



Yükseköğretim Öğrencilerinin Kariyer İyimserliği ve Kariyer Planlaması İncelemesi: Toros Üniversitesi Örneği

Aynur Çelik*

Özet

Kariyer kavramı son yıllarda sıkça kullanılan bir kavram olup aslında varlığı çok eski yıllara dayanmaktadır. Bu kavramın ardından gelen diğer bir kavram da kariyer planlamasıdır. Kariyer planlaması bireylerin ve özellikle de gençlerin yaşamında etkili olabilecek bir süreçtir. Gençlerin kariyer planlamasını iyi bir şekilde gerçekleştirmesi hem onların hem de yaşadıkları toplumun geleceği ile yakından ilişkilidir. Kariyer planlaması, bireylerin kariyer yolu seçme ve bu yolda ilerleme sürecini ifade ederken, kariyer iyimserliği ise bireylerin kariyerlerini planlarken olumlu beklentiler taşımasını ifade eder. Bu araştırma, yükseköğretim öğrencilerinin kariyer planlama durumlarını, kariyer iyimserliği bağlamında incelemektedir. Araştırmada, Toros Üniversitesi öğrencilerinden oluşan bir grup öğrenci incelenmiş, 628 kişi katılımı ile online anket uygulanmış, veri toplanmış ve analizler SPSS 27 ile yapılmıştır. Bu çalışmada elde edilen bulgular; kariyer sürecinde öğrenci profilini yansıtması açısından önemlidir, eğitim gibi alanlarda iyi bir veri olarak düşünülebilir. Çalışmanın sonucu öğrencilerin büyük çoğunluğunun kariyer planlamada iyimser olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra çalışma, kariyer planlama sürecinin önemini ortaya koymakta ve kariyer iyimserliğinin bu süreçte etkili bir belirleyici olduğunu ifade etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Planlaması, Kariyer İyimserliği, Eğitim, Üniversite Eğitimi

A Study of Higher Education Students' Career Planning: The Case of Toros University

Abstract

The concept of career has become a frequently used term in recent years, although its existence dates back to very early times. Another concept that follows this is career planning. Career planning is a process that can significantly affect the lives of individuals, especially young people. Proper career planning by young individuals is closely related not only to their own future but also to the future of the society in which they live. While career planning refers to the process of choosing a career path and progressing along it, career optimism refers to maintaining positive expectations during this process. This research examines the career planning situations of higher education students in the context of career optimism. The study examined a group of Toros University students. An online survey was conducted with 628 participants, data was collected, and analyses were conducted using SPSS 27. The findings of this study are important in reflecting student profiles throughout the career process and can be considered valuable data for fields such as education. The study's findings indicate that the vast majority of students are optimistic about career planning. Furthermore, the study emphasizes the importance of the career planning process and the importance of career optimism as a key factor in the career planning process.

Keywords: Career, Career Planning, Career Optimism, Education, Higher Education

* Toros Üniversitesi, SHMYO, Mersin /Türkiye. ORCID: 0000-0002-8374-9089,
E-Mail: aynur.celik@toros.edu.tr

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

Career planning has become a central issue for university students who are preparing for their professional lives in a competitive labor market. This study aims to explore the perceptions and practices of career planning among undergraduate students at Toros University. The main research question is: *How do higher education students conceptualize and implement career planning in their academic and professional trajectories?* The study also seeks to identify the obstacles that hinder students' career development and the support mechanisms that facilitate their planning processes. Understanding these dynamics is crucial for both students and institutions, as it contributes to designing effective career guidance systems and enhances employability outcomes.

Literature Review:

Previous studies highlight that career planning is not only a personal responsibility but also shaped by institutional structures and socio-economic conditions. Research on career centers in universities (Cevher, 2015; Ayaz & Akça, 2024) indicates that structured guidance significantly influences students' career decision-making processes. Other scholars (Taşlıyan et al., 2011; Kingır & Gün, 2007) emphasize the challenges of balancing academic demands with future career expectations. International literature also discusses how career adaptability and optimism contribute to professional success (Hirschi, 2014; Eva et al., 2020). Despite these contributions, there is still a gap in understanding how students from different institutional and socio-economic backgrounds, particularly in Turkey, approach career planning. This study aims to fill this gap by focusing on Toros University students and providing empirical evidence on their perspectives.

Methodology:

This research is designed as a descriptive and exploratory study. The main population consists of associate degree students enrolled at Toros University. An online survey was used to collect data from students studying in the health services program. A structured questionnaire was administered, including items related to students' career goals, perceived barriers, and the role of university support systems. Quantitative analysis was conducted using descriptive statistics and correlation tests to determine the relationships between demographic variables and career planning tendencies. Qualitative information was integrated by including responses that allowed students to express their views online.

Results and Conclusions:

The findings indicate that while a significant proportion of students have clear career goals, many struggle with translating these goals into actionable plans. Institutional career services, although present, are not fully utilized by the students. Factors such as lack of awareness, insufficient guidance, and perceived irrelevance of career workshops were identified as major barriers. On the other hand, students who actively participated in career planning activities demonstrated higher levels of confidence and adaptability. The results also reveal that socio-economic background plays a key role: students from higher-income families reported more structured career plans compared to those from lower-income groups. Gender differences were observed as well, with female students showing greater concern for job security and male students focusing more on entrepreneurial opportunities.

In conclusion, the study underscores the importance of strengthening career guidance services in higher education institutions. Career planning should be institutionalized as a continuous process that integrates academic, personal, and professional development. Recommendations include increasing the visibility and accessibility of career centers, incorporating career planning into curricula, and tailoring programs to address the diverse needs of students. This research contributes to the literature by offering empirical insights from Toros University, and its implications can be extended to similar higher education contexts.

1. GİRİŞ

Kariyer kavramı son yıllarda sıkça kullanılan bir kavram olup aslında varlığı çok eski yıllara dayanmaktadır. Kavramın profesyonel kullanımına bakacak olursak 1970’li yıllar daha çok dikkat çeken bir zaman dilimi sayılabilir. Literatüre bakıldığında kariyer ve kariyer planlama hakkında çeşitli tanımlamalar bulunabilir:

Kariyer kavramı literatürde farklı araştırmacılar tarafından çeşitli biçimlerde açıklanmıştır. Cenzo ve Robbins (1994) kariyeri “bireyin yaşamı süresince işi ile ilgili edinmiş olduğu tecrübeler” olarak tanımlarken; Bayraktaroğlu (2006) kariyeri “bir iş alanında yıllar içinde ilerleme, beceri ve deneyim kazanma süreci” şeklinde ifade etmektedir. Bingöl (2004), kariyeri “çalışanların meslek yaşamları boyunca yaptıkları işler ve bu süreçte yaşanan gelişmelerin bütünü” olarak açıklamaktadır. Taşlıyan, Arı ve Duzman (2011) ise kariyeri “iş yaşamında başarı elde etmek ve üstlenilen rollerle ilgili tüm deneyimlerin toplamı” şeklinde ele almıştır. Literatürde genel olarak kariyerin hem birey hem de örgüt açısından önemli bir gelişim süreci olduğu vurgulanmaktadır (Ayaz & Akça, 2024). Bu tanımlar birlikte değerlendirildiğinde kariyerin; bireyin mesleki yaşamı boyunca edindiği deneyimlerin, ilerlemenin, gelişim süreçlerinin ve mesleki rollerin bütüncül bir ifadesi olarak ortaya çıktığı söylenebilir.

