



**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ İÇİN GELİŞTİRİLEN KARIYER PLANLAMAYA
YÖNELİK ÇEVİRİMİÇİ MÜDAHALE PROGRAMININ ETKİLİLİĞİNİN
İNCELENMESİ**

*Investigation of the Effectiveness of the Online Intervention Program for Career Planning
Developed for University Students*

Muhammet TORTUMLU¹ ve Kıvanç UZUN²

¹Öğr. Gör. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Tefenni Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Burdur, mtortumlu@mehmetakif.edu.tr, orcid.org/0000-0002-7245-1017

²Öğr. Gör. Dr., Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Kariyer Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi, Burdur, kuzun@mehmetakif.edu.tr, orcid.org/0000-0002-6816-1789

Araştırma Makalesi/Research Article

Makale Bilgisi

Geliş/Received:
09.03.2023

Kabul/Accepted:
11.09.2023

DOI:

10.18069/firatsbed.1262883

Anahtar Kelimeler

Kariyer, Kariyer Planlama,
Çevrimiçi Müdahale
Programı, Üniversite
Öğrencileri

Keywords

Career, Career Planning,
Online Intervention
Program, University
Students

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, araştırmacılar tarafından hazırlanan kariyer planlamaya ve geliştirmeye yönelik çevrimiçi müdahale programının, üniversite öğrencilerinin kariyer planlama becerileri üzerinde etkili olup olmadığını incelemektir. Araştırma, deney ve kontrol gruplu, ön-test, son-test ve izleme ölçümlü, deneme koşullarından ise karışık desenin kullanıldığı yarı deneysel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubu, 2022-2023 eğitim ve öğretim döneminde bir devlet üniversitesinde öğrenim gören 20'si deney ve 20'si de kontrol grubunda yer alan toplamda 40 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Deney grubunun yaş ortalaması 20.47, kontrol grubunun yaş ortalaması ise 20.34'tür. Araştırmada veri toplama araçları olarak demografik bilgi formu ve Kariyer Planlama Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya katılmaya gönüllü olan 147 üniversite öğrencisine yapılan ön-test uygulamasında, grup ortalamasının altında puan alan kırk öğrenci, deneklerin eşleştirilmesi (ön-test puanları ve cinsiyetlerine göre) yöntemiyle deney ve kontrol gruplarına atanmıştır. Deney grubunda yer alan öğrencilere on hafta boyunca, kariyer planlama becerilerini artırmaya yönelik müdahale programı çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Kontrol grubunda yer alan öğrencilere ise herhangi bir müdahale yapılmamıştır. Araştırmanın sonucuna göre kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programına katılan üniversite öğrencilerinin kariyer planlama puanları, kontrol grubuna göre pozitif yönde anlamlı bir farklılık göstermiştir. Deney grubundaki üniversite öğrencilerinin kariyer planlama puanları üzerindeki bu farklılık, yapılan izleme ölçümünde de kalıcılığını korumuştur.

ABSTRACT

The aim of this study is to examine whether the online intervention program for career planning and development prepared by the researchers is effective on the career planning skills of university students. The research is a quasi-experimental study with experimental and control groups, with pre-test, post-test and follow-up measurements, and in the experimental conditions, mixed design was used. The study group of the research consists of 40 university students, 20 of whom are in the experimental group and 20 of them in the control group, studying at a state university in the 2022-2023 academic year. Demographic information form and Career Planning Scale were used as data collection tools in the study. The intervention program to increase career planning skills was applied online to the students in the experimental group for ten weeks. The students in the control group did not receive any intervention. According to the results of the study, the career planning scores of university students who participated in the online intervention program for career planning showed a positive significant difference compared to the control group. This difference in the career planning scores of the university students in the experimental group was also maintained in the follow-up measurement.

Atıf/Citation: Tortumlu, M. ve Uzun, K. (2023). Üniversite Öğrencileri için Geliştirilen Kariyer Planlamaya Yönelik Çevrimiçi Müdahale Programının Etkililiğinin İncelenmesi, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 3, 1281-1298

Sorumlu yazar/Corresponding author: Kıvanç UZUN, kuzun@mehmetakif.edu.tr

1. Giriş

Birçok insan için iş, ihtiyaçların karşılanması adına yaşanan ömrün büyük bir kısmını kapsayan çeşitli zaman dilimlerinde gösterilen çabalar olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla işin, insan yaşamında büyük bir öneme sahip olduğu söylenebilir. Bireyin gelecek yaşamında hangi mesleği seçeceği ve ileride yapacağı işe karar vermesi, aynı zamanda ilişkiye gireceği diğer insanları, çevresel şartları ve karşılaşacağı iş koşullarını da içerisinde barındıran çok sonuçlu bir eylemdir. Zira her meslek kendi içinde farklı tür dinamikler barındırmaktadır. Bireylerin, çocukluk ve gençlik yıllarında seçecekleri mesleğe karar vermeleri de bu dinamikler göz önüne alınarak yapıldığında daha isabetli olabilir. Kişinin özelliklerine göre seçeceği mesleğe karar vermesi, kendini buna hazırlama süreci ve mesleği icra ederken geliştirmesi, kariyer planlama ve geliştirme süreçleri ile ilgilidir. Dolayısıyla kariyer planlama ve geliştirme, sürekli bir öz-değerlendirme ve hedef belirleme sürecidir (Kleinknecht ve Hefferin, 1982). Bu sürecin mümkün mertebe çocukluk veya gençlik yıllarında başlaması arzulanır (Çakır ve Uzun, 2021; Magnuson ve Starr, 2000). Genç yetişkinler, ortaöğretim sonrası planlar, kariyer seçimleri ve istihdamı güvence altına almak gibi kariyerle ilgili birçok önemli kararlar karşı karşıyadır. Bu durum, kafa karışıklığına ve sıkıntıya neden olarak potansiyel açıdan ruh sağlığı sorunlarına yol açabilir (Rottinghaus vd., 2009). Diğer yandan bu bireyler, güçlü kariyer karar verme becerilerine sahip olduklarında, daha az zihinsel sağlık endişesi yaşamakta ve daha çok yaşam doyumu ve güç duygusuna sahip olmaktadır (Walker ve Peterson, 2012). Özellikle üniversite öğrencilerinin iş yaşamlarına başlamadan önce kariyer geliştirme süreçlerinin farkında olmaları büyük önem taşımaktadır. Kariyer planlama ve geliştirme tek seferlik bir uygulama değil, zamanla öğrencilerin beceri ve deneyim repertuarının bir parçası haline gelen ve öğrencilerin kendi alanları ile ilgili olarak gelişmelerini ve belirledikleri hedeflere ulaşmalarını sağlayan bir süreçtir. Zira alanyazında da öğrencilere akademik kariyerleri boyunca öğrenme deneyimlerini geliştirecek, kariyer sürecine dayanaklı tutumlar ve yeterlilikler geliştirmeleri önerilmektedir (Waddell ve Bauer, 2005). Dolayısıyla yüksek öğretim kurumlarının, üniversite öğrencilerine mesleki uzmanlık kazandıran akademik eğitimin yanında kariyer planlamaya ve geliştirmeye yönelik eğitimler vermesinin oldukça önemli olduğu söylenebilir.

Bugün Türkiye’de Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi’nin (CBİKO) teşvikleri ile her üniversitede kariyer farkındalığı oluşturmak için kariyer planlama ve geliştirme dersi, kariyer merkezleri koordinatörlüğünde öğrencilere sunulmaktadır (CBİKO, 2023). Bu ders, bölüm fark etmeksizin üniversite öğrenimi sürecindeki her öğrenciye açılmaktadır. Burada amaç, üniversite öğrencilerinin, öğrenim süreçlerini en iyi şekilde kullanarak kişilik, yetenek ve niteliklerine uygun alanlarda iş ve meslek seçimi yapmalarına yardımcı olmaktır. Ders kapsamında öğrencinin kişilik yapısını keşfetmesi, yeteneklerinin, ilgi ve yönelimlerinin farkında olması, kendi zekâ türünün bilincine varması ve kendine uygun hedef belirlemesi beklenmektedir. Elbette tüm bu beklentiler ders sürecinde çeşitli uygulamalar gerektirmektedir. Bilimsel olarak kanıtlanmış kişilik testleri, mesleki ilgi envanterleri ve bireysel SWOT analizi gibi uygulamaların yapılması bu süreci zenginleştirebilir. Bu ders, birçok üniversitede ortak ders olarak açılmakta ve çevrimiçi eğitim yöntemi ile hayata geçirilmektedir. Buradan hareketle bu dersin anlatımında ve uygulamalarında, etkililiği bilimsel olarak kanıtlanmış bir çevrimiçi müdahale programına ihtiyaç duyulduğu söylenebilir. Zira bir programın varlığı, anlatıcıların ve uygulayıcıların alet çantalarını güçlendirecek önemli bir araç olacaktır. Nitekim bu araştırmanın amacı alanyazındaki bu boşluğu doldurarak, üniversite öğrencileri için bireysel kariyer planlama ve geliştirmeye yönelik çevrimiçi bir müdahale programı oluşturmak ve araştırmacılar tarafından hazırlanan bu programın, üniversite öğrencilerinin kariyer planlama becerileri üzerinde etkili olup olmadığını test etmektir. Bu amaca yönelik beş adet hipotez oluşturulmuştur:

H₁: Deney ve kontrol grubundaki üniversite öğrencilerinin kariyer planlama son-test puanları karşılaştırıldığında deney grubu lehine anlamlı bir artış olacaktır.

H₂: Deney grubundaki üniversite öğrencilerinin kariyer planlama ön-test ve son-test puanları karşılaştırıldığında son-test puanlarında anlamlı bir artış olacaktır.

H₃: Kontrol grubundaki üniversite öğrencilerinin kariyer planlama ön-test ve son-test puanları karşılaştırıldığında anlamlı farklılıklar olmayacaktır.

H₄: Deney grubundaki üniversite öğrencilerinin kariyer planlama son-test ve izleme testi puanları karşılaştırıldığında anlamlı farklılıklar olmayacaktır.

