

Stratejik İnsan Kaynağının Geliştirilmesinde Kariyer Planlaması Eğitimi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği

Career Planning Training in the Development of Strategic Human Resources: The Case of Suleyman Demirel University

Halil İbrahim Özmen^{1*}, İlker Hüseyin Çarıkçı², Murat Ali Dulupçu³

¹Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İnsan Kaynakları Yönetimi, Isparta, Türkiye

²Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Isparta, Türkiye

³Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, Isparta, Türkiye

Orcid: H.İ. Özmen (0000-0002-1595-2966), İ.H. Çarıkçı (0000-0002-3095-6359), M.A. Dulupçu (0000-0001-9269-5978)

Özet: Üniversite öğrencileri, stratejik yönetim düşüncesinde kaynak tabanlı yaklaşım bağlamında, bir ülkede yükseköğretim düzeyinde eğitim alan kişiler olarak ülkelerin gelecek hedeflerine ulaşılmasında stratejik bir unsur konumundadır. Bu noktada, üniversite öğrencilerinin öncelikle kendi geleceklerini şekillendirme üzerine oluşturacakları kurgular olarak "Kariyer Planları" özel bir öneme sahiptir. Son yıllarda yükseköğretim sisteminde üniversite öğrencilerine yönelik olarak gerçekleştirilen kariyer planlama eğitimlerinde bir artışın olması bu önemin bir sonucudur. Bu çalışmada Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi koordinasyonunda 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılı Güz Döneminde Süleyman Demirel Üniversitesinde müfredata eklenen "KRY001 Kariyer Planlama ve Çalışma Hayatına Giriş" dersi özelinde gerçekleştirilen süreçler ve elde edilen çıktılar bir model olarak ortaya konmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Planlama, Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Yükseköğretim

Abstract: In the context of resource-based approach in strategic management thought, university students are a strategic element in achieving the future goals of countries as people who receive higher education in a country. At this point, "Career Plans", as the fictions that university students will create on shaping their own future, have a special importance. The increase in career planning trainings for university students in the higher education system in recent years is a result of this importance. In this study, the processes carried out and the outputs obtained in the course of "KRY001 Career Planning and Introduction to Working Life", which was added to the curriculum at Süleyman Demirel University in the Fall Term of the 2020-2021 Academic Year, under the coordination of the Presidential Human Resources Office, were tried to be put forward as a model.

Keywords: Career Planning, Strategic Human Resources Management, Higher Education

1. Giriş

Stratejik yönetim düşüncesi çerçevesinde, bir kurumsal yapının varlığını sürdürmesine yönelik olarak, geleceğe ilişkin stratejilerini belirlemesi ve formüle etmesi sahip olduğu kaynaklara ve yeteneklere bağlıdır (Barney, 1991, s. 101-102; Eisenhardt & Martin, 2000, s. 1105-1106). Kaynak tabanlılık görüşü olarak da adlandırılan bu yaklaşım, 1990'lı yıllardan itibaren strateji düşüncesini önemli ölçüde etkilemiştir ve strateji hakkında her şeyin bilinildiğine dair düşünceleri değiştirerek alanı domine etmiştir (Lockett & Wild, 2014, s. 373; Collins & Montgomery, 1995, s. 120). Bir kaynak ve kıymet olarak insan gücü, stratejinin uygulanmasının en önemli unsuru hali-

ne gelmiştir (Grant & Jordan, 2014, s. 440). Rekabet avantajı sağlamak isteyen kurumlar insan kaynaklarına artan oranda odaklanmakta ve önem vermektedir. Bu durum, küçük ölçekli bir işletme yönetiminden başlayarak ulusal ve uluslararası düzeye kadar farklı ölçekteki kamu, özel ve kâr amacı gütmeyen kurumların insan kaynakları uygulamalarını etkilemekte ve yeni arayışlara itmektedir. Küresel düzeyde rekabetin var olduğu günümüzde devletler de benzer bir çaba içerisindedir. Ayrıca yükseköğretimin kamu bazında artan maliyetleri, üniversite mezunlarının işgücü piyasalarındaki istihdamına yönelik belirsizlik ve kariyer hedeflerine ulaşmalarının ne kadar iyi ve verimli bir şekilde sağlandığı bir sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır (Healy, Hammer & McIlveen, 2022, s. 799).

* İletişim Yazarı / Corresponding author. Eposta/Email : halilozmen@sdu.edu.tr

Geliş Tarihi / Received Date: 03.01.2023 — Kabul Tarihi / Accepted Date: 30.03.2023

doi: 10.32329/uad.1228686

Ülkemizde de Mustafa Kemal Atatürk'ün ifade ettiği “muasır medeniyet seviyesinin üstü” vizyonuna ulaşmak için stratejik planlama çalışmaları yapılmakta ve bu stratejik planların başarıya ulaşması için en temel kaynaklardan birisinin de nitelikli insan kaynağı olan üniversite öğrencileri ve mezunları olduğu değerlendirilmektedir (YÖK, 2019, s. 11-15). 2019-2023 yıllarını kapsayan 11. Kalkınma Planı'nda “Nitelikli İnsan, Güçlü Toplum” bölümünde Türkiye'nin genç nüfus potansiyeline vurgu yapılarak, potansiyelin avantaja çevrilmesi için çocukluk döneminden başlanarak etkin politikaların uygulanması planlanmış, bu kapsamda “nitelikli işgücüne yönelik kariyer merkezlerinin artırılması, bu merkezlerde kariyer rehberliği faaliyetlerinin etkinleştirilmesi ve gençlerin kişisel, sosyal gelişimleri ile kariyer planlamalarına katkı sağlayacak programların uygulanması” politika ve tedbirler olarak vurgulanmıştır (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019, s. 137-140). Benzer şekilde Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) belgesinde genç işsizliğin azaltılmasına yönelik tedbir olarak “gençlere kariyer planlaması danışmanlık hizmetinin sunulması” yer almaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014, s. 81). Bu tedbirler kapsamında T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından “üniversite öğrencilerinde iş hayatının beklentileri ve dinamikleri doğrultusunda farkındalık oluşturmak, öğrencilerin kişisel ve profesyonel gelişimine ilişkin beceriler geliştirmesi için” tüm üniversite öğrencilerinin alacağı “Kariyer Planlama” dersinin müfredata eklenmesi üniversite yönetimlerine tavsiye edilmiştir. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tavsiyesi bağlamında, Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ) bünyesinde İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetim Bölüm Başkanlığı teklifi ile 23.06.2020 tarih ve 543 sayılı senato kararı ile “Kariyer Planlama ve Çalışma Hayatına Giriş” dersinin açılması ve bölümün müfredatında yer alarak üniversitenin tüm birinci sınıflarında zorunlu ders olarak okutulması uygun görülmüştür. (SDÜ, 2020).

Pek çok üniversitede Kariyer Planlaması dersi farklı şekillerde yürütülmektedir. Bazı üniversitelerde bölümler içinde yapılan görevlendirmeyle, bazı üniversitelerde Kariyer Planlama ve Mezunlarla İletişim Merkezi/Koordinatörlükleri bünyesinde açılan ders yolu ile bazı üniversitelerde de T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından oluşturulan ‘ytnk.tv’ dijital eğitim platformu üzerinden gerçekleştirilmektedir. SDÜ’de ise ders İnsan Kaynakları Bölümü tarafından tüm üniversite öğrencilerine ‘Öğrenme Yönetim Sistemi’ üzerinden verilmektedir.

Bu çalışmayı hazırlamamızın arkasında yatan düşünce “Kariyer Planlaması dersi için SDÜ uygulamaları diğer üniversiteler için bir model olabilir mi?” sorusudur. Bu nedenle çalışmada amaçlanan Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesinde uygulanan ‘Kariyer Planlama ve Çalışma Hayatına Giriş’ dersi modelinin ve ilk uygulama sonuçlarının diğer üniversiteler ile paylaşılması yolu ile deneyim aktarımının sağlanmasıdır. Dolayısı ile kazanılan deneyimler ve elde edilen çıktılar paylaşılmaya çalışılarak, geleceğin stratejik önemdeki nitelikli insan kayna-

ğının kişisel kariyer planlarının geliştirmelerine yönelik uygulamaların yayılması amaçlanmaktadır.

2. Kariyer ve Kariyer Planlaması

“Bir kişinin kişisel gelişiminden başlayarak kariyer gelişiminden, kendi kariyerine ilişkin algısının oluşmasından ve gelecek iş/meslek yaşamına ilişkin kararlarından sorumlu olması gereken kişi kimdir?” şeklindeki soruya cevap olarak tek bir kişinin adını vermek çok doğru olmayacaktır. Bu sorumluluk öncelikle kişinin yetiştiği ailede başlamakta, eğitim aldığı kurumlarda devam etmekte ve kişi ancak kendi kararlarını vermeye başladığı dönemde kendisine düşmektedir. Diğer taraftan, sosyal devlet kavramı çerçevesinde, bu sorunun cevabının salt kişisel bir bağlamı olmadığı da ifade edilebilir. Kişisel akademik deneyim ışığında bir üniversite öğrencisi açısından bu soruya baktığımızda ise çoğu üniversite öğrencisinin hatta yeni mezun olmuş ve işdünyasının kapısında olanların bile kendi kariyerlerine ilişkin çok net bir fikre sahip olmadıkları söylenebilir. Kaldı ki bu durum hali hazırda çalışan kesim içinde çok farklı değildir.

Kariyer, günlük konuşma dili içinde kendine yer edinmiş ve kullanımına göre bazen bir meslek/mesleksizlik, bazen bir uzmanlık, bazen de bulunulan mesleki konum/yapılan iş gibi farklı anlamlar yüklenen bir kelime olmuştur. Kavramsal olarak kariyer, günlük kullanımına benzer şekilde, “kişinin hayatını bir bütün olarak gördüğü ve çeşitli niteliklerinin, eylemlerinin ve başına gelenlerin anlamını yorumladığı hareketli bir bakış açısı” (Hughes, 1937, s. 409-410), “herkesin sahip olduğu, yaşamı boyunca içinden geçtiği ancak çoğu zaman farkına varamadığı birbiri ile ilişkili deneyimler ve maceralar” (Van Maanen & Schein, 1977, s. 31), “kişinin yaşamı süresince oynadığı rollerin bir birleşimi” (Super, 1980, s. 282), “iş deneyimlerinin zaman içerisinde gelişen bir dizisi” (Arthur ve diğerleri, 1989, s. 7), “mesleki statünün temel belirleyicisi olan toplumsal olarak değer verilen bilginin tekelleşmesi ve birey için temel kaynak olan itibar ile zanaat veya beceri” (Kanter, 1989, s. 510-511) gibi benzer ama farklı şekillerde tanımlanmıştır. Dolayısı ile kariyer, “hem bireysel hem de çevresel (kişinin kendisinden beklenen) hedeflerin yerine getirilmesi için kişisel ilgi alanları ve iş alanında mevcut fırsat/sınırlamamalar arasında yaşam boyu süren bir sentez süreci” olarak ifade edilebilir (Van Maanen & Schein, 1977, s. 36). McCash, Hooley & Robertson (2021, s. 11) güncel bakış açısı ile kariyeri, hayatta izlenen yol olarak tanımlamakta ve mevcut yapılan iş-görevler ile gelecekte bulunulmak istenen boylamsal konuma ait iki zaman boyutu bulunan, hayatın tüm yönlerini kontrol etmeye yönelik dinamik kararlar olarak ifade etmektedir. Bu bakış açısı ile kariyer gelişimi, çalışma hayatına ve topluma etkili bir şekilde katılım sağlamak için öğrenme süreçleri, çalışma şekilleri ve hatta boş zamanları bile yönetmeyi kapsayan hayat boyu süren bir süreci ifade etmektedir (Percy & Dodd, 2021, s. 35).