Kariyer planlaması kavramı da literatürde farklı araştırmacılar tarafından çeşitli biçimlerde ele alınmaktadır. Cevher (2015), Kula ve Adıgüzel (2015) ile Tüz (2003), kariyer planlamasını “bireyin bilgi birikimi, beceri ve yeteneklerini geliştirerek bulunduğu alanda ilerlemesi ve yükselmesi” olarak tanımlamaktadır. Kınır ve Gün (2007) ise kariyer planlamasını “bireyin yaşamı boyunca yer alacağı görevleri, hedefleri ve geleceğini planlaması” şeklinde açıklamaktadır. Özgen, Öztürk ve Yalçın (2002) kariyer planlamasını “kişinin kendisine bir kariyer yolu seçmesi ve bu amaçlara ulaşmak için gerekli yolları belirlemesi süreci” olarak ifade ederken, Çelebi (1997) bunu “bireyin kariyer hedeflerini ortaya koyması ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli adımları belirlemesi” şeklinde tanımlamıştır. Ergül (1996) ise kariyer planlamasını “iş görenin sahip olduğu yetenek, bilgi, beceri ve güdülerin geliştirilmesiyle örgüt içindeki ilerleyişinin planlanması” olarak değerlendirmektedir.

Literatürde kariyer planlamasının birey açısından önemli bir süreç olduğu, bireyin yeteneklerini tanımına ve geliştirmesine yardımcı olarak hedeflerine ulaşmada daha bilinçli hareket etmesini sağladığı belirtilmektedir (Uzun, 2003). Doğru bir kariyer planı bireyin meslek seçimlerinde daha isabetli kararlar almasına, iş doyumunu ve performansının artmasına katkı sağlamakta; bireylerin mesleklerindeki değişimleri takip ederek kariyerlerini daha etkin yönetmelerine olanak tanımaktadır (Yalçın & Kocaoğlu, 2024). Kariyer planlamasının iş tatmini üzerinde olumlu etkileri olduğu da ifade edilmekte; etkili bir planlama yapan bireylerin motivasyonunun yükseldiği, işine daha bağlı hâle geldiği ve performansının arttığı vurgulanmaktadır (Özarlan, 2015).

Araştırmalar, kariyer planlamasının genel olarak bireysel kariyer planlaması ve örgütsel kariyer planlaması olmak üzere iki başlık altında incelendiğini göstermektedir. Bireysel kariyer planlaması; bireyin kendi ilgi alanları, değerleri ve hedefleri doğrultusunda kariyer yolunu belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli stratejileri oluşturmasını içerirken; örgütsel kariyer planlaması, kurumların çalışanlarının kariyer gelişimini desteklemek, organizasyonel hedeflerle uyumu sağlamak, nitelikli iş gücü oluşturmak ve geleceğin liderlerini yetiştirmek amacıyla yürüttüğü sistematik faaliyetleri kapsamaktadır (Karakulle & Aydın, 2021; Kiye, 2024; Demir & Demir, 2025).

Literatür ve deneyimler incelendiğinde kariyer planlaması yapmanın önemi bazı başlıklar altında toplanabilir:

Kariyer planlaması yol haritası oluşturma, hedef belirleme açısından önemlidir: Bireylerin amaçlarını bilmesi, bunun için de neler yapabileceğini düşünüp tespit etmesi ve buna yönelik davranış sergilemesi yaşamı boyunca atabileceği önemli adımlardan biri olabilir. Örneğin bir öğrencinin üniversiteden önce kendine uygun mesleği belirleyip buna yönelik sınavlara girmesi öğrencinin hedefine yönelik davranışına örnek verilebilir. Ya da mesleğinde yükselmek isteyen memurun meslekte yükselme sınavlarını takip edip, ilgili sınavlara hazırlanması da hedefe yönelik bir çalışmadır. Kariyer planlaması, bireyin tüm hedeflerini netleştirmesine, bu hedeflere

ulaşabilmek amacı ile sistematik bir yol haritası oluşturmasına olanak tanır. Böylece, kariyer yolculuğunda hangi alanlarda gelişim sağlanacağı daha belirgin hâle gelir. (Ertuğrul, Tekinyıldız & Alamur, 2022; Ege, 2021; Mavisu, 2010; Eser, 2024; Harmandal, 2024).

Kariyer planlaması iş tatmini ve motivasyon açısından önemlidir: Kariyer hedeflerine yönelik adımlar atmak, kişinin işine ve mesleğine yönelik motivasyonunu artırır. Hedeflere ulaşmanın verdiği tatmin duygusu, iş yaşamında daha yüksek verimlilik sağlar ve işine bağlılık oluşturabilir. İşe bağlılığı yüksek olan çalışanların, iş yerinde daha uzun süre çalışma eğiliminde olabilecekleri ve iş motivasyonlarının zamanla arttıkça iş tatminlerinin yükselebileceği söylenebilir (Bayram, 2025; Daldallı, 2024; Keklik & Us, 2013; Kır & Er, 2017; Sökmen & Aydın, 2016).

Kariyer planlaması kişisel gelişim açısından önemlidir: Kariyer planlaması, kişinin güçlü yönlerin belirlenmesi ve geliştirilmesi gerektiği gibi zayıf alanların iyileştirilmesi açısından da önemlidir. Bu yönüyle, bireyin mesleki yetkinliklerini sürekli güncellemesine ve kişisel gelişimine katkıda bulunur. Kendini tanıyan birey kariyer planlama sürecinde daha güvenli adımlar atabilir. Örneğin, hızla gelişen teknoloji karşısında bilgisayar kullanımında kendisinin geride kaldığını fark eden birey, boş zamanlarında bilgisayar konulu eğitimlere giderek kendini geliştirebilir. İleride yurt dışına yerleşmek ve orada yaşamak isteyen bir genç ise üniversite öğrenimi boyunca yabancı dilini geliştirerek hem kendi gelişimine katkıda bulunur hem de hedefine yönelik olarak kendisini dil sınavlarına hazırlamış olur. Kısa ve uzun vadeli stratejik planlamalar, kişisel gelişim stratejileri ile ilişkilidir. Kişisel gelişiminde yol alan bireyler, yaptıkları iş ve etkinliklerde daha başarılı olabilir; bu başarı hem bireye hem topluma hem de örgüte katkı sağlayabilir (Gümüştekin & Gültekin, 2009; Müftüoğlu & İlknur, 2013; Kale vd., 2025; Çolakoğlu, 2025; Çakır, 2024).

