

Araştırma Makalesi / Research Article

## EĞİTİM ALTYAPI PROJESİ RATEM'İN KARIYER GELECEĞİ AÇISINDAN ETKİLİLİĞİ: İLETİŞİM ÖĞRENCİLERİ İLE DENEYSEL BİR ARAŞTIRMA

Dr. Öğr. Üyesi Hatice BAYSAL 

Süleyman Demirel Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Isparta, (haticebaysal@sdu.edu.tr)

### ÖZET

İnsanlık tarihinde yeni bir teknolojik devrime tanık olduğumuz bugünler, daha önce deneyimlenmemiş derin bir değişimi ifade etmektedir. Bu bağlamda yükseköğretimdeki bireylerin mesleki bilgilerini artırmaya yönelik eğitim altyapı yatırımları, bir yandan işgücü piyasasının niteliğini artırmayı amaçlarken diğer yandan da bireylerin kariyer gelecekleri açısından katkı sağlamayı hedeflemektedir. Bu araştırmanın amacı, eğitim altyapı projesi olan RATEM'in, öğrencilerin kariyer gelecekleri açısından etkililiğinin tespitini içermektedir. Proje kapsamında uygulamalara katılan öğrencilerin oluşturduğu uygulama grubu kariyer gelecekleri ile ilgili uyumluluk, iyimserlik ve bilgi düzeyleri çerçevesinde kontrol grubu ile karşılaştırılmıştır. Ölçümlemede, her iki gruba da "Kariyer Geleceği Ölçeği" uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, uygulama grubu öğrencilerinin, kariyer iyimserliği faktörü açısından kontrol grubu öğrencilerine göre daha yüksek düzeyde olduğu; kariyer geleceği ve iş piyasası bilgisi açısından sorular bazında farklılıklar görülmesine rağmen faktörler bazında istatistiki manada anlamlı bir farklılığın oluşmadığı bulgularına ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer, Kariyer Yönetimi, Yüksek Öğrenim, Eğitim Projeleri, SPSS.

## EFFECTIVENESS OF RATEM EDUCATION INFRASTRUCTURE PROJECT IN TERMS OF CAREER FUTURE: AN EXPERIMENTAL RESEARCH WITH COMMUNICATION STUDENTS

### ABSTRACT

Nowadays, we witnessed as the new technological revolution in human history, refers to a profound change that has never been experienced before. With this regard, investments on the education infrastructure aiming at boosting postgraduate students' professional knowledge both in the academic and practical dimensions have the purposes of not only upgrading the quality of the labour market but also contributing career trajectories of individuals involved. The aim of the study includes determining the effectiveness of educational infrastructure projects, RATEM in terms of students' career future. In the research, the experimental group and the control group students are compared within the framework of their compatibility, optimism and knowledge levels. The measurement is carried out by applying "Career Future Scale" to both groups. As a result of the research, it is seen that experimental group are higher than the control group students in terms of career optimism factor; also, it is found that there were differences in terms of questions about of career future and labor market knowledge, but statistically no significant difference in terms of factors.

**Keywords:** Career, Career Management, Higher Education, Education Projects, SPSS.

www.ijmeb.org ISSN:2147-9208 E-ISSN:2147-9194

<http://dx.doi.org/10.17130/ijmeb.798554>

Başvuru Tarihi: 06.02.2020, Yayına Kabul Tarihi: 21.06.2020

Etik Kurul Adı: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu, Tarih: 14.09.2020, Sayı No: 96/9

## 1. Giriş

Dünya genelinde yaşanan teknolojideki değişim ve gelişmelerin dijital ekonomi olgusu, işin niteliği, işgücününün vasıf ve seviyesi ile çalışma hayatı ve sosyal hayatta görülen yansımaları ve getirdiği dönüşümler, bilgi çağının gerekleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çağda, bilginin kaynağı olarak, özellikle rekabetin anahtarı konumundaki nitelikli insan kaynağına sahip olmak hem ülkeler hem de günümüz örgütleri için önemli bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. İşgücü piyasasındaki insan kaynağının nitelik düzeyi, bir yandan ülke politikaları (eğitim, istihdam vb.) ve örgütlerin politikaları (personel, ücret vb.) ile diğer yandan da bireyler ve bireylerin kariyer hedefleri ile bağlantılıdır.

Genel eğitim, iletişim olanakları ve bilgiye erişim açısından yaşanan değişimler, kariyerin hem bireysel hem de örgütsel açıdan yönetilmesini daha zor ve karmaşık hâle getirmektedir. Örgütler gerekli nitelikli, bilgili, uyumlu ve verimli işgücünü bulma ve mevcut çalışanların bilgi düzeylerini geliştirme konusunda farklı çalışmalar yürütürken; bireyler ise çeşitlenen ve çoğalan örgütlerde çalışma hayatına adım atıp kariyerleri için yer edinmek veya çalıştıkları örgütte tutunabilmek ve kariyerlerinde ilerleyebilmek için bilgi ve niteliklerini sürekli güncelleme zorunluluğunu daha yoğun olarak hissetmeye (Soysal, 2006:2-3) başlamışlardır. Örgütteki çalışanların çalışma yaşamlarını geliştirmeye yardımcı olma amacı ile bilgi, değerlendirme ve eğitim sunmak üzere tasarlanmış olan kariyer geliştirme programları, teknoloji ve çalışma koşullarında meydana gelen değişikliklerle birlikte kendi kariyerinin tasarımından, rehberliğinden ve gelişiminden bireyin kendisinin sorumlu olduğu uygulamaları gündeme getirmektedir.

Teknoloji, ekonomi ve iş ortamlarındaki değişiklikler, bireylerin kariyer tutumlarını ve deneyimlerini önemli ölçüde etkilemektedir (Barnet & Bradley, 2007: 617). Böylece bireyler okul yaşamlarından itibaren kariyer hedeflerini belirleme ve bir plan doğrultusunda çalışma yaşamı deneyimi edinmeleri konusunda kendilerini zorunlu hissetmektedirler.

Bu araştırmanın amacı, öncelikli olarak iletişim alanında eğitim alan öğrenciler için bir eğitim altyapı projesi olarak hazırlanan ve araştırmada RATEM projesi olarak adlandırılacak olan projenin öğrencilerin kariyer gelecekleri açısından etkililiğinin tespitini içermektedir. Amaç doğrultusunda günümüzde değişen kariyer algısı bağlamında eğitim sürecindeki öğrencilerin kendilerine sunulan uygulama altyapısından yararlanmaları hâlinde kariyer geleceklerine dair ne tür bir farklılığın ortaya çıkacağı sorgusu araştırmanın hareket noktasını oluşturmaktadır.

Araştırmada, özellikle son dönemlerde kariyer kavramı ve kariyer eğitim ilişkisine yönelik geliştirilmiş yaklaşımlar ve araştırmalarla literatüre ilişkin bilgi paylaşılmış; araştırma kısmında da eğitim altyapı projesi olan RATEM kapsamında deneysel uygulamaya dâhil olan öğrenciler ile uygulamaya dâhil olmayan öğrencilerin kariyer gelecekleri açısından farklılık oluşup oluşmadığına ilişkin ölçümlemenin bulguları paylaşılarak literatürdeki araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılıp değerlendirmeleri yapılmıştır. Araştırmanın özgünlüğünü, deneysel tasarım çerçevesinde yaklaşık 8 ay sürecindeki bir uygulamayı içermesi; uygulama ve kontrol grupları arasında karşılaştırmalı bir ölçümlemeye sahip olması ve tekrarlanabilirliği oluşturmaktadır.

## **2. Kariyer Gelişimi ve Eğitim ilişkisi**

Kariyer, statü, ilerleme ve içsel memnuniyet kavramlarını içerirken, iş hayatını kazanmak için yapılan bir şey anlamına gelmektedir. Özellikle son yıllarda çoğu psikolog, kariyeri daha kapsamlı bir şekilde tanımlayarak bu bölünmeyi aşmayı denemiştir. Örneğin Arthur, Hall ve Lawrence 80’li yıllarda, yaygın olarak kullanılan “Bir kişinin iş deneyimlerinin zaman içinde değişen sırası” tanımını sunarken; 90’larda Collin ve Watts “bireyin gelişimi”ni yaşam boyu öğrenme ve çalışma ile ilişkilendirmiştir (Arnold, 2011:109).