H₅: Kontrol grubundaki üniversite öğrencilerinin kariyer planlama son-test ve izleme testi puanları karşılaştırıldığında anlamlı farklılıklar olmayacaktır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kariyer Planlama ve Geliştirme

Kariyer planlama ve geliştirme bir bireyin kendi öğrenimi ve performansı ve/veya başarısı üzerine düşünmesi; kişisel, eğitimsel ve kariyer gelişimi için plan yapması için üstlendiği yapılandırılmış ve desteklenen bir süreçtir. Kariyer planlama ve geliştirmenin birincil amacı, bireylerin neyi ve nasıl öğrendiklerini anlama ve kendi öğrenmelerini gözden geçirme, planlama ve sorumluluk alma kapasitelerini geliştirmek ve öğrencilere yardımcı olmaktır (Monks vd., 2006). Nitekim kariyer planlama ve geliştirme sürecini kapsayabilecek yaklaşımların eylem planlama, profil oluşturma, başarı kayıtları ve derinlemesine düşünme gibi unsurları içerdiğini öne sürülmektedir (Jackson, 2001). Dolayısıyla bireysel kariyer planlamanın geniş çaplı bir süreci kapsadığı söylenebilir. Bireysel kariyer planlama, bireysel becerilerin, ilgilerin ve motivasyonun değerlendirilmesine, örgütsel fırsatların analizine, kariyer için hedefler belirlemeye ve bu hedeflere ulaşmak için bir strateji geliştirmeye dayanmaktadır. Bireysel kariyer planlamanın, kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme ve plan hazırlama olmak üzere 4 aşamadan oluştuğu ileri sürülmüştür (Çetin vd., 2015).

2.1.1. Kendini Değerlendirme

Kendini değerlendirme, bireyin değerleri, zekâ ve kişilik özellikleri, ilgi ve yönelimleri, yetenek ve becerilerine yönelik bilgiler toplaması, kendisini keşfetmesi ve bunun sürekliliğini sağlamasıdır. Genç bireyler, potansiyel bilgi kaynakları hakkında bilgi sahibi olmayabilir, kendisi ile ilgili bilginin mevcut olmadığını fark edebilir veya bilinçli bir kariyer kararı vermek için gereken bilgi hacmi veya çeşitliliği karşısında çaresiz kalabilir. Diğer yandan genç bireyler mesleki uzmanlık eğitimlerini alacakları üniversite bölümlerini seçme süreçlerinde de çoğunlukla ebeveynlerinin etkisinde kalabilmektedirler (Papini vd., 1990; Saltiel, 1985; Vurucu, 2010). Bu gibi durumlarda öğrencilerin kendilerini keşfetmeleri için şu başlıklara odaklanılabilir;

Kişilik Tipleri: Kişilik, bir insanı diğer insanlardan ayıran özelliklerin tümüdür. Dolayısıyla ölçümü ve değerlendirmesinin güç olduğu söylenebilir. Ancak McCrae ve Costa (2008), farklı psikometrik test kullanıcıları arasında ortak bir dil olarak beş faktörlü bir kişilik modeli önermişler ve model zamanla birçok araştırmada uygulanarak test edilmiştir. Beş faktörlü bu model, normal kişiliğin psikometrik testlerinin altında yatan ana kavramsal boyutları açıklamaya çalışmıştır. Beş faktör kişilik modeli uyumluluk, dışadönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk ve duygusal denge olmak üzere 5 boyuttan oluşmaktadır. Bugüne kadar akademik olarak üniversite öğrencileri üzerinde uygulanmış, güvenilirlik ve geçerliği test edilmiş beş faktör kişilik envanterleri, genç yetişkinlerin kişilik özelliklerini tespit edebilmek ve öz-değerlendirme yapabilmeleri için önemli araçlardır.

Mesleki İlgiler: Mesleki ilgilere yönelik kişilik özelliklerini anlamaya dair en iyi bilinen yaklaşımlardan biri, Holland (1959) tarafından önerilen kariyer tipolojisi ve çevresel modellerdir. Bu yaklaşım, 20. yüzyılın ortalarında Amerika Birleşik Devletleri'ndeki bireylerin mesleki niteliklerine ilişkin ihtiyaçları karşılamak için geliştirilmiştir. Kariyer ilgileri, kişinin kariyer seçimini yönlendiren kişisel özelliklerinin bir sentezini temsil eden, profesyonel alandaki bireylerin yaşam hedeflerinin, değerlerinin, kimliklerinin, yeterliliklerinin ve yeteneklerinin ifadesidir. Gerçekçi, araştırmacı, sanatsal, sosyal, girişimci ve geleneksel olmak üzere altı temel ilgi türü bu özellikleri temsil etmektedir (Holland, 1996). Mesleki ilgilerin tespiti için Holland'ın teorisinden ortaya çıkarılan bu envanterlerin uygulanışı, bireylerin ilgi ve yönelimlerine dair farkındalıklarını artırabilir.

Zekâ Türleri: Howard Gardner (1983) akıl, zekâ, mantık ve bilginin eşanlı olmadığını savunarak, okul müfredatına hızla dahil edilen çoklu zekâ kuramı olarak adlandırılan yeni bir zekâ paradigması önermiştir. Gardner, çoklu zekâ kuramında zekâ kavramını, matematik ve dilsel yeteneğe ek olarak müzik, uzamsal ilişkiler ve kişiler arası bilgi gibi alanları da içerecek şekilde genişletmiştir. Gardner zekâyı, problem çözme veya bir veya daha fazla kültürel ortamda değer verilen ürünler oluşturma kapasitesi olarak tanımlamıştır (Gardner ve Hatch, 1989). Ayrıca biyolojik ve kültürel araştırmaları kullanarak, yedi zekâdan oluşan bir liste formüle etmiştir. Zekâyı ilişkin bu yeni bakış açısı, genellikle sözel ve hesaplamalı olmak üzere yalnızca iki farklı zekâ türü olduğunu kabul eden geleneksel görüşten büyük ölçüde farklıdır. Zekâ türleri üzerine yapmış olduğu çalışmaları genişleten Gardner, mantıksal-matematiksel zekâ, dil zekâsı, uzamsal zekâ, müzikal zekâ, bedensel-kinestetik zekâ, kişiler arası zekâ, kişisel zekâ ve doğacı zekâ olmak üzere sekiz zekâ türü olduğunu ileri sürmüştür. Bireylerin bu zekâ türlerinden hangisinin kendisinde baskın olduğunu tespit etmesi, kendisini keşfetmesinde ve dolayısıyla meslek seçiminde önemli bir dayanak olabilir.

2.1.2. Fırsatları Tanıma

Etkin bir kariyer planlama ve geliştirme süreci için bireylerin kendilerini keşfettikten sonra güçlü ve zayıf yönlerinin, fırsatlarının ve dezavantajlarının farkında olması beklenir. Bireysel ve kurumsal olarak mevcut durumda iç faktörlerden zayıf (weaknesses) ve güçlü (strengths) yönlerin; dış faktörler olarak ise fırsatlar (opportunities) ve tehditlerin (threats) tespiti için SWOT analizi kullanılmaktadır. SWOT analizi mevcut duruma kapsamlı bir bakış açısı sunan bir yöntemdir (Chambers, 2005). Bireylerin hangi alanlarda iyi olduğunu, bireyi diğerlerinden ayıran, farklı kılan güçlü özelliklerinin sıralanması *güçlü yönler* kısmında; bireyin kendine güven duymadığı, kendini zayıf gördüğü özelliklerinin sıralanması *zayıf yönler* kısmında; yaşamını sürdürdüğü ülkenin, eğitim gördüğü alanın, bilgi ve birikimlerinin sıralanması *fırsatlar* bölümünde; karşısına çıkabilecek muhtemel tehditlerin not edilmesi ise *tehditler* kısmında ele alınmaktadır. Bu analize ilişkin formülasyon, Şekil-1’de sunulmuştur.

S Strengths (Güçlü Yönler)	W Weaknesses (Zayıf yönler)
O Opportunities (Fırsatlar)	T Threats (Tehditler)

Şekil 1. SWOT analizi

2.1.3. Hedef Belirleme

Hedef belirlenme, bireyin kariyer stratejisinin planlanmasının temelini oluşturmaktadır. Kariyer hedefi, kişinin zevk duyduğu ve tatmin edici bulduğu, uygun ödülleri sunan ve istenen yaşam tarzına ulaşmasını sağlayan görevleri dikkate alan bir gelecek haritasıdır (Greenhaus vd., 1995). Kişi başarı duygusuna, çok yönlü düşünerek ve kapsamlı bir şekilde belirlemiş olduğu hedeflerle ulaşabilir. Alelade belirlenmiş ve içeriği doldurulmamış hedefler, bireyin hedefe ulaşma konusundaki motivasyonunu düşürebilir. Dolayısıyla kariyer planlama sürecinde hedef belirleme tekniklerini kullanmak, kişiye bu süreçte avantaj sağlayabilir. Bu tekniklerden biri de SMART (akılcı) hedef uygulamasıdır.

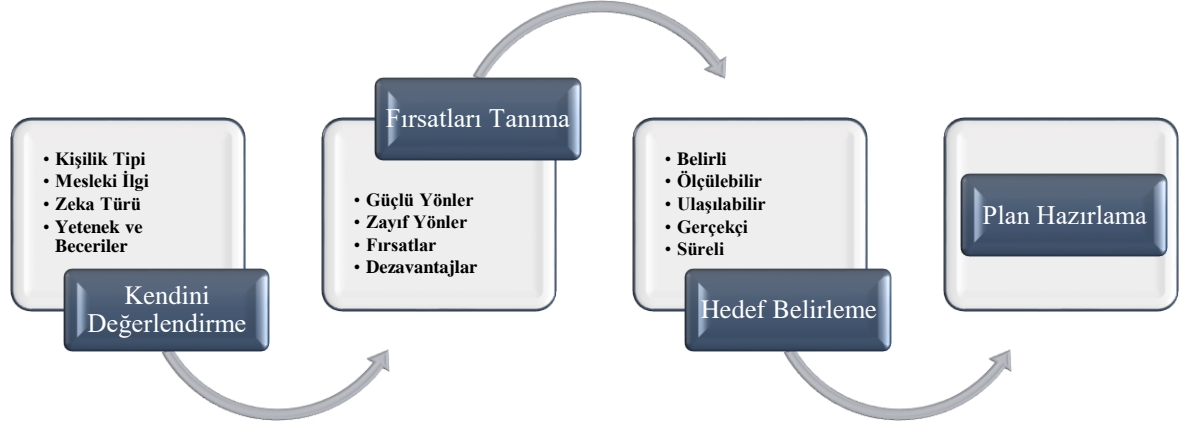
Doran (1981) tarafından şirket memurları, yöneticiler ve amirler için etkili hedefler yazma arayışı sırasında ortaya atılan SMART, en yaygın olarak belirli, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilgili ve zamana bağlı olarak temsil edilen anımsatıcı bir teknik olarak açıklanabilir (Rubin, 2002). Doran’ın (1981) SMART hedefleri, şu beş nitelendirmeden oluşur: *Belirli* (Specific), iyileştirme için belirli bir alanı hedeflemek. *Ölçülebilir* (Measurable), miktarını belirlemek veya en azından bir ilerleme göstergesi sunmak. *Ulaşılabilir* (Attainable), genellikle hedefin gerçekleştirilip gerçekleştirilemeyeceğine dair inanç. *Gerçekçi* (Realistic), mevcut kaynaklar göz önüne alındığında gerçekçi olarak hangi sonuçların elde edilebileceğinin belirtilmesi. *Süreli* (Time Based) ise sonuçların ne zaman elde edilebileceğini belirtmektir (Rubin, 2002). SMART hedefler, net bir hedefin ortaya çıkması açısından oldukça motive edicidir (Pinder, 2008). Bireylerin SMART hedef tekniğini kullanması, zamanı etkili bir şekilde yönetmelerini sağlayabilir. Zira zamanını etkili bir şekilde yönetemeyen veya tamamlamaları beklenen görevler konusunda belirsizlik yaşayanların devamında stres ve gerginliklerinin arttığı bilinmektedir (Cohen, 1980; Fried ve Slowik, 2004; Quick, 1979). SMART hedefler grafiği Şekil-2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. SMART hedefler

