundan sonra bireyi hedefine taşıyacak eğitim, iş ve ilgili diğer gelişim programlarını planlama süreci gündeme gelebilir. O halde, kariyer planlama bireyin kim olduğuna, gelecekte ne ve nerede olmak istediğine ilişkin keşiflerini ve planlamalarını içerir (Erdoğmuş, 2003; Tanoli, 2016). Bu anlamıyla kariyer planlama kişinin kariyer gelişiminin bir yol haritasıdır. Belki

* Bu çalışmanın bir bölümü, 17-18-19 Kasım 2016 tarihlerinde Başkent Üniversitesi tarafından düzenlenen I. Sosyal Psikoloji Kongresi’nde poster bildiri olarak sunulmuştur.

de daha doğmadan önce başlayan kariyer yolculuğu, eğitim ve öğretim yaşamı temelinde ilerleyen ve işgücü piyasasına girişle belli bir olgunluğa erişen uzun soluklu bir yol kat etmeyi gerektirir. Kuşkusuz bu güzergâh özel yaşama ait kimi planlamaları da eş zamanlı gerçekleştirmeyi zorunlu kılacaktır. İşe girmek, terfi almak, başarılı olmak günümüzde o pozisyonu elde tutabilmenin bir garantisi olamayacağından, kanımızca iş kaybı gibi durumlar da bu yolculuğun bir bileşenidir. O halde, süreç kişinin alternatif planlarını geliştirmesini de içermelidir; diğer bir ifadeyle kariyer geçişlerinin nasıl olacağına ilişkin planlamaya da odaklanmalıdır (Waddell ve Bauer, 2005; Zikic ve Klehe, 2006; Tanoli, 2016).

Kariyer gelişiminin sorumluluğu bireyin kendisindedir. Bu farkındalık, kişiyi hedeflerine ulaşmasını sağlayacak planları oluşturmaya ve olası kariyer alanları ile fırsatları araştırmaya yöneltecek güçlü bir güdüleyicidir. Öte yandan seçilen alanda başarılı olabilmek için yetenek ve bilgi düzeyine uygun bir kariyer planı yapması da şarttır (Adekola, 2011; Tanoli, 2016). Kuşkusuz bu süreç pek çok unsurdan etkilenebilir (Khasawneh, 2010). Örneğin, Fisher ve Griggs (1995), öğrencilerin kariyer planlama gelişim süreci üzerinde altı faktörün çok önemli olduğuna dikkat çekmişlerdir:

- Ebeveyn etkisi
- Arkadaş ya da akran etkisi
- Öğretmen etkisi
- Toplumsal cinsiyet rolüne ilişkin beklentiler
- Okul akademik başarısı ve benlik yeterliliği
- Olumsuz olaylar (ölüm, hastalık, alkol ve ilaç bağımlılığı vb).

Yazarlara göre, bu faktörlerin olumlu etkileri çoğaldığında ve olumsuz etkileri kontrol edildiğinde geleceğe ilişkin tutarlı ve başarılı bir kariyer planı yapılandırılmak daha olasıdır.

Kariyer planlama Jaffe ve Scott (1991)'a göre beş aşamadan oluşan bir süreçtir. İlk aşama, *kendini değerlendirmedir*. Kişi hayallerini, hedeflerini, ilgilerini, yeteneklerini, değerlerini, güçlü ve zayıf yönlerini bu aşamada keşfeder. İlgi alanlarını ve hedeflerini belirledikten sonra *fırsatları tanıma* aşamasında birey, bunlara nasıl ulaşacağına ilişkin dış dünyadaki fırsatları yani çalışma ve kariyer olanaklarını araştırır. Üçüncü aşama ise *hedef belirleme* aşamasıdır. Kişi kendisiyle ve kariyer fırsatlarıyla ilgili öğrendiklerine uygun olarak atacağı adımları yani kariyer hedeflerini belirler. Dördüncü aşama *bireysel kariyer planının hazırlanması* ve hazırlanan bu planın uygulamaya konulması yani *harekete geçme aşamasıdır*. Son aşamada ise birey o ana kadar yaptıklarını diğer bir deyişle kariyer planını, bunu ne düzeyde gerçekleştirdiğini

ve mevcut durumuna dair duygularını ve düşüncelerini değerlendirir (akt. Tarigan ve Wimbari, 2011).

Antaniu (2010) ile Ahmed ve Kaushik (2011), kariyer planlama sürecinin bireylerin yanı sıra örgütlerin de sorumluluğunda olduğunu ileri sürmüşler ve örgütün, çalışanlarının kariyer planlarını gerçekleştirebilmeleri için fırsatlar sunması ve kariyer gelişimleri için de gerekli bilgi edinme ve yetenek gelişimi imkânlarını sağlamaları gerektiğini vurgulamışlardır. Bunun en temel yolu da örgüt bünyesinde çeşitli eğitimler sunulmasıdır. Nwuche ve Awa (2011) da çalışanların özsaygılarını yükseltecek ve profesyonel gelişimlerini destekleyecek bir çalışma ortamı sağlama sorumluluğunun örgüt yönetimlerinde olduğuna dikkat çekmişlerdir. Nitekim 21. yüzyılın örgütleri, işgücü piyasasının beklediği performans ölçütlerini karşılayabilmeleri amacıyla çalışanların, gerekli bilgi ve becerilerle donanmaları için bilhassa çaba sarf etmekte; bu amaçla da kariyer gelişim programları uygulamaktadırlar.

Öte yandan, iş ve özel yaşamda eş zamanlı başarıya erişmeyi sağlamak üzere tasarlanan kariyer planlama sürecinde, değişen mesleklere ve çalışma koşullarına uyum sağlayabilme (*kariyer uyumluluğu*) ve gelecekte daima olumlu sonuçlarla bezenmiş bir kariyer ilerlemesi beklentisine (*kariyer iyimserliği*) sahip olmak kanımızca belirleyici olacaktır. Bu süreçte, iş piyasasına ve istihdam eğilimlerine ilişkin bilgi ve algılama düzeyinin de (*iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi*) yüksek olması başarılı bir kariyer planlama sürecini destekleyecektir. Böylece birey iş ve kişisel yaşantısında meydana gelecek ani değişimlerle başa çıkabilecek, yani uyum sağlayabilecek ve bunu gerçekleştirirken de iyimserliğini kaybetmeden, duygusal iyi oluş halini sürdürebilecektir (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005).

Saviskas'a (2002) göre, kariyer geleceğine ilişkin planlama süreci, aynı zamanda bir uyum sürecidir. Bu süreçte bireyden öncelikle iyimser bir bakış açısına sahip olması, kariyer planlamaya yönelik olumlu tutum geliştirmesi ve kariyeri ile ilgili harekete geçmesi beklenir. Dolayısıyla kariyer uyumluluğu bireyin hâlihazırda geçerli olan toplumsal ve ekonomik başa çıkabilme becerilerini vurgular.

Ancak kariyer hedeflerini gerçekleştirme sürecinde kişi, engel olarak nitelendireceği çeşitli durumlarla karşılaşabilir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı'na (Lent, Brown ve Hackett, 1994) göre kariyer gelişimi üzerinde etkili olan bu engeller, bireyin kendisinden (kişisel-içsel) ya da çevresinden (çevresel-bağlamsal) kaynaklanan ve kariyer sürecini zorlaştıran olaylar ya da şartlardır (akt. Thompson, 2013). Ailenin olumsuz etkisi, eğitim eksiklikleri ve ekonomik yetersizlikler gibi bazı engeller bireyin tüm kariyer gelişim sürecini etkilerken, kariyer gelişim süreci içerisinde ortaya çıkan ya da girmeyi düşündüğü kariyer seçeneği ile ilişkili olan cinsiyet ayrımcılığı, çalışma

koşullarının zorluğu, ücret yetersizliği gibi toplumsal ve ekonomik engeller de söz konusudur. Önemli olan bireyin performansını engelleyen ya da zarara uğratan bu engellerle başa çıkabilecek yetkinliğe sahip olmasıdır. Diğer bir deyişle birey, kariyer tercihini engelleyebilecek bireysel ya da bağlamsal engelleri algılar ve bunlarla mücadele edebilme gücüne sahip olduğuna inanırsa, bu engellerin kariyer gelişim çabalarını etkileme olasılıkları azalacaktır (Lent, Brown ve Hackett, 2000; Thompson, 2013).

Özetle, bireyin yeteneklerini, ilgi alanlarını ve geleceğe dair beklentilerini değerlendirerek, işgücü piyasasında kendine uygun bir hedef belirleme süreci olan kariyer planlama, bireyin, iyimser bir bakış açısı geliştirmesi ve işgücü piyasası dinamiklerine hâkim olması ve olası tehditlerle baş edebilmesini zorunlu kılmaktadır. İşgücü piyasası ile istihdam süreçlerine dair bilginin güçlü olması kadar gerçek ya da algılanan kariyer engelleriyle baş edebilme potansiyeli de sağlıklı bir kariyer planlama sürecinin öncülleri olabilir. Bu araştırma, üniversite öğrencilerinin kariyerlerini planlama süreçlerinde, kariyer geleceği algısı ve algılanan kariyer engellerinin etkisini belirlemeye odaklanmıştır. Bu amaca yönelik olarak sınıanan araştırma hipotezleri ise şunlardır:

H₁. *Kariyer planlama davranışları* (kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedefleri belirleme ve plan oluşturma), *algılanan kariyer engelleri* ve *kariyer geleceği ölçeklerinin alt boyutları* arasında anlamlı ilişkiler vardır.