Kariyer planlaması zaman ve kaynak yönetimi açısından önemlidir: Zaman ve kaynak yönetimi sadece günlük iş yaşamında değil, uzun vadeli kariyer planlamasında da stratejik karar alma, verimlilik ve motivasyon açısından temel bir rol oynar. Hızla geçen zaman kişilerin zamanlarını daha etkin kullanabilmeleri konusunu çok sık gündeme getirir. Zamanı iyi kullanmanın etkileri kariyer planlamasına da yansır. Zaman yönetimi kariyer planlamada stratejik öneme sahiptir. (Claessens vd., 2007). Arthur vd. (2005) da kariyer dünyasında bireylerin kariyer başarısını etkileyen stratejiler arasında, zaman ve kaynak yönetiminin de önemli bir yer tuttuğu ifade etmiştir (Arthur vd., 2005). Bilindiği üzere, zaman ve maddi kaynaklardaki kısıtlılıklar; iş süreçlerinin aksaması, verimlilik kayıpları, planlanan faaliyetlerin ertelenmesi ve hedeflere ulaşmada gecikmeler gibi çeşitli zorluklara yol açabilmektedir. Hem zamanın hem de mali kaynakların etkin kullanımı konusunda yaşanan bu güçlükler nedeniyle, zaman ve kaynak yönetimine yönelik sistemli bir planlama yapmak, işletmeler ve girişimler açısından önemli bir başlangıç ve stratejik bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla hem bireyler hem de örgütler kaynaklarını ve zamanlarını daha verimli kullandıklarında başarıya ulaşma olasılıkları artmaktadır.

Ayrıca hedefe yönelik planlı adımlar, zamanın doğru planlanması, maddi, manevi ve bilgi kaynaklarının doğru analiz edilip doğru yerde kullanılması sonucunda; bireyin iş ve yaşam dengesinin sağlanması mesleki başarıya ulaşma, motivasyonunun artması gibi olumlu sonuçlar doğar (Claessens vd., 2007; Arthur vd., 2005; Locke ve Latham, 2002).

Kariyer planlaması, uyum sağlama açısından önemlidir: Yeni işe başlayan kişilerin uyum sürecinde bireylere verilen oryantasyon eğitimi ve bilgi büyük önem taşımaktadır. Oryantasyon eğitimleri işe yeni başlayanlara uygulanan bir uyum eğitimi olarak ifade edilebilecek bir uygulama şeklinde ifade edilebilir. Oryantasyon süreci aslında birey işe gelmeden başlar ve bireyin performansından en verimli şekilde yararlanılınca kadar devam eder. İş ve rekabet ortamında işletmeleri ayakta tutan, en önemli güçlerden biri sahip oldukları insan kaynağıdır. Bu sebeple de kurumlar açısından, değişimlerin farkında olan, değişimlere uyum sağlayan kişilerin işletmeye kazandırılması, performanslarında etki eden faktörlerin belirlenmesi ve gereksinim duyulabilecek eğitimlerin verilerek performanslarının artırılması önem taşımaktadır (Kalaycıoğlu, 2018). Ayrıca, bireylerin öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik gibi özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisi olduğu da söylenebilir. Özellikle psikolojik sermaye olarak da adı geçen, öz yeterlilik ve umut düzeylerinin yüksek olduğu

bireylerin kariyer planlamasında daha başarılı oldukları ve değişen koşullara daha kolay uyum sağladıkları görülür (Taş & Alparslan, 2020). Bunun yansısı duygusal zekanın akademik başarı ve uyum sağlama boyutu arasında ilişki olduğu saptanmıştır (Mammadov & Keser, 2016). Bunun da uyum sürecini desteklediği söylenebilir.

Ayrıca kariyer gelişimi; kariyer esnekliği, girişimcilik ve öğrenme çevikliği gibi özellikler açısından da olumlu katkılar sağlamaktadır (Kalaycıoğlu, 2018; Karakulle & Aydın, 2021; Erdem, 2024; Çilkin & Çelebi, 2024; Aksoy, 2024).

Üniversite öğrencileri ve kariyer planlama ilişkisine bakıldığında bu alanda birçok çalışma karşımıza çıkar (Dalkılıç vd., 2022; Çınar vd., 2021; Karaman vd., 2022). Üniversite öğrencileri ve kariyer planlaması arasındaki ilişki, son yıllarda yapılan akademik araştırmalarla daha iyi anlaşılmaya başlanmıştır. Örneğin Dikmen ve Özdemir (2021) çalışmalarında kariyer planlaması yapma eğilimleri ile kişilik özellikleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle dışa dönüklük, açıklık, uyumluluk ve vicdanlılık gibi kişilik özelliklerinin kariyer planlaması yapma eğilimini artırdığı belirlenmiştir (Dikmen ve Özdemir, 2021). Demir vd. (2022) ise üniversite öğrencilerinin öz saygı düzeylerinin bireysel kariyer planlama ve akademik güdülenme üzerindeki etkisini incelemiştir. Sonuçlar, yüksek öz saygıya sahip öğrencilerin daha etkili kariyer planlaması yaptığını ve akademik olarak daha motive olduklarını göstermiştir. Bu bulgu, öz saygının kariyer gelişimi ve akademik başarı için önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Aynı çalışmada, bireysel kariyer planlaması yapmanın öğrenci başarısı üzerindeki etkisi de incelenmiş; kariyer planlaması yapan öğrencilerin genel not ortalamalarının daha yüksek olduğu ve akademik başarılarının arttığı belirlenmiştir. Bu sonuç, kariyer planlamasının akademik performansı olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir (Demir vd., 2022).