İster öğrenci/çalışan olsun ister profesyonel kariyeri başlamış/başlamamış olsun, kariyer planlama ve devamında

kariyer gelişimi, bir kişinin yaşamının gelişiminin ana eksenini oluşturarak, kişinin hayatta kalmasını, geliştirilmesini ve hatta kendini gerçekleştirilmesini büyük ölçüde belirlemede (Kim ve diğerleri, 2014, s. 56-57) ve başarılı olma şartı olarak da değerlendirilmektedir. Kariyer planlamanın önemli ve elzem bir konu olmasına karşın, planlamanın en iyi stratejileri üreteceği ve bu stratejiler için uygulanması gereken talimatları içermesi düşüncesi doğruluğunu yitiren bir bakış açısı olmasına (Mintzberg, 1994, s. 107) bağlı olarak, kariyer planlaması yaparak bir kişinin hayatı boyunca kariyerini kesin bir doğruluk ile planlayabileceğini düşünmek ve iddia etmek doğru bir çaba olmayacaktır. Ayrıca planlama kavramının kendi içinde yanlışlar barındırdığı (Buehler ve diğerleri, 2010, s. 1; Dunning, 2007, s. 71), tuzakları olduğu (Mintzberg, 1994b, s. 12) ve bireylerin de tahminlerinde bu yanlışlara ve tuzaklara düştüğünü (Buehler ve diğerleri, 1994, s. 366) hesaba katarsak, kariyer planlamanın veya kariyeri planlamanın anlamı tartışılabilir. Bütün bu koşullar altında kariyer planlamanın, “Kariyer Düşüncesi” olarak yeniden isimlendirilmesi de gerekebilir.

Amaçlanan bir geleceğe ulaşma ve bir süreci yönetmenin ilk adımı planlamadır (Drucker, 2008, s. 6). Planlama, Fayol (1949, s. 43) tarafından, öngörme (prévoyance) olarak ifade edilmiş ve “geleceği analiz etmek ve gerekli hazırlıkları yapmak” şeklinde tanımlanarak, sahip olunan kaynaklara, yapılacak olanın doğasına ve önceden belirlenemeyen diğer koşullara göre bir “eylem planı” hazırlanması gerektiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda kariyer planlamasını, kariyer araştırmasının sonrasında gelen, bireylerin kariyer gelişimlerini ana hatlarıyla inceleyerek gelecekte ulaşmak istedikleri kariyer hedeflerini ortaya koydukları ve bu plan doğrultusunda kariyer gelişimlerini takip ettikleri, yaşamda bir kez olarak değil, tekraren gerçekleştirilen eylem planı olarak ifade edebiliriz (Zikic & Klehe, 2006, s. 393.; Seibert ve diğerleri, 2013, s. 171; Török ve diğerleri, 2017, s. 764). Planlar, insan yaşantısının her aşamasında bulunan yaşamın ayrılmaz bir unsuru olarak, bir veya birden fazla hedefi içeren yapılandırılmış bir olay dizisi şeklinde ifade edilmekte ve bilgisayar tuşuna basmanın planlanması gibi kısa süreli bir amaç için motor becerilere dayalı olabildiği gibi, işletmelerde binlerce hammadde kullanılan üretim sürecindeki işlem aşamalarının belirlenmesine karar verilmesi gibi uzun vadeli ve bilişsel becerilere dayalı gerçekleştirilmektedir (Grafman ve diğerleri, 2005, s. 181). Planlama, çok disiplini kapsayan bir inceleme alanı alanıdır. Temelde problem çözme anlayışı olarak, bilişsel psikoloji ile yakından ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Ward & Morris, 2005, s. 2-3). Kariyer planlamanın da planı yapan kişilerin düşünme, hissetme, öğrenme anımsama, karar verme, dil, problem çözme ve yargılama gibi zihinsel süreçlerinden etkilendiği söylenebilir. Bu bağlamda da kariyer planlamasında hazırlayan kişinin bilişsel durumunun bir sonucu olduğu ifade edilebilir (Larson, 1987, s. 24). Kişilerin bilişsel durumlarına ilişkin kendileri hakkındaki yetenek algıları, başarı beklentileri, geçmiş performansları ve tatmin düzeyleri kariyer gelişimine etkisi olduğu gibi, bunun temelini oluşturan kariyer planlarına etkisi bulun-

maktadır (Barak, 1981, s. 10). Bu süreçte kişisel faktörler ile birlikte çevresel faktörlerin de etkisi bulunmaktadır (Fenning & May, 2013, s. 635). Pek çok ülke, kariyer planlamasını bireylerin kendi inisiyatiflerini bırakmamakta ve kurumsal olarak düzenlemeler gerçekleştirmektedir.

3. Kariyer Planlaması Eğitimi: Dünya ve Türkiye

Genel anlamda bireylerin işgücü piyasasına hazırlanmaya yönelik kişisel beceri gelişimlerini nasıl planlayacakları konusunda zorluk yaşadıkları vurgulanmakta olup, kim olduklarını ve gelecekte içinde bulunacakları iş dünyasını keşfetmelerini sağlayacak, istihdam edilebilirliklerini artırmak için bir eylem planı hazırlama konusunda bilinçli kararlar almalarına yardımcı olacak eğitimleri almalarının bir zorunluluk olduğu ifade edilmektedir (Arthur N., 2008, s. 305). Kariyer eğitimi olarak da ifade edilen bu süreç, kariyerle ilgili kavramların eğitim müfredatlarına eklenmesi, staj yaparak çalışma sahası tabanlı deneyim kazanma uygulamaları ve kariyer planlama seminer/kursları gibi çeşitli eğitim stratejileri yolu ile bireylerin kariyer gelişimini etkilemeye yönelik sistematik bir süreci kapsamaktadır (Brown, 2014, s. 15-16; Rossier vd., 2021, s. 175). Bu bağlamda kariyer planlaması eğitimi kapsamında bireylere kariyer rehberliği hizmeti ile kariyer seçenekleri ve seçimleri hakkında bilgi sağlanması, akademik danışmanlık yolu ile öğrenim seçenekleri hakkında tavsiyelerde bulunulması, kariyer danışmanlığı yolu ile de alanlarına, kişiliklerine ve değerlerine göre kariyer planlarının hazırlanmasına destek olunması hizmetleri sağlanmaktadır (Yang & Wong, 2020, s. 3). Kariyer planlamasına yönelik eğitimler ve danışmanlık hizmetleri uluslararası düzeyde kamu politikası gündeminde geçmişe nazaran daha önemli bir yer edinmektedir (OECD, 2004, s. 2).

Kariyer planlamasına yönelik olarak verilecek eğitimler ilk ve ortaöğretimden başlayarak yükseköğretime kadar çeşitlenmektedir. Yükseköğretim sürecinde kariyer yönlendirme faaliyetleri ilk ve ortaöğretimde gerçekleştirilen danışmanlık ve eğitim sürecinden radikal olarak farklılaşmaktadır (Şirin, 2004, s. 97). Yapılan araştırmalarda, kariyer planlama eğitim alan düşük gelire sahip bireylerin sosyal eşitlik kazandıkları (Archer & DeWitt, 2014), plan oluşturmanın akademik başarıyı desteklediği (Acar & Özdaşlı, 2017, s. 312), iş tatmini ve kariyer bağlılığının sağlanmasına katkı sağladığı (Adekola, 2011), kişisel yaşamlarına ilişkin karmaşıklığı ve belirsizliği fark ederek normalleştirilmelerine ve böylece dayanıklılık ve esneklik kazanmalarına yardımcı olduğu (Herr, 2008, s. 58) vurgulanmaktadır.

Kişilerin meslek seçimine yardımcı olmayı amaçlayan ve dolayısı ile kariyer planlama süreçlerine yön vermeye yönelik ilk akademik çalışma Frank Parson’un 1909 yılında yayımladığı “Meslek Seçimi” kitabı olarak değerlendirilmektedir (Guichard, 2001, s. 156). Kariyer planlama eğitimlerine ilişkin farklı ülkelerde farklı uygulamalar bulunmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri’nde kolej ve

üniversitelerde kariyer planlama eğitimleri standart olarak verilen yerleşik bir hizmet olarak gerçekleştirilmekte olup, öğrencilere eğitim süresi boyunca ilgi testlerinin yapılması, kariyer araştırmalarından iş arama uygulamalarına kadar farklı etkinlikler ile rehberlik faaliyetlerini kapsamaktadır (Fonocsh ve diğerleri, 1982). Kariyer planlamasına yönelik ilk eğitimler, mesleki rehberlik programı adı ile 1888 yılında San Fransisco’da bulunan Cogswell Lisesi’nde ve 1987 yılında Detroit şehrindeki liselerde uygulanmıştır (Brewer, 1942). Amerika Birleşik Devletleri Gençlik Fırsatları Başkanlık Ofisi tarafından gençlik koordinatörlerin istihdam, eğitim ve eğlenceye yönelik kapsamlı programlar geliştirmeleri için “Gençlik Koordinatörleri için Kılavuz” kariyer planlamasına yönelik el kitabı olarak yayımlanmış ve kariyer fırsatları açıklanmıştır (Agnew, 1969, s. 39-44). Günümüzde Amerika Birleşik Devletleri’nde 35.000’den fazla kamu ve özel eğitim kurumunda kariyer planlama eğitimleri verildiği kaydedilmiş, tüm liselerin %93’ünde, kolejlerin tamamında eğitimlerin var olduğu vurgulanmıştır (Lynch, 2006, s. 102).

