



Yıl / Year: 2020

Cilt / Volume: 10

Sayı / Issue: 19

Sayfalar /Pages: 248-260

Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi: 28. 04.2020

Sonuçlanma Tarihi: 09.05.2020

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER EĞİLİMLERİ: DICLE ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Uğur KAVAL*

Kadir GÖKOĞLAN**

Öz

Bu çalışmada kariyer merkezlerinin öğrencilere sunduğu kariyer planlama hizmetleri ile kariyer danışmanlığı süreçlerinin önemi tespit edilmeye çalışılmıştır. Kariyer rehberliği uygulamaları kapsamında öğrencilerin kariyer yönelimleri belirlenmiştir. Daha sonra kariyer danışmanlığı hizmetlerinden gelen geri bildirimler değerlendirilmiştir. Bu bağlamda Dicle Üniversitesi Kariyer Merkezi'nden hizmet alan danışanların, kariyer gereksinimleri ve kariyer yönelimleri ortaya konulmuştur. Çalışmaya, 600 öğrenci katılmıştır. Çalışmaya katılan öğrencilere yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda kariyer merkezinden akademik destek alan öğrencilerin büyük çoğunluğunu İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kariyer merkezlerinden en düşük düzeyde destek alan fakülte öğrencilerinin Hukuk Fakültesi olduğu görülmektedir. Öğrencilerin mezuniyet sonrası işsizlik yaşama durumuna göre kariyer merkezinden destek aldığı düşünülmektedir. Dolayısıyla birçok öğrencinin kariyer geleceği açısından kararsızlık yaşadıkları görülmektedir.

Anahtar Kelime: Kariyer, Kariyer Planlama, Kariyer Danışmanlığı, Kariyer Yönelimi

Jel Kodları: E2, I23, O3

CAREER TENDENCIES OF UNIVERSITY STUDENTS: EXAMPLE OF DICLE UNIVERSITY

Abstract

In this study, the effects on students' career counselling provided by the process of career planning and career services centers have been determined. Career orientation of students has been determined within the scope of career orientation practices. Then, feedback from career counselling services was evaluated. In this context, career requirements and career orientations of the students receiving service from the Dicle University Career Center were revealed. 600 students participated in the study. The students who participated in the study used face-to-face survey method. As a result of the study, it was determined that the majority of the students receiving academic support from the career centre are students of the Faculty of Economics and Administrative Sciences.

* Uzman Kariyer Danışmanı, Dicle Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi, ugur.kaval@dicle.edu.tr, 0000-0003-4049-9144.

** Dr. Öğr. Gör. Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, kadir.gokoglan@dicle.edu.tr, 0000-0001-6397-8477.

In addition, it emerged that the faculty students receiving the lowest level of support from the career centres are the Faculty of Law. It is concluded that students receive support from the career centre according to their unemployment status after graduation.

Keywords: Career, Career Planning, Career Counseling, Career Orientation

Jel Codes: E2, I23, O3

GİRİŞ

Kariyerin genel bir tanımı, bir kişinin zaman içindeki iş deneyimlerinin gelişim doğrultusunda olan süre gelen dizileridir. Bu tanım, iş düzenlemelerine dair statik bir bakış açısı benimsemekten ziyade dinamik önemi üzerinde durmaktadır. Ayrıca, insanların nerede çalıştığı veya kariyer başarısını neyin temsil ettiği hakkında kısıtlayıcı varsayımlardan kaçınmaktadır. Kariyer başarısı, bireyin tek bir kuruluştaki yukarı doğru hareketliliği, ancak daha geniş olasılıkların özel bir örneği olarak görülmektedir. Bunlar, organizasyonel, mesleki, endüstriyel veya ulusal alan içinde yukarı, yatay veya bazı durumlarda aşağı doğru hareketliliği ve bu bağlamlardan herhangi biri arasında hareketliliği içerebilir (Arthur, Hall ve Lawrence, 1989: 7). Kariyer ayrıca iki temel şekilde farklı şekilde tanımlanabilir. Bir yandan, bireyin kendi kariyeri ve ne haline geldiğini yansıtan öznel kariyeri (Stebbins, 1970: 32) diğer yandan, kamuoyunda az ya da çok gözlemlenebilir pozisyonları, durumları ve bir kişinin hareketini sosyal çevrede ölçmek için bir simge işlevi gören objektif kariyerleri söz konusudur (Barley, 1989: 49).