İşletme organizasyonlarının değişen yapısına cevap olarak kariyer kavramında; ilk olarak Arthur (1994) tarafından ele alınıp, 1996 yılında Arthur ve Rousseau’nun derleme çalışmasıyla ün kazanmış olan “sınırsız kariyer” ve Hall (2004)’ın 1975 yılında bahsettiği ancak uzun süre sonra geliştirdiği “değişken (protean) kariyer” olmak üzere iki kavram ortaya çıkmış ve araştırmalar bu iki kavram etrafında şekillenmiştir. Sınırsız kariyer, geleneksel kabul edilmiş olana zıtlık olarak sunulmakta ve keşfedilmeyi bekleyen bir şey olarak tasvir edilmektedir (Sahu, 2016:3; Arnold, 2011:107). Hall (1996) çalkantılı, karmaşık ve çok belirsiz ve çelişkili yeni yüzyılın kariyer sinyalleri arasında yeni bir kariyer anlayışının değişken kariyerin ortaya çıktığına işaret ederken; kişilerin kendilerini yönlendirdiği, yönettiği ve değerlere dayalı olan; kişinin hem sorumluluk alması hem de kariyerinin aldığı şekli yönlendirme gücüne sahip olması anlamına gelen ve kariyer başarısına odaklanan çok yönlü kariyer gibi farklı uygulamalar tartışılmaya başlanmıştır (Hall, 1996; Arnold, 2011:107). Son dönemlerde yapılan kariyer temelli araştırmalarda Kidd vd. (2004) ve Bosley vd. (2009) gibi kariyer gelişiminde bireylere iş yerinde yardımcı olan iş ilişkileri ve etkileşimlerin neler olduğunu incelemeye başlamıştır. Bu, kariyer içi düşüncenin bireyin iç dünyasından, kişilerarası ortama doğru genişlemesini yansıtmaktadır (Arnold, 2011:108).

Becker (1993:20) beşeri sermaye teorisine dayanan değişkenler olarak iş tecrübesi, iş açığı sayısı, meslek geçmişi ile birlikte eğitim seviyesini kariyer başarısı ile ilişkilendirmiştir. Lise ve yüksek eğitimin, modern ekonomilerde yaygın bir biçimde yayıldığını, çünkü ek bilgi ve okulda edinilen bilgilerin teknolojik olarak gelişmiş ekonomiler için çok önemli olduğunu belirtmektedir. Beşeri sermaye veya bireysel yaklaşım (öz saygı, eğitim düzeyi, deneyim, kişilik faktörleri) ve öznel kariyer başarısı; beşeri sermaye ve kariyer başarısı arasında birçok araştırmada pozitif ilişki bulunmuştur (Ramli vd., 2016: 3930).

Super (1963) ise mesleki olgunluğu temel aldığı kariyer gelişim kuramında, çocukluktan emekliliğe kadar süren gelişimsel bir süreç yaklaşımıyla bireyin kariyerinde öz benlik oluşturmak için farklı mesleki aşamalardan geçtiğini belirtmektedir. İlgi ve yeteneklerinin ayrışmaya başladığı büyüme evresi; kişinin ilgi, beceri ve değerlerinin anlaşılması bu doğrultuda kariyer hedeflerinin takip edilmesini içeren araştırma evresi; güvenli bir mesleki benlik kavramına ulaşmak için yaptığı çabaları kapsayan yerleşme evresi (Polat vd., 2016:32) bireylerin eğitim dönemleri bağlamında değerlendirilebilecek evreler olarak görülmektedir.

Super’ın yaklaşımı bağlamında değerlendirildiğinde meslek seçim sürecini etkileyen dışsal faktörler arasında yer alan eğitim kurumları ve bu kurumların içsel faktörleri -bireyin kişisel özellikleri, yetenekleri, ilgileri, öz-yeterlilik düzeyi, mesleki olgunluk seviyesi, karar verme becerisi gibi- (Polat vd., 2016:33) harekete geçirme amaçlı uygulamaları bireylerin

kariyer planlamalarını etkilemektedir. Kişi kendini iyi tanımadıkça gerçekçi bir kariyer planlaması yapması söz konusu değildir (Çiftçi, 2007: 150). Bireysel farklılıkların üniversite öğrencilerinin kariyer planlama sürecini etkilediği, bu kişilik özelliklerini ve kariyer gelişimine yönelik tutumları ele almanın, 21. yüzyılda iş dünyasında gezinmek için çok önemli olduğuna vurgu yapılmaktadır (Rottinghaus vd., 2005:4-6). Bu nedenle, öğrencilerin kendi farkındalıklarını oluşturacak olan bireysel olarak kendi bilgi, beceri ve ilgileri ile mesleğe ilişkin güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varmaları ve meslek alanına ilişkin fırsatları tanımları, kısa orta ve uzun dönemli amaç belirleyebilmelerine yardımcı olmaktadır.

Üniversite eğitimleri sırasında bireylere, eğitim görmekte oldukları alana ilişkin temel bilgiler verilmekte ve iş yaşamına hazırlamak amaçlanmaktadır. Öğrencilerin bu süreçte öncelikle akademik başarı elde etmeleri beklenmektedir. Ancak ister üniversite olsun ister lise bu eğitim sürecinde yaşadıkları deneyimlerin, kariyerlerini şekillendirme açısından kalıcı etkisi bulunmaktadır (Kleinberg, 1976). Kişisel, mesleki ve akademik gelişimdeki beceriler ve kavramlar birbirini dışlamaz, aralarındaki ilişki ve dinamiklerde önemli bir uyum, sinerji ve aktarılabirlik bulunmaktadır (Kumar, 2007:5). Bireyin bu süreçte, kendisini iyi bir şekilde tanımaya çalışarak, meslekleri tanıyarak, bireysel kriterler belirleyerek ve yeteneklerini, ilgilerini, değerlerini ortaya koyarak yaptığı seçimin iyi bir kariyer planlaması süreci oluşturmaya olanak sağladığı söylenebilir (Polat vd., 2016:32).

Yapılan birçok araştırmada meslek ve iş yaşamındaki problemlerle başa çıkma konusunda pozitif kişilik özellikleri ile öz-yönetim becerilerine dikkat çekilmektedir. Bunlardan, atılganlık ve karar verme becerisi, sorumluluk geliştirme, başarının çaba ile kazanıldığını fark ettirme, zaman yönetimi (Savickas, 2002; 2005), iyimserlik (Creed vd., 2002; Patton vd., 2004), engellerle başa çıkma konusunda kendine güven (Hackett & Byars, 1996; Lent vd., 1994) gibi özelliklerin kariyer gelişimi süreçlerini desteklediği ortaya konulmuştur.

Mikacic (2015:104) kariyer planlama eğitiminin etkileri üzerine yaptığı araştırmada kişisel kariyer planı tanımlayan ve sonrasında buna göre hareket eden bireylerin kariyerlerine yönelik tutumlarını değiştirdiklerini, kontrol ettiklerini; kendi yaşamları boyunca yüksek bir öz saygı ve kendine güven düzeyi elde ettikleri ve kariyer eğitimine katılmayan ve kariyer planları yapmayan bireylerden daha yüksek kişisel gelişim algısı elde ettiklerini bulgulamıştır. Blanset'in (2008) kadınların kariyer başarısı üzerine yapmış olduğu araştırmada kariyer başarısının bir göstergesi olarak eğitim ve deneyimlerden oluşan insan sermayesi; Ramli vd. (2016:3930), akademisyen kadınların kariyer başarısı üzerine yapmış oldukları araştırmada da insan sermayesi değişkenlerinin nesnel ve öznel kariyer başarısı ile pozitif bir korelasyon gösterdiği bulgulanmıştır. Barnet & Bradley (2007) yaptıkları araştırmada örgütlerin çalışanlarının kariyer gelişimlerini destekleyerek onları etkileyebileceğini, motive edebileceğini ve örgütsel bağlılıklarını güçlendirebileceğini bulgulanmışlardır.