2.1.4. Plan Hazırlama

Bireyin kişilik yapısına, mesleki ilgisine, zekâ türüne, yeteneklerine ve geliştirilebilir becerilerine yönelik bilgilerine göre hedeflerini belirlediğinde karşısına çıkacak son aşama ise bir kariyer planı oluşturmaktır. Plan hazırlama, bireyin kendi ile ilgili topladığı tüm verileri işleyerek hedefine ulaşmak adına çizdiği haritadır. Ayrıca plan hazırlama aşaması, verilen kariyer kararında aksiyona geçmeyi de ifade etmektedir. Tüm bu süreç grafiksel olarak Şekil-3'te gösterildiği gibi modellenilebilir.



Şekil 3. Kariyer planlama süreci

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Deseni

Araştırmada üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim süreçlerini desteklemeye yönelik hazırlanan kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programının, üniversite öğrencilerinin kariyerlerini planlama becerileri üzerinde etkili olup olmadığının incelenmesine yönelik deneysel yöntem uygulanmıştır. Deneysel araştırma basitçe, araştırmacılarca yaratılan bir farklılığın bağımlı değişkenin üzerindeki etkisini test etmeyi amaçlayan çalışmalar olarak tanımlanabilir. Deneysel tasarımların ana amacı, değişkenlerin arasındaki neden-sonuç ilişkisinin sınanmasıdır. Bunu başarmak için araştırmacı, bağımsız değişkeni içerisinde barındıran işlem gruplarına eşleştirme yöntemiyle veya seçkisiz olarak atamalar yapmalı, dışsal değişkenleri kontrol altına almalı ve bağımsız değişkeni manipüle etmelidir (Büyüköztürk vd., 2016). Bu çalışmada, araştırmacılar tarafından hazırlanan çevrimiçi kariyer planlama müdahale programının, üniversite öğrencilerinin kariyer planlama becerileri üzerindeki etkisinin sınanmasını amaçlayan, deney ve kontrol gruplarının bulunduğu ön-test, son-test ve izleme testi ölçümleri yapılan, deneysel koşullardan ise karışık modelin işe koşulduğu, yarı deneysel bir yöntem tercih edilmiştir. Bu araştırma kapsamında kullanılan yarı deneysel desene ilişkin takip edilen süreç Tablo-1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Ön-test, son-test ve izleme testi ölçümlü eşleştirilmiş kontrol grublu desene ilişkin takip edilen süreç

	Grup	Ön-test	İşlem	Son-test	İzleme testi
Deneklerin ön-test puanlarına göre eşleştirilmesi (n=147)	D (10 kadın, 10 erkek toplam 20 kişi)	O ₁	X	O ₁	21 GÜN
	K (10 kadın, 10 erkek toplam 20 kişi)	O ₁	Herhangi bir işlem uygulanmamıştır	O ₁	

D: Deney grubu, K: Kontrol grubu, O₁: Kariyer planlama ölçeği, X: Kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programı

Tablo-1’de gösterildiği gibi bu çalışmada denek seçimi için eşleştirme (denekleri eşleştirme) yönteminden yararlanılmıştır. Eşleştirme yöntemi, denek gruplarının birbirleriyle benzer olma ihtimalini güçlendirmek niyetiyle kullanılır. Bunu başarmak için öncelikle kuramlar, uzman görüşleri, araştırmacı deneyimleri ve konu ile ilgili daha önceden yapılmış olan araştırma sonuçları dikkate alınarak belirlenen bazı değişkenler üzerinden denek çiftleri meydana getirilir. Bu çalışma kapsamında uygulandığı gibi denek çiftleri oluşturulurken, bağımlı değişkene ilişkin ön-test puanlarından da yararlanılabilir. Daha sonra bu çiftlerde yer alan deneklerden biri deney ve diğeri ise kontrol grubuna rastgele atanır. Böylece son-test yapıldıktan sonra meydana gelen bağımlı değişkene ilişkin puan farklılığının ise yalnızca deneysel işlem kaynaklı olduğu ileri sürülebilir (Büyüköztürk vd., 2016).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırma kapsamında kullanılan çalışma grubu, 2022-2023 eğitim ve öğretim yılı içerisinde bir devlet üniversitesinde öğrenim gören üniversite öğrencilerinden oluşturulmuştur. Öncelikle deney ve kontrol gruplarına hangi katılımcıların seçileceğinin belirlenmesi için araştırmaya katılma konusunda gönüllü olan lisans öğrencilerine ($n=147$) Kariyer Planlama Ölçeği uygulanmıştır. Sonrasında deney ve kontrol gruplarında yer alacak katılımcıların, benzer kariyer planlama beceri düzeyine sahip olmaları amacıyla; ölçeklerden aldıkları puanlara göre sıralama işlemi yapılmış ve grup ortalamasına göre kariyer planlama becerisi düzeyi düşük olan 40 üniversite öğrencisi belirlenmiştir. Ardından bu öğrencilerden, aynı cinsiyeti taşıyan ve kariyer planlama becerisi puan ortalamaları birbirine çok yakın olan iki tanesi birbiriyle eşleştirilerek 20 tane çift oluşturulmuştur. Daha sonra oluşturulan her bir çift içerisinde yer alan öğrencilerden biri deney grubuna diğeri ise kontrol grubuna rastgele yerleştirilerek, deneklerin eşleştirilmesi yöntemi ile deney ve kontrol gruplarına ayrılmışlardır. Deneklerin eşleştirilmesi yöntemi, dış değişkenler (ön-test puanı, cinsiyet vb.) dikkate alınarak, özellikleri birbirine benzer olan deneklerin eşlenmesi ve iki farklı gruba atanmasıdır. Böylece gruplar arasında ortaya çıkan farklılıkların yalnızca deneysel işlem sürecinden kaynaklandığı söylenebilir (Büyüköztürk vd., 2016). Tüm bu işlemler sonucunda oluşturulan deney ve kontrol gruplarında 10’ar kadın ve 10’ar erkek katılımcı bulunmakla birlikte deney grubunun yaş ortalaması 20.47, kontrol grubunun yaş ortalaması ise 20.34’dur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında verilerin toplanabilmesi için üniversite öğrencilerine yönelik kişisel bilgilerin yer aldığı demografik bilgi formu ve Kariyer Planlama Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılması planlanan bütün veri toplama araçları için kullanım izinleri, fikri mülkiyet hakkı sahiplerinden e-posta yoluyla alınmıştır.

3.3.1. Demografik Bilgi Formu

Çalışma grubu içerisinde bulunan üniversite öğrencilerinin, kişisel bilgilerinin elde edilebilmesi için araştırmacılar tarafından cinsiyetin ve yaşın sorulduğu bir demografik bilgi formu oluşturulmuştur.

3.3.2. Kariyer Planlama Ölçeği (KPÖ)

KPÖ, Gould (1979) tarafından geliştirilmiş olup, Seçer (2013) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. Toplam 20 maddeden meydana gelen ölçek, 5’li Likert tipindedir. Ölçekte bulunan maddelerin puanlama skalası “[1] Kesinlikle katılmıyorum” ile “[5] Kesinlikle katılıyorum” arasındadır. KPÖ, “Kendini Değerlendirme” (1., 5., 10., 13. ve 16. maddeler), “Fırsatları Tanıma” (2., 6., 12., 15. ve 17. maddeler), “Hedefleri Belirleme” (3., 8., 9., 14. ve 20. maddeler) ve “Plan Oluşturma” (4., 7., 11., 18. ve 19. maddeler) şeklinde dört farklı alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçekten toplam bir bireysel kariyer planlama becerisi puanı da alınabilmektedir. Ölçekte ters puanlanan herhangi bir madde yer almamaktadır. Ölçeğin toplamından alınması muhtemel puanlar 20 ile 100 aralığında değişim göstermektedir. Ölçekten alınan puanın artması, bireyin kariyer planlama beceri düzeyinin de yükseldiğini ortaya koymaktadır. KPÖ için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları şu şekildedir; ölçeğin bütünü için .94, kendini değerlendirme alt boyutu için .91, fırsatları tanıma alt boyutu için .89, hedefleri belirleme alt boyutu için .85 ve plan oluşturma alt boyutu için .92 (Sunman ve Oruç, 2022).

Bu çalışmanın içerisinde KPÖ'nün kullanılması için ilk olarak geçerlik ve güvenilirlik incelemeleri gerçekleştirilmiştir. Ölçeğe ilişkin yapı geçerliğinin kontrolünün sağlanması adına doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmış olup, KPÖ'ye ait model-veri uyumluluğunun kabul edilebilir referans değerleri arasında yer aldığı tespit edilmiştir ($\chi^2[n=147]=428.988$, $df=136$, $p=.000$, $\chi^2/df=2.632$, $RMSEA=.076$, $SRMR=.062$, $CFI=.885$). KPÖ'nün güvenilirlik değerlerini ortaya koymak için ise Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı analizi yapılmıştır. Ölçeğin geneline ait iç tutarlılık katsayısı .87, kendini değerlendirme alt boyutu için .65, fırsatları tanıma alt boyutu için .63, hedefleri belirleme alt boyutu için .78 ve plan oluşturma alt boyutu için .80 olarak tespit edilmiştir. Bu incelemeler sonucunda KPÖ'ye yönelik ulaşılan değerlerin, alanyazında belirtilen geçerlik (Kline, 2015) ve güvenilirlik (Büyüköztürk, 2014) referans aralığına uygun olduğu ve bu çalışma kapsamında kullanılabileceği söylenebilir.