H₂. *Kariyer planlama davranış düzeyi* (zayıf-güçlü) farklı olan katılımcılar, *algılanan kariyer engelleri alt boyutları* ile *kariyer geleceği alt boyutlarından* aldıkları puanlar bakımından farklılaşacaktır.

H₃. Katılımcılar, cinsiyet (kadın-erkek) ve öğretim düzeyi (önlisans-lisans) bakımından karşılaştırıldıklarında, *algılanan kariyer engelleri alt boyutları* ve *kariyer geleceği alt boyutlarından* aldıkları puanlar açısından birbirinden farklılaşacaktır.

H₄. *Kariyer planlama davranışları*, *algılanan kariyer engelleri* ve *kariyer geleceği alt boyutları* puanları tarafından anlamlı olarak yordanacaktır.

1. Yöntem, Örneklem ve Veri Toplama Araçları

Sunulan araştırmaya Ankara Üniversitesi'nin çeşitli fakülte ve yüksekokullarında eğitim gören 226 öğrenci katılmıştır. Katılımcıların 70'i lisans (%31), 156'sı ise (%69) önlisans düzeyinde eğitim görmektedir. 123'ü kadın (%54.4) ve 103'ü (%45.6) erkektir. Yaşları 22 ile 29 arasında (*Ort.* = 20.75, *S* = 2.59) değişmektedir. Katılımcılara kariyer planlama, algılanan

kariyer engelleri ve kariyer geleceği ölçekleri ve demografik bilgi formu uygulanmıştır. Demografik bilgi formunda katılımcılardan sadece cinsiyet, yaş ve eğitim görülen okul bilgileri yer almaktadır. Bireyin kendini tanıma, üstün ve zayıf yönlerini belirleme, farklı meslek alanlarının hangilerinde yükselebileceğinin ve gelişebileceğinin farkına varma, bilgi ve becerilerine uygun hedefler belirleme ve belirlediği hedefleri nasıl gerçekleştireceğine ilişkin plan yapabilme düzeyini ölçme amacıyla Kariyer Planlama Ölçeği kullanılmıştır (Seçer, 2013). Ölçek *kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedefleri belirleme ve plan oluşturma* olmak üzere bireysel kariyer planlamanın dört alt boyutunu içeren 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin tamamı için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .76'dır. Kişisel Başarı Ölçeği alt boyutları (hırslı olma ve başarma, üstünlük ve farklı olma, odaklanma ve bireysel sorumluluk) ile kariyer planlama alt boyutları arasında .16 ile .64 arasında değişen anlamlı ilişkiler belirlenmiştir (Seçer, 2013).

Bireylerin kariyer amaçlarının gerçekleşmesini engelleyen etmenleri algılama düzeylerini ölçmek amacıyla, Sürücü (2011) tarafından geliştirilen Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek *cinsiyet ayrımcılığı, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları, mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu, yetenek ve ilgi azlığı, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, taşınma, kişisel problemler (sorumluluklar)* ile *aile ve çevre etkisi* olmak üzere 8 alt boyutta toplam 33 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin tamamı için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .92'dir. Alt boyutlarının Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları ise .53 ile .91 arasında değişmektedir. Ölçeğin geçerliği Doğrulamalı Faktör Analiziyle (DFA) incelenmiştir. Bu kapsamda ölçeğin sekiz faktörlü yapısı test edilmiştir. Analiz sonucunda Algılanan Kariyer Engelleri Ölçeği'nin sekiz boyutlu yapısı doğrulanmıştır [$\chi^2 = 1022.28$; $\chi^2 / sd = 2.19$; GFI = .86; AGFI = .83; CFI = .97 ve RMSEA = .06]. Elde edilen uyum iyiliği sonuçları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, ölçeğin sekiz boyutlu Türkçe formunun geçerli olduğu belirlenmiştir (Sürücü, 2011).

Bireylerin kariyer planlamaya yönelik olumlu tutumlarını değerlendirmek amacıyla da Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilen Kariyer Geleceği Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Kalafat (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek, *kariyer uyumluluğu (KU)*, *kariyer iyimserliği (Kİ)* ve *iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (AB)* olmak üzere üç alt boyutta, toplam 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin tamamı için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .88, KU alt boyutu için .83, Kİ alt boyutu için .82 ve AB alt boyutu için .62'dir. On beş gün arayla gerçekleştirilen test-tekrar test güvenilirlik çalışmasında korelasyon katsayıları, ölçeğin tamamı için .87, KU alt boyutu için .75, Kİ alt boyutu için .81 ve AB alt boyutu için de .73 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin Türkçe formunun yapı geçerliği yani üç faktörlü orijinal yapının Türk örnekleminde de geçerli olup

olmadığı Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılarak incelenmiştir. Üç faktörlü orijinal yapı için 270 serbestlik derecesi için elde edilen kay kare değeri 872,96'dır. Modelin RMSEA değeri 0.06, Karşılaştırmalı Uyum Endeksi (CFI) 0.95, Artan Uyum Endeksi (IFI) 0.95 ve SMSR değeri 0.075 olarak bulunmuştur. Elde edilen model uyum değerleri, test edilen yapının Türk örnekleminde de geçerli olduğunu göstermiştir (Kalafat, 2012).

2. Bulgular

Araştırma amacına uygun olarak belirlenen hipotezleri sınamak amacıyla öncelikle değişkenler arasındaki ilişkilerin düzeyleri korelasyon analiziyle incelenmiştir. Algılanan kariyer engelleri alt boyutları (cinsiyet ayrımcılığı, mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları, mesleğin eğitiminin ve çalışma koşullarının zorluğu, yetenek ve ilgi azlığı, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma, taşınma, kişisel problemler (sorumluluklar) ile aile ve çevre etkisi) ile kariyer geleceği alt boyutlarının (kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi), kariyer planlama davranışını ve alt boyutlarını (kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedefleri belirleme ve plan oluşturma) yordama gücünü belirlemek amacıyla da regresyon analizi uygulanmıştır. Daha sonra kariyer planlama davranış düzeyi (zayıf-güçlü) bakımından farklı gruplarda yer alan katılımcıların, algılanan kariyer engelleri alt boyutları ile kariyer geleceği alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında anlamlı fark olup olmadığı belirlenmiştir. Araştırmada son olarak, cinsiyet grupları ile önlisans ve lisans öğretim düzeylerinde yer alan öğrencilerin, ölçeklerden aldıkları puanlar bakımından farklılaşıp farklılaşmadıkları incelenmiştir.

3.1. Korelasyon Analizi Sonuçları

Katılımcıların araştırmada kullanılan ölçeklerden aldıkları puanların ortalama ve standart sapmaları ile ölçek puanları arasındaki korelasyonlar Tablo 1'de sunulmaktadır. Tablo 1'de de görüldüğü gibi, kariyer planlama alt boyutları ile algılanan kariyer engelleri algısının “mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluğu”, “aile ve çevre etkisi”, “taşınma” ve “kişisel problemler (sorumluluklar)” alt boyutları arasında .13 ile .31 arasında değişen pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Benzer biçimde kariyer planlama ve alt boyutları ile kariyer geleceği algısı ve alt boyutları arasında da .16 ile .30 arasında değişen pozitif yönde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre H_1 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 1. Araştırmadaki Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma, Güvenirlilik Katsayısı ve Değişkenler Arası Korelasyonlar