Kumar (2007:274) kişisel kariyer ve akademik gelişimi entegre etmek için oluşturduğu bir süreç modeli olan SOAR (self, opportunity, aspirations, results)'ı öğrencilerin yüksek statüli ve maaşlı istihdamının yanı sıra kişisel ve kariyer gelişimine hizmet eden ve iyi bir akademik öğrenmeyi motive eden; hem genel hem de özel beceri ve tutumları geliştirmek için önemli bir tetikleyici olarak betimlemektedir. Oluşturulan bu model, bireylerin 21. yüzyıl koşullarında bireylerin yaşam kariyerlerini kontrol altına almalarını sağlamada yetkilendirmek için yaşam

boyu öğrenmeyle kariyerin eşitlediği ve öğrenme için temel referans çerçevelerini daha geniş tutarak; kişisel, mesleki ve akademik gelişmeyi bütünleştiren; şimdiki ve gelecekteki amaçlarla ilişkili; öğrencinin sorumluluğunda olan ve çeşitli fırsatlarla kolaylaştırılmış; hem resmi olarak yapılandırılmış bir müfredat veya çalışma ortamında hem de dışarıda gayri resmi aktiviteler ve yaşam deneyimleriyle gerçekleşen; yaşam boyu öğrenmeye katılma istekliliği ve yeteneğine yol açan bir öğrenme tutum ve yetenekleri olarak belirtmektedir.

### **3. RATEM Projesi**

Üniversitelerin iletişim fakültelerinin Radyo Televizyon ve Sinema Bölümleri, çağdaş teknolojilerden yararlanarak görsel ve işitsel medya ortamları için farklı formatlarda nitelikli içerik tasarlamayı, program yapımcılığını ve yayıncılığını geliştirmek amacıyla araştırmakta, öğretmekte ve kamuya aktarmaktadır. Bunun dışında meslek yüksekokullarında yer alan Radyo - TV Programcılığı Bölümleri ise kamu ve özel sektör işletmelerine radyo ve televizyon yayıncılığı alanında yetkin insan kaynağı yetiştirmektedir. Bu doğrultuda iletişim alanında eğitim alan öğrencilerin kariyer geleceklerini planlayabilmeleri ve kendi yetenek ve yetkilerinin farkında olarak mesleki yetkinlik ve özgüven kazanabilmeleri için eğitim süreci içerisinde kuramsal eğitimlerinin yanısıra uygulama yapabilecekleri ortamların varlığı da önemlidir.

Bu bağlamda, “Süleyman Demirel Üniversitesi İletişim Fakültesi Radyo-TV Sinema Bölümü ve Teknik Bilimler MYO Radyo-TV Programcılığı Bölümü öğrencileri için uygulamalı çalışma sahası oluşturulması” isimli projenin temel amacı uygulamaya duyulan ihtiyacı gidererek bölüm öğrencilerinin eğitim kalitesinin artırılması ve mesleki yetkinlikleri kazanmış olarak sektöre kazandırılması ve kariyer gelecekleri bağlamında daha gerçekçi planlama yapabilmeleri için yetenek ve yetkinliklerini geliştirerek özgüven kazanabilecekleri bir uygulama ortamı oluşturmaktır. Araştırmacının, yürütücülüğünü yaptığı projede uygulama alanı olarak bir radyo istasyonu ve görüntü ünitesi oluşturulmuştur. Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi (BAP) tarafından desteklenen proje, Temmuz 2017 yılında başlatılmış ve Ocak 2019’da sona ermiştir.

Proje çerçevesinde altyapı oluşturmak için gerçekleştirilen çalışmalarda; canlı yayın, prodüksiyon ve kayıt olmak üzere üç adet stüdyo kurulumu tamamlanmıştır. Stüdyoların teknik altyapıları tamamlanarak kullanıma hazır hâle getirilmiştir. Projenin ikinci ayağı olan Kayı Tepesi radyo verici istasyonunda ise, 1 FM Link, 1 FM verici ve 2 dipollü anten sistemiyle birlikte radyo yayınları için teknik altyapı çalışmaları tamamlanmıştır.

Teknik altyapı çalışmalarının tamamlanmasının ardından ilk etapta, ilgili bölüm öğrencilerinden gönüllü olarak radyo yayınlarında yer almak isteyen öğrencilere teknik cihazların kullanımını içeren teknik eğitimlerle birlikte yayın politikası doğrultusunda program yapım ve sunumu açısından kısa eğitimler verilmiştir. Tüm bu hazırlık aşamalarının ardından RATEM bünyesinde oluşturulan Ekim 2018’de test yayınlarına başlayan radyo, 1 Kasım 2018 tarihinde programlı yayınlarına başlanmış ve hâlen devam etmektedir. Programlı yayınlara geçilmesiyle birlikte öğrencilerin yer aldığı çeşitli radyo programları hayata geçirilmiştir. Bunun yanı sıra Radyo Televizyon Uygulama ve Araştırma Merkezi stüdyolarında gerçekleştirilen etkinlik, seminer gibi planlamalarla öğrencilerin derslerde aldığı teorik eğitimlerini, uygulama alanında pekiştirmelerine fırsat sağlanmıştır. Yine aynı merkezde öğrenciler, video

prodüksiyon biriminde part-time statüde veya gönüllü olarak yayıncılık faaliyetlerine bizzat dahil olarak çeşitli prodüksiyonlarda yer almışlardır. Öğrenciler, hem radyo yayıncıları hem de video prodüksiyon birimlerinde çeşitli yapımlarda yer almaya devam etmektedir.

#### 4. Araştırma Yöntemi

Bu araştırma, yükseköğretimde iletişim alanında eğitim alan öğrencilerin, mesleki yetkinliklerini desteklemek amacıyla oluşturulmuş olan bir eğitim altyapı projesi ile onların kendini tanıma, keşfetme, güçlü ve zayıf yönlerini tespit etme (Bayraktaroğlu, 2008:147-148) gibi uyumluluk, mesleki bilgi, mesleki gelecek beklentilerini içeren kariyer gelecekleri açısından herhangi bir farklılık oluşturup oluşturmadığına ilişkin soruyla başlamıştır. Araştırmanın amacı, eğitim altyapı projesi olan RATEM'in amaçlarından biri olan kariyer konusuna odaklanarak iletişim öğrencilerinin kariyer gelecekleri açısından etkililiğinin tespitini içermektedir.

Bu bağlamda araştırma, İletişim alanında eğitim alan öğrenciler arasından radyo yayıncıları ile video prodüksiyon biriminde part-time statüde veya gönüllü olarak 1 Kasım 2018 itibarıyla deneysel uygulamalara katılan öğrencilerle yürütülmüştür. Öğrencilerin tamamı "Uygulama Grubu" olarak adlandırılmış ve araştırmaya dâhil edilmiştir. Öğrencilerin tamamına ulaşılabilmesi ve sayının çok yüksek olmaması nedeniyle öğrenciler arasından örneklem belirlemeye gidilmemiştir. Öğrencilerin kariyer geleceklerine ilişkin algılarında herhangi bir farklılık oluşmasında eğitim dönemindeki deneyimlerinin etkililiğini ölçebilmek amacıyla karşılaştırma yapılabilecek nitelikte "Kontrol Grubu" oluşturulmuş ve bu kontrol grubu uygulama grubunu oluşturan öğrencilerle aynı eğitim alanı ve koşullarına, aynı yaş grubuna sahip olan ancak RATEM bünyesinde veya farklı bir yerde radyo yayıncılığı ya da video prodüksiyon konusunda herhangi bir etkileşimi bulunmayan, araştırmaya gönüllü olarak destek veren öğrencilerden oluşturulmuştur.