Kariyer başarısı, bir kişinin kariyer deneyimlerinin bir sonucudur. Kariyer başarısı, bir kişinin zaman içindeki iş deneyimlerinin herhangi bir noktasında, işle ilgili istenen sonuçların elde edilmesi olarak tanımlanabilir. Ayrıca, Oxford İngilizce Sözlüğü (1989) tarafından önerilen iki başarı anlamını, yani bir şeyin arzuyla göre elde edilmesi ve bir şeyin müreffeh başarı anlamına gelmektedir. İlk anlam, kişisel (yani öznel olarak) arzu edilirken, ikincisi (büyük ölçüde nesnel) sosyal karşılaştırmalara dayanması muhtemel bir başarı biçimi olarak refahı önermektedir. Bu alternatif anlamlar, kariyer tatmininde olduğu gibi, kariyer başarısını izlemenin iki farklı yolu olduğunu göstermektedir. Öznel kariyer başarısı, bireyin kendisi için önemli olan her boyutta, bireyin kariyerini içsel olarak algılaması ve değerlendirmesi olarak tanımlanabilir (Van Maanen, 1977: 9).

İnsanların farklı kariyer istekleri vardır; gelir, istihdam güvenliği, işin yeri, statü, farklı işlerde ilerleme, öğrenmeye erişim, kişisel ve aile durumu, işin önemi, cinsiyet, gibi göstergeler istihdam koşullarında kişilerin öznel kariyerleri, sekreterler, inşaat işçileri, belirli bir sosyal kategorideki tüm bireyler için aynı öznel kariyer yönelimlerini paylaşacağını varsaymak bir

hata olacaktır (Bailyn, 1989: 482). Nesnel kariyer başarısı, bireyin kariyer durumunun somut göstergelerini tanımlayan dışarıdan bir bakış açısı olarak tanımlanabilir. Bunlar mesleği, aileyi içerebilir, kariyer hareketliliği, görev özellikleri, gelir ve iş seviyesi de kariyere bakışta önemlidir. Nesnel kariyer herkesin gördüğü, sosyal rol ve resmi konumla ilgilidir. Kariyer başarısını bu perspektiften gören yazarlar bunu yapısal olarak tanımlamaktadır (Wilensky, 1961) ve insanların statü farklılıkları etrafında örgütlenme eğilimini vurgulamaktadır (Nicholson, 1998: 16). Objektif kariyer başarısı, bireysel anlayıştan ziyade sosyal anlayışı da yansıtmaktadır.

Öğrencilerin üniversitelerde öğrenim gördüğü programları bitirdikten sonra seçeceği sektörleri belirlemek, öğrenciler açısından kariyer hedefleri noktasında önemli yer tutmaktadır. Öğrencilerin kariyer eğilimleri okuduğu programa göre mezuniyet sonrası sektör belirlemek açısından zorlu bir süreçtir. Kariyer hedeflerinin belirlenmesinde öğrencilerin mezuniyet sonrası kariyer eğilimlerinin belirlenmesi ve ona göre kariyer planlama yapılması da ayrı bir süreçtir. Bu çalışmada öğrencilerin kariyer başarılarına göre kariyer hedeflerini belirlemek ve bu hedefler doğrultusunda kariyer planlama hizmetleri vermek önemli bir kariyer yönetimi ortaya çıkarmaktadır. Üniversitelerde ki kariyer merkezleri açısından bu durumların tespiti önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

1. KARİYER TEORİLERİ

Kariyer seçimini açıklamak için birçok araştırmacı bu konuda çalışmış ve farklı teoriler ortaya koymuştur. Kariyer seçimini farklı açılardan ele alan araştırmacılar, konuyu farklı açılardan (gelişim teorileri, bireysel teoriler, karar teorileri ve diğer teoriler) açıklamaktadır (Koca, 2010: 14).

Holland'ın (1964) kariyer yaklaşımına (kariyer teorisi) göre, bireyler çıkarları için uygun olduğuna inandıkları işleri tercih etmelidir. Nitekim çalışanların çıkarları, özellikleri ve meslekleri arasındaki uyum kariyer başarısı ve memnuniyeti ile ilişkilendirilmiştir. Holland'ın kuramına göre, mesleki ilgiler bireyin kişiliği ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Irak, 2012: 12). Bu kuramın temel mantığı ise Holland'ın tipoloji kuramında olduğu gibi birey ve mesleklerin önemli özelliklerini belirlemek ve bunları birbirleri ile birleştirmektedir (Ünsal, 2014:8).

Krumboltz, "Sosyal Bilinç Kariyer Teorisi'nde Bireysel yetkinlik ve beklentilerin bireylerin kariyer seçimlerinde etkili olduğunu ve Gottfredson'un "Çevre ve Uyum Teorisi'nde kariyer

gelişiminde bireylerin genlerinden gelen özelliklerinin yanı sıra çevrenin de etkisi olduğunu öne sürmektedir (Leung, 2008: 17).