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1. <i>Karşyer Planlama</i>	-																		
2. Kendini Değerlendirme	.88**	-																	
3. Fırsatları Tanıma	.88**	.73**	-																
4. Hedef Belirleme	.92**	.73**	.72**	-															
5. Plan Oluşturma	.92**	.71**	.74**	.84**	-														
6. <i>Karşyer Engelleri Algısı</i>	.10	.03	.18**	.09	.08	-													
7. Cinsiyet Ayrımcılığı	.04	-.05	.13	.03	.05	.87**	-												
8. Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlamaları	.03	-.04	.09	.04	.02	.90**	.73**	-											
9. Mesleğin Geleceği ve Çalışma Koşullarının Zorluğu	.26**	.21**	.31**	.21**	.19**	.73**	.51**	.60**	-										
10. Yeternek ve İligi Azlığı	.00	-.07	.05	.04	-.01	.84**	.70**	.76**	.49**	-									
11. Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma	.03	.02	.11	-.02	.00	.84**	.67**	.70**	.62**	.68**	-								
12. Taşınma	.12	.03	.18**	.10	.12	.76**	.65**	.61**	.48**	.72**	.61**	-							
13. Kişisel Problemler (Sorumluluklar)	.13*	.08	.18**	.11	.11	.73**	.57**	.54**	.59	.53**	.56**	.51**	-						
14. Aile ve Çevre Etkisi	.25**	.18**	.24**	.24**	.23**	.53**	.38**	.41**	.40**	.37**	.34**	.36**	.51**	-					
15. <i>Karşyer Geleceği Algısı</i>	.58**	.55**	.48**	.51**	.54**	.23**	-.19**	-.28**	-.08	-.28**	-.21**	-.16*	-.11	.06	-				
16. Kariyer Uyumluluğu	.60**	.60**	.53**	.52**	.52**	-.08	-.05	-.11	.02	-.14*	-.11	-.07	-.06	.08	.89**	-			
17. Kariyer İyimeseriği	.37**	.38**	.23**	.35**	.35**	-.41**	-.37**	-.47**	-.21**	-.40**	-.33**	-.34**	-.20**	-.03	.80**	.56**	-		
18. İş Piyasasına İlişkin Bilgi	.20**	.07	.23**	.16*	.27**	.08	.06	.08	.05	.00	.09	.17**	.07	.10	.36**	.16*	-.06	-	
Ort.	72.29	18.82	17.26	18.21	18.01	92.82	19.42	19.39	12.15	10.60	11.66	5.64	8.30	5.64	88.04	40.53	37.54	9.98	
S	14.33	3.92	3.85	4.00	4.14	27.00	6.75	7.24	3.91	4.06	4.01	2.21	3.04	2.03	11.81	6.53	5.98	3.44	

* $p < .05$ ** $p < .01$

3.2. Gruplararası Karşılaştırma Sonuçları

Araştırmanın bu aşamasında örneklem, Kariyer Planlama Ölçeği'nden aldıkları puanlar göz önünde bulundurularak iki uç gruba ayrılmıştır. Ortalama puanın (Ort. = 72.29) bir standart sapma (S = 14.33) yukarısında puana sahip olanlar “kariyer planlama davranışı güçlü” (puan > 86.62; N = 33); ortalamanın bir standart sapma altında puana sahip olanlar da (puan < 57.96; N = 31) “kariyer planlama davranışı zayıf” olarak değerlendirilmiştir. Bu aşamadan sonra iki grup, algılanan kariyer engelleri ve kariyer geleceği algısı alt boyutlarından aldıkları puanlar bakımından karşılaştırılmıştır. Gerçekleştirilen İlişkisiz (Bağımsız) Gruplar İçin T-Testi analizi sonuçları Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 2. Kariyer Planlama Davranışı Zayıf ve Güçlü Olan Katılımcıların Diğer Araştırma Değişkenlerinden Aldıkları Puanlar Açısından Karşılaştırılması

Değişkenler	Kariyer Planlama Davranışı Zayıf		Kariyer Planlama Davranışı Güçlü		t
	Ort.	S	Ort.	S	
Cinsiyet Ayrımcılığı	19.40	7.34	20.16	9.00	-.37
Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlamaları	18.76	7.69	19.13	10.15	-.16
Mesleğin Geleceği ve Çalışma Koşullarının Zorluğu	10.52	3.72	12.87	5.66	-2.28*
Yetenek ve İlgi Azlığı	9.98	4.08	10.34	5.17	-.31
Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma	12.06	4.43	11.46	5.15	2.04*
Taşınma	5.30	2.08	6.16	2.84	-1.36
Kişisel Problemler (Sorumluluklar)	7.05	3.05	7.93	4.16	-.98
Aile ve Çevre Etkisi	4.60	1.84	5.96	2.74	-2.17*
Kariyer Uyumluluğu	34.06	7.90	45.42	4.96	-6.52*
Kariyer İyimserliği	34.29	5.49	39.89	6.32	-5.38*
İş Piyasasına İlişkin Bilgi	9.15	2.37	10.18	1.90	-2.44*

*p<.05

Tablo 2’de görüldüğü üzere, “mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluğunu” ve “aile ve çevre etkisini” kariyer engellerinde kariyer planlama davranış düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir (sırasıyla $t_{62} = -2.28$, $p < .05$; $t_{62} = -2.17$, $p < .05$). Buna göre güçlü düzeyde kariyer planlama davranışı sergileyen katılımcılar “mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluğunu” ve “aile ve çevre etkisini” (sırasıyla $Ort.güçlü = 12.87$, $S = 5.66$; $Ort.güçlü = 5.96$, $S = 2.74$), zayıf kariyer planlama davranışı sergileyenlere göre (sırasıyla $Ort.zayıf = 10.52$, $S = 3.72$; $Ort.zayıf = 4.60$, $S = 1.84$) kariyer süreçlerini zorlaştıran engel olarak daha fazla tanımlamaktadır. Benzer biçimde, “motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma” kariyer engeli değişkeni üzerinde de kariyer planlama davranış düzeyi etkisi anlamlıdır ($t_{62} = 2.04$, $p < .05$). Zayıf kariyer planlama davranışı sergileyen grubun puan ortalaması ($Ort.zayıf = 12.06$, $S = 4.43$), güçlü kariyer planlama davranışı sergileyen grubun ortalamasından daha yüksektir ($Ort.güçlü = 11.46$, $S = 5.15$). Buna göre kariyer planlama davranışı zayıf olanlar, kendilerinden kaynaklanan motivasyon eksikliğini ve yeterli düzeyde çalışmamayı gelecekteki kariyer planlarının gerçekleşmesinde engel olarak tanımlamaktadır. Kariyer geleceği algısı açısından değerlendirdiğimizde de, “kariyer uyumluluğu”, “kariyer iyimserliği” ve “iş piyasasına ilişkin bilgi” alt boyutlarında gruplararası fark anlamlıdır (sırasıyla $t_{62} = -6.52$, $p < .05$; $t_{62} = -5.38$, $p < .05$; $t_{62} = -2.44$, $p < .05$). Buna göre güçlü kariyer planlama davranışı sergileyenlerin bu değişkenlere ilişkin ortalamaları (sırasıyla $Ort.güçlü = 45.42$, $S = 4.96$; $Ort.güçlü = 39.89$, $S = 6.32$; $Ort.güçlü = 10.18$, $S = 1.90$), zayıf kariyer planlama davranışı sergileyenlerin ortalamasından daha yüksektir (sırasıyla $Ort.zayıf = 34.06$, $S = 7.90$; $Ort.zayıf = 34.29$, $S = 5.49$; $Ort.zayıf = 9.15$, $S = 2.37$). Bu da güçlü kariyer planlama davranışı sergileyen katılımcıların, gelecekteki değişimlerle başa çıkma ve bu değişimlerden faydalanma yeteneklerinin, gelecekteki kariyer gelişimleriyle ilgili olumlu sonuçlar elde edeceklerine ilişkin beklentilerinin ve aynı zamanda iş piyasasına ve istihdam eğilimlerini algılama düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Elde edilen bu sonuçlara göre H_2 hipotezi desteklenmiştir.

Araştırmada cinsiyet ile öğretim düzeyinin kariyer planlama, kariyer engelleri algısı ve alt boyutları ile kariyer geleceği algısı ve alt boyutları üzerindeki etkisini görmek için 2 (cinsiyet: kadın-erkek) X 2 (öğretim düzeyi: lisans-önlisans) MANOVA uygulanmıştır.

Cinsiyetin ve öğretim düzeyinin kariyer planlama davranışları ve kariyer engelleri algısı ile kariyer geleceği algısı ve alt boyutları üzerindeki etkilerine ilişkin MANOVA sonuçları Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyet ve Öğretim Düzeyi Değişkenlerine Göre Katılımcıların Araştırmada Kullanılan Ölçeklerden Aldıkları Puanlara Uygulanan MANOVA Sonuçları

Etki	sd	Wilks' λ	Hata sd	F	p	η^2
Cinsiyet	15	.844	208	2.56	.00	.16
Öğretim Düzeyi	15	.833	208	2.77	.00	.17
Cinsiyet X Öğretim Düzeyi	15	.874	208	1.99	.02	.13

Tablo 2'den görülebileceği gibi, cinsiyet (Wilks' $\lambda = .912$, $F_{15,208} = 2.56$, $p < .05$, $\eta^2 = .16$) ve öğretim düzeyi (Wilks' $\lambda = .723$, $F_{11,212} = 7.37$, $p < .05$, $\eta^2 = .17$) temel etkileri anlamlıdır. Ayrıca cinsiyet-öğrenim görülen bölüm ortak etkisi de anlamlıdır (Wilks' $\lambda = .912$, $F_{15,208} = 1.99$, $p < .05$, $\eta^2 = .13$). Bağımsız değişkenin etki büyüklüğünü belirlemek için eta kare (η^2) değerine bakılmıştır (Cohen, 1988). Buna göre, etki büyüklüğü 0 (sıfır) ile 1 arasında bir değer alabilir ve 1'e yaklaştıkça geniş etki büyüklüğü söz konusudur. Eta karenin alacağı 0.01 değeri küçük, 0.06 değeri orta ve 0.14 değeri geniş etki büyüklüğü olarak yorumlanır (Pierce, Block ve Aguinis, 2004; Green ve Salkins, 2005). Analiz sonuçları cinsiyet ve öğrenim düzeyi temel etkileri ile cinsiyet-öğrenim düzeyi ortak etkisi için hesaplanan etki büyüklüğü değerinin (η^2) yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişkiyi gösterdiğine işaret etmektedir. Temel etkiler ve ortak etkiye ait analiz sonuçları ile katılımcıların araştırma değişkenleri ölçeklerinden aldıkları puanların ortalama ve standart sapmaları Tablo 4 ve Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyet ve Öğrenim Düzeyi Temel Etkileri için MANOVA Sonuçları