Avrupa’da ilk çalışmalar Fransa’da başlamıştır. Fransa’da kariyer planlama eğitimleri 1912 yılında açılan Fransız Rehberlik ve Bilgi Merkezi ile başlamış, 1922 yılında yayımlanan kanun ile resmi olarak “genç kadın ve erkeklerin işe girmeden önce ahlaki, fiziksel ve entelektüel kapasitelerine mesleki müdahalelerde” bulunmak amaçlanmış, 1951 yılında kanun revize edilerek “Zorunlu Mesleki Rehberlik Merkezleri” vasıtası ile iş yerleştirilmeden önce bu merkezlerde eğitim almak zorunlu hale getirilmiştir (Guichard, 1989, s. 166-167). Avustralya’da kariyer eğitimi 1940’lı yıllarda kariyer danışmanlığı sisteminin kullanılması ile Yeni Güney Wales bölgesinde başlayarak ülke geneline yayılmış, 1975 yılında hazırlanan çalışma raporları sonrasında ise ders müfredatlarına eklenmeye başlamıştır (Morgan, 1979, s. 3-5; Patton, 2001, s. 14). İngiltere’de yasal kariyer danışmanlığı ve kariyer planlama hizmetleri 1970’li yıllarda ortaya çıkmıştır (Barnes ve diğerleri, 2011, s. 2). 1973 yılında yayımlanan Eğitim ve İstihdam yasası ile kariyer eğitimi düzenlemeleri yapılmıştır (DCSF, 2007, s. 13). 1990’larda kariyer eğitimi “müfredatlar-arası tema” olarak sağlık eğitimi, ekonomi ve endüstri anlayışı, çevre eğitimi ve vatandaşlık bilgisinden sonra beşinci tema olarak müfredatlara eklenmiştir (Watts, 2001, s. 212). Günümüzde tüm öğrenciler için bağımsız kariyer eğitimi sağlamak İngiltere’deki tüm okullar için yasal zorunluluk olarak düzenlenmiştir (Moote & Archer, 2018, s. 188). Almanya, federal bir devlet olduğu için eğitim uygulamaları bölgeden bölgeye (16 bölge-Länder) değişmekte olduğu için ulusal düzeyde tek bir sistem bulunmamaktadır. Kariyer planlamaya yönelik eğitimler ve mesleki yönlendirmeler tüm bölgelerde orta okul düzeyinde rehberlik faaliyeti olarak öğrencilerin kariyer yönetimi becerilerini, bilgi arama ve kullanma becerilerini geliştirerek öğrencileri iş dünyasına hazırlamayı amaçlayan bir çerçevede okul müfredatına eklenmiş bulunmaktadır. Ayrıca kariyer planlama eğitimi bölgesel düzeyde kurulan Kariyer Bilgi Merkezleri (Berufsinformationszentrum BIZ) bünyesinde

de de gerçekleştirilmektedir (Jenschke, Schober & Langner, 2014, s. 6-9).

Japonya’da kariyer planlama eğitimi II. Dünya Savaşı öncesi ve sonrası olarak iki dönemde incelenmektedir. 1915 yılında Munetoshi Irisawa tarafından Amerikan eğitim sistemi modellenerek yazılan Modern Eğitim (Genkon no Kyoiku) isimli kitap ile mesleki rehberlik hizmetleri verilmeye başlanmış, 1926 yılında Tokyo Mesleki Rehberlik Derneğinin kurulması ile Japon Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde kariyer planlama çalışmalarına yönelik eğitimlerine başlanmıştır. Savaş sonrası dönemde ise kariyer planlama ve eğitimi müfredat temelli bir çerçeveye kazanmış ve okul müfredatlarına alınmıştır (Mochizuki, 2011, s. 69-72; Morita ve diğerleri, 2018, s. 73). Japonya’da kariyer planlama eğitiminde özellikle 1980’lerin sonrasında ülkede yaşanan sosyal değişime paralel olarak ihtiyaçların değişmesi ile yeni politikalar uygulanmaya başlanmıştır (Herr, 2008, s. 60; Inagaki, 2014, s. 2397). Özellikle toplumda ‘NEET-freeters’ (not in employment, education or training – istihdamda ve eğitimde yer almayan) olarak adlandırılan genç sayısının artması toplumun en büyük sorunu olarak tanımlanmıştır (Honda, 2005, s. 5). Bu nedenle Japon üniversitelerinden giderek artan oranda kariyer desteği ve eğitimi sağlamaları talep edildiği vurgulanmaktadır (Uenishi, 2011, s. 85).

Özellikle dünya nüfusunun %14’ünü oluşturan ama dünya ekonomisinin %65’ini temsil eden gelişmiş ülke ekonomilerinden farklı ülkelerin uygulamaları incelendiğinde kariyer/kariyer planlaması eğitimi kapsamında ‘kariyer rehberliği’, ‘kariyer danışmanlığı’, ‘bilgi, tavsiye ve rehberlik hizmetleri’, ‘kariyer geliştirme’, ‘kariyer eğitimi’ gibi farklı kavramların aynı kapsamda ve amaçta kullanıldığı görülmektedir (OECD, 2004, s. 18). 37 OECD ülkesinin kariyer eğitimi sistemlerinin incelenmesi sonrasında kariyer eğitimlerinin sahip olması gerektiği düşünülen özellikler (Watts & Sultana, 2004, s. 119);

- Çok çeşitli kullanıcıların ihtiyaçlarını karşılama kapasitesine sahip olması,
- Hayat boyu önemli kariyer geçiş noktalarının var olduğunun vurgulanması,
- Eğitim hizmetleri sunumunda/düzenlenmesinde esneklik ve yenilik,
- Bireylerin düzenli planlama yapmaya yöneltecek süreçlerin bulunması,
- İhtiyaç duydukları zamanlarda destek hizmetlerine kolay erişim,
- Tüm gençlere yönelik kariyer yönetim becerilerini geliştirecek eğitim programları,
- Çalışma seçeneklerini tercih etmeden önce araştırma ve deneyimleme fırsatları,
- Belirli kurum ve işletmelerin çıkarlarından bağımsız hizmetlere erişebilme,
- Eğitim, mesleki ve işgücü piyasası bilgilerine kapsamlı erişim,
- İlgili paydaşların aktif katılımı.

Türkiye’de kariyer planlamasına ve kariyer danışmanlığı

ğına yönelik ilk çabaların öğretmenlerin, öğrencilerinin kişisel gelişmesine ‘kılavuzluk’ etmesi gerektiği yönünde tavsiyede bulunan 1939 yılı ilkököl müfredatı olduğu ve öğrencilerin kişisel gelişimlerini daha etkili bir şekilde sağlamak amacı ile de 1946 yılında Okul-Aile Birlikleri Yönetmeliği çıkarılması olduğu söylenebilir (Han, 1974, s. 34). Diğer taraftan 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu’nun kabul edilesi ile ‘iş ve işçi bulma aracılığı yapan özel büroların yasaklanarak kamu tekeline alınması’ öngörülmüş, bu doğrultuda 1946 yılında kabul edilen 4837 sayılı kanun ile İş ve İşçi bulma kurumu kurularak ‘işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak’ amaçlanmıştır (İŞKUR, 2007, s. 7). İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde Marshall Planı kapsamında Amerikalı uzmanların ülkemize gelmesi kariyer danışmanlığına ilişkin kurumsal çalışmalar başlamıştır (Yeşilyaprak, 2012, s. 101). Bu kapsamda Lester Beals tarafından 1956 yılında Türkiye’nin altı ili (İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, Konya ve Samsun) ziyaret edilerek ve doktor, avukat, mühendis, bankacı, çiftçi, fabrika işçisi ve farklı meslek mensupları ile görüşmeler yapılarak yazılan ‘Rehberliğin lüzumu hakkındaki rapor’, öğrencilerin iyi vatandaş olmalarına yönlendirme, bir mesleğe yönelme, mezun faaliyetlerini takip gibi konulara değinmektedir (Marım & Sam, 2018, s. 19). Bu rapor sonrasında Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde Test ve Araştırma Bürosu ile Psikoteknik Laboratuvarı kurularak ‘kuruluşların öğrenci ve eleman seçmelerine yardım etmek’ amaçlanmıştır (Tan, 2000, s. 38). Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde okullarda kurulan rehberlik hizmetleri ile ‘öğrencileri ilgi, eğitim ve yeteneklerine göre ayırarak bir üst eğitim kurumuna ve ya mesleki eğitim yolu ile iş yaşamına yönlendirme’ faaliyetleri gerçekleştirilmiştir (Yeşilyaprak, 2019, s. 77).

Ülkemizde yükseköğretim sistemi içerisinde kariyer planlama ve danışmanlığı bağlamında yapılan faaliyetler diğer ülke örneklerine göre oldukça geç bir dönemde başlamış bulunmaktadır. Türkiye’de yükseköğretim sisteminde teknik olarak kariyer danışmanlığı 1973 yılında yayımlanan 1750 sayılı Yükseköğretim yasası ile başladığı vurgulanabilir. Yasanın 18. maddesinin ç bendine göre öğretim üyeleri, ‘haftanın en az iki gün olmak üzere belli saatlerde öğrencilerini kabul ederek onlara gerekli alanlarda yardım etmek ve yol göstermek’ üzere görevlendirilmişlerdir (Resmi Gazete, 1973, s. 4). Akademik danışmanlık faaliyetleri dışında üniversiteler bünyesinde kurulan kariyer merkezleri bünyesinde kariyer planlama eğitimleri gerçekleştirilmektedir. 1973 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi bünyesinde kurulan ‘Mezunlara İş Bulma Bürosu’ ve 1988 yılında Bilkent Üniversitesinde kurulan ‘Kariyer Merkezi’ ilk uygulamalar olarak sayılabilir (Ünalın, 2013, s. 28). 2013 yılında İŞKUR tarafından 48 üniversitede irtibat noktası açılmış ve İŞKUR bünyesinde çalışan iş ve meslek danışmanları yükseköğretim düzeyindeki öğrencilere işgücü piyasası, eğitim aldıkları mesleklere dair çalışma şartları, iş imkanları, iş arama becerileri, özgeçmiş hazırlama gibi konuları kapsayan kariyer danışmanlığı hizmeti vermeye başlamıştır (Yoğun, 2013, s. 14). Türkiye’de yükseköğretim sistemi

içerisinden kariyer planlamaya yönelik faaliyet göstermek üzere kurulan merkez, birim, ofis statüsündeki birimler incelendiğinde 2000 yılı öncesinde 26 üniversitede var olduğu, 2001-2005 yılları arasında 8, 2006-2010 yılları arasında 29, 2011-2016 yılları arasında 23 ve 2017 yılı sonrasında 51 yeni kurumun faaliyete geçtiği gözlemlenmektedir (Tuncay, 2022, s. 73). 2019 yılında yayımlanan 48. Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile kurulan Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, üniversitelerde kariyer merkezlerinin kurulması, kariyer günlerinin yapılması ve kariyer planlaması eğitimlerinin yükseköğretim müfredatına eklenmesine yönelik çalışmalar yürütmüştür (CBİKO, 2022). Bu çalışmalar sonucunda 2020 yılı itibarıyla Kariyer Merkezi sayısının 192’ye ulaştığı ifade edilmektedir (CBİKO, 2020). Ayrıca, üniversite öğrencilerinin müfredatlarına kariyer gelişimine yönelik dersler eklenmekte ve her üniversitede birinci sınıfa giden öğrenciler için zorunlu olarak ‘Kariyer Planlama’ dersleri yürürlüğe konulmaktadır.