Super, kariyer gelişim sürecinin sürekli değişen ve gelişen bir süreç olduğunu, bireylerin hem özel hem de iş yaşamındaki deneyimlerinden etkilendiğini ve bu nedenle çeşitli faktörlerin bireylerin kariyer gelişimini değerlendirmede etkili olduğunu belirtmiştir. Bu yaklaşıma göre, bireylerin yaşamlarını etkileyen sosyal, ekonomik ve çevresel faktörlerin yanı sıra, beklentiler, yaş, cinsiyet ve eğitim gibi bireysel özellikler de kariyer gelişimini (Patton ve McMahan, 2014: 6) ve kariyer tercihlerini (Niles ve Harris-Bowsley, 2005: 42) etkilemektedir.

Kariyer yapılanma teorisi (KYK) sosyal ve kişisel becerileri ve bireylerin kariyer davranışlarını nasıl ilişkilendirdiklerini ve yönlendirdiklerini açıklamaya odaklanmaktadır. Savickas, 21. yüzyılda sosyo-ekonomik değişimlere uyum sağlamak için kariyer adaptasyon teorisini ve Super'in mesleki gelişim teorisini ve Holland'ın profesyonel seçim teorisini ve profesyonel kişilik türlerini güncelleyerek ve geliştirmiştir (Pişkin, 2017: 4)

2. LİTERATÜR TARAMASI

Kariyer gelişimi, eğitim ve iş arayışları kişisel hedeflerle etkileşime girdiğinde ortaya çıkar veyahat boyu devam etmektedir. Kariyer gelişimi, herhangi bir bireyin toplam yaşam süresi içinde işin doğasını ve önemini anlamak için bir araya gelen psikolojik, sosyolojik, eğitimsel, fiziksel, ekonomik ve şans faktörlerinin toplam entegrasyonudur (Connell, 2011: 1).

Amanak ve arkadaşları (2020) tarafından ebelik öğrencileri üzerine lisansüstü eğitim ve kariyer tercihlerinin belirlenmesi çalışmasında nitel ve nicel bulgular incelendiğinde, elde edilen sonuçlar öğrencilerin kariyer tercihi hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin tercihlerinin çoğunun içinde yaşadıkları toplumun sosyo-demografik özelliklerine göre şekillendiği gösterilmiştir. Üniversitelerdeki öğrencilerin kariyer başarıları için üniversitelerde kariyer danışmanlığından faydalanması gerekliliği düşünülmektedir.

Küçüköğlü ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan çalışmada İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Meslek Yüksekokulunda girişimcilik dersi alan öğrencilerin, kariyer yönelimleri ve bu yönelimlerinde girişimcilik seçeneğinin payını tespit etmek için, bir soru formu uygulaması gerçekleştirmişler ve 98 öğrenciden elde edilen veriler, nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanımı ile analiz edilerek bulgulara ulaşılmıştır. Bu bulgularda öğrencilerin mezun olduklarında kendi işini kurmaya yöneldikleri tespit edilmiştir.

Olğun ve arkadaşları(2020) tarafından yapılan çalışmada Sağlık Yüksekokulu'nda öğrenim gören öğrencilerin Hemşirelikte Meslek Seçimi Ölçeği (HMSÖ) kullanılarak değerlendirilmiş ve Hemşirelik mesleğini %65,7'si isteyerek seçtiğini ve %52,3'ü ilk tercihi olduğunu belirtmiştir. Öğrencilerin çoğunun (%74,3) bölümünden memnun oldukları, hemşirelik mesleğini benimsedikleri (%77,6) ve bölümünü değiştirmek istemedikleri (%67,3) tespit edilmiştir.

Sartık (2020) çalışmasında, Çağ Üniversitesi'nde ve Çukurova Üniversitesi'nde öğrenim gören 412 öğrenciye uyguladığı anket ile elde edilen veriler; kişilik özelliklerinin dışadönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve kişilik alt boyutlarını deneyimlemeye açıklığın kariyer uyumuna etkisi olduğu belirlemiştir. Çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda; Kişilik özellikleri bağımlı olan kariyer uyumunu açıklama oranı $R^2 = 0,288$ olarak bulunmuştur. Bu sonuç, kariyer uyum değişkeninin %28,8'inin kişilik özellikleri ile açıklanabileceğini göstermektedir. Ayrıca kişilik özellikleri, dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık alt boyutlarının kariyer uyumluluğunu etkilediği belirlenmiştir. Kariyer adaptasyonundaki değişimin % 14,1'inin dışadönüklük, % 25,9'u sorumlulukla, % 11,1'i duygusal denge ve % 26,7'si deneyime açıklık ile açıklanabildiği belirtilmiştir.