Değişkenler	Kadın n=123		Erkek n=103		Öğretim Düzeyi (lisans) n=70		Öğretim Düzeyi (önlisans) n=156	
	Ort (S)	Ort (S)	F _{1,22} 2	η^2	Ort (S)	Ort (S)	F _{1,222}	η^2
Kendini Değerlendirme	18.40 (4.51)	19.32 (2.99)	5.76*	.02	17.60 (4.94)	19.36 (3.23)	8.30*	.04
Fırsatları Tanıma	16.48 (3.87)	18.18 (3.63)	16.48 *	.07	16.61 (4.76)	17.55 (3.34)	1.76	-
Hedef Belirleme	17.82 (4.34)	18.67 (3.52)	3.88*	.02	17.44 (4.82)	18.55 (3.54)	2.94	-

Plan Oluşturma	17.39 (4.59)	18.75 (3.41)	7.76*	.03	17.52 (4.70)	18.22 (3.86)	0.87	-
Cinsiyet Ayrımcılığı	18.85 (6.73)	20.09 (6.74)	1.36	-	17.40 (6.26)	20.32 (6.78)	8.99*	.04
Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlamaları	18.55 (7.08)	20.40 (7.34)	1.23	-	17.73 (6.79)	20.14 (7.34)	6.05*	.03
Mesleğin Geleceği ve Çalışma Koşullarının Zorluğu	11.57 (3.88)	12.86 (3.84)	5.88*	.02	10.95 (3.88)	12.69 (3.81)	9.10*	.04
Yetenek ve İlgi Azlığı	9.92 (3.72)	11.43 (4.31)	5.30*	.02	9.50 (3.72)	11.10 (4.12)	7.68*	.03
Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma	11.16 (4.07)	12.26 (3.88)	2.49	-	10.29 (4.01)	12.28 (3.87)	12.35*	.05
Taşınma	5.30 (2.13)	6.06 (2.24)	8.46*	.04	5.29 (1.93)	5.80 (2.32)	1.83	-
Kişisel Problemler (Sorumluluklar)	7.86 (2.85)	8.82 (3.19)	2.78	-	7.62 (3.03)	8.60 (3.00)	5.49*	.02
Aile ve Çevre Etkisi	5.19 (1.99)	6.18 (1.95)	8.64*	.04	5.52 (1.96)	5.70 (2.06)	0.41	-
Kariyer Uyumluluğu	40.44 (7.25)	40.62 (5.58)	0.45	-	38.96 (7.79)	41.22 (5.77)	5.04*	.02
Kariyer İyimserliği	37.86 (6.42)	37.15 (5.43)	0.85	-	36.89 (6.33)	37.83 (5.82)	1.30	-
İş Piyasasına İlişkin Bilgi	9.59 (1.99)	10.44 (4.58)	7.34*	.03	10.65 (5.31)	9.68 (2.09)	5.51*	.02

* $p < .05$ η^2 değerleri sadece F testi anlamlı olduğunda gösterilmiştir.

Tablo 4'ten de izlenebileceği gibi analiz sonuçları cinsiyetin, kariyer planlama davranışlarından *kendini değerlendirme* ($F_{1,222} = 5.76$, $p < .05$, $\eta^2 = .02$) ve *fırsatları tanıma* ($F_{1,222} = 16.48$, $p < .05$, $\eta^2 = .07$) üzerindeki temel etkisinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Erkek katılımcıların *kendini değerlendirme* ve *fırsatları tanıma* kariyer planlama davranışlarından aldıkları puanlar (sırasıyla $Ort.erkek = 19.32$, $S = 2.99$, $Ort.erkek = 18.40$, $S = 4.51$), kadın katılımcıların puanlarından (sırasıyla $Ort.kadın = 18.18$, $S = 3.63$, $Ort.kadın = 16.48$, $S = 3.87$) anlamlı biçimde yüksektir. Bu bulgular, erkek üniversite öğrencilerinin kadınlarla karşılaştırıldığında, kendilerini geliştirebilecekleri, bilgi ve becerilerini arttırabilecekleri alanları araştırmaya ve kendilerini tanıyıp değerlendirdikten sonra, gereksinimlerine, isteklerine ve yeteneklerine uygun ve ulaşılabilir kariyer fırsatlarını da değerlendirmeye daha eğilimleri olduklarını göstermektedir. Ayrıca cinsiyet temel etkisi diğer kariyer planlama davranışları olan *hedef belirleme* ($F_{1,222} = 3.88$, $p < .05$, $\eta^2 = .02$) ve *plan oluşturma* ($F_{1,222} = 7.76$, $p < .05$, $\eta^2 = .03$) üzerinde de anlamlıdır. *Hedef belirleme* ve *plan oluşturma* kariyer planlama davranışlarında da erkek

üniversite öğrencilerinin ortalaması (sırasıyla *Ort.erkek* = 18.67, *S* = 3.63, *Ort.erkek* = 18.75, *S* = 3.41), kadın öğrencilerin puan ortalamalarından (sırasıyla *Ort.kadın* = 17.32, *S* = 4.34, *Ort.kadın* = 17.39, *S* = 4.59) anlamlı düzeyde yüksektir. Bu bulgu da erkek öğrencilerin, kadın öğrencilere göre kendileri için somut ve ulaşılabilir kariyer hedefleri belirlemeye ve bu hedefleri gerçekleştirme adına harekete geçip, kariyer planlarını uygulamaya koymaya daha eğilimli olduklarını göstermektedir.

Analiz sonuçları, cinsiyet temel etkisinin, algılanan kariyer engelleri ölçeğinin bazı alt boyutları için (*mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluğu, yetenek ve ilgi azlığı, taşınma ve aile ve çevre*) anlamlı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Anılan alt boyutlar için sırasıyla $F_{1,222} = 5.88, p < .05, \eta^2 = .02$; $F_{1,222} = 5.30, p < .05, \eta^2 = .02$; $F_{1,222} = 8.46, p < .05, \eta^2 = .04$; $F_{1,222} = 8.64, p < .05, \eta^2 = .04$ şeklinde hesaplanmıştır. Erkek katılımcıların *mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluğu* boyutundan aldıkları puan ortalamasının (*Ort.erkek* = 12.86, *S* = 3.84), kadın katılımcıların puan ortalamasından (*Ort.kadın* = 11.57, *S* = 3.88) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benzer biçimde, erkekler kadınlarla karşılaştırıldığında *yetenek ve ilgi azlığı* (*Ort.erkek* = 11.43, *S* = 4.31, *Ort.kadın* = 9.92, *S* = 3.72), *taşınma* (*Ort.erkek* = 6.06, *S* = 2.24, *Ort.kadın* = 5.30, *S* = 2.13) ve *aile ve çevre etkisi* (sırasıyla *Ort.erkek* = 6.18, *S* = 1.95, *Ort.kadın* = 5.19, *S* = 1.99) alt boyutlarında da daha yüksek puanlar almışlardır. Bu bulgulara göre erkek öğrenciler, mesleki ve çalışma yaşamına ilişkin zorlukları, yeteneklerinin ve başarı düzeylerinin gelecekte sahip olmayı hedefledikleri meslek için yeterli olmamasını, farklı bir şehirde eğitim görmesine engel olunmasını, ailesindeki ve çevresindeki kişilerin geleceğine ilişkin beklenti ve yönlendirmelerini gelecekteki kariyer hedeflerinin gerçekleşmesi önündeki daha büyük engeller olarak tanımlamaktadırlar. Kariyer geleceği algısının *iş piyasasına ilişkin bilgi* alt boyutunda da erkeklerin ortalamasının (*Ort.erkek* = 10.44, *S* = 4.58), kadınların ortalamasından (*Ort.kadın* = 9.59, *S* = 1.99) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu da erkek üniversite öğrencilerinin kadınlara göre, iş piyasasının dinamiklerini ve istihdam koşullarını daha iyi algıladıklarına işaret etmektedir.

MANOVA sonuçları öğretim düzeyinin (lisans-önlisans), bazı bağımlı değişkenler üzerinde anlamlı etkisi olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre, kariyer planlamanın *kendini değerlendirme* ($F_{1,222} = 8.30, p < .05, \eta^2 = .04$) alt boyutunda öğrenim düzeyi temel etkisi anlamlıdır. Buna göre önlisans düzeyinde eğitim gören öğrencilerin ortalaması (*Ort.önlisans* = 19.36, *S* = 3.23), lisans düzeyinde eğitim gören öğrencilerin ortalamasından (*Ort.lisans* = 17.60, *S* = 4.94) daha yüksektir. Buna göre önlisans öğrencilerinin kariyer planlama süreçlerinin ilk aşaması olarak nitelendirilebilecek “kim oldukları, kariyerlerinin ne yönde ilerlemesini istedikleri ve kariyer hedeflerine

nasıl ulaşabileceği” hususlarında kendilerini daha iyi değerlendirdikleri söylenebilir.