Ölçümleme için, Rottinghaus vd. (2005) tarafından geliştirilen ve bireylerin kariyer ile ilgili uyumluluk, iyimserlik ve bilgi düzeyini değerlendirmeyi amaçlayan Kariyer Geleceği Ölçeği (Career Futures Inventory)'nin kullanılması tercih edilmiştir. Araştırmada, Kariyer Geleceği Ölçeği'nin Temel Kalafat tarafından (2012) Türkçe'ye uyarlaması yapılmış olan versiyonu yazılı izni alınarak uygulanmıştır. Bu ölçekle birlikte hem uygulama hem de kontrol grubundaki katılımcıların kariyer ile ilgili uyumluluk, iyimserlik ve bilgi düzeylerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

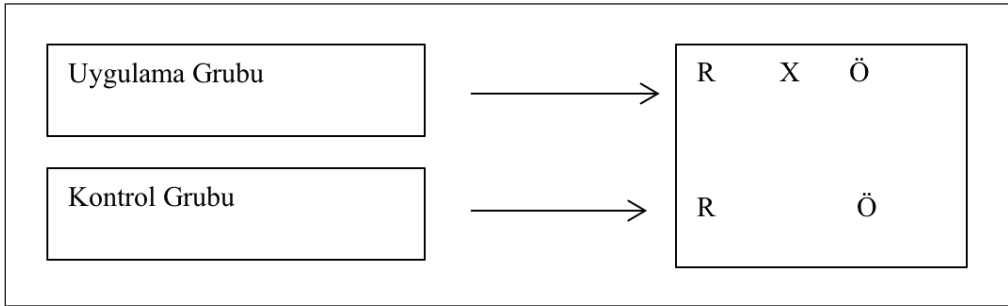
Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL); kariyer öz yönetimi ile ilgili "kariyer uyumluluğu", "kariyer iyimserliği" ve "iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi" adında üç faktör ve 25 maddeye sahiptir (Kalafat, 2012: 171). Rottinghaus vd. (2005), kariyer odaklılık ve iyimserlik ilişkisini değerlendirdikleri ve genelleştirilmiş kariyer planlama güçlerini mesleki psikolojiye entegre etmeyi amaçladıkları araştırmalarında kariyer uyumluluğunu; bireyin özellikle öngörülemez olaylar karşısında değişen kariyer planlarını ve iş sorumluluklarını planlamak ve uyarlamak için kapasitesini görme şeklini etkileyen bir eğilim olarak tanımlamışlardır. Kariyer iyimserliği ise, kariyerle ilgili sonuç beklentilerinin elde edilmesi için gerekenler gibi hedef belirleme davranışlarının nasıl etkilendiğini inceleyen kendi kendini düzenleyen hedef arama davranışı modeli bağlamında değerlendirilmiş ve bir bireyin kariyer planlaması konusundaki yaklaşımı

hakkındaki etki alanına özgü iyimser inançlara odaklanmaktadır (Rottinghaus vd., 2005: 4-6); iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi alt boyutunda ise bireyin iş piyasasına ilişkin bilgisi ve istihdam eğilimlerinin ne olduğu ele alınmaktadır (Kalafat, 2012:171). Kariyer Geleceği Ölçeği, kariyer uyumluluğu (KU: 1-11. maddeler), kariyer iyimserliği (Kİ: 12-22. maddeler) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (AB: 23-25. maddeler) adı verilen üç alt boyut ve 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki 10-11-14-15-16-19-20 ve 24. sorular ters kodlanmış sorulardır.

Kariyer geleceği ölçeği, 1 Kasım 2018 tarihinde programlı yayınlarına başlayan “Radyo SDÜ” de part-time statüde veya gönüllü olarak radyo programları (23) ve video prodüksiyon bölümünde kamera çekimleri, dijital montaj, seslendirme, animasyon gibi çeşitli alanlarda uygulamalara dahil olan (18) toplamda 41 uygulama grubu öğrencisi ile; kontrol grubu olarak – deney grubu ile eğitim ve yaş bakımından homojenliği sağlayacak şekilde- tesadüfi yöntemle belirlenmiş 29 kontrol grubu öğrencisi olmak üzere toplamda 70 öğrenciye uygulanmıştır. Anketler Haziran 2019’da online olarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın tasarımı, iki grup, sonrası testi içeren rastlantılı tasarımıdır. Öncesi ölçümleme yapılmamış, kuramsal olarak iki grup arasında, rastlantılı görevlendirme yapıldığı için, grupların olasılıklı olarak eşit olduğu kabul edilmiştir (Erdoğan, 2007: 161). Yanılma payı 0,05’dir. Her iki gruba uygulama sonrasında test uygulanmış ve veriler toplanmıştır. Araştırmanın deneysel tasarımı Şekil 1’de görülmektedir. Şekildeki Ö sembolü ölçümlemeyi; X uygulamayı; R rastlantılı seçilmiş grubu ifade etmektedir (Erdoğan, 2007:161).

### Şekil 1: Araştırmanın Deneysel Tasarımı



Araştırmada, Kariyer Geleceği açısından uygulama ve kontrol grubu öğrencileri arasında anlamlı bir farklılık oluşmuş mudur? sorusu bağlamında aşağıdaki hipotezler “kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi” faktörleri bazında test edilmiştir:

Ho: Uygulama ve Kontrol grubu öğrencilerinin, Kariyer Geleceği Ölçeği son test puanları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: Uygulama ve Kontrol grubu öğrencilerinin, Kariyer Geleceği Ölçeği son test puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Ölçek ile elde edilen veriler, SPSS 22 ile analiz edilmiş; veri analizi öncesinde parametrik test yöntemlerine uygunluğunu belirlemek amacıyla normallik analizi yapılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediği belirlemek üzere Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır.

**Tablo 1: Normal Dağılım Testi**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
F1	,378	70	,000	,729	70	,000
F2	,318	70	,000	,714	70	,000
F3	,418	70	,000	,607	70	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 1’de görüldüğü üzere, verilerin normal dağılıma uygun olmadığı tespit edilmiş, bu nedenle t- testlerinin alternatifi olan ve aralıksız ölçülen iki bağımsız grup arasındaki farklılıkların testi için kullanılan (Kalaycı, 2010:99) Mann Whitney-U testi araştırmadaki uygulama ve kontrol gruplarının karşılaştırılmasında kullanılmıştır.

Bu araştırmada ölçeğin güvenilirlik düzeyi 0,852 olarak bulgulanmıştır. Kalafat (2012;174) tarafından yapılan araştırmada ölçeğin tamamı için ulaşılan güvenilirlik düzeyinin 0,87 olarak tespit edildiği (174) belirtilmektedir. Araştırmada uygulanan ölçeğin, güvenilirlik düzeyleri bağlamında daha önceki araştırmalarla uyumlu bir güvenilirlik düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

## 5. Bulgular ve Değerlendirme

Araştırmaya dâhil olanların %58,6’sını uygulama grubundaki katılımcılar, %41,4’ünü de kontrol grubundaki katılımcılar oluşturmaktadır.

**Tablo 2: Uygulama & Kontrol Grubu Katılımcı Bilgileri**

	Sayı	Yüzde	Geçerli Yüzde
Uygulama	41	58,6	58,6
Kontrol	29	41,4	41,4
Toplam	70	100,0	100,0

Araştırmada, eğitim altyapı desteği sağlamak amacıyla gerçekleştirilen proje çerçevesinde uygulamaya dâhil olan uygulama grubu ile uygulama grubunun kontrolünü sağlamak üzere oluşturulan kontrol grubu arasında, faktörler bazında herhangi bir anlamlı farklılığın olup oluşmadığı karşılaştırılmış ve Tablo 3’te yer alan bulgulara ulaşılmıştır.



**Tablo 3: Faktörler Bazında Uygulama & Kontrol Grubu Karşılaştırması**

	Grup	N	Ortalama Sıra	Sıraların Toplamı
F1	Uygulama	41	35,41	1452,00
	Kontrol	29	35,62	1033,00
	Toplam	70		
F2	Uygulama	41	39,12	1604,00
	Kontrol	29	30,38	881,00
	Toplam	70		
F3	Uygulama	41	37,98	1557,00
	Kontrol	29	32,00	928,00
	Toplam	70		
		<b>F1</b>	<b>F2</b>	<b>F3</b>
Mann-Whitney U		591,000	446,000	493,000
Wilcoxon W		1452,000	881,000	928,000
Z		-,051	-2,029	-1,786
Asymp. Sig. (2-tailed)		,959	,042	,074

Uygulama sonrasında Uygulama ve Deney grupları arasında kariyer geleceği açısından faktörler bazında değerlendirme yapılmış ve F2 açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Hipotezler faktörler bazında değerlendirildiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

F1:  $0,959 > 0,05$  olduğu için,  $H_0$  hipotezi kabul edilmiş,  $H_1$  hipotezi reddedilmiştir. Yani Uygulama ve kontrol grupları arasında “Kariyer Uyumluluğu” faktörü açısından istatistiki manada anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

F2:  $0,42 < 0,05$  olduğu için  $H_0$  hipotezi reddedilmiş ve  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir. Yani uygulama ve kontrol grupları arasında “Kariyer İyimserliği” faktörü açısından uygulama grubu lehinde istatistiki manada anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Faktör 2’de yer alan kariyer iyimserliği hedef arama davranışı modeli bağlamında bireyin kariyer planlaması konusundaki yaklaşımı hakkındaki etki alanına özgü iyimser inançlar hakkında bilgi vermektedir. Ulaşılan bu bulgu, uygulama grubu öğrencilerinin kariyer planlama konusunda bireysel olarak etki alanlarının olduğuna yönelik iyimser inançlara sahip olduklarını işaret etmektedir.