Dönmezoğulları (2020) Kariyer yapılanma teorisine dayalı psikoeğitim programının üniversite kararının kariyer kararı ve öz-yeterlik düzeylerine etkisi üzerine yaptığı çalışmada üniversite öğrencilerinin kariyer kararları ve öz-yeterlik düzeylerini ve ön test, son test ve takip testlerinden oluşmaktadır. Deney ve kontrol gruplu yarı deneysel desen kullanılmıştır. Bu doğrultuda, kariyer yapılandırma teorisine dayalı olarak kariyer psikoeğitim programına katılan deney grubunun sontest-öntest puan farklılıkları ile kontrol grubunun sontest-öntest puan farklılıkları arasında deney grubu lehine anlamlı bir fark görülmüştür. Kariyer kararsızlığı düzeyinin kontrol grubundaki katılımcılardan anlamlı derecede düşük olduğu bulunmuştur. Uygulanan kariyer psikoeğitim programının öğrencilerin kariyer istikrarsızlık düzeylerini düşürmede etkili olduğu ve bu etkinin iki ay sonra yapılan takip testinde devam ettiği belirlenmiştir. Öğrencilere yönelik kariyer planlaması, özellikle kariyerinin henüz başında olan gençler için oldukça önemlidir.

Bir kişinin öncelikle kendini ve içerisinde bulunduğu çevreyi değerlendirmesi, bu doğrultuda hedefler belirleyerek belirlediği hedeflere ulaşmak amacıyla gerçekleştireceği çalışmaların

tamamına bireysel kariyer planlaması olarak tanımlanmaktadır. İnsanların hayatı boyunca ilerleyen kariyer gelişimi, erken çocukluk döneminde başlamaktadır. Super ve ark. (1996), bireyin hayatının erken evresi, kariyer gelişim sürecinin büyüme (4-13 yaş) ve keşif (14-24 yaş) aşamalarıyla karakterize edilebilir. Bu gelişim aşamaları boyunca, gençler ilgi ve yeteneklerinin daha iyi fark edilmesini içeren kariyer konseptlerini geliştirmeye başlarlar, kendileri ve iş dünyası hakkında sahip oldukları bilgileri, eğitim ve meslekleri hakkında belli kararlar vermek için kullanmaya başlarlar. Okul derslerinde gençler, daha fazla öz farkındalık edinmeleri, akademik kariyer süreçleri hakkında daha fazla bilgi verisine sahip olmaları ve yeteneklerini geliştirmelerini sağlarlar ve gelecek kariyerleri ile ilgili amaçlara ulaşma ihtiyacı duyarlar (Dahir, 2009: 12;Campbell ve Dahir, 1997: 17).

Kariyer danışmanlığı, bir çalışanın becerilerini, yeteneklerini ve çalışma alışkanlıklarını, eğitimleri, iş deneyimleri ve genel çıkarları hakkında elde edilen bilgileri kullanan sistematik bir yaklaşımdır. Bu bilgiler daha sonra, veri ve hedef kategorileri halinde düzenlenir ve diğer işlerin mesleki gereksinimlerine uyacak şekilde analiz edilir. Kariyer danışmanları, kariyer danışmanlığı ve kariyer gelişimi konusunda uzmanlaşmış bir eğitime sahip olmalıdır. Ayrıca kişisel danışmanlık ve grupla psikolojik danışma konularında ek eğitim alabilirler. Kariyer danışmanları öğrenciler için kariyer geliştirme gruplarını oluşturabilir veya öğrencilere birey ve grup danışmanlığı yapabilirler. Danışmanlar çeşitli alanlarda öğrencilere yardımcı olabilir. Bazı örnekler arasında artan öz farkındalık, karar verme, hedef belirleme ve bir eylem planı oluşturma yer almaktadır(Litoiu ve Oproiu, 2012: 24).

Pascarel ve Terenzi (1991)üniversitelerin kariyer başarısı bağlamında öğrencileri nasıl etkilediğine ilişkin kapsamlı bir araştırma bulguları gösterdiler. Buna göre; öğrenciler planlarını sık sık değiştirmektedirler. Lise ve yüksekokul mezunları arasındaki mesleki statü farklılıkları yaşam süresi boyunca devam etmektedir. Lisans derecesi olan bireylerin yüksek statüde yönetsel, teknik ve profesyonel işler edinme olasılığı daha yüksektir. Üniversite mezunlarının işsiz olma olasılığı lise mezunlarına göre daha düşüktür. İşverenler, yüksekokul mezunlarını, kendilerini istihdam ve ilerleme için daha cazip hale getirecek gerekli beceri ve değerlere sahip olarak görmektedirler.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Bu çalışma, Dicle Üniversitesi Kariyer Merkezi'nden 2019 yılında danışmanlık hizmeti almış dört yıllık fakültelerin son sınıf öğrencilerinin almış oldukları hizmet doğrultusunda kariyer planlarına ilişkin görüş ve etkilerini ölçmek amacıyla yapılmıştır.