Analiz sonuçlarına göre, öğrenim düzeyine göre *cinsiyet ayrımcılığı* ($F_{1,222} = 8.99, p < .05, \eta^2 = .04$), *mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları* ($F_{1,222} = 6.05, p < .05, \eta^2 = .03$), *mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluğu* ($F_{1,222} = 9.10, p < .05, \eta^2 = .04$), *yetenek ve ilgi azlığı* ($F_{1,222} = 7.68, p < .05, \eta^2 = .03$), *motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma* ($F_{1,222} = 12.35, p < .05, \eta^2 = .05$) ve *kişisel problemler* ($F_{1,222} = 5.49, p < .05, \eta^2 = .02$) algılanan kariyer engelleri alt ölçekleri anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Önlisans düzeyinde eğitim-öğretim gören öğrencilerin puan ortalamaları (sırasıyla *Ort.önlisans* = 20.32, *S* = 6.78, *Ort.önlisans* = 20.14, *S* = 7.34, *Ort.önlisans* = 12.69, *S* = 3.81, *Ort.önlisans* = 11.10, *S* = 4.12, *Ort.önlisans* = 12.28, *S* = 3.87, *Ort.önlisans* = 8.60, *S* = 3.00), lisans düzeyinde eğitim-öğretim gören öğrencilerin puan ortalamalarından (sırasıyla *Ort.lisans* = 17.40, *S* = 6.26, *Ort.lisans* = 17.73, *S* = 6.79, *Ort.lisans* = 10.95, *S* = 3.88, *Ort.lisans* = 9.50, *S* = 3.72, *Ort.lisans* = 10.29, *S* = 4.01, *Ort.lisans* = 7.62, *S* = 3.03) daha yüksektir. Bu sonuçlar, önlisans öğrencilerinin kariyer planlarını gerçekleştirmelerine ve kariyer hedeflerine ulaşmalarına engel olacak birçok bağlamsal ve kişisel kariyer engelinin varlığına daha çok inandıklarını göstermektedir.

Kariyer geleceği alt boyutları yani *kariyer uyumluluğu* ve *iş piyasasına ilişkin bilgi* üzerinde öğretim düzeyi temel etkisi de anlamlı bulunmuştur (sırasıyla $F_{1,222} = 5.04, p < .05, \eta^2 = .02$; $F_{1,222} = 5.51, p < .05, \eta^2 = .02$). Bu sonuçlara göre, önlisans öğrencilerinin *kariyer uyumluluğu* puan ortalaması (*Ort.önlisans* = 41.22, *S* = 5.77), lisans düzeyinde eğitim gören öğrencilerin ortalamasından (*Ort.lisans* = 38.96, *S* = 7.79) daha yüksektir. Ancak *iş piyasasına ilişkin bilgi* kariyer geleceği alt boyutunda lisans öğrencilerinin puan ortalamasının (*Ort.lisans* = 10.65, *S* = 5.31), önlisans öğrencilerinin puan ortalamasından (*Ort.önlisans* = 9.68, *S* = 2.09) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu da lisans öğrencilerinin iş piyasası ve istihdama yönelik algı ve bilgi düzeylerinin önlisans öğrencilerinden daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 5’te görüldüğü gibi, *kendini değerlendirme* üzerinde cinsiyet – öğretim düzeyi ortak etkisi anlamlıdır ($F_{1,222} = 4.68, p < .05, \eta^2 = .02$). Bu etkinin kaynağı Tukey Kramer testi ile araştırılmıştır. Karşılaştırma sonuçlarına göre, önlisans düzeyindeki kadın öğrencilerin ortalaması, lisans eğitimi gören kadın öğrencilerin ortalamalarından daha yüksektir (sırasıyla *Ort.* = 19.30, *Ort.* = 16.53, *q* = 4.15, *p* < .05). Benzer biçimde önlisans erkek öğrencilerin ortalamasının da, lisans düzeyindeki kadın öğrencilerin ortalamasından daha yüksektir (sırasıyla *Ort.* = 19.43, *Ort.* = 16.53, *q* = 4.32, *p* < .05). *Fırsatları tanıma* kariyer planlama davranışı üzerinde de cinsiyet – öğretim düzeyi ortak

etkisi anlamlı bulunmuştur ($F_{1,222} = 6.08, p < .05, \eta^2 = .03$). Tukey Kramer testine göre, önlisans düzeyindeki kadın öğrencilerin ortalaması, lisans eğitimi gören kadın öğrencilerin ortalamalarından daha yüksektir (sırasıyla $Ort. = 18.62, Ort. = 15.11, q = 4.54, p < .05$). Önlisans erkek öğrencilerin ortalaması da, lisans düzeyindeki kadın öğrencilerin ortalamasından yüksek bulunmuştur (sırasıyla $Ort. = 18.00, Ort. = 15.11, q = 4.32, p < .05$). Bu bulgular, önlisans düzeyindeki erkek öğrencilerin geleceğe ve kariyerlerine ilişkin olarak gereksinimlerine, isteklerine ve yeteneklerine uygun ve ulaşılabilir kariyer fırsatlarını araştırmaya, değerlendirmeye ve önlerine çıkan kariyer seçenekleri arasında yetenek ve kabiliyetlerine uygun olanı belirlemeye lisans düzeyindeki kadın öğrencilere göre daha eğilimleri olduklarını göstermektedir. Son olarak, *iş piyasasına ilişkin bilgi* kariyer geleceği alt boyutunda da cinsiyet – öğretim düzeyi ortak etkisi anlamlıdır ($F_{1,222} = 5.41, p < .05, \eta^2 = .02$). Bu etkinin kaynağı da Tukey Kramer testiyle araştırılmıştır. Buna göre, lisans düzeyindeki erkek öğrencilerin ortalaması, önlisans eğitimi alan erkek öğrencilerin ortalamasından daha yüksektir ($Ort. = 12.06, Ort. = 9.78, q = 4.05, p < .05$). Bu bulgu, lisans eğitimi alan erkeklerin iş piyasası ve istihdama yönelik değerlendirmelerinin gerçeğe çok daha uygun olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu analiz sonuçlarına göre H_3 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 5. Cinsiyet-Öğretim Düzeyi Ortak Etkisi için (MANOVA) Sonuçları

Değişkenler	Kadın		Erkek		$F_{1,222}$	η^2
	Öğretim Düzeyi (lisans) n=40	Öğretim Düzeyi (önlisans) n=83	Öğretim Düzeyi (lisans) n=30	Öğretim Düzeyi (önlisans) n=73		
	<i>Ort</i> (S)	<i>Ort</i> (S)	<i>Ort</i> (S)	<i>Ort</i> (S)		
Kendini Değerlendirme	16.53 (5.31)	19.30 (3.79)	19.04 (4.04)	19.43 (2.46)	4.68*	.02
Fırsatları Tanıma	15.11 (4.84)	17.15 (3.13)	18.62 (3.90)	18.00 (3.52)	6.08*	.03
Hedef Belirleme	16.61 (5.23)	18.40 (3.74)	18.55 (4.03)	18.72 (3.32)	1.98	-
Plan Oluşturma	16.47 (5.42)	17.83 (4.10)	18.93 (3.07)	18.67 (3.55)	1.84	-
Cinsiyet Ayrımcılığı	16.94 (6.67)	19.77 (6.61)	18.01 (5.72)	20.95 (6.97)	0.00	-
Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlamaları	17.92 (7.11)	18.86 (7.09)	17.47 (6.44)	21.60 (7.39)	2.40	-

Mesleğin Geleceği ve Çalışma Koşullarının Zorluğu	10.27 (3.96)	12.19 (3.71)	11.87 (3.64)	13.26 (3.87)	0.23	-
Yetenek ve İlgi Azlığı	9.10 (3.46)	10.31 (3.79)	10.04 (4.03)	12.00 (4.31)	0.42	-
Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma	10.07 (4.32)	11.69 (3.86)	10.60 (3.62)	12.94 (3.80)	0.41	-
Taşınma	4.71 (1.78)	5.58 (2.24)	6.07 (1.87)	6.06 (2.39)	1.91	-
Kişisel Problemler (Sorumluluklar)	7.53 (2.97)	8.02 (2.80)	7.73 (3.16)	9.26 (3.11)	1.43	-
Aile ve Çevre Etkisi	5.31 (1.92)	5.13 (2.03)	5.79 (2.01)	6.34 (1.92)	1.61	-
Kariyer Uyumluluğu	38.10 (9.29)	41.57 (5.76)	40.10 (5.10)	40.83 (5.79)	2.15	-
Kariyer İyimserliği	37.30 (6.40)	38.13 (6.45)	36.34 (6.31)	37.48 (5.03)	0.03	-
İş Piyasasına İlişkin Bilgi	9.60 (1.74)	9.59 (2.11)	12.06 (7.71)	9.78 (2.08)	5.41*	.02

* $p < .05$ η^2 değerleri sadece F testi anlamlı olduğunda gösterilmiştir.