F3:  $0,074 > 0,05$  olduğu için  $H_0$  hipotezi kabul edilmiş,  $H_1$  hipotezi reddedilmiştir. Yani Uygulama ve kontrol grupları arasında “İş Piyasasına İlişkin Algılanan Bilgi” faktörü açısından uygulama grubu lehine bulguların farklılık istatistiki manada bir anlam ifade etmemektedir.

Araştırmada uygulama ve kontrol gruplarına uygulanan ölçekteki sorular bazında betimsel bir değerlendirme yapıldığında ise uygulama grubu öğrencilerinin, soruların büyük çoğunluğunda kontrol grubundan daha yüksek bir oranda ifadeye katılan veya ters kodlanmış sorularda da ifadeye katılmadığını belirten cevaplarıyla dikkat çekmektedir.

**Tablo 4: Gruplar & Yeni İş Ortamlarına Alışma Durumu**

		S1: Yeni iş ortamlarına alışmakta oldukça başarılıyım.					Toplam
		1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	
<b>Uygulama</b>	f	0	3	8	24	6	41
	%	0,0	4,3	11,4	34,3	8,6	58,6
<b>Kontrol</b>	f	1	2	8	11	7	29
	%	1,4	2,9	11,4	15,7	10,0	41,4
<b>Toplam</b>	f	1	5	16	35	13	70
	%	1,4	7,1	22,9	50,0	18,6	100,0

Yeni iş ortamlarına alışmakta oldukça başarılıyım ifadesine uygulama grubunda yer alan öğrencilerin %42,9'u, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise %25,7'si "katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum" diyerek pozitif içerikli cevap vermişlerdir. Uygulama grubu öğrencilerinin yeni iş ortamlarına alışma durumuyla ilgili cevaplarında kontrol grubundan belirgin bir şekilde ayrıştığı görülmektedir.

**Tablo 5: Gruplar & Kariyer Engellerinin Üstesinden Gelme**

		S3: Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmede önüme çıkabilecek engellerin üstesinden gelebilirim.					Toplam
		1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	
<b>Uygulama</b>	f	0	0	4	25	12	41
	%	0,0	0,0	5,7	35,7	17,1	58,6
<b>Kontrol</b>	f	1	1	5	18	4	29
	%	1,4	1,4	7,1	25,7	5,7	41,4
<b>Toplam</b>	f	1	1	9	43	16	70
	%	1,4	1,4	12,9	61,4	22,9	100,0

Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmede önüme çıkabilecek engellerin üstesinden gelebilirim ifadesine uygulama grubunda yer alan öğrencilerin %52,8'i, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise %36,4'ü "katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum" diyerek pozitif içerikli cevap vermişlerdir. Uygulama grubu öğrencilerinin kariyer engellerinin üstesinden gelebilme düşüncesi bakımından kontrol grubundan belirgin bir şekilde ayrıştığı görülmektedir.

**Tablo 6: Gruplar & İşle İlgili Yeni Görevler Alma İsteği**

		S4: İşle ilgili yeni görevler almaktan keyif duyarım.					Toplam
		1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	
Uygulama	f	0	0	4	22	15	41
	%	0,0	0,0	5,7	31,4	21,4	58,6
Kontrol	f	1	2	3	10	13	29
	%	1,4	2,9	4,3	14,3	18,6	41,4
Toplam	f	1	2	7	32	28	70
	%	1,4	2,9	10,0	45,7	40,0	100,0

İşle ilgili yeni görevler almaktan keyif duyarım ifadesine uygulama grubunda yer alan öğrencilerin %52,8'i, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise %32,9'u "katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum" diyerek pozitif içerikli cevap vermişlerdir. Uygulama grubu öğrencilerinin işe yönelik yeni görevler almadaki istekliliği bakımından kontrol grubundan belirgin bir şekilde ayrıştığı görülmektedir.

**Tablo 7: Gruplar & İş Dünyasındaki Değişikliklere Uyum Sağlayabilme**

		S5: İş dünyasındaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.					Toplam
		1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	
Uygulama	f	0	2	7	22	10	41
	%	0,0	2,9	10,0	31,4	14,3	58,6
Kontrol	f	1	3	3	16	6	29
	%	1,4	4,3	4,3	22,9	8,6	41,4
Toplam	f	1	5	10	38	16	70
	%	1,4	7,1	14,3	54,3	22,9	100,0

İş dünyasındaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim ifadesine uygulama grubunda yer alan öğrencilerin %45,7'si, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise %31,5'i "katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum" diyerek pozitif içerikli cevap vermişlerdir. Uygulama grubu öğrencilerinin iş dünyasındaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabileceği yönündeki düşünceleri açısından kontrol grubundan belirgin bir şekilde ayrıştığı görülmektedir.

**Tablo 8: Gruplar & Birey Çevresinin Kariyer Planı Uyumu Hakkındaki Görüşü**

		S7: Diğer insanlar kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca alışabildiğimi söyler.					Toplam
		1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	
<b>Uygulama</b>	f	0	5	9	20	7	41
	%	0,0	7,1	12,9	28,6	10,0	58,6
<b>Kontrol</b>	f	2	1	10	12	4	29
	%	2,9	1,4	14,3	17,1	5,7	41,4
<b>Toplam</b>	f	2	6	19	32	11	70
	%	2,9	8,6	27,1	45,7	15,7	100,0

Diğer insanlar kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca alışabildiğimi söyler ifadesine uygulama grubunda yer alan öğrencilerin %38,6'sı, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise %22,8'i "katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum" diyerek pozitif içerikli cevap vermişlerdir. Uygulama grubu öğrencileri çevrelerindeki kişilerden kariyer planlarındaki değişikliklere kolayca alışabildiklerine yönelik geri bildirim alma konusunda kontrol grubundan belirgin bir şekilde ayrıştığı görülmektedir.

**Tablo 9: Gruplar & Kariyer Başarı Algısı**

		S8: Kariyerimdeki başarıyı benim çabalarım belirleyecektir.					Toplam
		1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	
<b>Uygulama</b>	f	1	1	3	9	27	41
	%	1,4	1,4	4,3	12,9	38,6	58,6
<b>Kontrol</b>	f	1	1	1	4	22	29
	%	1,4	1,4	1,4	5,7	31,4	41,4
<b>Toplam</b>	f	2	2	4	13	49	70
	%	2,9	2,9	5,7	18,6	70,0	100,0

Öğrencilerin kariyer başarı algısını işaret eden "Kariyerimdeki başarıyı benim çabalarım belirleyecektir" ifadesine uygulama grubunda yer alan öğrencilerin %51,5'i, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise %37,1'i "katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum" diyerek pozitif içerikli cevap vermişlerdir. Uygulama grubundaki öğrenciler kendi çabalarının kariyer başarısının doğrusal yönlü bir etkileycisi olarak farkındalıklarını göstermektedirler.

**Tablo 10: Gruplar & Kariyer Planındaki Başarısızlık Durumundaki Davranışı**

		S9: Kariyerimle ilişkili planlarım tam olarak gerçekleşmediğinde üzölmek yerine hemen kendimi toplama eğilimindeyim.					Toplam
		1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	
Uygulama	f	0	4	9	19	9	41
	%	0,0	5,7	12,9	27,1	12,9	58,6
Kontrol	f	1	0	8	14	6	29
	%	1,4	0,0	11,4	20,0	8,6	41,4
Toplam	f	1	4	17	33	15	70
	%	1,4	5,7	24,3	47,1	21,4	100,0

Öğrencilerin “Kariyerimle ilişkili planlarım tam olarak gerçekleşmediğinde üzölmek yerine hemen kendimi toplama eğilimindeyim” ifadesine uygulama grubunda yer alan öğrencilerin %40’ı, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise %28,6’sı “katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum” diyerek pozitif içerikli cevap vermişlerdir. Uygulama grubu öğrencilerinin kariyer planlarında beklentilerin dışında bir gelişme oluştuğunda kontrolü ele alma eğiliminde olduklarını belirten cevapları kontrol grubunun cevaplarından daha yüksek bir oranda görmektedir.