Çalışma 2018-2019 eğitim yılı güz döneminde Dicle Üniversitesinde öğrenim gören dört yıllık fakültelerin son sınıf öğrencileri üzerinde uygulanmıştır. Bu kapsam doğrultusunda 600 son sınıf öğrenciye uygulanmıştır. Çalışma kapsamında oluşturulan anket 19.09.2019-19.12.2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma Dicle Üniversitesinde öğretim gören öğrenciler ile sınırlıdır. Ayrıca sadece fakülteler ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda eğitim gören öğrenciler üzerine uygulanmıştır. Diğer yüksekokullar ile meslek yüksekokulları kapsam dışında tutulmuştur.

Çalışma kapsamında oluşturulan anket formu Dicle Üniversitesi Kariyer Merkezi tarafından hazırlanmıştır. Anket iki bölümden oluşmakta olup birinci bölüm 3 sorudan oluşan demografik faktörler (eğitim görülen okul, cinsiyet ve mezuniyet sonrası sektörel yönelimler) ikinci bölüm ise öğrencilerin kariyer planlarına ilişkin görüşlerini belirttiği boşluk doldurma şeklinde hazırlanmış 2 sorulardan oluşmaktadır (*Mezuniyet sonrası kariyer düşüncemdır.ve Hedeflerime ulaşabilmem için nitelik/eğitim/enstrüman/kaynak ve benzeri yardımcı desteklere ihtiyacım var.*)

Öğrencilerin anket formuna vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda demografik özelliklerine ilişkin frekans tabloları ile kariyerlerine ilişkin görüş ve düşünceleri doğrultusunda yorumlamalar yapılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda anketin güvenilirliği 0,72 olarak tespit edilmiştir. Tespit edilen bu değer $0.60 < \alpha=0.72 < 0.80$ aralığında yer alması nedeniyle anket ölçeğinin güvenilir olduğu belirlenmiştir

4. BULGULAR

Çalışma kapsamında elde edilen verilerin analiz sonuçları ve yorumlar tablolar eşliğinde açıklanmaya çalışılmıştır.

Tablo 1. Demografik Özellikler

<i>Demografik Özellikler</i>		<i>n</i>	<i>%</i>			<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Eğitim Görülen Fakülte</i>	Mühendislik Fakültesi	66	11	<i>Sektörel Yönelimler</i>	Kamu Sektörü	256	43
	Fen Fakültesi	48	8		Özel Sektör	70	11
	Edebiyat Fakültesi	84	14		Akademik Kariyer	120	20
	BESYO	102	17		Bireysel Çalışma	106	18
	Eğitim Fakültesi	60	10		Güvenlik Birimleri	12	2
	İ.İ.B.F	144	24		Yurt Dışı Eğitim ve İş	36	6
	Diğer	96	16		Toplam	600	100
Toplam	600	100					

<i>Cinsiyet</i>	Kadın	384	64
	Erkek	216	36
	Toplam	600	100

Tablo 1 dikkate alındığında araştırmaya katılan öğrencilerin %64'ü kadın, %36'sı erkek olarak tespit edilmiştir. Eğitim görülen fakülte kriteri dikkate alındığında en yüksek katılım oranı İ.İ.B.F. öğrencileri olarak görülmektedir. En düşük katılım ise Fen Fakültesi öğrencileri olarak tespit edilmiştir. Öğrencilerin sektörel bazlı yönelim kriteri dikkate alındığında %43 ortalama ile kamu sektörü en düşük ortalama ile güvenlik birimleri (%2) olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2. Öğrencilerin Kariyer Yönelimlerinin Fakülte Düzeyinde Dağılımı

<i>Fakülteler</i>	<i>Kamu Sektörü</i>	<i>Özel Sektör</i>	<i>Akademik Kariyer</i>	<i>Bireysel (Girişimci)</i>	<i>Güvenlik</i>	<i>Yurt Dışı Eğitim ve İş</i>	<i>Toplam</i>
<i>Mühendislik Fakültesi</i>	6 (%1)	16 (%3)	10 (%2)	20 (%4)	-	14 (%2)	66(11)
<i>Fen Fakültesi</i>	10 (%2)	-	22 (%4)	-	-	14 (%2)	48(8)
<i>Edebiyat Fakültesi</i>	36 (%6)	12 (%2)	20 (%3)	-	12 (2)	4 (%1)	84(14)
<i>BESYO</i>	56 (%9)	8 (%2)	12 (%2)	24 (%4)	-	-	102(17)
<i>Eğitim Fakültesi</i>	40 (%7)	4 (%1)	8 (%2)	-	-	-	60(10)
<i>İİBF</i>	72 (%12)	20 (%3)	30 (%5)	24 (%4)	-	-	144(24)
<i>Mimarlık Fakültesi</i>	4 (%1)	-	4 (%1)	10 (%2)	-	-	
<i>İlahiyat Fakültesi</i>	14 (%2)	-	2 (%1)	-	-	4 (%1)	
<i>Hukuk Fakültesi</i>	2 (%1)	-	4 (%1)	6 (%1)	-	-	96(16)
<i>Ziraat Fakültesi</i>	10 (%2)	6 (1)	4 (%1)	4 (%1)	-	-	
<i>Veteriner Fakültesi</i>	6 (%1)	4 (%1)	4 (%1)	18 (%3)	-	-	
<i>Toplam</i>	256 (43)	70 (11)	120 (20)	106(18)	12(2)	36(6)	600(100)