3.3. Regresyon Analizi Sonuçları

Araştırmada kariyer planlama ölçeği ve alt boyutlarının (kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme ve plan oluşturma), algılanan kariyer engelleri ölçeği alt boyutları ile kariyer geleceği algısı ölçeği alt boyutlarının hangileri tarafından yordandığını belirlemek amacıyla beş ayrı, aşamalı (*stepwise*) hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir (bkz. Tablo 6). Analiz aşamasında araştırmada yer alan her bir ölçeğin alt ölçekleri, bloklar halinde alınmıştır. Değişkenler göz önünde tutulduğunda kariyer planlama davranışlarının yordanması açısından değişkenlerin regresyona giriş sırası şöyle belirlenmiştir. Birinci aşamada cinsiyet ve kariyer geleceği algısı düzeyi; ikinci aşamada kariyer engelleri algısı alt boyutları ve son aşamada ise kariyer geleceği algısı alt boyutları analize dâhil edilmiştir.

Tablo 6'da görüldüğü gibi, *kariyer planlama davranışını* yordamada analize ilk olarak birinci blokta yer alan kariyer geleceği algı düzeyi ($F_{1,224} = 49.47$, $p < .05$), ikinci sırada ise cinsiyet değişkeni ($F_{1,224} = 29.68$, $p < .05$) girmiştir. Bu iki değişken varyansın %21'ini açıklamaktadır. İkinci blokta yer alan mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluğu üçüncü sırada denkleme girmiştir ve açıklanan toplam varyans %29.2'e yükselmiştir ($F_{1,224} = 30.49$, $p < .05$). Son blokta yer alan kariyer uyumluluğu denkleme dördüncü sırada girmiştir ve bu değişkenin eklenmesiyle de açıklanan toplam varyans %44'e yükselmiştir ($F_{1,224} = 43.40$, $p < .05$).

Kariyer planlamanın alt boyutlarından *kendini değerlendirmenin* yordanmasında analize ilk sırada birinci blokta yer alan kariyer geleceği algı düzeyi ($F_{1,224} = 44.93, p < .05$), ikinci sırada ise cinsiyet değişkeni ($F_{1,224} = 24.71, p < .05$) girmiştir. Bu iki değişken varyansın %18.1'ini açıklamaktadır. İkinci blokta yer alan mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluğu üçüncü sırada ($F_{1,224} = 23.72, p < .05$), mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları ise denkleme dördüncü sırada girmiştir ($F_{1,224} = 19.09, p < .05$). Böylece açıklanan toplam varyans %25.7'e yükselmiştir. Üçüncü blokta yer alan kariyer uyumluluğu ise denkleme dördüncü ve son sırada girmiştir ($F_{1,224} = 32.29, p < .05$). Bu değişkenin eklenmesiyle açıklanan toplam varyans %42.3'e yükselmiştir.

Tablo 6. Kariyer Planlama ve Alt Boyutlarının Yordanmasına İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler (denkleme giriş sırasına göre)		R	R ²	F	Beta	t
<i>Kariyer Planlama</i>						
<i>I. Aşama</i>	Kariyer Geleceği Algı Düzeyi	.425	.181	49.47*	.425	7.03*
	Cinsiyet	.458	.210	29.68*	.171	2.88*
<i>II. Aşama</i>	Mesleğin Geleceği ve Çalışma Koşullarının Zorluğu	.540	.292	30.49*	.292	5.06*
<i>III. Aşama</i>	Kariyer Uyumluluğu	.663	.440	43.40*	.536	7.65*
<i>Kendini Değerlendirme Alt Boyutu</i>						
<i>I. Aşama</i>	Kariyer Geleceği Algı Düzeyi	.409	.167	44.93*	.409	6.70*
	Cinsiyet	.426	.181	24.71*	.120	1.98*
<i>II. Aşama</i>	Mesleğin Geleceği ve Çalışma Koşullarının Zorluğu	.493	.243	23.72*	.253	4.24*
	Mesleğin Geleceği ve İş Piyasası Kısıtlamaları	.507	.257	19.09*	-.153	-2.05*
<i>III. Aşama</i>	Kariyer Uyumluluğu	.651	.423	32.29*	.568	7.97*
<i>Fırsatları Tanıma Alt Boyutu</i>						
<i>I. Aşama</i>	Kariyer Geleceği Algı Düzeyi	.360	.129	33.32*	.360	5.77*
	Cinsiyet	.423	.179	24.33*	.223	3.67*
<i>II. Aşama</i>	Mesleğin Geleceği ve Çalışma Koşullarının Zorluğu	.533	.284	29.31*	.330	5.69*
<i>III. Aşama</i>	Kariyer Uyumluluğu	.635	.403	37.25*	.480	6.64*
	İş Piyasasına İlişkin Bilgi	.643	.413	31.00*	.108	1.99*

<i>Hedef Belirleme Alt Boyutu</i>						
<i>I. Aşama</i>	Kariyer Geleceği Algı Düzeyi	.377	.142	37.14*	.377	6.09*
	Mesleğin Geleceği ve Çalışma Koşullarının Zorluğu	.457	.209	29.38*	.260	4.32*
<i>II. Aşama</i>	Aile ve Çevre Etkisi	.481	.231	22.25*	.164	2.56*
	Motivasyon Eksikliği ve Yetersiz Hazırlanma	.505	.255	18.91*	-.201	-2.65*
<i>III. Aşama</i>	Kariyer Uyumluluğu	.590	.348	23.45*	.426	5.59*
<i>Plan Oluşturma Alt Boyutu</i>						
<i>I. Aşama</i>	Kariyer Geleceği Algı Düzeyi	.386	.149	39.28*	.386	6.27*
	Cinsiyet	.421	.177	23.97*	.167	2.74*
<i>II. Aşama</i>	Mesleğin Geleceği ve Çalışma Koşullarının Zorluğu	.474	.225	21.47*	.224	3.70*
	Kariyer Uyumluluğu	.569	.324	26.42*	.437	5.68*
<i>III. Aşama</i>	İş Piyasasına İlişkin Bilgi	.588	.345	23.20*	.154	2.70*
	Kariyer İyimserliği	.608	.370	21.40*	.219	2.91*

* $p < .05$

Fırsatları tanıma kariyer planlama alt boyutunu yordayan değişkenleri belirlemek amacıyla gerçekleştirilen analizde denkleme yine ilk blokta yer alan kariyer geleceği algı düzeyi ($F_{1,224} = 33.32, p < .05$) birinci sırada, ikinci olarak da cinsiyet değişkeni ($F_{1,224} = 24.33, p < .05$) dâhil olmuşlardır. Bu iki değişken varyansın %17.9'unu açıklamaktadır. İkinci blokta yer alan mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluğu üçüncü sırada denkleme girmiştir ($F_{1,224} = 29.31, p < .05$). Böylece açıklan toplam varyans %28.4'e yükselmiştir. Üçüncü blokta yer alan kariyer uyumluluğu ve iş piyasasına ilişkin bilgi kariyer geleceği alt boyutları denkleme dördüncü ve beşinci sırada dâhil olmuşlardır (sırasıyla $F_{1,224} = 37.25, p < .05$; $F_{1,224} = 31.00, p < .05$). Bu değişkenlerin eklenmesiyle de açıklanan toplam varyans %41.3'e yükselmiştir.

Hedef belirleme kariyer planlama davranışının yordanmasında denkleme birinci sırada, ilk blokta yer alan kariyer geleceği algı düzeyi girmiştir ve açıkladığı toplam varyans %14,2'dir ($F_{1,224} = 37.14, p < .05$). İkinci blokta yer alan mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluğu, aile ve çevre etkisi ve motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma denkleme ikinci, üçüncü ve dördüncü olarak girmişlerdir (sırasıyla $F_{1,224} = 29.38, p < .05$; $F_{1,224} = 22.25, p < .05$; $F_{1,224} = 18.91, p < .05$). Kariyer engelleri algısının bu alt boyutlarının eklenmesiyle açıklanan toplam varyans %25,5'e yükselmiştir. Son olarak denkleme üçüncü blokta yer alan kariyer uyumluluğu girmiştir ($F_{1,224} = 23.45,$

$p < .05$). Bu değişkenin eklenmesiyle de açıklanan toplam varyans %34,8'e yükselmiştir.