4. Kariyer Planlama Dersi Modeli Olarak Süleyman Demirel Üniversitesi Uygulaması

Lifchez ve Trier (1979, s. 23), üniversiteler için ‘toplumun genç yetişkinlerinin gençlikten olgunluğa geçişte, onları yetiştiren ailelerinden farklı olarak gerçek kimliklerini geliştirebilecekleri, geleceklerine ilişkin kendilerine yön verecekleri güvenli bir ortam’ olarak hizmet etmenin tarihsel bir görev olduğunu ifade etmektedir. Günümüz dünyasının değişken ve karmaşık yapısı ele alındığında üniversitelerin bu görevinin öneminin oldukça arttığı ifade edilebilir. Süleyman Demirel Üniversitesi stratejik plan dokümanında belirtildiği gibi ‘toplumla etkileşim içinde, insanı önceleyerek, uluslararası standartlarda eğitim vermeyi, araştırma yapmayı, hizmet sunmayı ve çözümler üretmeyi görev edinmiş’ bir üniversite olmayı misyon edinmiştir (SDÜ, 2021, s. 10). Aynı stratejik planda ‘Kariyer Danışmanlığı’ faaliyetleri üniversitenin temel eğitim-öğretim faaliyeti olarak tanımlanmıştır (SDÜ, 2021, s. 29). Bu başlık altında Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesinde kariyer planlama eğitimine ilişkin süreç ve elde edilen sonuçlar açıklanmaya çalışılmıştır.

4.1. KRY001 Kariyer Planlama ve Çalışma Hayatına Giriş Ders Önerisi

Üniversite bünyesinde kariyer planlama eğitimlerine ilişkin çalışmalar 2016 yılında kurulan Kariyer Planlama ve Mezunlarla İletişim Uygulama ve Araştırma Merkezi bünyesinde başlamıştır. 11-13 Mayıs 2018 tarihinde gerçekleştirilen ‘3. Mezun Danışma Kurulu’ toplantısında ‘Öğrencilerin iş hayatına atılmadan önce tecrübe edinmelerini sağlayacak şekilde tüm bölümlerde mümkünse son sınıfta iş dünyasında üst sıralarda yer alan firmaların üst düzey yöneticileri tarafından verilecek ‘Kariyer Dersi’ açılması’ önerilmiştir (Özdemir Küçükçapraz, 2018). Mezun Danışma Kurulu kararları sonrasında 2018 yılında Üniversite Rektörlüğüne ‘Kariyer ve Kişisel Yet-

Tablo 1. KRY001 Kariyer Planlama ve Çalışma Hayatına Giriş Dersi İçeriği

HAFTA	İÇERİK
Ön Hazırlık	Ders Yöntem ve İşleyişinin Açıklanması (Uzaktan): Dersin genel çerçevesinin çizilmesi, haftalık ders içeriğinin aktarılması, çalışma ve notlandırma sisteminin açıklanması. KRY001 Kariyer Planlama ve Çalışma Hayatına Giriş Dersi Tanıtımı 2021 https://www.youtube.com/watch?v=mwGyT-8lQsQ
04-10 Ekim	CV Hazırlama (Uzaktan): Dr.Öğr.Üyesi Halil İbrahim ÖZMEN (https://www.youtube.com/watch?v=_V_F9ZTWLLO) Kariyer Gelişim Videosu: Murat ÖZANLAR – Kariyer Planlama İç Girişimcilik (https://youtu.be/Leo2GFvczQo) Hazırlanan CV'nin Yetenek Kapısı Sistemine yüklenerek ekran görüntüsünün de Öğrenci Bilgi Sistemine yüklenmesi
11-17 Ekim	Ulusal ve Uluslararası Değişim Programları (Uzaktan) Pervin KAPLAN - Mevlana Öğrenci Değişim Programı Nedir? (https://youtu.be/8_5JPfLuwX4) Pervin KAPLAN – Farabi Öğrenci Değişim Programı Nedir? (https://youtu.be/Ud5EwzN1xMc) Pervin KAPLAN – Öğrenci Değişim Programı Nedir? (https://youtu.be/6Giikn4-DmQ) Kariyer Gelişim Videosu Değişim programına katılan öğrencilerin öğrenme kazanımları videosu Uzaktan öğretim kısa sorularının cevaplanması
18-24 Ekim	Kariyer Yolu Olarak Girişimcilik (Uzaktan): Dr.Öğr.Üyesi Halil İbrahim ÖZMEN (https://www.youtube.com/watch?v=ms1lPC4Yt-w) Kariyer Gelişim Videosu İzzet PINTO Paylaşmayı Bilmezsen Kazanamazsın (https://www.youtube.com/watch?v=buS3wjzkPew) Uzaktan öğretim kısa sorularının cevaplanması
25-31 Ekim	Sektör Sunumu (Uzaktan): AKADEMİK KARIYER Prof.Dr. Hüseyin GÜL (https://www.youtube.com/watch?v=E8L2lfMM7XE) Kariyer Gelişim Videosu Dr. Kerem KÖZEOĞLU – Zaman Yönetimi (https://www.youtube.com/watch?v=pajWllw-pFE) Uzaktan öğretim kısa sorularının cevaplanması
01-07 Kasım	Sektör Sunumu (Uzaktan): İNŞAAT SEKTÖRÜNDE KARIYER M. Şafak ÖNCÜ (https://www.youtube.com/watch?v=2NXI1PG7PRg) Kariyer Gelişim Videosu: Ayşe Şule BİLGİÇ – İçindeki Sese Kulak Ver – (https://youtu.be/_8u2C-v1zUk?list=PLe4Y7M9McEJ_iiwz0k45LsgGjSc3r6lPez) Uzaktan öğretim kısa sorularının cevaplanması
08-14 Kasım	Sektör Sunumu (Uzaktan): ULUSLARARASI TİCARET SEKTÖRÜNDE KARIYER Sadık VURAL (https://www.youtube.com/watch?v=iUooDx2kjrc) Kariyer Gelişim Videosu: Hale CANEROĞLU – Sen Değiş, Dünya Değişsin (https://youtu.be/mcM1-Dmyq_0) Uzaktan öğretim kısa sorularının cevaplanması
15-21 Kasım	Sektör Sunumu (Uzaktan): SAĞLIK SEKTÖRÜNDE KARIYER Opr.Dr. Demir DEMİRCİ (https://www.youtube.com/watch?v=ml-pvk1NgaM) Kariyer Gelişim Videosu: Selçuk R. ŞİRİN - İtiraz Et, Hayal Kur, İlerle! (https://youtu.be/SAsC0zifeTU?list=PLU6ixkJyxZir0jsscF-SeEmewG2N0FnMQ) Uzaktan öğretim kısa sorularının cevaplanması
22-28 Kasım	Sektör Sunumu (Uzaktan): EĞİTİM SEKTÖRÜNDE KARIYER Doç.Dr. Ahmet YILDIRIM (https://www.youtube.com/watch?v=aieSAimuKjc) Kariyer Gelişim Videosu: CNN İş Görüşmesi – Ali SABANCI – Ceyda Şems (https://youtu.be/13Vvdch_nAA) Yetenek Kapısı Sisteminde CV güncellemesi yapılarak ekran görüntüsünün OBS sistemine yüklenmesi
29 Kasım-05 Aralık	Kariyer Planlama Sunumu (Uzaktan): Dr.Öğr.Üyesi Halil İbrahim ÖZMEN (https://www.youtube.com/watch?v=kekHAdyTQx0) Kariyer Gelişim Videosu: Gülfem ÇAKMAKÇI – Asla Vazgeçme - (https://youtu.be/7EXtqWL9jbc?list=PLe4Y7M9McEJ_iiwz0k45LsgGjSc3r6lPez) Uzaktan öğretim kısa sorularının cevaplanması
06-12 Aralık	Sektör Sunumu (Uzaktan): ALTERNATİF KARIYER İsmail KURT & Barış TURA (https://www.youtube.com/watch?v=d6Am5tMEFyo) Kariyer Gelişim Videosu Serdar Kuzuloğlu – Startup Turkey 2014 (https://youtu.be/5B5C-4FBz0c) Uzaktan öğretim kısa sorularının cevaplanması
13-19 Aralık	Sektör Sunumu (Uzaktan): BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE KARIYER Burak YÜKSEL (https://www.youtube.com/watch?v=TNDMnHq50cM) Kariyer Gelişim Videosu: Ramazan Yetgin, Bayram Meral KPSS Tavsiyeler (https://youtu.be/6F6nd6rF7SU) Uzaktan öğretim kısa sorularının cevaplanması
20-26 Aralık	Sektör Sunumu (Uzaktan): SAĞLIK SEKTÖRÜNDE KARIYER Dt. Özkan SARKIN (https://www.youtube.com/watch?v=LrHKfplyfE) Kariyer Gelişim Videosu Kariyer.net – Çağlayan GÖKSAN – Canlı Mülakat Simülasyonu (https://youtu.be/oerQBZP-n2l) Uzaktan öğretim kısa sorularının cevaplanması
27 Aralık-02 Ocak	Sektör Sunumu (Uzaktan): HUKUK SEKTÖRÜNDE KARIYER Avukat Abdullah ABALI (https://www.youtube.com/watch?v=4U1FjmkRDM) Kariyer Gelişim Videosu Sivil Toplum ve Özel Sektör arasında Kariyer Geçişi Yapmak Mümkün müdür? (https://www.youtube.com/watch?v=ZVxu6VsvuJE) Uzaktan öğretim kısa sorularının cevaplanması
03-09 Ocak	Dönemin Genel Değerlendirilmesi ve Öğrenci Beklentileri Anketi (Uzaktan): Dönem değerlendirilmesinin ve beklentilerin karşılanma durumunun belirlenmesi. Bireysel CV sunumun Uzaktan Öğretim Sistemine yüklenmesi ve sınıf öğrencileri tarafından yüklenen CV sunumlarının değerlendirilmesi

kinlik Yönetimi” isimli bir dersin içerik ve etkinlik tasarımı yapılarak üniversite müfredatına eklenmesine yönelik teklif sunulmuştur. Söz konusu dersin gerekçesi; “Üniversite eğitimi alan her öğrenci işdünyasında potansiyel bir lider adaydır. Bu nedenle mezun olacak öğrencilerimizin işdünyasında kendilerini, çalışanlarını ve kurumlarını başarıya taşıyacak liderler olmaları için kariyerlerini planlamaları, geliştirmeleri ve yönetmelerine yönelik becerileri kazanmaları bu dersin amaç çerçevesini oluşturmaktadır” şeklinde ifade edilmiştir. 2019 yılında T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı tarafından tüm üniversitelere gönderilen yazı ile “Kariyer Planlama” dersinin birinci sınıf öğrencilere zorunlu ders olarak önerilmiştir (CBİKO, 2019). Bu doğrultuda SDÜ Kariyer ve Mezunlarla İletişim Merkezi bünyesinde hazırlanan çalışmalar temel alınarak İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi bölümü tarafından “KRY001 Kariyer Planlama ve Çalışma Hayatına Giriş” dersinin açılması Süleyman Demirel Üniversitesi Senatosuna teklif edilmiş ve 23 Haziran 2020 tarihinde gerçekleştirilen 543 nolu toplantıda kabul edilmiştir (SDÜ, 2020). İlgili karar ile ders tüm birinci sınıf öğrencilerin zorunlu olarak alacağı şekilde 1 kredi ve 2 AKTS olarak düzenlenmiş ve yürütülmesi İnsan Kaynakları Yönetimi bölümü tarafından yapılması kararlaştırılmıştır.