Tablo 2 dikkate alındığında, Mühendislik Fakültesi'ndeki öğrencilerin genellikle özel sektör ve kişisel çalışmaya yatkın oldukları görülmektedir. Ayrıca yurt dışı eğitim ve çalışma imkânına sıcak baktıkları görülmektedir. Fen Fakültesi öğrencileri ise genelde akademik kariyer ve yurt dışı eğitim ile çalışma imkânına meyilli oldukları görülmektedir. Edebiyat Fakültesi, BESYO ve İİBF öğrencilerin büyük çoğunluğu kamu sektörünü düşünmektedir. Diğer olarak belirlediğimiz grupta ise genellikle özel sektör ve bireysel çalışmaya meyilli oldukları tespit edilmiştir. Özellikle İlahiyat Fakültesi mezunlarının kamu sektörüne ağırlık

vermeleri özel sektörü hiç düşünmedikleri dikkate çekmektedir. Bununla birlikte Mühendislik ve Fen fakültelerinin öğrencilerin yurt dışı eğitim ve iş imkânlarına meyilli olduğu da dikkat çekici niteliktedir. Özellikle edebiyat fakültesi öğrencilerin güvenlik birimlerinde çalışmaya meyilli olmaları da dikkat çeken önemli bir konudur.

Tablo 3. Öğrencilerin Kariyerler Planlarında Dikkat Etmesi Gereken Durumlara İlişkin Görüşleri

<i>Fakülteler</i>	<i>(Hedeflerime ulaşabilmem için ne tür nitelik/eğitim/enstrüman/kaynak ve benzeri yardımcı desteklere ihtiyacım var?)</i>
<i>Mühendislik Fakültesi</i>	Sınav skorlarını yükseltmek (4 kişi), mesleğe yönelik deneyimi arttırmak (15 kişi), güçlü ve zayıf yönlerimi araştırmak ve geliştirmek (11 kişi), güçlü bir CV ve referansa sahip olmak (9 kişi), teknik ve mesleki bilgiyi en üst düzeye çıkarmak (9 kişi), bütçe temin etmek (8 kişi), devlet veya mesleğe yönelik kuruluşların hibe programlarından yararlanmak (10 kişi).
<i>Fen Fakültesi</i>	Yabancı dil eğitimimi en üst düzeye çıkarmak ve bu doğrultuda ilgili sınavlardan yüksek not almak (26 kişi), diploma sahibi olmak (10 kişi), ALES puanımı yükseltmek (8 kişi), alanında uzman kişilerden yardım ve bilgi almak (4 kişi).
<i>Edebiyat Fakültesi</i>	KPSS sınavlarına hazırlanmak (48 kişi), alanımla ilgili bol bol kitap okumak (20 kişi), iletişimimi geliştirmek amacıyla kurslara katılmak (16 kişi).
<i>BESYO</i>	Bir taraftan okula giderken diğer taraftan KPSS sınavlarına hazırlanmak (61 kişi), fiziksel ve mental açıdan kendimi geliştirmek (32 kişi), çalışma alanıma uygun yer tahsisi sağlamak (9 kişi).
<i>Eğitim Fakültesi</i>	KPSS sınavlarına hazırlanmak (43 kişi), daha fazla gelişim için stajlara gitmek (8 kişi), iletişimi arttırmak (5 kişi), alanında uzman kişilerden yardım almak (4 kişi).
<i>İİBF</i>	KPSS sınavlarına hazırlanmak (55 kişi), alan sınavlarında başarı için ilave ders takviyeleri almak (39 kişi), uzmanlaşacağım alanı belirlemek (15 kişi), piyasadaki yatırımları takip etmek (12 kişi), diploma almak (10 kişi), motivasyonu her zaman yüksek tutmak (9 kişi), ders kaynaklarımı arttırmak(4 kişi).
<i>Diğer</i>	Proje çiziminde kendimi geliştirmek (19 kişi), piyasayı takip etmek (17 kişi), bilgisayar eğitimini arttırmak (15 kişi), kişisel gelişimim için destek almak (10 kişi), sosyal yönden kendimi geliştirmek ki bu amaçla ilgili sertifika ve kurs programlarına katılmak (10 kişi), staj yapabileceğim verimli yer tahsis etmek (9 kişi), kendimi geliştirebileceğim destekler almak (9 kişi), alanımla ilgili sınavlarda başarılı olmak için destek almak (7 kişi).