3.4. Kariyer Planlamaya Yönelik Çevrimiçi Müdahale Programının Oluşturulması

Kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programı oluşturulurken, üniversite öğrencilerinin kariyer planlama becerilerinin desteklenmesine ağırlık verilmiştir. İlk olarak kariyer planlaması üzerine alanyazın taranmıştır. Yurt içinde ve yurt dışında bireylerin kariyer planlama becerilerini artırmayı amaçlayan çalışmalar incelenmiştir. Sonrasında 10 oturumdan oluşan taslak program, ilgili alanyazın ışığında hazırlanmıştır. Oluşturulan bu taslak program, rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümü öğretim üyesi olan iki akademisyene gönderilerek düzeltme önerileri alınmıştır. Düzeltme önerileri doğrultusunda kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programına son hali verilmiştir. Toplamda 10 oturumdan oluşturulan programın içeriğine ilişkin bilgilerin özeti Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Bireysel kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programı

Oturum Sayısı	Oturumun İçeriği
	<i>Tanışma ve Grup Sürecinin Yapılandırılması:</i>
1.	Katılımcıların birbiriyle tanışması ve kaynaşması sağlanmıştır. Gruba müdahale programı, süreci ve işleyişine ilişkin bilgilendirme yapılmıştır. Program süresince grupta uyulması gereken kurallar belirlenmiştir. Grup sözleşmesi imzalanmıştır. Katılımcılar, müdahale programından beklentilerini ve bireysel hedeflerini belirlemişlerdir.
	<i>Neden Kariyer Planlama ve Geliştirme:</i>
2.	Bu oturumda bir bireyin neden kariyer planlama ve geliştirme sürecine dahil olması gerekliliği üzerinde durulmuştur. Eğitimin genel hatları ile amaçları aktarılmış, önemi üzerine durulmuş ve katılımcılara yapacağı katkılar açıklanmaya çalışılmıştır.
	<i>Kariyer Gelişimi ile İlgili Temel Kavramlar:</i>
3.	Kariyer, iş, meslek, kariyer yönetimi, kariyer planlama, kariyer geliştirme kavramları tanımlanmış. Bu kavramların bir birey için neyi ifade ettiği açıklanmıştır.
	<i>Kişilik Kavramı ve Kişilik Kuramları, Zekâ Kavramı, Türleri ve Zekâ Kuramları:</i>
4.	Kişilik ve Zekanın kariyer geliştirme süreçlerindeki yeri ve önemi tartışılmıştır. Katılımcılara Beş Faktör Kişilik Kuramı ve Çoklu Zekâ Kuramı detaylıca anlatılmıştır.
	<i>Uygulama: Kendini Değerlendirme</i>
	Katılımcılardan bu kuramlardan hareketle kendi görüş ve düşüncelerine göre hangi tip kişilik özelliklerinin ağır bastığı sorulmuş ve bunların not edilmesi istenmiştir. Sonrasında ise katılımcılardan Beş Faktör Kişilik Envanterinin doldurulması istenmiş ve çıkan sonucun almış oldukları notlarla karşılaştırılması sağlanmıştır.
	<i>Mesleki İlgiler ve İş Değerleri, Kariyer Geliştirme Süreçlerindeki Yeri ve Önemi:</i>
5.	Müdahale programının bu oturumunda mesleki ilgi ve iş değerlerinin kariyer geliştirme sürecindeki önemi açıklanmıştır.
	<i>Uygulama: Kendini Değerlendirme</i>
	Öğrencilere Holland'ın Mesleki İlgi Envanteri uygulanarak, mesleki yönelimlerini tespit etmeleri sağlanmıştır.
	<i>Bilgi, Beceri, Yetenek, Yetkinlik Kavramları Kariyer Geliştirme Süreçlerindeki Yeri ve Önemi:</i>
	Öğrencilerin bilgilerine, becerilerine, yeteneklerine ve yetkinliklerine ilişkin farkındalıklarının önemi vurgulanmış; seçilen mesleğe yönelik geliştirilmesi gereken temel, sosyal, sistem, kaynak ve kompleks beceriler açıklanmıştır.
6.	<i>Uygulama: Fırsatları Tanı</i>
	Öğrencilere boş birer kağıt almaları ve bu kağıtların bir kısmına kendi değerlendirmelerini dikkate alarak seçmiş oldukları bölümlere göre yapmak istedikleri mesleklerde aranan yetenek ve becerilerin listesini yapmaları istenmiş; sayfanın diğer kısmına ise kendi yetenek ve becerilerinin not edilmesi söylenerek karşılaştırma yapmaları sağlanmıştır. Sonrasında ise bireysel SWOT analizi yapmaları istenmiştir.

-
- Öğrencilere hedef belirleme yöntemi olarak SMART Hedef Tekniği Uygulanmıştır:*
7. *Uygulama: Hedefini Belirle*
Öğrencilere SMART hedef tekniği uygulanmıştır. Uygulama sonrasında katılımcıların kendilerini değerlendirmeleri ve hedefler oluşturmaları sağlanmıştır.
Üniversitede Kariyer Geliştirme Süreci Nasıl Yürütülür?
8. Bir üniversite öğrencisinin eğitim hayatı boyunca kariyer geliştirme sürecinin nasıl yürütüleceği, akademik gelişimin yanında ince ve teknik beceriler kazandıracak öğrenci kulüpleri, iş stajları, öğrenci değişim programları, sanatsal faaliyetler ve sivil toplum faaliyetlerine katılımın önemi aktarılmıştır.
Etkili Öz-Geçmiş Dosyası Hazırlama
Uygulama: Öz-Gelecek Dosyası Hazırlama
9. Katılımcılardan hedefledikleri mesleki kariyerlerinin 10. yılında olduklarını düşünerek, öz-geçmiş formatında bir öz-gelecek dosyası hazırlamaları istenmiştir. Sonrasında ise yapılan hatalardan yola çıkarak etkili bir öz-geçmiş dosyasının nasıl hazırlanması gerektiği açıklanmıştır.
Değerlendirme ve Sonlandırma
10. Kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programına katılan üniversite öğrencilerinin, uygulama hakkındaki yaşantılarını ve düşüncelerini ifade etmeleri, grup sürecinden neler kazandıklarını paylaşmaları sağlanmıştır.
-

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırmanın veri toplama sürecine başlanabilmesi için öncelikle araştırmacılar tarafından çalışmanın etik olarak uygunluğu açısından onay alınmıştır. Sonrasında ise kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programına katılmaya gönüllü olan 147 üniversite öğrencisine Kariyer Planlama Ölçeği uygulanmıştır. Araştırmacılar, üniversite öğrencilerinin ($n=147$) ön-test puanlarını dikkate alarak yaptıkları deneklerin eşleştirilmesi yöntemi ile deney ($n=20$) ve kontrol ($n=20$) gruplarını oluşturmuşlardır. Deney ve kontrol gruplarına atanan üniversite öğrencilerinden bilgilendirilmiş onam formları imzalı olarak alınmıştır. Deney grubuyla yapılan uygulamalar Zoom programı yardımıyla çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir. Kontrol grubu için ise süreç boyunca herhangi bir işlem uygulanmamıştır. Deney grubuyla yapılan ilk çevrimiçi buluşmada katılımcılara, müdahale programına ilişkin amaçlar ve içerik hakkında bilgilendirmeler yapılmıştır. Araştırmacılarca yürütülen müdahale programı, haftada bir gün olmak üzere 60 dakika süren oturumlar şeklinde 10 oturumda uygulanmıştır. 10 haftalık müdahale programının uygulanmasından sonra deney ve kontrol gruplarına aynı zaman diliminde son-test uygulaması yapılmıştır. Son-test uygulaması yapıldıktan 21 gün sonra ise hem deney hem de kontrol grubuna izleme testi yapılmış ve veri toplama süreci tamamlanmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırmanın deney ve kontrol gruplarında bulunan üniversite öğrencilerinin, Kariyer Planlama Ölçeğinden almış oldukları ön-test, son-test ve izleme testine ilişkin puanlar; araştırma kapsamında yanıtları aranan soruları cevaplayabilecek şekilde bilgisayar sistemine aktarılmıştır. Bilgisayar sistemine aktarılan veriler üzerinde yapılması planlanan analizler için gerekli olan parametrik özelliklerin bulunup bulunmadığı kontrol edilmiştir. Bu nedenle, veri setinde yer alan değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediğine dair basıklık ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Normallik varsayımının sağlanması için değişkenlerin her birinin basıklık ve çarpıklık katsayısının referans değerler olarak kabul edilen -1.00 ila +1.00 aralığında yer alması beklenmektedir (Çokluk vd., 2014). Ancak Büyüköztürk (2014) deneysel çalışmalarda normallik varsayımının aranmasının gerçekçi olmadığını, küçük gruplarla yapılan bu tarz çalışmalarda verilerin normal dağılmasının çok zor olduğunu ileri sürmüştür. Büyüköztürk'ün görüşüne paralel olarak, bu araştırmanın deneysel kısmı için toplanan verilerin de normal dağılım göstermediği anlaşılmıştır. Ayrıca yapılan Kolmogorov-Smirnov Normallik Testinde de verilerin normal dağılmadığı bir kez daha ortaya konmuştur. Bu bağlamda deneysel yöntem kullanılarak ulaşılan verilerin analizinde non-parametrik istatistik tekniklerinin kullanılacağı kararlaştırılmıştır. İlk olarak deneklerin eşleştirilmesi yöntemiyle deney ve kontrol gruplarına atanan üniversite öğrencilerinin, kariyer planlama becerisi ön-test puanlarındaki farkın anlamlı olup olmadığının belirlenmesi için non-parametrik Mann-Whitney U testi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizde deney ve kontrol gruplarında yer alan üniversite öğrencilerinin, kariyer planlama becerisi ön-test puanları arasındaki farkın anlamlı olmadığı anlaşılmıştır. Böylece deney ve kontrol gruplarına atanan üniversite öğrencilerinin kariyer planlama becerisi puanlarının sürecin başında denk olduğu; süreç sonunda yapılan ölçümde, gruplar arasında tespit edilen farkların sadece deneysel işlemde kaynaklandığı söylenebilir. Daha sonra deney ve kontrol gruplarında

bulunan üniversite öğrencilerinin, kariyer planlama becerisi son-test puanları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının kontrol edilmesi için yine Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Deney ve kontrol gruplarında bulunan üniversite öğrencilerinin kariyer planlama becerisi son-test puanları ile ön-test puanları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını tespit etmek için ise non-parametrik Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi gerçekleştirilmiştir. Son-testin yapılmasından 21 gün sonra ise deney ve kontrol gruplarında bulunan üniversite öğrencilerine izleme testi uygulanmıştır. Deney ve kontrol gruplarındaki üniversite öğrencilerinin kariyer planlama becerisi son-test ve izleme testi puanları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığının kontrol edilmesi için Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi tekniği kullanılmıştır. Bütün bu istatistik işlemleri için SPSS 22.0 programı kullanılmıştır ve anlamlılık düzeyi olarak .05 kabul edilmiştir.