Bu bilgi ve çalışmaların ışığında üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması noktasında ciddi davranması gerektiği söylenebilir. Araştırma ve yayınlar düşünüldüğünde üniversite öğrencilerinin bilinçli kariyer planlaması yapmasının olumlu sonuçları olabileceği söylenebilir. Üniversite öğrencilerinin bilinçli kariyer planlaması yapmasının literatürde belirtilen bazı olumlu sonuçları bulunmaktadır (Müftüoğlu & İlknur, 2013; Gümüştakin & Gültekin, 2009; Kale vd., 2025; Çolakoğlu, 2025; Çakır, 2024). Bu sonuçlar aşağıda özetlenmiştir:

- Bireyin hedeflerini belirlemiş olması kariyerine odaklanma sürecini güçlendirir.
- Daha yüksek akademik motivasyon ve akademik başarı sağlar.
- Kaygı ve stres düzeyleri düşer, ruh sağlığı olumlu etkilenir.
- Staj, gönüllü projeler veya sertifika programları gibi kendini geliştirecek fırsatları daha erken keşfeder.
- Kariyer günleri, network toplantıları, kişisel gelişime yönelik girişimler ve buna benzer etkinlikler öğrencinin sadece gelişimi değil aynı zamanda sosyal çevresinin ve sosyal yönünün genişlemesini sağlar.
- İyi bağlantılar kurmak, kariyer basamaklarını daha hızlı çıkmasına yardımcı olur.
- Geleceğe dair daha umutlu ve pozitif düşünür
- Mezuniyet sonrası iş yaşamına daha iyi hazırlanır, iş bulma sürecinde öne geçer.

Bu makalede üzerinde durulan temel kavramlardan biri kariyer iyimserliğidir. Kariyer iyimserliği, bireyin gelecekteki kariyerine ilişkin olumlu beklentiler taşıması ve karşılaşabileceği güçlükler karşısında proaktif bir tutum sergilemesi olarak düşünülebilir. Bu çalışmada kavram, üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimi, iş bulma süreci, hedef belirleme davranışları ve mesleki başarı algıları bağlamında ele alınmıştır. Dolayısıyla kariyer iyimserliğinin, öğrencilerin kariyer planlama süreçlerini nasıl etkilediğini anlamak bu çalışmanın temel çıkış noktasını oluşturmaktadır.

Literatürde kariyer iyimserliği, bireyin kariyerine dair olumlu sonuçlar beklemesi ve zorluklara rağmen hedeflerinden vazgeçmemesi şeklinde açıklanmaktadır (Kalafat, 2012; Scheier & Carver, 1987; Gençoğlu vd., 2014). Araştırmalar, yüksek kariyer iyimserliğine sahip bireylerin daha yüksek motivasyon sergilediğini, problem çözme becerilerinin güçlü olduğunu, akademik başarılarının arttığını ve kariyer hedeflerine ulaşmada daha kararlı davrandıklarını göstermektedir (Eva vd., 2020; Sikora, 2024; Emel & Bulgur, 2021; Daldallı, 2024). Bu bulgular değerlendirildiğinde kariyer iyimserliğinin öğrencilerin geleceğe yönelik algıları, karar verme süreçleri ve mesleki

yönelimleri üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada kariyer iyimserliği yalnızca tanımlayıcı bir kavram olarak değil; üniversite öğrencilerinin kariyer planlama davranışlarını etkileyen kritik bir değişken olarak ele alınmaktadır. Literatür, kariyer iyimserliğinin bireylerin akademik, psikolojik ve mesleki gelişim süreçlerine çeşitli olumlu katkılar sağladığını göstermektedir. Bu katkılar şöyle özetlenebilir:

- Daha yüksek akademik başarı,
- Daha yüksek motivasyon ve üretkenlik,
- Psikolojik dayanıklılık,
- Stres ve kaygı düzeyinde azalma,
- Çözüm odaklı düşünme eğilimi,
- Sürdürülebilir ve gerçekçi kariyer planları geliştirme,
- Hedeflere ulaşmada kararlılık ve sürekli çaba.

Bu bağlamda çalışmanın temel araştırma sorusu şu şekilde yapılandırılmıştır: “Üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliği düzeyi, kariyer planlama süreçleri ve kariyerle ilgili beklentileri üzerinde nasıl bir etkiye sahiptir?”

Bu soru doğrultusunda çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması yaparken yaşadıkları kaygı, belirsizlik ve motivasyon süreçleri gibi durumları kariyer iyimserliği çerçevesinde değerlendirmektir. Böylece öğrencilerin kariyer profillerinin daha görünür hâle getirilmesi ve eğitim programlarının bu doğrultuda şekillendirilmesine katkı sağlanması hedeflenmektedir. Bu araştırmanın sonuçlarının, üniversite öğrencilerinin ve özellikle sağlık alanında eğitim gören öğrencilerin mesleki yönelimlerini destekleyecek politika ve programlara ışık tutacağı düşünülmektedir.

2. METODOLOJİ

Çalışmaya Toros Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu’nda öğrenim gören 628 öğrenci katılmış olup, araştırma çevrim içi anket yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Kullanılan Kariyer İyimserliği Ölçeği (KİÖ) toplamda 23 maddeden oluşmaktadır. Bu çalışmada kariyer planlaması ile ilişkili bir değişken olarak Kariyer İyimserliği Ölçeği’nin kullanılması, literatürde kariyer planlamasını etkileyen temel psikolojik faktörlerden birinin kariyer iyimserliği olmasıyla ilişkilidir. Kariyer iyimserliği; bireyin geleceğe ilişkin kariyer beklentileri, mesleki hedeflere ulaşma konusundaki inancı, zorluklarla başa çıkma tutumu ve kariyere yönelik motivasyonu üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla öğrencilerin kariyer planlama davranışlarını anlamak için bu davranışların psikolojik altyapısını oluşturan iyimserlik düzeyinin ölçülmesi önem taşımaktadır. Alan yazınında özellikle genç yetişkinler ve üniversite öğrencileri için en yaygın kullanılan ölçeklerden biri olması da bu çalışmada söz konusu ölçeğin tercih edilmesinde yol gösterici olmuştur.

2.1. Araştırma tasarımı

Toros Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu’nda eğitim almakta olan 628 öğrencinin katıldığı çalışmada, Kariyer İyimserliği Ölçeği (KİÖ) kullanılmış ve araştırma bu doğrultuda şekillendirilmiştir.