Son olarak *plan oluşturma* alt boyutunun yordanmasında denkleme öncelikle ilk blokta yer alan kariyer geleceği algı düzeyi ($F_{1,224} = 39.28$, $p < .05$), ikinci sırada ise cinsiyet değişkeni ($F_{1,224} = 23.97$, $p < .05$) girmiştir. Bu iki değişken varyansın %17.7'sini açıklamaktadır. İkinci blokta yer alan mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluğu üçüncü sırada denkleme girmiştir ve açıklanan toplam varyans %21.47'ye yükselmiştir ($F_{1,224} = 21.47$, $p < .05$). Üçüncü blokta yer alan kariyer geleceği alt boyutları kariyer uyumluluğu, iş piyasasına ilişkin bilgi ve kariyer iyimserliği denkleme dördüncü, beşinci ve altıncı sırada dâhil olmuşlardır (sırasıyla $F_{1,224} = 26.42$, $p < .05$; $F_{1,224} = 23.20$, $p < .05$; $F_{1,224} = 21.40$, $p < .05$). Bu değişkenlerin eklenmesiyle açıklanan toplam varyans %37'ye yükselmiştir. Bu sonuçlar H_4 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

4. Tartışma

Kariyer planlama, bireyin hem özel hem de çalışma yaşamıyla ilgili planlarını içerir. Bireyin bu planı oluşturabilmesi için öncelikle yeteneklerini, ilgi alanlarını, zayıf ve güçlü yönlerini değerlendirmesi ve kariyer alanlarını tanıması gereklidir. Daha sonra kariyer amaçlarına uygun kariyer fırsatlarını incelemeli, amaçlarını belirlemeli ve amaçlarını gerçekleştirmek için hazırladığı planı uygulamaya koymalıdır (Aytaç, 2005). Ancak bireyin kariyer planlarını gerçekleştirebilmesi için iş piyasasındaki değişimlerle ve meslek yaşamında ortaya çıkacak sorunlarla baş edebilmesi yani uyum sağlayabilmesi ve bunu gerçekleştirirken duygusal iyi oluş halini sürdürmesi gerekir. Daha önce de ifade edildiği gibi araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin kariyerlerini planlama süreçlerinde, kariyer geleceği algısı ve algılanan kariyer engellerinin etkisini belirlemektir. Bu amaç çerçevesinde ilk olarak, kariyer planlama davranışları ile kariyer geleceği algısı ve alt boyutları ile algılanan kariyer engelleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda kariyer planlama ile kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme ve plan oluşturma alt boyutları ile kariyer geleceği algısı ve kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin bilgi alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Bu bulgu, öğrencilerin kariyer planlama sürecinin sağlıklı olarak gerçekleşebilmesi için gerekli olan kariyer geleceği algısına sahip olduklarını göstermektedir. Yani gelecekteki yaşamları ve kariyer seçenekleriyle ilgili olarak düşünmekte, kendine uygun seçenekleri belirlemek için çalışmakta ve kariyerinin kendi sorumluluğu altında oluşacağını kabul etmektedirler (*kariyer uyumluluğu*). Bu süreçte, gelecekteki kariyer hedeflerine ulaşabilmek için iyimser bir bakış açısına sahip olmaları

gerektiğine inanmaktadırlar (*kariyer iyimserliği*). Ayrıca hâlihazırda geçerli olan iş piyasası koşulları hakkında bilgiye ve zorluklarla mücadele edebilme becerisine de sahiptirler (*iş piyasasına ilişkin bilgi*). Korelasyon analizi sonucunda kariyer planlama davranışları ile “mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluğu”, “aile ve çevre etkisi”, “taşınma” ve “kişisel problemler (sorumluluklar)” kariyer engelleri arasında da pozitif yönde anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Bu bulgu da öğrencilerin gelecekteki kariyer planlarının gerçekleşmesinde ailelerini ve çevrelerini, eğitim gördükleri mesleğin geleceğini ve çalışma koşullarının kendilerine uygun olmamasını engel olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. Görüldüğü üzere kariyer engeli olarak tanımlanan hususlar, bireylerin yaşantılarındaki çeşitli olaylar ve durumlar yani bağlamsal etmenlerdir.

Kariyer planlama davranışı zayıf ve güçlü düzeyde olan katılımcıların algılanan kariyer engelleri ile kariyer geleceği alt boyutlarından aldıkları puanlar bakımından farklılaşıp farklılaşmadıklarını belirlemek amacıyla ilişkisiz (bağımsız) gruplar için t-testi analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları güçlü kariyer planlama davranışı gösterenlerin “mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluğu” ile “aile ve çevre etkisini”; zayıf kariyer planlama davranışı gösterenlerin ise “motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanmayı” kariyer planlarını oluşturma ve bunları gerçekleştirmede engel olarak tanımladıklarını göstermektedir. Bu sonuçlara göre güçlü kariyer planlama davranışı sergileyen katılımcılar, meslek seçimlerinde aile ve öğretmenleri ile hâlihazırda eğitimini gördükleri mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluklarını kariyer hedeflerine ulaşmada daha büyük engeller olarak tanımlamaktadırlar. Bu engellerin bağlamsal etmenlerden kaynaklandığı söylenebilir. Kariyer planlama davranışları zayıf olan katılımcılar için ise kariyer planlarını engelleyen etmenler, kendilerinden kaynaklanan yeterli düzeyde çalışmama ve bunun sonucu olan başarı düşüklüğü ve motivasyon eksikliği gibi kişisel-içsel olarak nitelendirilen engellerdir. Diğer bir deyişle, zayıf kariyer planlama davranışı sergileyen katılımcıların kariyerlerine engel olan durumların kendilerinden kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca analiz sonuçları zayıf ve güçlü kariyer planlama davranışı sergileyen katılımcıların, kariyer geleceği algısı alt boyutları bakımından da farklılaştıklarını göstermiştir. Buna göre, güçlü kariyer geleceği algısına sahip olanların kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasasına ilişkin bilgi düzeyleri daha yüksektir. Hatırlanacağı üzere dinamik bir süreç olan kariyer planlamanın belki de en temel ögesi kendini değerlendirmedir. Bu değerlendirme sonucunda kişi sahip olduğu yetenek ve becerileri keşfeder, olası kariyer alanlarını belirler ve hedeflerine ulaşmasını sağlayacak planları hazırlar. Dolayısıyla kariyer planlama kişinin kendi sorumluluğu altındadır (Tarigan ve Wimbari, 2011). Bu süreçte başarılı olabilmesi için bireyin değişen koşullara uyum sağlayabilmesi,

kendini rahat hissetmesi yani olumlu sonuçlarla karşılaşacağına inanması ve halihazırda iş piyasasında geçerli olan koşullarla ilgili bilgi sahibi olması gereklidir (Corr ve Mutinelli, 2017).

Sunulan bu çalışmanın diğer bir bulgusuna göre de kadın ve erkek katılımcılar, sergiledikleri kariyer planlama davranışları bakımından anlamlı düzeyde farklılaşmaktadırlar. Erkeklerde kariyer planlamanın kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme ve plan oluşturma alt boyut puan ortalamaları kadınlardan daha yüksektir. Buna göre, erkekler kadınlarla karşılaştırıldığında kendilerini tanıma, üstün ve zayıf yönlerini belirleme, eksikliklerini giderme, güçlü yönlerini geliştirme adına yapması gerekenleri gerçekleştirme, bilgi ve becerilerine uygun hedefler seçme ve bir hareket planı oluşturma konusunda daha etkindirler. Dolayısıyla erkeklerin ilgi, yetenek, değer ve kişilik özelliklerine uygun olabilecek bir kariyer planı oluşturmaları çok daha olasıdır. Ancak elde edilen bu bulgu alan yazın ile tutarlı değildir. Seçer (2013) ve Uslu (2015) kadın ve erkekler arasında kariyer planlama davranışları bakımından anlamlı farklılıklar bulamamışlardır. Algılanan kariyer engelleri bakımından da kadın ve erkekler arasındaki farklar da anlamlıdır. Erkekler kadınlara göre, gelecek kariyer planlarını gerçekleşmesine engel durumlar olarak, mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluğu, taşınma, aile ve çevre etkisi ile yetenek ve ilgi azlığı gibi hem bağlamsal hem de kişisel-işsel kariyer engelleri tanımlamışlardır.