3.6.1. Verilere İlişkin Ön Analizler

Araştırmanın verileri analiz edilmeden önce, ilk olarak çalışma grubuna ($n=147$) ait toplam kariyer planlama becerisi ve kariyer planlama becerisinin alt boyutlarına ilişkin puanların betimsel istatistikleri hesaplanmıştır. Çalışma grubunda yer alan katılımcıların toplam kariyer planlama becerisi puan ortalamaları belirlenerek, genel ortalamanın altında kalan katılımcılardan deney ve kontrol gruplarında yer alacak olanlar belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 3'te çalışma grubunun toplam kariyer planlama becerisine ve kariyer planlama becerisinin alt boyutlarına ilişkin puanların betimsel istatistikleri sunulmaktadır.

Tablo 3. Çalışma grubunda bulunan bireylerin kariyer planlama ve alt boyutlarına ilişkin puanlarının betimsel istatistikleri

Değişkenler	n	Min.	Max.	\bar{x}	ss	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Planlama	147	53.00	100.00	77.06	9.82	-.024	-.212
Kendini Değerlendirme	147	12.00	25.00	20.39	2.57	-.353	.222
Fırsatları Tanıma	147	12.00	25.00	19.26	2.48	-.126	.294
Hedefleri Belirleme	147	9.00	25.00	18.79	3.53	-.435	.087
Plan Oluşturma	147	9.00	25.00	18.63	3.20	-.216	-.060

Tablo 3 incelendiğinde çalışma grubunda yer alan gönüllü katılımcıların toplam kariyer planlama becerisi puan ortalamalarının 77.06 olarak bulunduğu, bir katılımcının aldığı en düşük kariyer planlama puanının 53.00, en yüksek kariyer planlama puanının ise 100.00 olduğu anlaşılmaktadır. Çalışma grubunda yer alan katılımcıların kariyer puanları belirlendikten sonra deney ve kontrol gruplarına seçilecek olan bireylerin, benzer kariyer planlama düzeylerine sahip olmaları amacıyla; kariyer planlama ön-testinden aldıkları puanlara göre sıralama işlemi yapılmış ve grup ortalamasına göre kariyer planlama beceri düzeyi düşük olan 40 birey belirlenmiştir. Daha sonra deneklerin eşleştirilmesi (cinsiyete ve ön-test sonuçlarına göre) yöntemiyle, kariyer planlama becerisi puan ortalamaları birbirine çok yakın olan 20'şer kişilik deney ve kontrol grupları oluşturulmuştur.

Deney ve kontrol gruplarından elde edilen veriler üzerinde hangi istatistiksel analizlerin (parametrik veya non-parametrik) kullanılması gerektiğini kararlaştırabilmek için deney ve kontrol gruplarında bulunan bireylerin kariyer planlama ve alt boyutlarına ilişkin puanlarının betimsel istatistikleri hesaplanmış ve normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. Tablo 4'te deney ve kontrol gruplarında bulunan bireylerin kariyer planlama ve alt boyutlarına ilişkin puanlarının betimsel istatistikleri sunulmaktadır.

Tablo 4 incelendiğinde deney ve kontrol gruplarında yer alan katılımcıların birbirleriyle benzer kariyer planlama becerisi puanlarına sahip oldukları görülmektedir. Deney ve kontrol gruplarından elde edilen verilerin, normal dağılım varsayımını karşılanıp karşılanmadığının tespit edilmesi için Tablo-4'teki çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakıldığında ise ulaşılan çarpıklık ve basıklık katsayılarının, referans değerler olarak gösterilen -1.00 ila +1.00 arasında (Çokluk vd., 2014) yer almadığı anlaşılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın deneysel yöntem kullanılarak elde edilen verilerinin, normallik sayıltısını karşılamadığı; deney ve kontrol gruplarından elde edilen verilerin analizinde non-parametrik istatistiklerin kullanılması gerektiği anlaşılmıştır. Kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programının, deney grubunda yer alan katılımcıların kariyer planlama puanları üzerinde etkili olup olmadığının incelenmesine yönelik temel analizlere geçilmeden önce, oluşturulan deney ve kontrol gruplarının kariyer planlama ön-test puanlarının birbirlerinden anlamlı olarak

farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi için non-parametrik Mann-Whitney U testi uygulanmış olup, elde edilen sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 4. Deney ve kontrol gruplarında bulunan bireylerin kariyer planlama ve alt boyutlarına ilişkin ön-test puanlarının betimsel istatistikleri

Grup	Değişkenler	n	Min.	Max.	\bar{x}	ss	Çarpıklık	Basıklık
Deney Grubu	Kariyer Planlama	20	54.00	76.00	68.85	7.49	-.507	-1.279
	Kendini Değerlendirme	20	16.00	22.00	18.85	1.95	.327	-1.437
	Fırsatları Tanıma	20	12.00	21.00	17.35	2.68	-1.308	-.411
	Hedefleri Belirleme	20	12.00	22.00	16.70	2.58	.021	-1.030
	Plan Oluşturma	20	12.00	21.00	15.95	2.54	.062	-1.640
Kontrol Grubu	Kariyer Planlama	20	53.00	76.00	68.95	7.63	-.458	-1.357
	Kendini Değerlendirme	20	15.00	23.00	18.75	1.970	-.026	-1.049
	Fırsatları Tanıma	20	11.00	21.00	17.50	2.52	-1.048	.827
	Hedefleri Belirleme	20	12.00	21.00	16.50	2.28	-.044	-1.165
	Plan Oluşturma	20	12.00	22.00	16.20	3.12	.405	-1.213

Tablo 5. Deney ve kontrol grubunun kariyer planlama ön-test puanlarına göre Mann-Whitney U Testi sonucu

Grup	Değişkenler	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplam	U	p
Deney Grubu	Kariyer Planlama	20	20.30	406.00	196.00	.914
Kontrol Grubu		20	20.70	414.00		
Deney Grubu	Kendini Değerlendirme	20	20.75	415.00	195.00	.891
Kontrol Grubu		20	20.25	405.00		
Deney Grubu	Fırsatları Tanıma	20	20.43	408.50	198.50	.967
Kontrol Grubu		20	20.58	411.50		
Deney Grubu	Hedefleri Belirleme	20	21.08	421.50	188.50	.753
Kontrol Grubu		20	19.93	398.50		
Deney Grubu	Plan Oluşturma	20	20.23	404.50	194.50	.881
Kontrol Grubu		20	20.78	415.50		

Tablo 5'te görüldüğü üzere, deney ve kontrol grubunun kariyer planlama ve alt boyutlarının ön-test puanları üzerinde gerçekleştirilen Mann-Whitney U Testi sonucunda, grupların arasındaki fark hem toplam kariyer planlama ($U=196.00$, $p>.05$) hem de kendini değerlendirme ($U=195.00$, $p>.05$), fırsatları tanıma ($U=195.50$, $p>.05$), hedefleri belirleme ($U=188.50$, $p>.05$) ve plan oluşturma ($U=194.50$, $p>.05$) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Sıra ortalamalarına bakıldığında ise yapılacak olan kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale uygulaması öncesinde deney ve kontrol grubundaki katılımcıların kariyer planlama düzeylerinin birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Buradan hareketle deney ve kontrol grupları için eşleştirme işlemiyle (cinsiyete ve ön-test puanlarına göre deneklerin eşleştirilmesi) gerçekleştirilen üye seçiminin amacına ulaştığı söylenebilir.

4. Bulgular

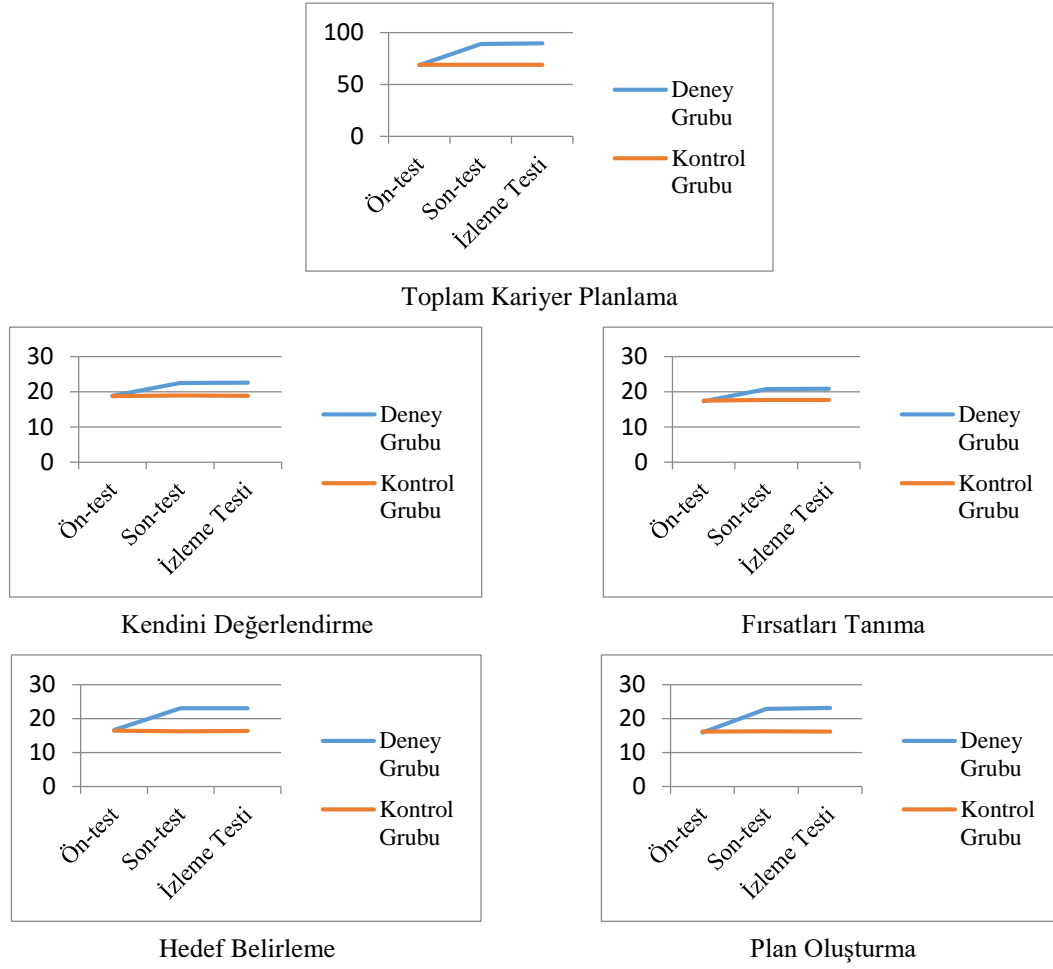
Bu araştırmanın amacı, araştırmacılar tarafından hazırlanan kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programının, üniversite öğrencilerinin kariyer planlama becerileri üzerinde etkili olup olmadığının incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin test edilmesine geçilmeden önce katılımcıların kariyer planlama ön-test, son-test ve izleme testi ölçümlerinden aldıkları puanlara yönelik aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Tablo-6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Deney ve kontrol gruplarının kariyer planlama puanlarına ilişkin ön-test, son-test ve izleme testi ölçümlerinin karşılaştırması