2.2. Popülasyon ve Örneklem

Çalışmaya 628 öğrenci katılmış olup çalışmada gönüllülük esası gözetilmiştir. Bu öğrenciler, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu’nda öğrenim gören ve ön lisans düzeyinde sağlık mesleği eğitimi alan bireylerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ortalamasının 20,75±3,01 yıl olduğu tespit edilmiş ve 368 kişinin (%58,5) ≤20 yaş grubunda yer aldığı belirlenmiştir. Katılımcıların 400’ünün (%63,7) 1. sınıfta öğrenim gördüğü, 492’sinin (%78,3) kadın olduğu, 105’inin (%16,7) Tıbbi Görüntüleme Teknikleri Bölümü’nde okuduğu, 611’inin (%97,3) bekar olduğu ve 585’inin (%93,2) kariyer öngörüsünün iyi düzeyde olduğu saptanmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları ve Bilgiler

Çalışma, çevrim içi anket yöntemiyle yürütülmüştür. Araştırmada kullanılan Kariyer İyimserliği Ölçeği (KİÖ), toplam 23 maddeden oluşan, beşli Likert tipi bir ölçektir ve dört faktörlü bir yapıya sahiptir. Ölçek, gönüllülük esasına dayalı olarak çevrim içi ortamda uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı 0,94 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise ölçeğin iç tutarlılığı yeniden hesaplanmış ve Cronbach alfa katsayısı 0,991 olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin üç hafta arayla katılımcılara uygulanmasıyla elde edilen test–tekrar test güvenilirlik katsayısı 0.85'tir. Geçerlik analizleri kapsamında gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi, açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen dört faktörlü yapı ile iyi düzeyde uyum göstermiştir. Ölçeğin bu çalışmadaki veriler üzerinde yeniden faktör analizine tabi tutulmasına gerek duyulmamıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik özelliklerine ilişkin bilgiler, ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasından alınmıştır. Uyarlama çalışmasında yapılan açımlayıcı faktör analizi 339 üniversite öğrencisinin verileri üzerinde gerçekleştirilmiş; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri .95 olarak bulunmuş ve Bartlett testi anlamlı çıkmıştır. Bu sonuçlar ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Mevcut çalışmada ise ölçek doğrudan toplam puan üzerinden kullanılmış ve yalnızca iç tutarlılık katsayısı (Cronbach α) yeniden hesaplanmıştır. Ölçeğin puanlanmasında, likert tipi beşli derecelendirmeli (bana tamamen uygun=5, bana hiç uygun değil=1) yanıtlama sistemine sahiptir. Ölçekten alınan en düşük puan 23, en yüksek puan ise 115'tir. Bireyin ölçekten aldığı yüksek puan, kariyer iyimserliğinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

İstatistiksel analizler ise SPSS (IBM SPSS Statistics 27) adlı paket program ile yapılmıştır. Bulguların yorumlanmasında frekans tabloları ve tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır.

2.6. Araştırma Etiği

Araştırma için Toros Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 01.01.2023 tarih ve 135 sayılı karar ile izin alınmıştır. Ölçek kullanımına ilişkin gerekli izin ise 18 Ekim 2023 tarihinde ilgili araştırmacıdan e-posta yoluyla temin edilmiştir.

3. BULGULAR

Ölçeğin puanlanmasına ölçekten alınan en düşük puan 23, en yüksek puan ise 115'tir. Çalışmada öğrencinin ölçekten almış olduğu yüksek puan, kariyer iyimserliğinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçek puanlarının dağılımı analiz edilirken normallik varsayımı çarpıklık (skewness) ve basıklık kurtosis değerleri ile ayrıca Kolmogorov–Smirnov testi sonuçları dikkate alınmıştır. Elde edilen çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ sınırları dışında olması ve Kolmogorov–Smirnov testinin anlamlı çıkması ($p < 0,05$) nedeniyle verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Bu nedenle dağılımın parametrik test varsayımlarını karşılamadığı sonucuna varılmıştır. Bu doğrultuda, iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında Mann–Whitney U testi; üç ve daha fazla grubun karşılaştırılmasında ise Kruskal–Wallis H testi uygulanmıştır. Kruskal–Wallis testi sonucunda anlamlı fark bulunan değişkenlerde ikili karşılaştırmalar için Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır.

Tablo 1. Araştırmadaki tanıtıcı özelliklerin dağılımı

Değişken (N=628)	n	%
Yaş sınıfları [$\bar{X} \pm S.S. \rightarrow 20,75 \pm 3,01$ (yıl)]		
≤20	368	58,5
21-24	222	35,4
≥25	38	6,1
Sınıf		
1.	400	63,7
2.	228	36,3
Cinsiyet		
Erkek	136	21,7
Kadın	492	78,3
Bölüm		
Ağız Diş Sağlığı	94	15,0
Ameliyathane	95	15,1
Anestezi	84	13,4
Çocuk Gelişimi	5	0,8
Diyaliz	57	9,1
Fizik Tedavi	33	5,3
İlk Acil Yardım	76	12,0
Optisyenlik	24	3,8
Tıbbi Görüntüleme	105	16,7
Tıbbi Laboratuvar	55	8,8
Medeni durum		
Bekar	611	97,3
Evli	17	2,7
Kariyer öngörüsü		
İyimser	585	93,2
Kötümser	34	5,4
Belirsiz	9	1,4

Kişilerin yaş ortalamasının $20,75 \pm 3,01$ (yıl) olduğu tespit edilmiş ve 368 kişinin (%58,5) ≤20 yaş grubunda olduğu belirlenmiştir. 400 kişinin (%63,7) 1. sınıfta okuduğu, 492'sinin (%78,3) kadın olduğu, 105'inin (%16,7) TGT okuduğu, 611'inin (%97,3) bekar olduğu ve 585'inin (%93,2) kariyer öngörüsünün iyimser olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere ilişkin puanların dağılımı

Ölçek (N=628)	Ortalama	S.S.	Medyan	Min.	Max.
Kariyer iyimserliği ölçeği	94,68	20,77	94,0	23,0	115,0

Kişilerin kariyer iyimserliği ölçeğinden aldığı puanlara ilişkin tanımlayıcı bulgular tabloda verilmiştir. Kariyer iyimserliği ölçeğinin genel ortalamasının $94,68 \pm 20,77$ olduğu belirlenmiştir. Ölçekten alınan en düşük puan 23, en yüksek puan ise 115 olarak bulunduğu da göz önüne alırsak bu çalışmada kariyer iyimserliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 3. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik katsayıları

Ölçek (N=628)	Madde sayısı	Cronbach- α katsayısı
Kariyer iyimserliği ölçeği	23	0,991

Kişilerin ölçeği verdiği cevapların çok yüksek derece güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4. Bulgulara göre kariyer iyimserliği ölçeği puanlarının karşılaştırılması