4.2. Dersin Amacı, Kapsamı ve İçeriği

Üniversite öğrencileri kişisel gelecek hedeflerine göre gerek çalışan ve yönetici gerekse de girişimci olarak mezuniyetleri sonrasında bir sektörün içerisinde kendilerine yer bulmaktadır. Dolayısı ile aldıkları eğitim bağlamında bir kamu, özel ve ya kâr amacı gütmeyen kuruluşların yapısal olarak bir parçası haline gelmektedirler. Ancak

çalışacakları sektörler ile ilgi bilgileri ve kariyer olanaklarını ya staj gibi uygulamalarda ya da kişisel çabaları ile edinebilmektedirler. Edinemeyenler ise ancak çalışmaya başladıklarında bu bilgilere sahip olabilmektedir.

Kariyer Planlama ve Çalışma Hayatına Giriş dersi ile eğitim aldıkları alana dayalı sektörden bağımsız olarak, öğrencilerin kendi nam ve hesaplarına çalışacakları girişimcilik, farklı sektörleri kapsayan özel sektör, farklı uzmanlık alanlarına dayalı çalışanları bünyesinde barındıran kamu sektörü ve vakıf, dernek ve sosyal girişimler için kurulan kar amacı gütmeyen kuruluşlarda kariyer olanaklarına ilişkin temel düzeyde bilgi kazanmaları ve çalışmayı istedikleri sektöre ilişkin kariyerini planlamaya başlamaları amaçlanmaktadır (SDÜ, 2023). Dersin amacı doğrultusunda öğrencilere öncelikle kariyer ve kariyer planlama kavramları aktarılmaktadır. Kurumlarda çalışmaya başlamanın anahtarı olarak CV hazırlama eğitimi verilmekte ve her öğrencinin kişisel CV’lerinin Yetenek Kapısı (www.yetenekkapisi.org) sistemine girişi ve güncellemesi sağlanmaktadır. Kariyerlerine farklı bakış açıları eklemeleri için ulusal ve uluslararası değişim programları ile ilgili bilgi verilmektedir. Girişimcilik kariyer gelişim eğitimlerinin, girişimci olmaya etkisi nedeniyle de kariyer yolu olarak girişimcilik ve liderlik eğitimi ders kapsamında öğrencilere aktarılmaktadır (Bkz. Chinyamurindi, 2016, s. 9).

Ders kapsamında bahsedilen amaçların gerçekleştirilmesi için öğrencilerin çalışma yaşamına ilişkin bilgileri birinci elden almaları amaçlanmaktadır. Bu bağlamda çözüm olarak düşünülen ise; sektörde çalışan kişilerin sektörlerine ilişkin bilgileri kendi değerlendirmelerine göre anlatmalarındır. Bu kapsamda İlgili sektörlerde kari-

Tablo 2. Ders Değerlendirme Sistemi

Görev	İçerik	Görev Puanı	Toplam Puan
Görev 1	Hazırlanan CV'nin Yetenek Kapısı Sistemine yüklenerek ekran görüntüsünün de OYS'ye yüklenmesi	10	10
Görev 2	Uzaktan Öğretim Kısa Sorularının Cevaplanması	5	15
Görev 3	Uzaktan Öğretim Kısa Sorularının Cevaplanması	5	20
Görev 4	Uzaktan Öğretim Kısa Sorularının Cevaplanması	5	25
Görev 5	Uzaktan Öğretim Kısa Sorularının Cevaplanması	5	30
Görev 6	Uzaktan Öğretim Kısa Sorularının Cevaplanması	5	35
Görev 7	Uzaktan Öğretim Kısa Sorularının Cevaplanması	5	40
Görev 8	Yetenek Kapısı Sisteminde CV güncellemesi yapılarak Ekran görüntüsünün OBS sistemine yüklenmesi	10	50
Ara Sınav Değerlendirmesi:			
Vize Notu, öğrencinin toplamda alması gereken notun, topladığı nota oranlanması ile hesaplanmaktadır.			
Vize Notu= (Toplanan Not/50) x100			
Görev 9	Uzaktan Öğretim Kısa Sorularının Cevaplanması	5	55
Görev 10	Uzaktan Öğretim Kısa Sorularının Cevaplanması	5	60
Görev 11	Uzaktan Öğretim Kısa Sorularının Cevaplanması	5	65
Görev 12	Uzaktan Öğretim Kısa Sorularının Cevaplanması	5	70
Görev 13	Uzaktan Öğretim Kısa Sorularının Cevaplanması	5	75
Görev 14	Bireysel CV sunumun Uzaktan Öğretim Sistemine yüklenmesi	15	90
Final Haftası	Öğrenci Ölçme Anketinin Doldurulması	30	120
Final Sınavı Değerlendirmesi			
Öğrencinin Toplamda alması gereken notun, topladığı nota oranlanması ile hesaplanmaktadır.			
Final Notu= (Toplanan Not/120) x100			

yer yapan SDÜ mezunlarına ulaşılmış ve kariyer gelişimi videoları çekilmiştir. 2021-2022 Eğitim Öğretim Yılı Güz Dönemi ders planı aşağıdaki gibidir.

Dersi alan öğrencilerin performanslarının ölçülmesi ve değerlendirilmesi iki kısımda yapılmaktadır. Bunlar uzaktan eğitim kısa sınavları ve bireysel çalışmaya dayalı (cv oluşturma, cv düzeltme ve video cv sunumu) etkinliklerdir. Ders kapsamında haftalık olarak YouTube üzerinden paylaşılan videolara yönelik olarak SDÜ Öğrenme Yönetim Sistemi (OYS) üzerinden kısa sınavlar yapılmaktadır. Bu sınavlar video kapsamına ilişkin 5-10 sorudan oluşan çoktan seçmeli test şeklinde gerçekleştirilmektedir. Öğrenciler, dönem başında hazırladıkları ve dönem içerisinde güncelledikleri özgeçmişlerini dönem sonunda anlattıkları bir video kaydı ile desteklemekte ve OYS'ye yüklemektedirler. Öğrencilerin haftalık olarak gerçekleştirdiği görevler ile topladıkları puanların dağılımı ise aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Öğrenciler her hafta OYS üzerinde tanımlanan alanlara veri girişi yaparak ve haftalık olarak oluşturulan kısa sınavları cevaplamak sureti ile notlandırılmaktadır. Öğrencilerin ara sınav ve final haftasına kadar topladıkları puanlar oranlanarak ara sınav ve final notu olarak Öğ-

Tablo 3. Ders Videolarının Görüntülenme ve Kısa Sınav İstatistikleri

	Görüntülenme Sayısı	İzlenme süresi (saat)	Kısa Sınav Cevaplayan Öğrenci Sayısı
Hafta 01 - Dr.Öğr.Üyesi Halil İbrahim ÖZMEN - CV Hazırlama	22021	2412,94	3414
Hafta 03 - Kariyer Yolu Olarak Girişimcilik	12187	1921,84	2916
Hafta 04 - Prof.Dr. Hüseyin GÜL - Akademik Kariyer	10418	1012,53	3872
Hafta 05 - M. Şafak ÖNCÜ - İnşaat Sektörü	9387	1339,72	3724
Hafta 06 - Sadık VURAL Uluslararası Ticaret Sektörü	7626	894,36	3648
Hafta 07 - Opr.Dr. Demir Demirci - Sağlık Sektörü	6511	1142,16	4152
Hafta 08 - Dr.Öğr.Üye. Ahmet YILDIRIM - Eğitim Sektörü	6300	1196,73	2154
Hafta 09 - Dr.Öğr.Üyesi Halil İbrahim ÖZMEN - Kariyer Planlama ve Geliştirme Süreci	1773	267,15	2976
Hafta 10 - İsmail KURT - Barış TURA - Alternatif Kariyer	8007	1625,72	3290
Hafta 11 - Burak YÜKSEL Bilişim Sektörü	6900	1334,97	4224
Hafta 12 - Dt. Özkan SARKIN - Sağlık Sektörü (Diş Hekimi)	2745	254,76	4211
Hafta 13 - Avukat Abdullah ABALI - Hukuk Sektörü	3363	455,20	4167
Toplam	97238	13858,084	

Kaynak: SDÜ SEM. (2021, 12 31). KRY001 Kariyer Planlama ve Çalışma Hayatına Giriş Dersi. <https://www.youtube.com/watch?v=mwGyT-8IQsQ&list=PLjrxpO2bd02RjtcY9WsbjYf-semcPzG> adresinden alınmıştır.

renci Bilgi Sistemine (OBS) aktarılmaktadır.

4.3. Dersin Çıktıları

KRY001 Kariyer Planlama ve Çalışma Hayatına Giriş dersini, 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılı Güz döneminde 6386 öğrenci, 2021-2022 Güz döneminde ise 5442 öğrenci almış bulunmaktadır. Öğrenme Yönetim Sistemi Kayıtlarına göre dersi alan öğrencilerden 2020-2021 Güz döneminde 385 öğrenci (%6), 2021-2022 Güz döneminde 450 öğrenci (%8) aktif olarak devam etmemiştir. 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılı not ortalaması 88,24 olmuş, 2021-2022 Eğitim Öğretim Yılı not ortalaması ise 82,54 olarak gerçekleşmiştir. Youtube kanalına yüklenmiş olan içeriklerin görüntülenme istatistikleri 'Youtube Studio' sistemi üzerinden takip edilmektedir (SDÜ SEM, 2022). İkinci hafta videoları başka bir site üzerinden eklendiği için takibi yapılamamış olup haftalık izlenme ve kısa sınav istatistikleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

4.4. Ders Öğrenci Değerlendirmesi Araştırması

Dersi alan öğrencilere dönem sonunda ders değerlendirme anketi yapılmaktadır. Değerlendirme anketi için SDÜ Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 02.08.2022 tarihli ve 124/3 kararı ile gerekli onay ve izinler alınmıştır. Anket formları online olarak hazırlanmış ve 2021 girişli 6386 öğrenciden 1358'i, 2022 girişli 5442 öğrenciden de 3077'si ders değerlendirme anketini doldurmuştur. Toplamda yanıtlayan öğrenci sayısı 4435 olmuştur. Yıllara göre öğrencilerin cinsiyet dağılımları aşağıdaki gibidir.