**Tablo 11: Gruplar & Kariyer Kontrolü**

		S10: Kariyerim üzerinde çok az kontrole sahibim.					Toplam
		1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	
Uygulama	f	6	23	6	4	2	41
	%	8,6	32,9	8,6	5,7	2,9	58,6
Kontrol	f	7	11	5	5	1	29
	%	10,0	15,7	7,1	7,1	1,4	41,4
Toplam	f	13	34	11	9	3	70
	%	18,6	48,6	15,7	12,9	4,3	100,0

Kariyer iyimserliği alt boyutu çerçevesindeki sorulara bakıldığında ise; ters olarak kodlanmış olan “Kariyerim üzerinde çok az kontrole sahibim” ifadesine uygulama grubunda yer alan öğrencilerin %41,5’i, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise %25,7’si “katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum” diyerek ifadeye katılmadıklarını belirten negatif yönlü cevaplar vermişlerdir. Uygulama grubu öğrencileri kontrol grubu öğrencilerinden daha fazla kariyerleri üzerinde kontrol sahibi oldukları inancına sahiptir.

**Tablo 12: Gruplar & Kariyer Heyecanı**

		S12: Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.					Toplam
		1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	
<b>Uygulama</b>	f	0	4	3	16	18	41
	%	0,0	5,7	4,3	22,9	25,7	58,6
<b>Kontrol</b>	f	1	2	3	8	15	29
	%	1,4	2,9	4,3	11,4	21,4	41,4
<b>Toplam</b>	f	1	6	6	24	33	70
	%	1,4	8,6	8,6	34,3	47,1	100,0

Araştırmada, “Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım” ifadesine uygulama grubunda yer alan öğrencilerin %48,6’sı, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise %32,8’i “katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum” diyerek pozitif içerikli cevaplar vermişlerdir. Kariyerleri hakkında düşünmenin uygulama grubu öğrencilerini kontrol grubu öğrencilerinden daha yüksek bir oranda heyecanlandırdığı görülmektedir.

**Tablo 13: Gruplar & Kariyeri Hakkında İlham Duyma**

		S13: Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham verir.					Toplam
		1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	
<b>Uygulama</b>	f	0	2	2	21	16	41
	%	0,0	2,9	2,9	30,0	22,9	58,6
<b>Kontrol</b>	f	2	1	3	10	13	29
	%	2,9	1,4	4,3	14,3	18,6	41,4
<b>Toplam</b>	f	2	3	5	31	29	70
	%	2,9	4,3	7,1	44,3	41,4	100,0

Öğrencilerin “Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham verir” ifadesine uygulama grubunda yer alanlar %52,9’u, kontrol grubunda yer alanlar ise %32,9’u “katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum” diyerek pozitif içerikli cevap vermişlerdir. Kariyerleri hakkında düşünmek uygulama grubu öğrencileri için kontrol grubu öğrencilerinden daha yüksek bir oranda ilham kaynağı olarak görülmektedir.

**Tablo 14: Gruplar & Kariyere İlişkin Negatif Yaklaşım**

		S14: Kariyerim hakkında düşünmek canımı sıkır.					Toplam
		1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	
Uygulama	f	13	19	5	3	1	41
	%	18,6	27,1	7,1	4,3	1,4	58,6
Kontrol	f	15	7	3	3	1	29
	%	21,4	10,0	4,3	4,3	1,4	41,4
Toplam	f	28	26	8	6	2	70
	%	40,0	37,1	11,4	8,6	2,9	100,0

Öğrencilerin kariyere ilişkin düşüncelerinin onlar için negatif yönlü bir yaklaşım içerip içermediğini belirlemeye yönelik olarak ters kodlanmış olan “Kariyerim hakkında düşünmek canımı sıkır” ifadesine uygulama grubunda yer alan öğrencilerin %45,7’si, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise %32,9’u “katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum” diyerek ifadeye katılmadıklarını belirten negatif yönlü cevaplar vermişlerdir. Uygulama grubu öğrencileri kontrol grubu öğrencilerinden daha fazla oranda kariyerleri üzerinde düşünmenin onların canını sıkıcı bir konu olmadığı inancına sahiptir.

**Tablo 15: Gruplar & Kariyer Hedefi Belirleme Zorluğu**

		S15: Benim için kariyer hedefleri belirlemek çok zordur.					Toplam
		1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	
Uygulama	f	4	22	10	3	2	41
	%	5,7	31,4	14,3	4,3	2,9	58,6
Kontrol	f	7	10	6	5	1	29
	%	10,0	14,3	8,6	7,1	1,4	41,4
Toplam	f	11	32	16	8	3	70
	%	15,7	45,7	22,9	11,4	4,3	100,0

Öğrencilerin kariyer hedefi belirlemede zorluk yaşayıp yaşamadıklarını belirlemeye yönelik ters kodlanmış olan “Benim için kariyer hedefleri belirlemek çok zordur” ifadesine uygulama grubunda yer alan öğrencilerin %37,1’i, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise %24,3’ü “katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum” diyerek ifadeye katılmadıklarını belirten negatif yönlü cevaplar vermişlerdir. Uygulama grubu öğrencileri kontrol grubu öğrencilerinden daha fazla oranda kariyer hedefi belirlemede zorluk yaşamadıkları inancına sahiptirler.

**Tablo 16: Gruplar & Yeteneklerini Kariyer Planıyla İlişkilendirebilme**

		S16: Yeteneklerimi özel bir kariyer planıyla ilişkilendirmek zordur.					Toplam
		1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	
<b>Uygulama</b>	f	4	19	13	3	2	41
	%	5,7	27,1	18,6	4,3	2,9	58,6
<b>Kontrol</b>	f	5	14	4	4	2	29
	%	7,1	20,0	5,7	5,7	2,9	41,4
<b>Toplam</b>	f	9	33	17	7	4	70
	%	12,9	47,1	24,3	10,0	5,7	100,0

Öğrencilerin yeteneklerinin farkına varma ve bunu özel bir kariyer planıyla ilişkilendirme konusundaki görüşlerini belirlemeye yönelik ters kodlanmış olan ve “Yeteneklerimi özel bir kariyer planıyla ilişkilendirmek zordur” ifadesine uygulama grubunda yer alan öğrencilerin %32,8’i, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise %27,1’i “katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum” diyerek ifadeye katılmadıklarını belirten negatif yönlü cevaplar vermişlerdir. Uygulama grubu öğrencileri kontrol grubu öğrencilerinden biraz daha yüksek bir oranda yeteneklerini özel bir kariyer planıyla ilişkilendirmenin zor olmadığı inancına sahiptirler.

**Tablo 17: Gruplar & Mesleki İlgi Farkındalığı**

		S17: Mesleki ilgilerimin farkındayım.					Toplam
		1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	
<b>Uygulama</b>	f	0	0	3	19	19	41
	%	0,0	0,0	4,3	27,1	27,1	58,6
<b>Kontrol</b>	f	1	1	2	14	11	29
	%	1,4	1,4	2,9	20,0	15,7	41,4
<b>Toplam</b>	f	1	1	5	33	30	70
	%	1,4	1,4	7,1	47,1	42,9	100,0

Öğrencilerin mesleki ilgilerinin farkındalığına yönelik “Mesleki ilgilerimin farkındayım” ifadesine uygulama grubunda yer alan öğrencilerin %54,2’si, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise %35,7’si “katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum” diyerek pozitif içerikli cevap vermişlerdir. Uygulama grubu öğrencilerinin kontrol grubunda yer alan öğrencilere göre daha yüksek oranda mesleki ilgilerinin farkında oldukları görülmektedir.