Değişken (N=628)	n	Kariyer iyimserliği ölçeği		İstatistiksel analiz*
		$\bar{X} \pm S. S.$	Medyan [IQR]	
Yaş sınıfları				
≤ 20	368	94,06 \pm 20,79	92,0 [24,0]	$\chi^2=2,078$
21-24	222	95,50 \pm 20,23	97,0 [23,0]	p=0,354
≥ 25	38	95,92 \pm 23,76	102,0 [24,3]	
Sınıf				
1.	400	95,20 \pm 20,12	93,0 [24,0]	Z=-0,555
2.	228	93,76 \pm 21,85	95,0 [26,0]	p=0,579
Cinsiyet				
Erkek	136	92,65 \pm 23,03	92,0 [26,0]	Z=-0,997
Kadın	492	95,24 \pm 20,08	94,5 [22,0]	p=0,319
Bölüm				
Ağız Diş Sağlığı	94	93,79 \pm 20,40	93,0 [21,3]	
Ameliyathane	95	91,86 \pm 22,64	92,0 [29,0]	
Anestezi	84	96,34 \pm 20,05	96,0 [24,0]	$\chi^2=9,665$
Çocuk Gelişimi	5	102,40 \pm 14,22	108,0 [27,0]	p=0,208
Diyaliz	57	97,01 \pm 17,99	95,0 [22,5]	
Fizik Tedavi	33	98,90 \pm 21,03	112,0 [23,0]	
İlk Acil Yardım	76	93,30 \pm 23,34	97,0 [23,8]	
Optisyenlik	24	89,83 \pm 19,26	92,0 [30,0]	
Tıbbi Görüntüleme	105	95,29 \pm 21,81	96,0 [24,0]	
Tıbbi Laboratuvar	55	95,73 \pm 16,93	92,0 [21,0]	
Medeni durum				
Bekar	611	94,57 \pm 20,72	94,0 [23,0]	Z=-1,177
Evli	17	98,59 \pm 22,43	102,0 [23,5]	p=0,239
Kariyer öngörüsü				
İyimser ⁽¹⁾	585	95,93 \pm 19,89	95,0 [23,0]	$\chi^2=29,283$
Kötümser ⁽²⁾	34	77,00 \pm 24,57	83,5 [27,5]	p<0,001
Belirsiz ⁽³⁾	9	79,88 \pm 27,08	88,0 [36,0]	[1-2]

*Normal dağılıma sahip olmayan verilerde iki bağımsız grubun ölçüm değerleriyle karşılaştırılmasında “Mann-Whitney U” test (Z-tablo değeri); üç veya daha fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında “Kruskall-Wallis H” test (χ^2 -tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Yaş sınıflarına, sınıfa, cinsiyete, bölüme ve medeni duruma göre kariyer iyimserliği ölçeği puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur (p>0,05).

Kariyer öngörüsüne göre kariyer iyimserliği ölçeği puanları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($\chi^2=29,283$; p<0,001). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Bonferroni düzeltilmeli ikili karşılaştırmalar sonucunda; iyimser öngörüsü olanlar ile kötümser olanlar arasında

anlamli farklılık tespit edilmiştir. İyimser öngörüsü olanların kariyer iyimserliği ölçeği puanları, kötümser olanlara göre anlamli düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu araştırmada faktör analizi veya nedensellik analizi uygulanmamıştır. Ölçeğe ilişkin faktör yapısı, daha önce yapılmış olan ölçeğin geliştirme/uyarlama çalışmalarına dayanmaktadır ve bu çalışmada yeniden test edilmemiştir. Mevcut araştırmada yalnızca tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma, frekans, yüzde) ile gruplar arası karşılaştırmaya yönelik parametrik olmayan analiz yöntemleri kullanılmıştır. Ölçek puanlarının normal dağılım göstermemesi nedeniyle iki grup karşılaştırmalarında Mann–Whitney U testi, üç ve daha fazla grup karşılaştırmalarında ise Kruskal–Wallis H testi tercih edilmiştir. Anlamlılık bulunan değişkenlerde Bonferroni düzeltmeli ikili karşılaştırmalar yapılmıştır.

4. TARTIŞMA

Bu araştırmanın temel sorusu, “Üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliği düzeyi, kariyer planlama süreçleri ve kariyerle ilgili beklentileri üzerinde nasıl bir etkiye sahiptir?” şeklinde belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular, öğrencilerin genel olarak yüksek düzeyde kariyer iyimserliğine sahip olduklarını göstermektedir ($\bar{X}=94,68$). Yüksek kariyer iyimserliği düzeyi, literatürde belirtildiği gibi bireylerin daha güçlü bir kariyer planlama bilinci geliştirmesiyle ilişkilidir (Gençoğlu vd., 2014; Hirschi, 2014). Bu bağlamda, araştırma sorusunun ilk kısmı olan kariyer iyimserliği düzeyi açık biçimde ortaya konmuştur.

Araştırmanın ikinci boyutu, kariyer iyimserliğinin öğrencilerin kariyer planlama süreçlerine etkisi ile ilgilidir. Literatürde kariyer iyimserliğinin hedef belirleme, motivasyon, problem çözme ve mesleki hazırlık gibi süreçleri olumlu etkilediği gösterilmektedir (Kalafat, 2012; Rottinghaus et al., 2005). Bu çalışmada da yüksek iyimserlik düzeyinin, öğrencilerin kariyer planlamasına yönelik olumlu bir bakış açısına sahip olmalarını desteklediği görülmüştür. Özellikle öğrencilerin büyük bir kısmının kariyer öngörüsünü “iyimser” olarak tanımlaması (n=585) bu ilişkiyi güçlendirmektedir.

Araştırma sorusunun üçüncü boyutu olan kariyerle ilgili beklentilere etkisi de elde edilen verilerle ilişkilendirilebilmektedir. Yüksek kariyer iyimserliği puanları, öğrencilerin geleceğe yönelik umutlu, motive ve çözüm odaklı olduklarını göstermektedir. Bu bulgu, daha önce yapılan çalışmalarla paralellik göstermektedir. Örneğin, Siyez ve Yusupu (2015) kariyer iyimserliği yüksek olan öğrencilerin kariyer beklentilerinin daha olumlu olduğunu raporlamıştır. Bu çalışma da benzer şekilde öğrencilerin geleceğe yönelik olumlu beklentiler taşıdığını göstermektedir.

Demografik değişkenlere göre anlamli fark çıkmaması, örneklem dağılımının homojen yapısıyla açıklanabilir. Kadın öğrencilerin çoğunlukta olması, yaş grubunun büyük oranda 20 yaş altı bireylerden oluşması ve bölümlerin dengeli dağılmaması nedeniyle anlamli bir fark oluşması beklenmemektedir. Bu metodolojik değerlendirme, sonuçların araştırma sorusuna uygun biçimde yorumlanmasına katkı sağlamaktadır.

Bu çalışma sonuçları, farklı üniversite gruplarında yapılan araştırmalarla da uyumludur. Örneğin, Hirschi (2014) kariyer iyimserliğinin genç yetişkinlerde kariyer uyum yeteneklerini ve kariyerle ilgili proaktif davranışları artırdığını göstermiş, iyimser öğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşmada daha istikrarlı olduklarını vurgulamıştır. Benzer şekilde Kalafat’ın (2016) çalışmasında kariyer iyimserliği yüksek bireylerin kariyer planlama sürecinde daha az kaygı yaşadığı ve daha gerçekçi hedefler belirlediği bildirilmiştir. Siyez ve Yusupu (2015) ise üniversite öğrencileriyle yaptıkları araştırmada kariyer iyimserliği puanlarının ortalamasının üzerinde olduğunu ve öğrencilerin çoğunluğunun geleceğe yönelik olumlu beklentiler taşıdığını ifade etmiştir. Bu sonuçlar, mevcut araştırmada elde edilen “yüksek kariyer iyimserliği” bulgusunu desteklemektedir.