Değişken	Grup	Ön-Son-İzleme Ölçümleri	n	\bar{x}	ss
Toplam Kariyer Planlama	Deney Grubu	Ön-test	20	68.85	7.49
		Son-test	20	89.20	7.70
		İzleme testi	20	89.75	6.90
		Ön-test	20	68.95	7.63
		Son-test	20	69.15	7.70
	Kontrol Grubu	İzleme testi	20	69.15	7.51
		Ön-test	20	18.85	1.95
		Son-test	20	22.50	2.21
		İzleme testi	20	22.65	2.03
		Ön-test	20	18.75	1.97
Kendini Değerlendirme	Kontrol Grubu	Son-test	20	18.95	1.96
		İzleme testi	20	18.85	1.46
		Ön-test	20	17.35	2.68
		Son-test	20	20.75	3.46
		İzleme testi	20	20.85	3.41
Fırsatları Tanıma	Kontrol Grubu	Ön-test	20	17.50	2.52
		Son-test	20	17.70	2.49
		İzleme testi	20	17.65	2.66
		Ön-test	20	16.70	2.58
		Son-test	20	23.10	1.65
Hedef Belirleme	Deney Grubu	İzleme testi	20	23.10	1.48
		Ön-test	20	16.50	2.28
		Son-test	20	16.25	2.55
		İzleme testi	20	16.40	2.78
		Ön-test	20	15.95	2.54
Plan Oluşturma	Deney Grubu	Son-test	20	22.85	2.11
		İzleme testi	20	23.15	2.52
		Ön-test	20	16.20	3.12
		Son-test	20	16.25	2.95
		İzleme testi	20	16.20	2.67

Tablo-6 incelendiğinde kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programının uygulandığı deney grubu katılımcılarının hem toplam kariyer planlama hem de kariyer planlamanın alt boyutları olan kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme ve plan oluşturma puanlarının, deneysel işlem sonrasında arttığı ve bu artışın izleme ölçümlerinde de kendisini koruduğu görülmektedir. Ayrıca Tablo-6'ya göre herhangi bir müdahale işleminin uygulanmadığı kontrol grubu katılımcılarının, hem toplam kariyer planlama hem de kariyer planlamanın alt boyutları olan kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme ve plan oluşturma puanlarının; ön-test, son-test ve izleme testi ölçümlerinde neredeyse hiç değişmediği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda kariyer planlama becerilerini geliştirmek amacıyla uygulanan çevrimiçi müdahale programına katılan üniversite öğrencilerinin kariyer planlama puan ortalamalarında belirgin bir artış olduğu söylenebilir.

Kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programına katılan deney grubu katılımcıları ile kendilerine herhangi bir müdahale işlemi yapılmayan kontrol grubu katılımcılarının; deney öncesi, deney sonrası ve izleme ölçümlerinde aldıkları kariyer planlama puan ortalamalarındaki değişimin daha net anlaşılabilmesi ve karşılaştırılabilmesi için süreç Şekil-4'te sunulmuştur.



Şekil 4. Katılımcıların süreçte aldıkları kariyer planlama puanlarının karşılaştırılması

Şekil-4 incelendiğinde, kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programına katılan deney grubu katılımcılarının hem toplam kariyer planlama hem de kariyer planlamanın alt boyutları olan kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme ve plan oluşturma puanlarının süreç içerisinde yükseldiği; çevrimiçi müdahale programına katılmayan kontrol grubu katılımcılarının ise hem toplam kariyer planlama hem de kariyer planlamanın alt boyutları olan kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme ve plan oluşturma puan ortalamalarında süreç içerisinde önemli bir değişimin yaşanmadığı anlaşılmaktadır. Elde edilen bu sonuçların istatistikî açıdan anlamlı olup olmadığının saptanması için non-parametrik analizlere başvurulmuş ve araştırmanın amaçları doğrultusunda kurgulanan hipotezler aşağıda sırasıyla test edilmiştir.

H₁: Deney ve kontrol grubundaki üniversite öğrencilerinin kariyer planlama son-test puanları karşılaştırıldığında deney grubu lehine anlamlı bir artış olacaktır.

H₁ hipotezinin sınanması için deney ve kontrol grubunda bulunan katılımcıların, kariyer planlama son-testlerinden aldıkları puanların anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi adına non-parametrik analizlerden Mann-Whitney U Testi yapılmıştır. Ulaşılan bulgular, Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7’de kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programına katılanlar (deney grubu) ile böyle bir programa katılmayan (kontrol grubu) üniversite öğrencilerinin, yapılan uygulama sonrasında kariyer planlama ölçeğinden aldıkları puanların Mann-Whitney U Testi sonuçları görülmektedir. Tablo-7 incelendiğinde, on haftalık deneysel çalışma sonucunda, kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programına katılan üniversite öğrencileri ile böyle bir programa katılmayan üniversite öğrencilerinin hem toplam kariyer planlama ($U=13.500, p<.05$) puanları, hem de kariyer planlamanın alt boyutları olan kendini değerlendirme ($U=49.000, p<.05$), fırsatları tanıma ($U=76.000, p<.05$), hedef belirleme ($U=4.000, p<.05$) ve plan oluşturma ($U=16.500, p<.05$) puanları arasında anlamlı bir farkın olduğu anlaşılmaktadır. Tablo-7’de belirtilen sıra ortalamaları

incelendiğinde ise kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programına katılan üniversite öğrencilerinin, böyle bir programa katılmayan üniversite öğrencilerine göre hem toplam kariyer planlama hem de kariyer planlamanın alt boyutlarından aldıkları puanların daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu, kariyer planlamaya yönelik becerilerin desteklendiği müdahale programının, kariyer planlama konusunda sorun yaşayan üniversite öğrencilerinin kariyer planlama becerilerini artırmada etkili olduğunu göstermektedir. Bu durumda H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7. Deney ve kontrol grubunun kariyer planlama son-test puanlarına göre Mann-Whitney U Testi

Grup	Değişkenler	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	Sıra Toplam	<i>U</i>	<i>p</i>
Deney Grubu	Kariyer Planlama	20	29.83	596.50	13.500**	.000
Kontrol Grubu		20	11.18	223.50		
Deney Grubu	Kendini Değerlendirme	20	28.05	561.00	49.000**	.000
Kontrol Grubu		20	12.95	259.00		
Deney Grubu	Fırsatları Tanıma	20	26.70	534.00	76.000**	.000
Kontrol Grubu		20	14.30	286.00		
Deney Grubu	Hedefleri Belirleme	20	30.30	606.00	4.000**	.000
Kontrol Grubu		20	10.70	214.00		
Deney Grubu	Plan Oluşturma	20	29.68	593.50	16.500**	.000
Kontrol Grubu		20	11.33	226.50		

** $p < .001$

H₂: Deney grubundaki üniversite öğrencilerinin kariyer planlama ön-test ve son-test puanları karşılaştırıldığında son-test puanlarında anlamlı bir artış olacaktır.

H_2 hipotezinin sınanması için deney grubunda bulunan katılımcıların, kariyer planlama son-test puanlarının ön-test puanlarına göre anlamlı bir şekilde artıp artmadığının belirlenmesi adına non-parametrik Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi uygulanmış olup, ulaşılan bulgular Tablo-8'de sunulmuştur.

Tablo 8. Deney grubunun kariyer planlama ön-test ve son-test puanlarına göre Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları

Değişkenler	Son-test / Ön-test	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	Sıra Toplam	<i>z</i>	<i>p</i>
Kariyer Planlama	Negatif Sıra	0	.00	.00	3.923**	.000
	Pozitif Sıra	20	10.50	210.00		
	Eşit	0	-	-		
Kendini Değerlendirme	Negatif Sıra	0	.00	.00	3.932**	.000
	Pozitif Sıra	20	10.50	210.00		
	Eşit	0	-	-		
Fırsatları Tanıma	Negatif Sıra	2	3.00	6.00	3.592**	.000
	Pozitif Sıra	17	10.82	184.00		
	Eşit	1	-	-		
Hedef Belirleme	Negatif Sıra	0	.00	.00	3.937**	.000
	Pozitif Sıra	20	10.50	210.00		
	Eşit	0	-	-		
Plan Oluşturma	Negatif Sıra	0	.00	.00	3.950**	.000
	Pozitif Sıra	20	10.50	210.00		
	Eşit	0	-	-		

** $p < .001$

Tablo-8’de deney grubunda yer alan katılımcıların, deney öncesi ve sonrasındaki kariyer planlama puanlarındaki farkın anlamlı olup olmadığına yönelik Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları yer almaktadır. Analizin sonuçlarına bakıldığında, kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programına katılan deney grubu katılımcılarının, deney öncesi ve sonrası hem toplam kariyer planlama ($z=3.923, p<.05$) hem de kariyer planlamanın alt boyutları olan kendini değerlendirme ($z=3.932, p<.05$), fırsatları tanıma ($z=3.592, p<.05$), hedef belirleme ($z=3.937, p<.05$) ve plan oluşturma ($z=3.950, p<.05$) puanları arasındaki farkın anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Fark puanlarının sıra ortalaması ve toplamları incelendiğinde ortaya çıkan bu farkın, pozitif sıralar yani son-test puanı lehinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programının, üniversite öğrencilerinin kariyer planlama becerilerini geliştirmede önemli bir etkisinin olduğu ifade edilebilir. Bu durumda H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

H₃: Kontrol grubundaki üniversite öğrencilerinin kariyer planlama ön-test ve son-test puanları karşılaştırıldığında anlamlı farklılıklar olmayacaktır.