**Tablo 18: Gruplar & Kariyer Planlama Algısı**

		S21: Kariyerimi planlamak son derece doğal bir iştir.					Toplam
		1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	
Uygulama	f	0	3	5	26	7	41
	%	0,0	4,3	7,1	37,1	10,0	58,6
Kontrol	f	3	2	2	15	7	29
	%	4,3	2,9	2,9	21,4	10,0	41,4
Toplam	f	3	5	7	41	14	70
	%	4,3	7,1	10,0	58,6	20,0	100,0

Öğrencilerin kariyer planlama işini nasıl gördüklerine ilişkin “Kariyerimi planlamak son derece doğal bir iştir” ifadesine uygulama grubunda yer alan öğrencilerin %37,5’i, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise %17,1’i “katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum” diyerek pozitif içerikli cevap vermişlerdir. Uygulama grubu öğrencilerinin kariyer planlamayı son derece doğal bir iş olarak görmelerinin kontrol grubundan dikkat çekici bir şekilde ayrıştığı görülmektedir.

**Tablo 19: Gruplar & Doğru Kariyer Kararı Alma İnancı**

		S22: Kariyerimle ilişkili doğru kararları alacağıma kesinlikle eminim.					Toplam
		1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	
Uygulama	f	0	1	18	19	3	41
	%	0,0	1,4	25,7	27,1	4,3	58,6
Kontrol	f	1	3	11	10	4	29
	%	1,4	4,3	15,7	14,3	5,7	41,4
Toplam	f	1	4	29	29	7	70
	%	1,4	5,7	41,4	41,4	10,0	100,0

Öğrencilerin kariyerlerine ilişkin doğru kararı alabileceklerine yönelik algılarını ölçmeye yönelik “Kariyerimle ilişkili doğru kararları alacağıma kesinlikle eminim” ifadesine uygulama grubunda yer alan öğrencilerin %31,4’ü, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise %20’si “katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum” diyerek pozitif içerikli cevap vermişlerdir. Uygulama grubu öğrencileri ile kontrol grubu öğrencileri arasında bir farklılık bulunmuş olmasına rağmen burada dikkat çeken bir başka bulgu her iki grupta da (25,7 ve 15,7) “emin değilim” cevabını verenlerin oranıdır. Yani öğrencilerin bir bölümü için doğru kararı alabileceklerine yönelik inanç noktasında tereddüt bulunduğu görülmektedir.

İş piyasası hakkındaki bilgi alt boyutunda yer alan sorulara bakıldığında ise;

**Tablo 20: Gruplar & İş Piyasası Eğilimlerini Anlayabilme**

		S23: İş piyasasındaki eğilimleri anlamakta çok iyiyim.				Toplam
		1,0	3,0	4,0	5,0	
<b>Uygulama</b>	f	0	14	22	5	41
	%	0,0	20,0	31,4	7,1	58,6
<b>Kontrol</b>	f	1	16	12	0	29
	%	1,4	22,9	17,1	0,0	41,4
<b>Toplam</b>	f	1	30	34	5	70
	%	1,4	42,9	48,6	7,1	100,0

Öğrencilerin iş piyasasını hakkında bilgi sahibi olup olmadıklarına yönelik olarak yer alan “İş piyasasındaki eğilimleri anlamakta çok iyiyim” ifadesine uygulama grubunda yer alan öğrencilerin %37,5’i, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise %17,1’i “katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum” diyerek pozitif içerikli cevap vermişlerdir. Uygulama grubu öğrencilerinin iş piyasasındaki eğilimleri çok iyi anladıklarına yönelik pozitif nitelikli cevapları kontrol grubundan dikkat çekici bir oranda ayrılmaktadır.

**Tablo 21: Gruplar & İş Piyasasındaki Eğilimleri Anlayamama**

		S24: İş piyasasındaki eğilimleri anlayamıyorum.					Toplam
		1,0	2,0	3,0	4,0	5,0	
<b>Uygulama</b>	f	5	20	12	3	1	41
	%	7,1	28,6	17,1	4,3	1,4	58,6
<b>Kontrol</b>	f	7	9	9	4	0	29
	%	10,0	12,9	12,9	5,7	0,0	41,4
<b>Toplam</b>	f	12	29	21	7	1	70
	%	17,1	41,4	30,0	10,0	1,4	100,0

Öğrencilerin iş piyasasını hakkında bilgi sahibi olup olmadıklarına yönelik olarak yer alan ve ters kodlanmış olan “İş piyasasındaki eğilimleri anlayamıyorum.” ifadesine uygulama grubunda yer alan öğrencilerin %35,7, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise %22,9’u “katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum” diyerek ifadeye katılmadıklarını belirten negatif yönlü cevaplar vermişlerdir.

Tablo 20’deki tam tersi pozitif yönlü ifadeye verilen cevaplarla karşılaştırıldığında (uygulama grubunda yer alan öğrencilerin %37,5’i, kontrol grubunda yer alan öğrencilerin ise %17,1’i); uygulama grubunun daha istikrarlı bir görünüm sergilediği, cevap oranlarının yakın olduğu; ancak kontrol grubu öğrencilerinin pozitif yönlü cevap oranı ile ters kodlanan sorudaki cevap oranı arasındaki farklılık dikkat çekicidir. Öğrencilerin bu konuda bir karışıklık içerisinde olduğu sonucu çıkartılabilir.

## 6. Sonuç ve Değerlendirme

Günümüzün teknolojik alandaki dönüşüm ve gelişmeleri, yeni bir endüstriyel devrim olarak nitelendirilmekte ve pek çok alanın yanında çalışma hayatını da etkilemektedir. Bilginin kaynağı olan insan, niteliği bağlamında rekabetin anahtarı olarak değerlendirilmektedir. Böyle bir ortam içerisinde bireyler de nitelikli vasfını koruyabilmek için bilgi ve mesleki anlamda sürekli kendilerini güncelleme baskısını hissetmektedirler. Bu anlamda teknoloji, ekonomi ve iş ortamlarındaki değişiklikler, bireylerin kariyer tutumları ve deneyimlerini de etkilemektedir. İş dünyası, bireyleri kariyer tasarımı, rehberliğinden ve gelişiminden bireyin kendisinin sorumlu olduğu uygulamalarla karşımıza çıkmaktadır.

Mesleki yetkinlikleri kazanma ve kariyer geleceği açısından kendini geliştirme çabası içerisinde olan yükseköğrenim öğrencileri için, teorik bilgilerini uygulamaya aktarabildikleri ortamlar ilk deneyim ve tecrübe kazanımı açısından önem taşımaktadır. Bu araştırma, İletişim Fakültesi öğrencilerinin kariyer geleceklerine ilişkin uyumluluk, iyimserlik ve bilgi düzeyleri açısından bir farklılık yaratıp yaratmadığına yönelik ölçümleme sonuçlarını ortaya koymaktadır. Projenin kariyer geleceği açısından üç alt boyuttaki etkililiğini ölçümleyebilmek için Radyo-TV Merkezi'nde radyo yayınları veya görüntü ünitesinde çeşitli alanlarda part-time statüde veya gönüllü olarak deneysel nitelikli uygulamalara katılan uygulama grubu öğrencileri ile karşılaştırma yapabilmek için oluşturulan ve herhangi bir uygulamaya dâhil olmayan kontrol grubu öğrencileri ile çalışılmıştır.

Ölçümlemede her iki gruba da “Kariyer Geleceği Ölçeği” uygulanmıştır. Gruplar açısından herhangi bir farklılığın oluşup oluşmadığına ilişkin hipotezler ölçeğin “kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi” faktörleri bazında test edilmiştir. SPSS 20’de analiz edilen veriler ışığında:

- Uygulama grubu öğrencileri ile kontrol grubu öğrencileri arasında “kariyer uyumluluğu” faktörü bazında istatistikî manada anlamlı bir farklılık oluşmadığı;
- Uygulama grubu öğrencileri ile kontrol grubu öğrencileri arasında “kariyer iyimserliği” faktörü bazında istatistikî manada uygulama grubu lehine anlamlı bir farklılık oluştuğu;
- Uygulama grubu öğrencileri ile kontrol grubu öğrencileri arasında “iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi” faktörü bazında istatistikî manada anlamlı bir farklılık oluşmadığı tespit edilmiştir.

Ancak, ölçekte yer alan sorular bazında uygulama grubu ile kontrol grubuna ilişkin betimsel bir karşılaştırma yapıldığında uygulama grubunun, sorular bazında belirgin bir oranda ifadeye katılan pozitif yönlü veya ters kodlanmış sorularda da ifadeye katılmadığını belirten negatif yönlü cevaplarıyla kontrol grubundan dikkat çekici bir şekilde ayrıştığı tespit edilmiştir.