Daha önce de ifade edildiği gibi, lisans ve önlisans düzeyinde öğretim gören üniversite öğrencileri ile yürütülen bu çalışmanın bulguları, iki grubun algılanan kariyer engelleri bakımından farklılaştıklarını göstermektedir. Önlisans düzeyinde olan öğrenciler, pek çok durumu yani cinsiyet ayrımcılığı, mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluğu, yetenek ve ilgi azlığı, motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma ile kendi kişisel sorunlarını kariyer hedeflerinin gerçekleşmesine engel olan durumlar olarak tanımlamaktadırlar. Bu öğrenciler geleceğe yönelik kariyer planlarının gerçekleşmesine engel olabilecek halihazırdaki bağlamdan ve kendilerinden kaynaklanan birçok engelin var olduğuna daha güçlü biçimde inanmaktadırlar. Oysa mesleki eğitim, Türkiye gibi hızla gelişen genç nüfusun iyi bir biçimde yetiştirilebilmesi için onlara gerekli olan bilgi, beceri ve davranışların kazandırılmasında önemli bir etkiye sahiptir. Diğer bir deyişle mesleki eğitim ülke ekonomisine, sanayi ve işletmelerin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün yetiştirmesiyle, kaliteli mal ve hizmetlerin üretilmesini sağlamasıyla önemli katkılar sağlayacaktır (Sarıbiyık, 2013). Ancak mesleki eğitim programlarına verilen öneme rağmen, halihazırdaki sorunlar nedeniyle (sınavsız geçiş hakkı, eğitim düzeyinin yetersizliği, barınma, işsizlik düzeyinin yüksekliği, sanayi/sektör işbirliğinin yetersizliği vb.) bu okullarda eğitim-öğretim gören öğrencilerin genel bir umutsuzluk içerisinde oldukları görülmektedir. Bu nedenle meslek

yüksekokullarında verilen eğitimde, ulusal ve uluslararası gereksinimler, gelişen teknoloji ve iş dünyasının ihtiyaçları çerçevesinde gerekli düzenlemelerin yapılması, bu okul mezunlarının ilgili sektörlerde tercih edilen elemanlar haline gelmelerini de beraberinde getirecektir. Böylece öğrencilerin gelecek kariyer planlarını oluşturma ve uygulama aşamalarında engellerle karşılaşma olasılıkları da azalacaktır (Alkan, Suiçmez, Aydınkal ve Şahin, 2014).

Kariyer geleceği alt boyutlarının ve algılanan kariyer engellerinin kariyer planlama davranışlarını yordayıp yordamadığını belirlemek üzere gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre, kariyer geleceği algısı alt boyutlarından kariyer uyumluluğu, kariyer planlaması alt boyutlarını pozitif yönde yordamaktadır. Benzer biçimde kariyer engellerinden “mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluğu” kariyer planlama davranışlarını pozitif yönde anlamlı olarak yordamaktadır. Bu bulgular, öğrencilerin kariyer planlarını etkileyecek, beklenmedik olay ya da durumlarla baş edebilme ve bu değişimlere uyum sağlayarak kariyer hedeflerini gerçekleştirme güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca onlara göre kariyer planlarının gerçekleşmesi karşısında en büyük engel, mesleki eğitim süreci ve çalışma koşullarıdır. Kariyer engellerinden “mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları” ve “motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma” ise kariyer planlama davranışlarını negatif yönde yordamaktadır. Yani, bu engeller ortadan kalktığında, kariyer planlarının daha güçlü biçimde gerçekleşme olasılığı da artacaktır. Dolayısıyla, öğrencilerin eğitimlerini tamamlama yönünde motivasyonlarının artması, mesleğin iş olanaklarının, ekonomik getirisinin ve yükselme olanağının da güçlenmesi kariyer planlama yönündeki güçlü çabaları da teşvik edecektir. Bu bulgular alan yazın ile tutarlıdır. Örneğin Gizir (2005), üniversite öğrencilerinin geleceğe ilişkin kariyer planlarının gerçekleşmesinde, mesleğe ilişkin olarak iş bulamamayı, mesleğin maddi getirisini ve mesleği yapabilmek için yeterli niteliklere sahip olmamayı engel olarak değerlendirdiklerini bulmuştur.

Genel olarak değerlendirildiğinde bu çalışma, gençlerin geleceğe ilişkin kariyer planlarında, kariyer geleceği algı düzeyleri ile olası kariyer engellerine dair algılarının belirleyici rolünü göstermekle alana katkı sağlamakta ve üniversite öğrencilerinin bireysel farkındalıklarının güçlendirilmesinin önemine dikkat çekmektedir.

Kaynakça

- Adekola, Bola (2011), "Career Planning And Career Management As Correlates For Career Development and Job Satisfaction A Case Study of Nigerian Bank Employees", *Australian Journal of Business and Management Research*, 1 (2): 100-112.
- Ahmed, Parveen ve Manu D. Kaushik (2011), "Career Planning–An Imperative for Employee Performance Management System", *International Journal of Business Insights & Transformation*, 4 (2): 102-109.
- Alkan, Reha M., Menderes Suiçmez, Mehmet Aydınkıl ve Menekşe Şahin (2014) "Meslek Yüksekokullarındaki Mevcut Durum: Sorunlar ve Bazı Çözüm Önerileri", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4 (3): 133-140.
- Antoniou, Eliza (2010), "Career Planning Process and Its Role in Human Resource Development", *Annals of the University of Petroşani, Economics*, 10 (2): 13-22.
- Aytaç, Serpil (2005), *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları*, 2. Baskı (Bursa: Ezgi Kitabevi).
- Bernardin, John (2003), *Human Resource Management: An Experiential Approach*, 4th. Edition (Boston: McGraw-Hill).
- Corr, Philip J. ve Sofia Mutinelli (2017), "Motivation and Young People's Career Planning: A Perspective from The Reinforcement Sensitivity Theory of Personality", *Personality and Individual Differences*, 106: 126-129.
- Dries, Nicky, Roland Pepermans ve Evelien De Kerpel (2008), "Exploring Four Generations' Beliefs About Career. Is "Satisfied" The New "Successful"?", *Journal of Managerial Psychology*, 23 (8): 907-928.
- Erdoğan, Nihat (2003), *Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama* (Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık).
- Fisher, Teresa A. ve Mildred B Griggs (1995), "Factors That Influence The Career Development of African-American and Latino Youth", *The Journal of Vocational Education Research*, 20 (2): 57-74.
- Gizir, Cem Ali (2005), "Orta Doğu Teknik Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Problemleri Üzerine Bir Çalışma.", *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (2): 196-213.
- Green, Samuel B. ve Neil J Salkind. (2005), *Using SPSS for Windows and Macintosh: Analyzing and Understanding Data*, 4th Edition (New Jersey: Pearson).
- Kalafat, Temel (2012), "Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi", *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (38): 169-179.
- Khasawneh, Samer (2010), "Factors Influencing The Career Planning and Development of University Students in Jordan", *Australian Journal of Career Development*, 19 (2): 41-48.
- Lent, Robert W., Steven D. Brown ve Gail Hackett (2000), "Contextual Supports And Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis", *Journal of Counseling Psychology*, 47 (1): 36-49.
- Niles, Spencer G., Edwin L. Herr ve Paul J. Hartung (2002) "Adult Career Concerns in Contemporary Society", *Adult Career Development*, 3th Ed. (National Career Development Association): 2-18.
- Nwuche, Christine A. ve Hart O Awa. (2011), "Career Planning and Development: The Realities in Nigerian Organizations", *International Business and Management*, 2 (2): 117-127.

- Pierce, Charles A., Richard A. Block ve Herman Aguinis (2004), "Coutionary Note on Reporting Eta-Squared Volves From Multifactor ANOVA Designs", *Educational and Psychological Measurements*, 64 (6): 916-924.
- Rottinghaus, Patrick. J., Susan X. Day ve Fred H. Borgen (2005), "The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism", *Journal of Career Assessment*, 13: 3- 24.
- Sarıbıyık, Mehmet (2013), "Meslek Yüksekokullarında Nitelikli İşgücü Yetiştirmek İçin 3+1 Eğitim Modeli", *APJES-Academic Platform Journal of Engineering and Science*, 1: 39-41.
- Savickas, Mark L. (2002), "Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior", *Career Choice and Development*, 4th Ed. (San Francisco: Jossey-Bass): 149-206.
- Savickas, Mark L. (2012), "Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century", *Journal of Counseling and Development*, 90: 13-19.
- Seçer, Hasibe (2013), *Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Denizli: Pamukkale Üniversitesi).
- Sürücü, Mustafa (2011), *Mesleki Seçim Hedeflerinin Kariyer Engelleri ve Sosyal Bilişsel Değişkenler Tarafından Yordanmasına İlişkin Bir Model Sınaması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi (Ankara: Gazi Üniversitesi).
- Thomson, Mindi N. (2013), "Career Barriers and Coping Efficacy Among Native American Students", *Journal of Career Assessment*, 2: 311-325.
- Tanoli, Mubashar F. (2016), "Understanding Career Planning: A Literature Review" <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/74730/04.03.2017>.
- Tarigan, Medianta ve Supra Wimbari (2011), "Career Planning Program to Incecrease Career Search Self Efficacy in Frech Graduates", *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 11 (4): 75-87.
- Uslu, Berat (2015), *Lisansüstü Eğitim Gören Öğrencilerde Kişisel Başarı ile Bireysel Kariyer Planlama Arasındaki Etkileşim: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi).
- Waddell, Janica ve Maggie Bauer (2005), "Career Planning and Developmental for Students: Building a Career in Professional Practice Discipline", *Canadian Journal of Career Development*, 4 (2): 4-13.
- Woodd, Maureen (2000), "The Move Towards a Different Career Pattern: Are Women Better Prepared then Men for a Modern Career?", *Career Development International*, 5 (2): 99-105.
- Zivic, Jelena ve Ute-Christine Klehe (2006), "Job Loss as A Blessing in Disguise: The Role of Career Exploration and Career Planning in Predicting Reemployment Quality", *Journal of Vocational Behavior*, 69:391–409.