2021 yılında katılımcıların %62,9'u kadın, %30,9'u erkek,

Tablo 4. Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Yıl	Kadın		Erkek		Belirtmek İstemiyorum		Toplam
	n	%	n	%	n	%	
2021	909	66,9	419	30,9	30	2,2	1358
2022	1852	60,2	1185	38,5	40	1,3	3077
Toplam	2761	62,3	1604	36,2	70	1,6	4435

Tablo 5. Katılımcıların Fakültelere Göre Dağılımı

Fakülte Adı	2021		2022		Toplam
	n	%	n	%	
Eczacılık Fakültesi	18	1,3	54	1,8	72
Eğitim Fakültesi	71	5,2	274	8,9	345
Fen - Edebiyat Fakültesi	249	18,3	389	12,6	638
Güzel Sanatlar Fakültesi	7	0,5	39	1,3	46
Hukuk Fakültesi	64	4,7	93	3,0	157
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	244	18,0	424	13,8	668
İlahiyat Fakültesi	101	7,4	185	6,0	286
İletişim Fakültesi	155	11,4	361	11,7	516
Mimarlık Fakültesi	65	4,8	112	3,6	177
Mühendislik Fakültesi	155	11,4	520	16,9	675
Sağlık Bilimleri Fakültesi	97	7,1	274	8,9	371
Sivil Havacılık Yüksekokulu	11	0,8	35	1,1	46
Spor Bilimleri Fakültesi	0	0,0	69	2,2	69
Tıp Fakültesi	85	6,3	165	5,4	250
Yanıt Yok	36	2,7	83	2,7	119
Toplam	1358	1	3077	1	4435

2022 yılında ise %60,2'i kadın, %38,5'i erkektir. Katılımcıların fakülterle göre dağılımı incelendiğinde ise en fazla katılımın sırası ile Mühendislik Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Fen-Edebiyat Fakültesi'nden olduğu görülmektedir.

Öğrencilerin dersi değerlendirmeleri için Likert-tipi sorular hazırlanmış ve tercihlerinin daha yüksek gerçeklik değerine sahip olması için 7'li ölçek kullanılmıştır (Bkz. Preston & Colman, 2000, s. 12). Öncelikli olarak öğrencilere uzaktan eğitim sisteminin etkili bir öğrenme yöntemi olup olmadığı konusundaki düşünceleri sorulmuş ve 2021 yılı girişli öğrencilerin ortalaması (=2,97), 2022 yılı girişli öğrencilere (=4,02) göre oldukça düşük olduğu gözlenmiştir. Her iki grup öğrencinin uzaktan eğitim sistemini etkili bir eğitim yöntemi olarak değerlendirmede ifade edilebilir. Öğrencilerin Kariyer Planlama dersinin kişisel gelişimlerine katkısına ilişkin düşünceleri 2021 yılı girişli öğrenciler (=5,68) ve 2022 girişli öğrenciler için (=5,73) benzerdir. Öğrenciler dersin kişisel gelişimlerine katkı sağladığını düşünmekte olduğunu söyleyebiliriz.

Öğrencilerin derste anlatılan konuların kişisel kariyer planları için yeterli olup olmadığına ilişkin görüşleri büyük ölçüde pozitif olduğu (=4,97 – =5,14) görülmektedir. Öğrenciler Kariyer Planlama dersinin gerekli bir ders olduğunu düşünmekte olup 2021 girişli (=5,61) ve 2022 girişli öğrencilerin ortalaması (=5,61) benzer bir şekilde hesaplanmıştır. Ders kapsamında yapılan sınavların dersin içeriğine yüksek düzeyde uygun olduğunu düşünmekte olup 2021 girişli öğrencilerin ortalaması (=5,87) ile 2022 yılı girişli öğrencilerin ortalaması (=5,67) oldukça yakındır. Ders sorumlusunun anlatım yetkinliği ve iletişim düzeyinin oldukça yüksek olduğu öğrenciler tarafından ifade edilmiştir. 2021 yılı girişli öğrenciler için bu değerler sırası ile =6,32 ve =6,16 iken, 2022 yılı girişli öğrenciler için =6,02 ve =5,82 olarak hesaplanmıştır. Öğrenciler,

ders kapsamında hazırlanan videoların içeriğinin yüksek düzeyde yeterli olduğunu düşünmektedirler (=5,90 – =5,86). Ayrıca öğrencilere ders kapsamında YouTube'a yüklenen video içeriklerini başka üniversitelerde okuyan öğrencilere tavsiye edip etmeyecekleri sorulmuş ve yüksek düzeyde tavsiye edeceklerini ifade etmişlerdir (=5,40 – =5,49). Son olarak öğrencilere bu dersi almış olmanın dolayı mutlu olup olmadıkları sorulmuş ve 2021 yılı girişli öğrenciler (=5,72) ve 2022 girişli öğrenciler (=5,76) çok yüksek düzeyde mutlu olduklarını ifade etmişlerdir.

Anket formunda ayrıca öğrencilere görüş, istek ve önerileri sorulmuş olup 1236 öğrenci düşüncelerini paylaşmıştır. Görüş paylaşanların %90'ı olumlu görüş paylaşırken %6'sı öneri, %4'ü de ders hakkında olumsuz yorum paylaşmıştır. Paylaşılan bazı görüşler aşağıdaki gibidir;

- “Ders, kariyer alanında kafamda oluşan soru işaretlerine cevap oldu. Teşekkürler...”
- “Bence güzel bir ders. Katkı sağlıyor kişisel gelişime. Özellikle kariyer hayatlarını anlatan insanlar fikri güzel. YouTube platformu seçilmiş o da güzel bir fikir.”
- “Geleceğimi planlamak için bana örnek bir ders olduğunu düşünüyorum.”
- “Benim derslerim arasında en memnun olduğum ders ve dönütünün olduğu ders. Bu yüzden derse olan ilgim daha da artıyor. Hocanın diksiyonu çok güzel, öz ve iyi anlatımlarla bana katkı sağlıyor.”
- “İlk başta derse karşı vize finalin olmamasından dolayı çok kısa sınav oluyoruz diye bir ön yargım vardı ancak aslında bu ders bize son da yapmamız gerekeni şimdi öğretiyor. Bu dersi almış olduğum için gerçek anlam da kendimi şanslı sayıyorum iyi ki SDÜ ye

Tablo 5. Ders Değerlendirme Anketi Sonuçları

	2021					2022				
	n	Ss	Skewness	Kurtosis	n	Ss	Skewness	Kurtosis		
Uzaktan Eğitim sistemi etkili bir öğrenme yöntemidir.	1323	2,97	1,70	,592	-426	2987	4,02	1,89	-,045	-,986
Dersi almanın gerekli olduğunu düşünüyorum.	1323	5,61	1,70	-1,147	,449	2987	5,61	1,63	-1,148	,572
Dersin kişisel gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.	1323	5,68	1,65	-1,242	,748	2987	5,73	1,53	-1,256	1,019
Derste anlatılan konuların, kişisel kariyer planlarımı yapmak için yeterli olduğunu düşünüyorum.	1323	4,97	1,73	-,619	-,449	2987	5,14	1,70	-,683	-,359
Derste yapılan kısa sınavların içeriğe uygun olduğunu düşünüyorum.	1323	5,87	1,63	-1,575	1,696	2987	5,67	1,56	-1,209	,869
Ders sorumlusunun ders anlatım performansının yeterli olduğunu düşünüyorum.	1323	6,32	1,24	-2,383	6,033	2987	6,09	1,28	-1,558	2,146
Ders sorumlusunun öğrenci ile iletişiminin yeterli olduğunu düşünüyorum.	1323	6,16	1,32	-1,891	3,482	2987	5,82	1,52	-1,338	1,175
Ders için hazırlanan videoların yeterli içeriğe sahip olduğunu düşünüyorum.	1323	5,90	1,46	2,00	-1,564	2987	5,86	1,39	-1,271	1,221
Ders için hazırlanan videoların başka üniversitelerde okuyan arkadaşlarıma da tavsiye etmeyi düşünüyorum.	1323	5,40	1,80	-,969	-,063	2987	5,49	1,69	-1,015	,226
Dersi almış olmaktan dolayı mutluyum.	1323	5,72	1,70	-1,316	,839	2987	5,76	1,54	-1,282	1,057

geçtim iyi ki bu dersi aldım, kendi kişisel ticaretimi videolardan esinlenerek oluşturdum. İyi ki diyorum hep.”

- “Videolar çok bilgilendirici ve hayatı anlatan videolar. Gayet iyi geçen bir ders. Ve kısa sınavlar yararlı olup bizi zorlamıyor.”
- “Kariyer planlama dersi ilerideki kariyer planım ve hedeflerim için çok yardımcı oldu. Bölümümle ilgili vizyonumu arttırdı ve sadece okuduğum bölüme bağlı kalmamam gerektiğini bana öğretti.”
- “Ders benim bazı alalarda ufkumu açtı bu yaşımda. Teşekkür ederim emeği geçene herkese.”
- “Dersin ilerdeki kariyer hayatım için beni daha iyi hazırladığını, geliştirdiğini, bilgilendirdiğini düşünüyorum.”
- “Genel olarak üniversiteye yeni gelmiş birçok öğrenci kariyeri hakkında kesin bir yol oluşturmada yardımcı olabilecek bir ders bu ders sadece 1. sınıfta değil daha üst sınıflarda da hatırlatma niteliğinde verilebilir.”