H_3 hipotezinin sınanması için kontrol grubunda yer alan katılımcıların, kariyer planlama son-test puanlarının ön-test puanlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi adına non-parametrik Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi uygulanmış olup, elde edilen bulgular Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Kontrol grubunun kariyer planlama ön-test ve son-test puanlarına göre Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları

Değişkenler	Son-test / Ön-test	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	Sıra Toplam	<i>z</i>	<i>p</i>
Kariyer Planlama	Negatif Sıra	5	7.50	37.50	.569	.496
	Pozitif Sıra	8	6.69	53.50		
	Eşit	7	-	-		
Kendini Değerlendirme	Negatif Sıra	6	7.50	45.00	.943	.346
	Pozitif Sıra	9	8.33	75.00		
	Eşit	5	-	-		
Fırsatları Tanıma	Negatif Sıra	4	5.50	22.00	1.069	.285
	Pozitif Sıra	7	6.29	44.00		
	Eşit	9	-	-		
Hedef Belirleme	Negatif Sıra	9	7.56	68.00	1.032	.302
	Pozitif Sıra	5	7.40	37.00		
	Eşit	6	-	-		
Plan Oluşturma	Negatif Sıra	5	6.00	30.00	.302	.763
	Pozitif Sıra	6	6.00	36.00		
	Eşit	9	-	-		

Tablo-9’da kontrol grubunda bulunan katılımcıların, deney öncesi ve sonrasındaki kariyer planlama puanlarındaki farkın anlamlı olup olmadığına yönelik Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları yer almaktadır. Analizin sonuçlarına bakıldığında, kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programına katılmayan kontrol grubundaki üniversite öğrencilerinin, deney öncesi ve sonrası hem toplam kariyer planlama ($z=.569, p>.05$) hem de kariyer planlamanın alt boyutları olan kendini değerlendirme ($z=.943, p>.05$), fırsatları tanıma ($z=1.069, p>.05$), hedef belirleme ($z=1.032, p>.05$) ve plan oluşturma ($z=.302, p>.05$) puanları arasındaki farkın anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programına katılmayan üniversite öğrencilerinin, süreç sonunda kariyer planlama becerilerinin farklılaşmadığı söylenebilir. Bu durumda H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

H₄: Deney grubundaki üniversite öğrencilerinin kariyer planlama son-test ve izleme testi puanları karşılaştırıldığında anlamlı farklılıklar olmayacaktır.

H_4 hipotezinin sınanması için deney grubunda yer alan katılımcıların, müdahale programının bitmesinden yirmi bir gün sonra yapılan kariyer planlama izleme testi puanlarının son-test puanlarına göre anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığının incelenmesi adına non-parametrik Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi uygulanmış olup, elde edilen bulgular Tablo-10’da sunulmuştur.

Tablo 10. Deney grubunun kariyer planlama son-test ve izleme testi puanlarına göre Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları

Değişkenler	Son-Test / İzleme Testi	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	Sıra Toplam	<i>z</i>	<i>p</i>
Kariyer Planlama	Negatif Sıra	6	7.00	42.00	1.377	.169
	Pozitif Sıra	10	9.40	94.00		
	Eşit	4	-	-		
Kendini Değerlendirme	Negatif Sıra	5	6.40	32.00	.566	.571
	Pozitif Sıra	7	6.57	46.00		
	Eşit	8	-	-		
Fırsatları Tanıma	Negatif Sıra	6	6.50	39.00	.500	.617
	Pozitif Sıra	7	7.43	52.00		
	Eşit	7	-	-		
Hedef Belirleme	Negatif Sıra	7	7.44	56.00	.640	.493
	Pozitif Sıra	8	8.50	68.00		
	Eşit	5	-	-		
Plan Oluşturma	Negatif Sıra	3	5.50	16.50	1.604	.109
	Pozitif Sıra	8	6.19	49.50		
	Eşit	9	-	-		

Tablo-10'da deney grubunda yer alan katılımcıların, son-test ve izleme testinden almış oldukları kariyer planlama puanlarındaki farkın anlamlı olup olmadığına yönelik Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları görülmektedir. Analizin sonuçlarına bakıldığında, kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programına katılan deney grubundaki üniversite öğrencilerinin, deneyden hemen sonra yapılan son-test ölçümü ile deneyden yirmi bir gün sonra yapılan izleme ölçümü, hem toplam kariyer planlama ($z=1.377, p>.05$) hem de kariyer planlamanın alt boyutları olan kendini değerlendirme ($z=.566, p>.05$), fırsatları tanıma ($z=.500, p>.05$), hedef belirleme ($z=.640, p>.05$) ve plan oluşturma ($z=1.604, p>.05$) puanları arasındaki farkın anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır. Buradan hareketle kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programına katılan üniversite öğrencilerinin, müdahaleden sonra da kariyer planlama becerilerindeki olumlu gelişimin kalıcılığını koruduğu söylenebilir. Bu durumda H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

H₅: Kontrol grubundaki üniversite öğrencilerinin kariyer planlama son-test ve izleme testi puanları karşılaştırıldığında anlamlı farklılıklar olmayacaktır. H_5 hipotezinin sınanması için kontrol grubunda bulunan katılımcılara, deney grubuna uygulanan müdahale programının bitmesinden yirmi bir gün sonra kariyer planlama izleme testi yapılmıştır. Kontrol grubunda bulunan katılımcıların izleme testi puanlarının, son-test puanlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi adına non-parametrik Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi uygulanmış olup, ulaşılan bulgular Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11. Kontrol grubunun kariyer planlama son-test ve izleme testi puanlarına göre Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları

Değişkenler	Son-Test / İzleme Testi	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	Sıra Toplam	<i>z</i>	<i>p</i>
Kariyer Planlama	Negatif Sıra	7	6.29	44.00	.106	.915
	Pozitif Sıra	6	7.83	47.00		
	Eşit	7	-	-		
Kendini Değerlendirme	Negatif Sıra	6	7.50	45.00	.489	.625
	Pozitif Sıra	6	5.50	33.00		
	Eşit	8	-	-		
Fırsatları Tanıma	Negatif Sıra	9	6	54.00	.100	.920
	Pozitif Sıra	5	10.20	51.00		
	Eşit	6	-	-		
Hedef Belirleme	Negatif Sıra	6	7.67	46.00	.426	.670
	Pozitif Sıra	8	7.38	59.00		
	Eşit	6	-	-		
Plan Oluşturma	Negatif Sıra	5	6.00	30.00	.277	.782
	Pozitif Sıra	5	5.00	25.00		
	Eşit	10	-	-		

Tablo-11’de kontrol grubunda yer alan katılımcıların, son-test ve izleme testinden almış oldukları kariyer planlama puanlarındaki farkın anlamlı olup olmadığına yönelik Wilcoxon İşaretli Sıralar Testi sonuçları görülmektedir. Analizin sonuçlarına bakıldığında, kariyer planlamaya yönelik müdahale programına katılmayan kontrol grubundaki üniversite öğrencilerinin, deneysel işlemde hemen sonra yapılan son-test ölçümü ile deneysel işlemde yirmi bir gün sonra yapılan izleme ölçümü, hem toplam kariyer planlama ($z=.106, p>.05$) hem de kariyer planlamanın alt boyutları olan kendini değerlendirme ($z=.489, p>.05$), fırsatları tanıma ($z=.100, p>.05$), hedef belirleme ($z=.426, p>.05$) ve plan oluşturma ($z=.277, p>.05$) puanları arasındaki farkın anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır. Buradan hareketle kariyer planlamaya yönelik müdahale programına katılmayan üniversite öğrencilerinin, deneysel işlemde yirmi bir gün sonra da kariyer planlama becerilerinde herhangi bir değişimin yaşanmadığı söylenebilir. Bu durumda H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

5. Tartışma ve Sonuç

Üniversite öğrencileri, yetişkinlik rollerine hazırlandıkları karmaşık bir geçiş döneminin içerisindeyler. Genç yetişkinlik olarak adlandırılan bu dönemin içerisinde olan üniversite öğrencilerinin, birçok gelişimsel görevi ve sorumluluğu yerine getirmeleri beklenmektedir (Uzun ve Karataş, 2023). Nitekim günümüzün genç yetişkinleri, kariyer kararları verme sürecini başlatmak için önemli bir gelişimsel sorumlulukla karşı karşıyadırlar. Öğrencilerin üniversiteye ilk girdiklerinde, hangi ana çalışma alanını seçeceklerine karar vermeleri gerekmektedir. Zira bunun mezun olduktan sonra yapmak istedikleri mesleğe hizmet etmesi beklenmektedir. Ancak birçok genç yetişkin, kariyerlerine ilişkin kararlar verirken zorluklarla karşılaştıklarını bildirmektedirler (Gati vd., 2011). Bu zorluklar hazırlık eksikliği, bilgi eksikliği ve tutarsız bilgi gibi çeşitli sebeplerden kaynaklanabilir (Gati vd., 1996). Dolayısıyla kariyer kararı vermekte güçlük çeken bireyler, belirsiz hedeflere sahip olabilir, olası alternatif seçenekler hakkında yetersiz bilgiye sahip olabilir, seçim yapma konusunda motivasyonu düşük olabilir veya kararsızlığa kapılabilirler. Nitekim meslek seçimi, bireyin yaşam kalitesini etkileyen en önemli hususlardan biridir. Bugün birçok genç birey, kariyer kararı verme sürecinde ailesinin ve çevresinin etkisi altında kalabilmektedir (Papini vd., 1990; Saltiel, 1985; Vurucu, 2010). Dolayısıyla yanlış tercihler bireyi hem zamansal açıdan hem de psikolojik açıdan olumsuz yönde etkileyebilir. Bu noktada öğrencilerin kendilerini derinlemesine keşfetmesi ve analiz etmesi sonucunda belirleyeceği hedefler ve yapılacak planlamalar büyük önem arz etmektedir. Tam da bu aşamada öğrencilere kariyer planlama ve geliştirme eğitimlerinin verilmesi ve buna yönelik farkındalığın oluşturulması gerekmektedir. Nitekim Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı, üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması aksiyonlarını geliştirmek için çeşitli çevrimiçi platformlar tasarlamış ve tüm öğrenciler için hizmete sunmuştur. Bunun yanında üniversitelerde kariyer planlama ve geliştirme eğitiminin kapsayıcılığı da artırılmıştır. Ancak bu eğitim çeşitli uygulamalar gerektiren bir programa ihtiyaç duymaktadır. Bu araştırma kapsamında bu ihtiyaca bir cevap olarak, kariyer planlama ve geliştirme eğitimine ilişkin bir çevrimiçi müdahale programı geliştirilmiş ve etkililiği bilimsel olarak kanıtlanmıştır.