Öte yandan bazı çalışmalar daha farklı sonuçlar da bildirmektedir. Örneğin Emel ve Bulgur (2021), öğrenciler arasında kariyer iyimserliğinin orta düzeyde olduğunu ve özellikle işsizlik kaygısı yüksek olan bireylerde iyimserlik düzeyinin belirgin şekilde düştüğünü belirtmiştir. Bu bulgu, kariyer iyimserliğinin ekonomik koşullar, sosyal destek ve eğitim alanı gibi faktörlerden etkilenebileceğini göstermektedir. Rottinghaus ve arkadaşları (2005) da bölümler arasında kariyer iyimserliği farklarının bulunabildiğini; özellikle sağlık ve mühendislik alanında okuyan öğrencilerin daha iyimser olduklarını ifade etmiştir. Mevcut araştırmada bölüm farklılıklarının anlamlı çıkmaması ise örneklemin homojenliğinden kaynaklanan metodolojik bir durum olarak değerlendirilebilir.

Nauta (2007) ise kariyer beklentileri, akademik doyum ve öz-yeterlilik arasındaki ilişkileri incelemiş ve iyimser tutuma sahip öğrencilerin kariyer hedeflerini daha net belirlediklerini ve mesleki gelişime daha istekli olduklarını ortaya koymuştur. Bu sonuç, mevcut araştırmanın bulgularıyla örtüşmekte ve kariyer iyimserliğinin öğrencilerin kariyer planlama süreçlerinde kritik bir psikolojik kaynak olduğunu desteklemektedir.

Bu yönleriyle çalışma, kariyer iyimserliğinin öğrencilerin kariyer planlama süreçlerini ve beklentilerini anlamada önemli bir değişken olduğunu göstermekte; sağlık alanındaki ön lisans öğrencilerinin kariyer profiline ilişkin literatürdeki sınırlı sayıda araştırmayı tamamlayıcı nitelikte özgün bulgular sunmaktadır.

5. SONUÇ

Bu çalışma, üniversite öğrencilerinin kariyer iyimserliği düzeyinin yüksek olduğunu ve bu düzeyin öğrencilerin kariyer planlama süreçleri ile geleceğe yönelik beklentileri üzerinde olumlu etkiler yarattığını ortaya koymuştur. Kariyer iyimserliği puanlarının yüksek olması, öğrencilerin kariyer hedeflerini daha bilinçli belirlediklerini, problem çözme ve motivasyon gibi süreçlerde daha olumlu bir tutum geliştirdiklerini göstermektedir. Bu sonuçlar, kariyer iyimserliğinin kariyer planlamada önemli bir psikolojik kaynak olduğunu desteklemektedir.

Araştırma sonuçları literatürdeki boşluklardan birini doldurmaktadır. Çünkü kariyer iyimserliği üzerine yapılan çalışmalar çoğunlukla lisans öğrencileri veya farklı fakültelere odaklanmışken, sağlık alanındaki ön lisans öğrencilerinin kariyer iyimserliği düzeyi oldukça sınırlı incelenmiştir. Bu çalışma, Sağlık hizmetleri alanında eğitim almakta olan öğrencilerin kariyer iyimserliği düzeyine ilişkin özgün ve güncel veriler sunarak literatüre katkı sağlamaktadır.

Gelecek çalışmalar için ise farklı üniversitelerden daha geniş ve çeşitlendirilmiş örneklerle karşılaştırmalı araştırmalar yapılması önerilebilir. Ayrıca boylamsal çalışmalarla öğrencilerin kariyer iyimserliğinin zaman içindeki değişimi incelenebilir ve kariyer planlama müdahalelerinin kariyer iyimserliği üzerindeki etkileri değerlendirilebilir. Üniversitelerde kariyer planlama eğitiminin geliştirilmesi ve öğrencilere danışmanlık desteği sağlanması, öğrencilerin kariyer beklentilerini ve mesleki hazırlık süreçlerini olumlu yönde etkileyebilir.

Teşekkürler

Bu çalışmada gönüllü katılımlı öğrencilerimize teşekkür ederim.

Yayın Etiği Beyanı

Çalışmada tüm aşamalarda atıf gösterme gibi kurallara ve etik ilkelere uyulmuş, gerekli etik kurul izni alınmıştır.

Araştırmacıların Katkısı

Tek yazarlı bir çalışmadır.

Çıkar Çatışması

Herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKLAR

- Abdurrahman, K., Ergüzelöglü, E., Benli, N., Canlı, S., ve Çolakoğlu, H. (2025). Ebeveynlerin çocuklarının kariyer beklentileri ile ilgili görüşleri: Parents' opinions about their children's career expectations. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Researches*, 11(49), 130-139.
- Aksoy, S. (2024). İşsizlik kaygısı umutsuzluk girişimcilik ile ilgili kariyer planlaması ve girişimcilik niyeti ilişkisi: Spor bilimleri fakülteleri son sınıf öğrencileri üzerine bir araştırma.
- Alegre, J., Chiva, R., & Lapedra, R. (2005). A literature-based innovation output analysis: Implications for innovation capacity. *International Journal of Innovation Management*, 9(4), 385–399.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Ayaz, G., & Akça, A. Ö. (2024). Kariyer planlaması ve kişilik arasındaki ilişki: Bitlis Eren Üniversitesi lisans öğrencileri örneği. *Social Sciences Studies Journal*, 9(113), 7430-7442.
- Bayraktaröglü, S. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi*. Gazi Kitabevi.
- Bayram, G. E. (2025). Turizm sektöründe çalışan motivasyonu, iş tatmini ve örgütsel bağlılık: Bibliyometrik bir analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 828-843.
- Bingöl, D. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Beta Yayıncılık.
- Bird, A. (1994). Careers as repositories of knowledge: A new perspective on boundaryless careers. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 325-344.
- Cevher, E. (2015). Üniversitelerde kariyer planlama faaliyetleri ekseninde kariyer merkezlerine yönelik bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 165-177.
- Claessens, B. J., Van Eerde, W., Rutte, C. G., & Roe, R. A. (2007). A review of the time management literature. *Personnel Review*, 36(2), 255-276.
- Çakır, U. (2024). Hemşirelikte kariyer sorunları. In S. Torun & O. Bilgin (Eds.), *Hemşirelikte yönetsel sorunlar* (s. 129). Efe Akademi Yayınları.
- Çelebi, Z. (1997). *İşletmelerde kariyer yönetimi ve Eskişehir Arçelik buzdolabı işletmesinde bir uygulama*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çınar, H. G., Yılmaz, D., Arkan, B., & Arslan, M. (2021). Hemşirelik bölümü son sınıf öğrencilerinin bireysel kariyer planlama eğilimlerinin değerlendirilmesi. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 47(3), 439-444.
- Çilkin, R. E., & Çelebi, H. E. (2024). Turizm rehberliği öğrencilerinin bireysel kariyer planlama süreçlerinin değerlendirilmesi. *Ankara*.
- Dalkılıç, S., Ata, A. Ç., Dalkılıç, E., & Ayaç, 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.
- Demir, G., & Demir, M. (2025). Üstün yetenekli bireylerde kariyer üzerine bir meta-sentez çalışması. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 5(3), 20266.
- Demir, İ., Güner, T. A., & Demir, M. M. (2022). The ways of representation of individualism in compulsory career planning courses in Türkiye. *Istanbul University Journal of Sociology*, 42(2), 335-353.
- Dikmen, F. C., & Özdemir, H. Ş. (2021). Üniversite öğrencilerinin kariyer planlamalarının, kişilik ve demografik özellikler açısından incelenmesi. *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi*, 4(8), 199-216.
- Ege, C. (2021). Spor örgütlerinde mükemmeliyetçilik algısı ile kariyer planlama tutumları arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Emel, E., & Bulgur, N. E. (2021). İş hayatında sebat, umut ve kariyer iyimserliği arasındaki ilişkiler. *Eurasian Business and Economics Journal*, 24-35.
- Erdem, A. T. (2024). *Örgütlerde kariyerizm*. Örgütlerde Saplantılı Tutum ve Davranışlar, 109.
- Ergül, Ş. (1996). *Personel yönetimi*. İstanbul Menkul Kıymetler Borsası Araştırma Yayınları.