Tablo 3'te öğrencilere "Hedeflerime ulaşabilmem için ne tür nitelik/eğitim/enstrüman/kaynak ve benzeri yardımcı desteklere ihtiyacım var?" sorusuna verdiği cevaplar içerisinde derlenen

cevaplar yer almaktadır. Dikkat edildiğinde bütün öğrenciler öncelikle alanlarına ilişkin mesleki eğitimini ön planda tuttuğu görülmektedir. Ayrıca mesleğine yönelik sınavlara yeterli önemi vermeleri gerektiği konusunda oldukça bilinçli oldukları görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Üniversitelerin kariyer merkezleri, öğrencilerin akademik olarak kariyer desteklerinin sağlandığı yerlerdir. Kariyer merkezleri birçok öğrencinin kariyerine doğrudan etkilediği görülmektedir. Bu amaç doğrultusunda gerçekleştirilen çalışma sonucunda şu önemli noktalar dikkat çekmiştir.

Kariyer merkezinden akademik destek alan öğrencilerin büyük çoğunluğunu İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencileri olduğu tespit edilmiştir. Genellikle bu öğrenciler akademik kariyer noktasında ilerlemeyi düşünen öğrenciler olduğu görülmektedir. Ayrıca BESYO öğrencilerinin de ikinci olarak destek alan fakülte olduğu görülmektedir. Özellikle bu faküldeki öğrencilerin özel sektör bazlı çalışmalara ağırlık verdiği görülmektedir. Kariyer merkezlerinden en düşük düzeyde destek alan fakülte Hukuk Fakültesi olduğu görülmektedir. Genellikle Hukuk Fakültesi mezunlarının mezuniyet sonrası işsizlik kaygısını en az yaşayan grup olması bu durumda etkili olduğu düşünülmektedir. Bu duruma paralel olarak İ.İ.B.F. mezunlarının mezuniyet sonrası işsizlik kaygısının en yüksek olan grup olduğu da bilinen bir gerçektir. Bu doğrultuda öğrenciler kariyer merkezlerinden en üst düzeyde yararlanarak işsizliği engellemeye veya alternatif iş imkânlarını belirlemeye çalışmaktadır.

Danışmanlık hizmetine başvuran öğrencilerin kariyer gelecekleri konusunda kararsız oldukları ve yeterli bilgilere sahip olmadıkları görülmektedir. Bu yüzden öğrencilerin büyük çoğunluğu mezuniyet sonrası özel sektör veya kendi işini (girişimcilik) kurma konusunda isteksiz oldukları tablo 2 de de açık olarak görülmektedir. Literatürde Küçükoğlu ve arkadaşları (2020) ve Dönmezoğulları (2020) tarafından yapılan çalışmalar bu sonucun aksini bildirmiştir. Dolayısıyla öğrencilerin kariyer merkezlerinden yeterli düzeyde destek almadığı veya özgüven problemi yaşadıkları düşünülmektedir. Üniversitedeki kariyer merkezlerinin aktifliği öğrencilerin kariyer seçiminin şekillenmesi açısından ne kadar önemli bir rol aldığını kanıtlamaktadır. Ayrıca ortaya çıkan bu olumsuz tablonun araştırılması gerekmektedir. Öğrencileri karamsarlığa iten neden veya durumlar detaylıca araştırılması gereken önemli bir konuyu arz etmektedir.

Bu çalışma sonucunda özellikle mezuniyet sonrası iş imkânının düşük olduğu fakülte mezunlarının farklı alternatifler sunulmasına yardımcı olmak amacıyla kariyer merkezlerinin işlevselliği arttırılmalıdır. Ayrıca kariyer merkezleri üniversitelerde daha fazla aktif rol

almasının yanında öğrencilere farklı projelerle destekleme imkânı sağlamalıdır. Dolayısıyla üniversitelerimizin kariyer merkezlerine gereken önem ve sorumluluğu vermesi gerekmektedir. Bununla birlikte kariyer merkezlerinde alanında uzman ve profesyonel kişilerin varlığı kalitenin artmasına neden olacaktır. Dolaylı yollardan üniversitelerin de kalitesini üst sıralara çekecektir.

Bu çalışma sadece Dicle üniversitesi öğrencileri ile sınırlı olmakla birlikte belirlenen fakülte ve BESYO dışındaki fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullar kapsam dışında tutulmuştur. Dolayısıyla daha sonra yapılacak akademik çalışmalar bu sınırlılıkları azaltarak daha kapsamlı bir çalışmalar yapmalıdır.