Kariyer planlama eğitimleri, kendini tanıma ve meslekle ilgili bilgilere ulaşmayı amaçlamaktadır (Touchton vd., 1977). Nitekim kariyer planlama ve geliştirme dersi de üniversite eğitimi gören her öğrencinin faydalanabileceği, bireysel başarı ve kişisel gelişime katkı sunan, bireyin kariyer kararını vermede destekleyici bir eğitimidir. Örneğin, Dalkılıç ve diğerlerinin (2022) yapmış olduğu çalışmada kariyer planlama dersinin öğrencilerin kariyer kararlılığını artırdığı tespit edilmiştir. Üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarını vermelerinde meslek bilgisi, kendini tanıma, kariyer tercihi, kariyer planı oluşturma ve mesleki konuları önemli faktörlerden gösterilmektedir (Ulaş ve Yıldırım, 2016). Kariyer planlamanın en önemli unsuru bireyin kendini değerlendirmesi ve hedef belirlemesi ile ilgilidir. Dolayısıyla bu unsurlar bireyin kişilik özellikleri, zekâ türü, ilgi ve yönelimlerinin tespiti ya da sağlanması için uygulama gerektirmektedir. Nitekim bu çalışmada da geliştirilen bireysel kariyer planlama ve geliştirmeye yönelik çevrimiçi müdahale programında, teori ve uygulamayı birleştirerek etkili bir öğretim süreci hedeflenmiştir. Yapılan analizler sonucunda, araştırmacılar tarafından geliştirilen bireysel kariyer planlama ve geliştirmeye yönelik çevrimiçi müdahale programının, on haftalık uygulamasından sonra öğrencilerin kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme ve plan uygulama düzeylerinin geliştiği görülmüş ve programın tüm üniversitelerde kariyer planlama ve geliştirme eğitimlerinde öğrenciler için uygulanabilir ve sonuç alınabilir bir program olduğu tespit edilmiştir.

6. Sınırlılık ve Öneriler

Bu araştırmaya katılan bireylerin, çalışmada kullanılan ölçeklere doğru ve içtenlikle yanıt verdikleri kabul edilmektedir. Ayrıca, çalışmanın deneysel kısmında yer alan katılımcıların, süreç boyunca aynı faktörlere maruz kaldıkları varsayılmıştır. Mevcut araştırmanın sınırlılık ve sonuçlarından yola çıkılarak araştırma kapsamında ortaya çıkan müdahale programının, kariyer planlama ve geliştirme eğitimi veren eğitimler tarafından kullanılabilmesi söylenebilir. Ayrıca mevcut programa, öğrencilerin kariyer kararlılığını güçlendirecek uygulamalar eklenebilir. Özellikle öğrencilerin kariyer alanlarının farkındalığını artırmak için alanında uzman kişiler üniversitelere davet edilebilir ve çeşitli etkinlikler yoluyla tecrübe paylaşımları sağlanabilir. Son olarak mevcut programın içerisine, kariyer gelişimi ve kişisel gelişim ile ilgili konferans ve seminer programları eklenerek süreç güçlendirilebilir.

Kaynaklar

- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (19.Basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (21.Basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Chambers, R. (2005). *Career planning for everyone in the NHS: The toolkit*. Oxford Seattle: Radcliffe Publishing.
- Cohen, S. (1980). Aftereffects of stress on human performance and social behavior: A review of research and theory. *Psychological Bulletin*, 88(1), 82-108. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.1.82>
- Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi [CBİKO] (2023). *Kariyer planlama dersi*. Erişim adresi: <https://www.cbiko.gov.tr/projeler/kariyer-planlama-dersi>
- Çakır, M. A. ve Uzun, K. (2021). Mesleki grup rehberliği programına katılan lise öğrencilerinin mesleki kararsızlık düzeylerinin incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 442-456. <https://doi.org/10.53506/egitim.918375>
- Çetin, C., Arslan, M. L. ve Dinç, E. (2015). *İnsan kaynakları yönetimi* (4.Basım). İstanbul: Beta Yayınları.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları* (3.Basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Dalkılıç, S., Ata, A. Ç., Dalkılıç, E. ve Ataç, A. İ. (2022). Kariyer planlama dersinin kariyer kararı verme yetkinliğine etkisi: Lisans öğrencileri üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(3), 935-960. <http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.1106927>
- Doran, G. T. (1981). There's a SMART way to write management's goals and objectives. *Management Review*, 70(11), 35-36.
- Fried, Y. ve Slowik, L. H. (2004). Enriching goal-setting theory with time: An integrated approach. *Academy of Management Review*, 29(3), 404-422. <https://doi.org/10.5465/amr.2004.13670973>
- Gardner, H. (1983). *Frames of minds: The theory of multiple intelligence*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. ve Hatch, T. (1989). Educational implications of the theory of multiple intelligences. *Educational Researcher*, 18(8), 4-10. <https://doi.org/10.3102/0013189X018008004>
- Gati, I., Krausz, M. ve Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R. ve Asulin-Peretz, L. (2011). Emotional and Personality-related Aspects of Career Decision-making Difficulties: Facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 3-20. <https://doi.org/10.1177/1069072710382525>
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *The Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550. <https://doi.org/10.5465/255743>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. ve Kaplan, E. (1995). The role of goal setting in career management. *International Journal of Career Management*, 7(5), 3-12. <https://doi.org/10.1108/09556219510093285>
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35-45. <https://doi.org/10.1037/h0040767>
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.51.4.397>
- Jackson, N. (2001). *Personal development planning: What does it mean?*. The Higher Education Academy. Erişim adresi (01.01.2023): https://www.researchgate.net/profile/Norman-Jackson-2/publication/265158472_Personal_development_planning_what_does_it_mean/links/5674382408ae502c99c78171/Personal-development-planning-what-does-it-mean.pdf

- Kleinknecht, M. K. ve Heferin, E. A. (1982). Assisting nurses toward professional growth: A career development model. *Journal of Nursing Administration*, 12(7-8), 30-36. <https://doi.org/10.1097/00005110-198207000-00008>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4.Basım). New York: Guilford Publications.
- Magnuson, C. S. ve Starr, M. F. (2000). How early is too early to begin life career planning? The importance of the elementary school years. *Journal of Career Development*, 27(2), 89-101. <https://doi.org/10.1023/A:1007844500034>
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T., Jr. (2008). The five-factor theory of personality. O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* içinde (ss. 159-181). New York: The Guilford Press.
- Monks, K., Conway, E. ve Dhuigneain, M. N. (2006). Integrating personal development and career planning: The outcomes for first year undergraduate learning. *Active Learning in Higher Education*, 7(1), 73-86.
- Papini, D. R., Farmer, F. F., Clark, S. M., Micka, J. C. ve Barnett, J. K. (1990). Early adolescent age and gender differences in patterns of emotional self-disclosure to parents and friends. *Adolescence*, 25(100), 959-976.
- Pinder, C. C. (2008). *Work motivation in organizational behavior* (2.Basım). New York, NY: Psychology Press.
- Quick, J. C. (1979). Dyadic goal setting and role stress: A field study. *Academy of Management Journal*, 22(2), 241-252. <https://doi.org/10.5465/255587>
- Rottinghaus, P. J., Jenkins, N. ve Jantzer, A. M. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 271-285. <https://doi.org/10.1177/1069072708330463>
- Rubin, R. S. (2002). Will the real SMART goals please stand up. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 39(4), 26-27.
- Saltiel, J. (1985). A note on models and definers as sources of influence in the status attainment process: Male-female differences. *Social Forces*, 63(4), 1069-1075. <https://doi.org/10.2307/2578608>
- Seçer, H. (2013). *Bireysel kariyer planlama ve kişisel başarı algısı arasındaki ilişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Sunman, G. ve Oruç, Ş. (2022). Öz saygının bireysel kariyer planlama ve akademik güdülenme üzerine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir çalışma. *İşletme Akademisi Dergisi*, 3(2), 229-247.
- Touchton, J. G., Wertheimer, L. C., Cornfeld, J. L. ve Harrison, K. H. (1977). Career planning and decision-making: A developmental approach to the classroom. *The Counseling Psychologist*, 6(4), 42-47.
- Ulaş, Ö. ve Yıldırım, İ. (2016). Kariyer kararı verme yetkinliği ölçeği'nin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 6(45), 77-90.
- Uzun, K. ve Karataş, Z. (2023). The examination of the mediator role of optimism, self-compassion, altruism and gratitude in the relationship between cognitive distortions and forgiveness of emerging adults. *Emerging Adulthood*, 11(4), 845-868. <https://doi.org/10.1177/21676968231171200>
- Vurucu, F. (2010). *Meslek lisesi öğrencilerinin meslek seçimi yeterliliği ve meslek seçimini etkileyen faktörler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Waddell, J. ve Bauer, M. (2005). Career planning and development for students: Building a career in a professional practice discipline. *Canadian Journal of Career Development*, 4(2), 4-13.
- Walker, J. V. III ve Peterson, G. W. (2012). Career thoughts, indecision, and depression: Implications for mental health assessment in career counseling. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 497-506. <https://doi.org/10.1177/1069072712450010>

Etik, Beyan ve Açıklamalar

1. Etik Kurul izni ile ilgili;

Bu çalışmanın yazar/yazarları, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun tarih 25.10.2022 sayı 127 ve karar 9 ile etik kurul izin belgesi almış olduklarını beyan etmektedir.

2. Bu çalışmanın yazar/yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedir.

3. Bu çalışmanın yazar/yazarları kullanmış oldukları resim, şekil, fotoğraf ve benzeri belgelerin kullanımında tüm sorumlulukları kabul etmektedir.

4. Bu çalışmanın benzerlik raporu bulunmaktadır.