- Ertuğrul, B., Tekinyıldız, E., & Alamur, M. (2022). COVID-19 Pandemi Sürecinde Algılanan Stres ile Kariyer İyimserliği İlişkisi. *Türkiye Klinikleri Journal of Health Sciences*, 7(3).
- Eser, T. (2024). Ortaokul öğrencilerinin kariyer olgunluklarını etkileyen aile faktörlerinin keşfedilmesi (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103287.
- Gençoğlu, C., Alkan, E., & Koçyiğit, M. (2014). Bir mit olarak iyimserlik; kızlar mı erkekler mi daha iyimser? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(50), 129-138.
- Gül, H., Maksüdünov, A., Yamaltdinova, A., & Abdildaev, M. (2019). Öğrencilerin demografik özelliklerinin kariyer uyumluluğu ve iyimserliği ile ilişkisi: Kırgızistan örneği. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(36), 34-46.
- Gümüştekin, G. E., & Gültekin, F. (2009). Stres kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 147-158.
- Harmandal, G. (2024). Öğretmenlerin kariyer hedefleri ile performansları ve örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- 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.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1495-1512.
- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103505.
- Jones, B. D., Paretto, M. C., Hein, S. F., & Knott, T. W. (2010). An analysis of motivation constructs with first-year engineering students. *Journal of Engineering Education*, 99(4), 319-336.
- Kalafat, T. (2016). Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38).
- Kalaycıoğlu, E. (2018). Kariyer uyum yeteneğinin çalışanların iş performansına etkisi (Yüksek Lisans Tezi). Bartın Üniversitesi.
- Karakulle, İ., & Aydın, E. (2021). *Kariyer yönetimi ve kariyer planlama*. Eğitim Yayınevi.
- Karaman, A., & Efeoğlu, M. S. (2022). Z kuşağı ve kariyer planlaması: Bir üniversite örneği. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 465-487.
- Keklik, B., & Us, U. N. C. (2013). Örgütsel adalet algılamalarının iş tatminine etkisi: Hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(2), 143-161.
- Kiye, S. (2024). Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri: Tarihi gelişimi, modelleri ve programı. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44(1), 601-629.
- Kıngır, S., & Gün, G. (2007). Kariyer planlama ve kariyer geliştirme sorunları. *EKEV Akademi Dergisi*, 11(30), 279-298.
- Kır, A., & Er, A. S. (2017). Organizasyonlarda kariyer planlaması ve kariyer engelleri. *Ejovoc Electronic Journal of Vocational Colleges*, 7(2), 14-23.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705.
- Lucas, R. (1988). On the mechanics of development planning. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3-42.
- Mammadov, E., & Keser, E. (2016). Duygusal zeka ile akademik başarı ilişkisi: Turizm lisans öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 13(3), 85-101.
- Mavisu, H. (2010). Bireysel kariyer planlamanın aşamalarından biri olarak hedef belirleme ve kariyer başarısı ilişkisi (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Müftüoğlu, Y. V., & İlknur, E. (2013). Kariyer kavramı ve maden mühendisleri için kariyer seçenekleri.

- Nauta, M. M. (2007). Career interests, self-efficacy, and personality as antecedents of career exploration. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 162-180.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24.
- Özarslan, K. (2015). Kariyer planlamasının iş tatmini üzerindeki etkisi (Yüksek Lisans Tezi). Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özgen, H., Öztürk, A., & Yalçın, A. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi*. Nobel Kitabevi.
- Scheier, M. E., & Carver, C. S. (1987). Dispositional optimism and physical well-being. *Journal of Personality*, 55(2), 170-210.
- Sikora, J. (2024). Does career optimism facilitate entry into university and professional employment? *Australian Journal of Career Development*, 33(2), 166-177.
- Siyez, D. M., & Yusupu, R. (2015). Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği. *ISGUC Journal of Industrial Relations*, 17(1), 75-88.
- Sökmen, A., & Aydın, B. (2016). Kariyer geleceği algısının iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 251-263.
- Taş, M. A., & Alparslan, A. M. (2020). Kültürel değerler, psikolojik sermaye ve kariyer uyum yeteneği. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(Özel Sayı), 417-440.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., & Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Tortumlu, M., & Uzun, K. (2023). Üniversite öğrencileri için geliştirilen kariyer planlamaya yönelik çevrimiçi müdahale programı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33(3), 1281-1298.
- Uzun, T. (2003). İnsan kaynakları yönetimi'nde etkin bir yöntem: Kariyer planlaması. *ISGUC Journal of Industrial Relations*, 5(2).
- Yalçın, M., Koçakoğlu, G., & Barbaros, S. (2024). Kariyer planlamasının başarı üzerindeki etkisi. *Social Sciences Studies Journal*, 6(75), 5612-5617.
- Yılmaz, V. (2020). COVID-19 and career shock. *TOGU Career Research Journal*, 1(1), 1-9.