Olumlu düşüncelerin yanında öğrenciler tarafından olumsuz değerlendirmeler ve öneriler de yapılmıştır. Bu düşüncelerden bazıları da aşağıdaki gibidir;

- “Uzaktan eğitime son verilerek yüz yüze eğitim ile kariyer hayatımızı geliştirmek hepimiz için daha iyi olacağını düşünüyorum.”
- “Ders olarak değil de firmaların 1. Sınıftan itibaren uygulama eğitimi vermesini sağlamak daha doğru olacak diye düşünüyorum son zamanlarda gerek iş ilanlarında gerekse işverenlerle yaptığım diyaloglarda deneyim faktörünün çok öne alındığını gördüm deneyim yapabileceğimiz yer yok denecek kadar az bu konunun üstüne düşülmesi gerektiğini düşünüyorum.”
- “Okuduğumuz bölümden çok bağımsız bazı dersler olduğunu düşünüyorum. Her bölümün kendi alanındaki kariyer planlamasına yoğunlaşırsa daha verimli olabileceğini düşünüyorum.”
- “Dersin yüz yüze olması verimlilik açısından daha iyi olacaktır.”
- “Milli sporcuyum ve kısa sınavlar hep maç tarihlerine ve milli takım kamp tarihlerine denk geldi bu sebepten çoğu göreve katılamadım.”
- “Keşke görevler süreli olmasaydı.”
- “Farklı içeriklerde videoların sayısı artırılabilir.”
- “Gayet güzeldi ancak dersin uzaktan oluşu alınan verimi düşüyordu maalesef.”

- “Böyle bir ders olduğundan biraz sonradan haberim oldu.”
- “Videolar daha kısa olabilir.”
- “Daha az ödev olabilir.”

5. Sonuç

Yükseköğretim öğrencilerinin meslek seçimi ve kariyer planlama konusunda endişe duymaları (Haviland & Gohn, 1983, s. 29; Hennessey, Roessler, Cook, Unger, & Rumrill, 2006, s. 42-43; Touchton, Wertheimer, Cornfeld, & Harrison, 1977, s. 43), üniversitelerin bu endişeyi gidermek için çalışmalar yapmasına neden olmuştur. Üniversiteler bünyesinde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri, kariyer merkezleri ve kariyer planlama eğitimleri bu çabaların bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kronolojik gelişmeler ışığında günümüzde kariyer planlama eğitimi, Üniversite öğrencilerinin akademik hayattan iş dünyasına geçişte, öğrendikleri bilgilerin nasıl kullanılacağını anlamaları açısından önemli olarak değerlendirilmekte ve üniversitelerin temel misyonlarından biri olarak vurgulanmaktadır (Peng, 2004, s. 131; Cruzvergara, Testani, & Smith, 2018, s. 31). Ülkemizde öğrenciler yönelik mesleki ve kariyer danışmanlığı ve eğitimleri Milli Eğitim sisteminde 1950’li yıllar, yükseköğretim sisteminde ise 1970’li yıllar itibarıyla başlamıştır. Günümüzde ise üniversitelerin tamamında CBİKO’nun da yönlendirmesi ile kariyer planlama eğitimi müfredatlara eklenmiş bulunmaktadır.

Bu çalışmada Süleyman Demirel Üniversitesi özelinde kariyer planlama eğitiminin ders müfredatına eklenme süreci, dersin yapısı ve işleyişi anlatılarak ilk uygulamalar sonrasında öğrenciler açısından elde edilen çıktıların değerlendirilmesi yapılmıştır. Pek çok üniversiteden farklı olarak Kariyer Planlama dersi SDÜ özelinde tüm öğrencilerin aynı platform içerisinde eğitim aldıkları bir model üzerine inşa edilmiştir. Böylece tek kaynak üzerinden öğrencilere ulaşılmakta, uzman personel tarafından içerikler tasarlanmakta ve öğrenciler arasında etkileşim artırılarak kariyer gelişimine katkı sağlanması amaçlanmaktadır. “KRY001 Kariyer Planlama ve Çalışma Hayatına Giriş” olarak adlandırılan derse 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılı Güz döneminde 6386 öğrenci, 2021-2022 Güz döneminde ise 5442 öğrenci kaydolmuş derse almıştır. SDÜ Sürekli Eğitim Merkezi Youtube kanalı (SDÜ SEM, 2021) üzerinden canlı olarak anlatılan ders kayıtları toplamda 93.238 kez ve 13858.084 saat izlenme süresine ulaşmıştır. Dersin öğrenciler tarafından değerlendirilmesi için yapılan anket çalışmasına 4435 öğrenci katılmış olup öğrencilerin %79,6,2’si derse almaktan dolayı mutlu olduğunu, %83,5’i ders içeriğini yeterli bulduklarını, %79,8’i dersin kişisel gelişimlerine katkı sağladığını, %73’ü ders kapsamında izledikleri videoları başka üniversitede eğitim gören arkadaşlarına tavsiye etmeyi düşündüklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca anket soruları dışında öğrencilerden kişisel değerlendirme yazmaları istenmiş ve 1236 öğrenci yorum yazmıştır. Bu yorumla-

rın ise %90 olumlu geribildirim olarak değerlendirilmiştir. İlk uygulamalar sonrasında geri dönüşlerin olumlu olması ve öğrenciler tarafından memnuniyet ile karşılanması olumlu bir durum olarak değerlendirilmektedir. Uzaktan eğitim sisteminde kaydedilen gelişmeler ile 2021 ve 2022 yılı girişli öğrenciler arasında görüş pozitif olarak %35 oranında değişmiştir. Devam eden süreçte ise dikey sınıflandırma yerine yatay çeşitlendirme yapılarak önce fakülte düzeyinde sonra da bölüm düzeyinde farklılaştırmaya gidilmesi yararlı olacaktır. Dolayısı ile ders tüm öğrencilere yönelik ortak içerikler ve fakülte/bölüm içerikleri şeklinde tasarlanabilir. İçeriklerin zenginleştirilmesi ile öğrencilerin farklı kişilerin kariyer gelişmelerini izleyerek kendilerine çıkarımlar sağlaması gerçekleştirilebilir. Bu içerikler üniversitenin eski mezunlarından olması etki düzeyini daha da artıracaktır.

Bu süreçte hem kariyer seçeneklerinin hem de öncelikle-

rinin zaman içinde değişme eğiliminde olmasının kariyer planlamasının zayıf yönünü oluşturduğu vurgulanabilir, ancak kişilere kariyer planlamasının kavramsal çerçevesinin kazandırılmasının tüm yaşam boyunca kariyer ile ilgili yeniden düşünme ve yeniden eyleme geçme fırsatı kazandıracığı unutulmamalıdır (Law, 1996, s. 29). Sonuç itibarıyla üniversite yöneticileri/karar vericileri açısından müfredatı tek bir dersin konulması ile öğrencilerin kariyer endişelerinin ve kariyer planlama ihtiyaçlarının karşılandığı düşünülmemeli ve öğrencilere/mezunlara yönelik bütünsel bir çerçeve geliştirilmeye devam edilmelidir.

6. Etik Kurul İzni

Bu çalışma için etik kurul izni Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 02/08/2022 tarihli ve 124/3 numaralı kararı ile alınmıştır.

Kaynakça

- Acar, R., & Özdaşlı, K. (2017). Bireysel kariyer planlama yapmanın öğrenci başarısı üzerindeki etkisi: SBMYO öğrenci üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 301-314. <https://doi.org/10.20875/makusobed.316449>
- Adekola, B. (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.
- Agnew, S. (1969). *Manual for youth coordinators*. Washington, D.C.: President's Council on Youth Opportunity.
- Archer, L., & DeWitt, J. W. (2014). Adolescent boys' science aspirations: Masculinity, capital and power. *Journal of Research in Science Teaching*, 51(1), 1-30. <https://doi.org/10.1002/tea.21122>
- Arthur, M., Hall, D., & Lawrance, B. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In M. Arthur, D. Hall, & B. Lawrance (Eds.), *The handbook of career theory* (s. 7-25). New York: Cambridge University Press.
- Arthur, N. (2008). Qualification standards for career practitioners. In J. Athanasou, & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (s. 303-323). New York: Springer.
- Barak, A. (1981). Vocational interests: A cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 19(1), 1-14.
- Barnes, A., Bassot, B., & Chant, A. (2011). *An introduction to career learning and development* 11-19. London: Routledge.
- Barney, F. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Brewer, J. (1942). *History of vocational guidance: Origins of early development*. New York: Harper-Collins.
- Brown, D. (2014). *Career information, career counselling, and career development*. Harlow: Pearson Education.
- Buehler, R., Griffin, D., & Peetz, J. (2010). The planning fallacy: Cognitive, motivational, and social origins. In M. Zanna, & J. Olson (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (s. 1-62). San Diego: Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(10\)43001-4](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(10)43001-4)
- Buehler, R., Griffin, D., & Ross, M. (1994). Exploring the "Planning Fallacy": Why people underestimate their task completion times. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(3), 366-381. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.3.366>
- CBİKO. (2019, Aralık 08). Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi'nden kariyer merkezleri için 3 yeni hizmet. T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi: <https://www.cbiko.gov.tr/haberler/cumhurbaskanligi-insan-kaynaklari-ofisi-nden-kariyer-merkezleri-icin-3-yeni-hizmet> adresinden alındı.
- CBİKO. (2020, Mayıs 09). Üniversitelerin kariyer merkezlerine uzaktan eğitim. T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi: <https://www.cbiko.gov.tr/haberler/universitelerin-kariyer-merkezlerine-uzaktan-egitim> adresinden alındı.
- CBİKO. (2022, Haziran 15). Kariyer planlama dersi. T.C. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi: <https://www.cbiko.gov.tr/projeler/kariyer-planlama-dersi> adresinden alındı.
- Chinyamurindi, W.T. (2016). A narrative investigation on the motivation to become an entrepreneur among a sample of black entrepreneurs in South Africa: Implications for entrepreneurship career development education. *Acta Commercii*, 16(1), 1-9. <https://doi.org/10.4102/ac.v16i1.310>
- Collins, D., & Montgomery, C. (1995). Competing on resources: strategy in the 1990s. *Harvard Business Review*, 73(4), 118-129.
- Cruzvergara, C., Testani, J., & Smith, K. (2018). Leadership competency expectations of employers and the expanding mission of career centers. *New Directions for Student Leadership*, 2018(157), 27-37. <https://doi.org/10.1002/yl.20277>
- Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2019). On birinci kalkınma planı. Ankara: CSBB Ya. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlanı.pdf> adresinden alındı.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014). *Ulusal istihdam stratejisi (2014-2023)*. Ankara: ÇŞGB Çalışma Genel Müdürlüğü.
- DCSF. (2007). *Quality standards for young people's information advice and guidance (IAG)*. Nottingham: Department for Children, Schools and Families. Retrieved from https://dera.ioe.ac.uk/8156/7/Standards_Redacted.pdf
- Drucker, P. (2008). *Management*. New York: HarperCollins.
- Dunning, D. (2007). Prediction: The inside view. In E. Higgins, & A. Kruglanski (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (s. 69-90). New York: Guilford. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2008.00665.x>

- Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: What are they. *Strategic Management Journal*, 21, 1105-1121.
- Fenning, B., & May, L. (2013). "Where there is a will, there is an A": Examining the roles of self-efficacy and self-concept in college students' current educational attainment and career planning. *Social Psychology of Education*, 16(4), 635-650.
- Fonochs, G., Arany, J., Lee, A., & Loving, S. (1982). Providing career planning and placement services for college students with disabilities. *Exceptional Education Quarterly*, 3(3), 67-74.
- Grafman, J., Spector, L., & Ratterman, M. (2005). Planning and The Brain. In G. Ward, & R. Morris (Eds.), *The Cognitive Psychology of Planning* (s. 181-198). New York: Psychology Press.
- Grant, R. M., & Jordan, J. (2014). *Stratejinin Temelleri*. Ankara: Nobel Akademik Ya.
- Guichard, J. (1989). Career education in France: New objectives and new methods. *British Journal of Guidance & Counselling*, 17(2), 166-178. <http://dx.doi.org/10.1080/03069888908258051>
- Guichard, J. (2001). A century of career education: Review and perspectives. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1), 155-176.
- Han, T. (1974). Ülkemizde rehberlik ve psikolojik danışma çalışmalarında gelişmeler ve sorunları. *Psikoloji Çalışmaları*, 11, 33-38.
- Haviland, M., & Gohn, L. (1983). Career planning needs of college students. *NASPA Journal*, 20(4), 28-33. <https://doi.org/10.1080/00220973.1983.11071855>
- Healy, M., Hammer, S. & McIlveen, P. (2022). Mapping graduate employability and career development in higher education research: a citation network analysis. *Studies in Higher Education*, 47:4, 799-811. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1804851>
- Hennessey, M., Roessler, R., Cook, B., Unger, D., & Rumrill, P. (2006). Employment and career development concerns of postsecondary students with disabilities: Service and policy implications. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 19(1), 39-55.
- Henri, F. (1949). *General and industrial management*. New York: Pitman.
- Herr, E. (2008). Social contexts for career guidance throughout the world. In J. Athanassou, & R. V. Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (s. 45-67). Dordrecht: Springer Science. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6>
- Honda, Y. (2005). 'Freeters': Young atypical workers in Japan. *Japan Labor Review*, 2(3), 5-25.
- Hughes, E. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43(3), 404-413.
- Inagaki, K. (2014). Case study: Linking career education to university education in Japan. *International Journal of Educational and Pedagogical Sciences*, 8(8), 2397-2399. <http://doi.org/10.5281/zenodo.1094066>
- İŞKUR. (2007). *Stratejik plan: 2008-2012*. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Jenschke, B., Schober, K., & Langner, J. (2014). Career guidance in the life course: Structures and services in Germany. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. <https://doi.org/10.3278/104-014wa>
- Kanter, R. (1989). 'Careers and the wealth of nations: a macro-perspective on the structure and implications of career forms. In M. Arthur, D. Hall, & B. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kim, B., Sun, H., Bo, H., Puig, A., & Sang, M. (2014). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self-efficacy, and career decision certainty. *Career Development Quarterly*, 62(1), 56-69.
- Larson, L. (1987). Problem solving appraisal: A necessary ingredient in the career-planning process. *Journal of Career Development*, 14(1), 24-34.
- Law, B. (1996). A career-learning theory. In A. Watts, B. Law, J. K. Killen, & R. Hawthorn (Eds.), *Rethinking careers education and guidance: Theory, policy and practice* (s. 29-45). London: Routledge.
- Lifchez, R., & Trier, P. (1979). The university as a half-way house. *New Directions for Higher Education*, 1979(25), 23-40. <https://doi.org/10.1002/he.36919792505>
- Lockett, A., & Wild, A. (2014). Bringing history (back) into the resource-based view. *Business History*, 56(3), 372-390.
- Lynch, R. (2006). Career and technical education. In F. English (Ed.), *Encyclopedia of educational leadership and administration* (s. 101-103). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Marım, Y., & Sam, R. (2018). 1950-1960 arası Amerikalı uzman raporları bağlamında Türk eğitim sistemine çizilen yol haritası. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi*, 30, 11-33. <https://doi.org/10.20981/kaygi.411677>
- McCash, P., Hooley, T. & Robertson, P.J. (2021). Introduction: Rethinking career development. In P.J. Robertson, T. Hooley & P. McCash (Eds.), *The Oxford Handbook of Career Development*, (p. 2-19). Oxford: Oxford University Press.
- Mintzberg, H. (1994). The rise and fall of strategy planning. *Harvard Business Review*, 72(1), 107-114.
- Mintzberg, H. (1994b). Rethinking strategic planning part I: Pitfalls and fallacies. *Long Range Planning*, 27(3), 12-21. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(94\)90185-6](https://doi.org/10.1016/0024-6301(94)90185-6)
- Mochizuki, Y. (2011). Career education in high schools: Focusing on "guidance ways of being and ways of living". *Japan Labor Review*, 8(1), 67-84.
- Moote, J., & Archer, L. (2018). Failing to deliver? Exploring the current status of career education provision in England. *Research Papers in Education*, 33(2), 187-215. <https://doi.org/10.1080/02671522.2016.1271005>
- Morgan, C. J. (1979). Career education in Australia: Trends and issues. *Australian Journal of Education*, 23(1), 1-20. <https://doi.org/10.1177/00246301197902300101>
- Morita, T., Yamamoto, K., & Managi, S. (2018). The relationship between school-based career education and subsequent incomes: Empirical evidence from Japan. *Economic Analysis and Policy*, 58, 70-87. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2017.12.007>
- OECD. (2004). *Career guidance and public policy: Bridging the gap*. Paris: OECD. Retrieved from <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/34050171.pdf>
- Özdemir Küçükçapraz, D. (2018). *SDÜ 3. mezun danışma kurulu sonuç raporu*. Isparta: SDÜ Kariyer Planlama ve Mezunlarla İletişim Merkezi.
- Patton, W. (2001). Career education: What we know, what we need to know. *Australian Journal of Career Development*, 10(3), 13-19. <https://doi.org/10.1177/103841620101000304>
- Peng, H. (2004). Taiwanese junior college students' need for and perceptions of career planning course. *Psychological Reports*, 94(1), 131-138. <https://doi.org/10.2466/pr0.94.1.131-138>
- Percy, C. & Dodd, V. (2021). The economic outcomes of career development programmes. In P.J. Robertson, T. Hooley & P. McCash (Eds.), *The Oxford Handbook of Career Development*, (p. 35-48). Oxford: Oxford University Press.
- Preston, C. C., & Colman, A. M. (2000). Optimal number of response categories in rating scales: Reliability, validity, discriminating

- power, and respondent preferences. *Acta Psychologica*, 104(1), 1-15. [https://doi.org/10.1016/S0001-6918\(99\)00050-5](https://doi.org/10.1016/S0001-6918(99)00050-5)
- Resmî Gazete. (1973, Temmuz 07). Yükseköğretim kanunu. 14587. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/14587.pdf> adresinden alındı.
- Rossier, J., Cardoso, P. M., & Duarte, M. E. (2021). The narrative turn in career development theories: An integrative perspective. In P.J. Robertson, T. Hooley & P. McCash (Eds.), *The Oxford Handbook of Career Development*, (p. 169-180). Oxford: Oxford University Press.
- SDÜ. (2020, 06 23). Senato Kararı toplantısı, Karar No:553. <https://w3.sdu.edu.tr/duyuru/9542/senato-karari-top-no-543> adresinden alındı
- SDÜ. (2021). *2021-2025 stratejik planı*. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- SDÜ. (2023). Ders Bilgi Paketi: KRY001 Kariyer planlama ve çalışma hayatına giriş. <https://sis.sdu.edu.tr/oibs/bologna/index.aspx?lang=tr&curOp=showPac&curUnit=14&curSunit=1415#>
- SDÜ SEM. (2021, 12 31). KRY001 kariyer planlama ve çalışma hayatına giriş dersi. <https://www.youtube.com/watch?v=mwGyT-8IQsQ&list=PLjrxpO2bd02RUjtcY9WsbjYfsemcPzG> adresinden alındı.
- Seibert, S., Kraimer, M., Holtom, B., & Pie. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 169-182.
- Super, D. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Šverko, B., Babarovic, T., & Šverko, I. (2008). Assessment of values and role salience. In J. Athanasou, & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (s. 539-564). New York: Springer.
- Şirin, A. (2004). Rehberlik çeşitleri. C. Karagözoğlu, & İ. Kemertaş içinde, *Psikolojik danışma ve rehberlik: Eğitimde üçüncü boyut* (s. 89-112). Birsen Ya.
- Tan, H. (2000). *Psikolojik danışma ve rehberlik: Teori ve uygulama*. Ankara: MEB.
- Touchton, J., Wertheimer, L., Cornfield, J., & Harrison, K. (1977). Career planning and decision-making: A developmental approach to the classroom. *The Counseling Psychologist*, 6(4), 42-47. <https://doi.org/10.1177/001100007700600417>
- Török, R., Toth-Kiraly, I., Böthe, B., & Orosz, G. (2017). Analyzing models of career decision self-efficacy: First-order, hierarchical, and bifactor models of the career decision self-efficacy scale. *Current Psychology*, 36(4), 764-773. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9464-9>
- Tuncay, A. (2022). Genç işsizlikle mücadelede kariyer merkezlerinin rolü ve bir kariyer merkezi modeli. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı.
- Uenishi, M. (2011). Career support in universities. *Japan Labor Review*, 8(1), 85-102.
- Ünalın, N. (2013). Üniversite kariyer merkezleri için bir model önerisi. I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi (s. 27-34). Ankara: Türkiye İş Kurumu.
- Van Maanen, J., & Schein, E. (1977). Career development. In J. Hackman, & J. Suttle (Eds.), *Improving life at work* (s. 30-95). Santa Monica, CA.: Goodyear Publishing.
- Ward, G., & Morris, R. (2005). Introduction to the psychology of planning. In G. Ward, & R. Morris (Eds.), *The Cognitive Psychology of Planning* (s. 1-34). New York: Psychology Press.
- Watts, A. (2001). Career education for young people: Rationale and provision in the UK and other European countries. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1), 209-222. <https://doi.org/10.1023/A:1012231803861>
- Watts, A., & Sultana, R. (2004). Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 105-122. <https://doi.org/10.1007/s10775-005-1025-y>
- Yang, L., & Wong, L. (2020). Career and life planning education: Extending the self-concept theory and its multidimensional model to assess career-related self-concept of students with diverse abilities. *ECNU Review of Education*, 3(4), 659-677.
- Yeşilyaprak, B. (2012). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 97-118.
- Yeşilyaprak, B. (2019). Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri: Güncel durum ve öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 73-102.
- Yoğun, A. (2013). Genç istihdamının artırılması bağlamında üniversiteler ve İŞKUR işbirlikleri. I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi (s. 10-18). Ankara: İŞKUR.
- YÖK, (2019). 2019-2023 Stratejik Planı. https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/strateji_dairesi/stratejik-plan/2019_2023_Stratejik_Plan.pdf
- Zikic, J., & Klehe, U. (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(3), 391-409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>