KAYNAKÇA

- Amanak, K., Şeker, S., Canbay, F. Ç., Esra, E. S. E. N. (2020). “Ebelik Öğrencilerinin Lisansüstü Eğitim ve Kariyer Tercihlerinin Belirlenmesi: Bir Karma Yöntem Çalışması”, *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 10(1), ss. 58-67.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., Lawrence, B. S. (1989). “Generating New Directions in Career Theory: The Case For A Transdisciplinary Approach”, M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence (Editörler), *Handbook of Career Theory*, (ss. 7-25), Cambridge: Cambridge University Press.
- Bailyn, L. (1989). “Is it Right To The Perfect Workplace?” *Communication of the ACM*, 32(4), ss. 460-471.
- Barley, S. R. (1989). “Careers, Identities and Institutions: The Legacy of The Chicago School of Sociology”, M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence (Editörler), *Handbook of Career Theory*, (ss. 41-65), Cambridge: Cambridge University Press.
- Campbell, C. A., Dahir, C. A. (1997). *The National Standards For School Counseling Programs*, Alexandria VA: American School Counselor Association.
- Connel, C. (2011). “Career Development: An Examination of Challenges for the African-American Male”, *Insight: Rivier Academic Journal*, 7(2), ss. 1-6.
- Dahir, CA, Burnham, J. J, Carolyn, S. (2009). “Listen to Voices: School Counselors and Comprehensive School Counseling Programs”, *Professional School Counseling*, 12(3), ss. 182-192.

- Irak, D. U. (2012). “İşyerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri”, *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), ss. 12-22.
- Judge, T., and Bretz, R. (1992). “Effects Of Work Values on Job Choice Decisions”, *Journal of Applied Psychology*, 77, ss. 261-271.
- Koca, A. İ. (2010). “Kariyer Seçiminde Kariyer Değerleri İle Demografik Faktör İlişkisi: Çukurova Üniversitesi’nde Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), ss. 56-70.
- Küçüköğlü, M. T., Baynazoğlu, M. E., Berber, Ş. (2020). “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer ve Girişimcilik Yönelimleri”, *Yönetim ve Ekonomi*, 27(1), ss. 91-108.
- Legislation Information System. (2020), <https://www.mevzuat.gov.tr/Yonetmelikler.aspx>, (ET: 03.04. 2020).
- Leung, S. Alvin. (2008). “The Big Five Career Theories”, J.A. Athanasou, R. Van Esbroeck (Editörler), *International Handbook of Career Guidance*, (ss. 115-132), London: Springer.
- Litoiu, N., Oproiu, C. G. (2012). “The Need of Career Counseling in Universities: A Competencies-Based Approach”, *Proceedings of the International Conference of Scientific Paper AFASES*, (ss. 24-26), Brasov: Romania.
- Nicholson, N. (1998). “Personality And Entrepreneurial Leadership: A Study of Britain’s Most Successful Independent Company Heads. *European Journal of Management*, 16(5), 529-539.
- Niles, Spencer. JoAnn E. Harris-Bowlsbey (2005). *Career Development Interventions in the 21st Century*, N.J: Pearson/Merrill Prentice Hall.
- Olğun, S., Adıbelli, D. (2020). “Hemşirelik Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler”, *ACU Sağlık Bilimleri Dergisi*, 11(1), ss. 55-60.
- Pascarella, E.T., Terenzi, P.T., (1991). *How College Affect Students: Findings And Insights From Twenty Years of Research*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Patton, Wendy. Mary McMahon (2014). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*, 3. Basım, Rotterdam: Sense Publishers.

- Pişkin, M. (2017). “Mark L. Savickas’ın Kariyer Yapılandırma Kuramı”, *Kariyer Gündemi*, 5, ss. 4-13.
- Ravlin, E. C., Meglino, B. M. (1987). “Effect Of Values On Perception And Decision Making: A Study of Alternative Work Values Measures”, *Journal of Applied Psychology*, 72, ss. 666-673.
- Stebbins, RA (1970). “Career: Subjective Approach”, *Sociological Quarterly*, 11(1), ss. 32-49.
- Super, D. E., Savickas, M. L., Super, C. M. (1996). “The Life Span, Life Space Approach To Careers”, D. Brown ve L. Brooks (Editörler.), *Career Choice And Development* (ss.121-178). San Francisco: Jossey Bass.
- Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği (tarihsiz), <https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/about>, Erişim Tarihi: 27.04.2020.
- Ünsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı*, 1.Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Van Maanen, J. E., Schein, E. H. (1977). *Toward A Theory of Organizational Socialization*, Massachusetts: MIT Press.
- Wilensky, H. (1961). “Orderly Career and Social Participation: The Impact of Work History on Social Integration in the Middle Mass”, *American Sociological Reviews*, 26(4), ss. 521-539.
- YÖK. (2020). Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim Sistemi, <https://istatistik.yok.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 01.04.2020.