Örneğin; yeni iş ortamlarına alışmadaki başarı, kariyer hedeflerini gerçekleştirmede karşılaşılabilecekleri engellerin üstesinden gelme inancı, kariyerdeki başarısını kendi çabalarının belirleyeceği, kariyerleriyle ilgili planları gerçekleşmediğinde üzülme yerine kendini toplama eğilimi, kariyerini düşündüğünde heyecanlanmaları, mesleki ilgilerinin farkında olmaları, kariyerlerini planlamanın son derece doğal bir iş olduğu yönündeki algıları, kariyerlerine ilişkin doğru kararları alacaklarına olan inançları, iş piyasasındaki eğilimleri anlamakta iyi olduğu

yönündeki yaklaşımlarında uygulama grubu öğrencilerinin kontrol grubu öğrencilerinden daha yüksek bir oranda pozitif yönlü cevaplar verdikleri görülmektedir.

Kleinberg (1976) bireylerin, ister üniversite olsun ister lise eğitimi sürecinde yaşadıkları deneyimlerin, kariyerlerini şekillendirme açısından kalıcı etkisi bulunduğunu belirtmektedir. Bu anlamda değerlendirildiğinde ulaşılan bulgularda uygulama grubu öğrencilerinin kariyerleri üzerinde kontrol sahibi olabilmeye, onu şekillendirme yetkinliğini hissetmeye gibi açılardan daha yüksek oranda pozitif cevaplar vermiş olmaları bu deneyimin uygulama grubu öğrencileri üzerinde daha iyimser, daha özgüvenli bir düşünceye katkı sağladığı belirtilebilir.

Ters kodlanmış olan kariyerleri üzerinde çok az kontrole sahip oldukları, kariyer hedefleri belirlemenin çok zor olduğu, yeteneklerini özel bir kariyer planıyla ilişkilendirmenin zor olduğuna yönelik cevaplarda ise uygulama grubu öğrencilerinin kontrol grubu öğrencilerinden daha yüksek bir oranda negatif yönlü cevaplar verdikleri bulgulanmıştır. Bu bulguların pozitif içerikli sorularda ulaşılan bulgularla birbirini desteklediği görülmektedir.

Yine kariyer başarısı ve eğitim ilişkisini içeren çeşitli araştırmalarda insan sermayesi bağlamında kariyer başarısı ile eğitim arasındaki pozitif yönlü ilişkiye vurgu yapan sonuçlara ulaşılmıştır (Mikacic, 2015; Ramli vd., 2016; Barnet, & Bradley, 2007). Bireylerin kariyer gelişimleri çerçevesinde yapılan araştırmalarda, pozitif kişilik özellikleri bağlamında karar verme becerisi, sorumluluk geliştirme, başarının çaba ile kazanıldığını fark ettirme (Savickas, 2002; 2005), iyimserlik (Creed vd., 2002; Patton vd., 2004), engellerle başa çıkma konusunda kendine güven (Hackett & Byars, 1996; Lent vd., 1994) gibi özelliklerin kariyer gelişimi süreçlerini desteklediği ortaya konulmuştur. Araştırma bulgularında yer alan kariyerle ilgili planlarında karşılaştığı olumsuzluklarda üzülme yerine hemen kendini toplama eğilimi, karşısına çıkabilecek engellerin üstesinden gelebileceğine olan inançları, kariyer planlamasının son derece doğal bir iş olduğu algısı açısından uygulama grubu öğrencilerinin kontrol grubu öğrencilerinden daha yüksek bir oranda pozitif nitelikli cevaplar vermiş olmaları; engellerle başa çıkma noktasındaki kendine güveni, iyimserliklerini, sorumluluklarının farkında oluşlarını işaret etmektedir.

Araştırmada ulaşılan bulgular ışığında, iletişim alanında eğitim gören öğrencilerin hem mesleki yetkinliklerini hem de kariyerleri ile ilgili planlamalarını desteklemek amacıyla hayata geçirilmiş olan eğitim altyapı projesi RATEM Projesi ile uygulama sahasında teorik bilgilerini uygulama alanında deneyimleyen öğrencilerin kariyer iyimserliği açısından diğerlerinden ayrıştığı; kariyer uyumluluğu ve iş piyasasına ilişkin her ne kadar istatistiki manada bir farklılık tespit edilememiş olsa da sorular bazında yapılan betimsel değerlendirmelerde uygulama grubu öğrencilerinin kariyer algıları ve kariyer geleceklerine ilişkin bireysel kontrolleri noktasında kendine güven ve kendini tanıma açısından kontrol grubundaki öğrencilerle karşılaştırıldığında belirgin bir şekilde ayrıştıkları dikkat çekmektedir. Bu bağlamda hayata geçirilen eğitim altyapı projesinin öğrencilerin kariyer gelecekleri açısından destekleyici bir işlev üstlendiği belirtilebilir.

Araştırma farklı uygulama alanlarındaki verilerle desteklenerek, daha geniş ölçekte yinelenebilme ve yıllar itibariyle tekrarlanabilme özelliğine sahiptir. Bu anlamda yeni araştırmalara çıkış noktası oluşturabileceği; alanyazına deneysel bir araştırma olması bakımından katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Arnold, J. (2011). 21st century career concepts: Magic, measurement, and career capital. *The Psychologist*, 24(2), 106-109.
- Arthur, M., & Rousseau, D. (1996). *The boundaryless career*. New York: Oxford University Press.
- Arthur, M. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.
- Barnett, R. B., & Bradley, L. (2007). The impact of organizational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617-636.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adapazarı: Sakarya Yayınları.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis*. 3th Edition, Chicago: University of Chicago Press.
- Bosley, S., & Cohen, L. (2009). How other people shape our careers: A typology drawn from career narratives. *Human Relations*, 62 (10), 1487-1520.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2002). Multidimensional properties of the LOT-R: Effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 10 (1), 42-61.
- Çiftçi, B. (2007). Kariyer planlama. İçinde U. Dolgun (ed.), *İnsan kaynakları yönetimi* (s.139-166), Bursa: Ekin Kitabevi.
- Erdoğan, İ. (2007). *Pozitivist metodoloji-bilimsel araştırma tasarımı, istatistiksel yöntemler, analiz ve yorum*. 2. Baskı, Ankara: Erk yayınları.
- Hackett, G., & Byars, A. M. (1996). Social cognitive theory and the career development of African American women. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 322-340.
- Hall, T. D. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 8-16.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Kidd, M. J., Hirsh, W., & Jackson, C. (2004). Straight talking: The nature of effective career discussion at work. *Journal of Career Development*, 30 (4), 231-245.
- Kleinberg, J. L. (1976). Adolescent correlates of occupational stability and change. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 219-232.
- Kumar, A. (2007). *Personal, academic and career development in higher education: SOARing to success*. 1 st Edition, London and NY: Routledge.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Mikacic, M. T. (2015). The effects of career planning education. *Çtanek*, 4(3), 92-109.
- Patton, W., Bartrum, D. A., & Creed, P. A (2004). Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4(3), 193-209.
- Polat, F. B., Ardiç, K., & Özdemir, Y. (2016). Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Sakarya devlet okulları örneği. *İşletme Bilimi Dergisi*, 4(1), 29-65.
- Ramli, H. S. B., Audrey, L., Li, C., Audrey, C., & Poh, C. (2016). Career success for women in higher education institution: The factors influencing the success of women academician. *International Business Management*, 10 (17), 3929-3935.

- Rottinghaus, J. P., Day, X. S., & Borgen, F. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Sahu, S. (2016). Career attitude of employees influencing work engagement: Study of Indian chemical industries. *Repositioning*, 1(1), 1-10.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (ed.), *Career choice and development*. 4th ed., (pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. Brown, R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). New York: John Wiley.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Soysal, A. (2006). Kariyer yönetiminde yeni strateji arayışları- Türkiye ölçeğinde bir değerlendirme. *Çimento İşveren Dergisi*, 5(20), 1-25.
- Super, D. E. (1963). Vocational development in adolescence and early adulthood: Tasks and behaviors. In D. E. Super, R., Starishevsky, N. Matlin, J.P. Jordaan (Eds.), *Career development: Self-concept theory* (pp. 79-95). New York: College Entrance Examination Board.