



RESEARCH

Open Access

ARAŞTIRMA

Açık Erişim

**Üniversitelerde Kariyer Planlama Dersi Alan ve Almayan Öğrencilerin
Kariyer Kararsızlığı Düzeylerinin Karşılaştırılması: Marmara Bölgesi'nde Bir
Devlet Üniversitesi Örneği**

Comparison of Career Indecision Levels Between Students Who Have Taken and Not Taken a Career

Planning Course at Universities: A Case Study of a Public University in the Marmara Region

Kemal SERBES 

Yazar Bilgileri	ÖZET
Kemal SERBES DR, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ, Türkiye serbesuskemal@hotmail.com	Bu araştırmanın amacı, yükseköğretim kurumlarında verilen kariyer planlama dersini alan ve almayan üniversite öğrencilerinin kariyer karar öz-yeterlilik düzeyleri arasındaki farklılıkları incelemektir. Günümüz iş piyasasının belirsiz ve değişken yapısı, öğrencilerin kariyer karar süreçlerini daha karmaşık hâle getirmekte ve bu alanda destekleyici uygulamaların önemini artırmaktadır. Bu bağlamda kariyer planlama dersleri, öğrencilerin kendilerini tanımaları ve kariyer hedefleri oluşturmaları açısından önemli bir öğrenme ortamı sunmaktadır. Bu doğrultuda, söz konusu dersin öğrencilerin kariyer karar öz-yeterlilik düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla araştırma nicel desende yürütülmüştür. Veriler, Marmara Bölgesi'nde yer alan bir devlet üniversitesinde farklı programlarda öğrenim gören 415 öğrenciden toplanmış; veri analizinde bağımsız örneklem t-testi ve iki faktörlü varyans analizi kullanılmıştır. Bulgular, kariyer planlama dersini alan öğrencilerin kariyer karar öz-yeterlilik düzeylerinin anlamlı biçimde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Cinsiyet değişkeni ve ders alma $\times$ cinsiyet etkileşimi anlamlı bulunmamıştır. Elde edilen sonuçlar, kariyer planlama dersinin öğrencilerin kariyer karar süreçlerine katkı sağlayabileceğini ortaya koymaktadır.
Makale Bilgileri	ABSTRACT
Anahtar Kelimeler Kariyer planlama dersi, Kariyer karar öz-yeterliliği, Kariyer kararsızlığı, Kariyer yönetimi	The aim of this study is to examine the differences in career decision self-efficacy levels between university students who have taken a career planning course and those who have not. The dynamic nature of today's labor market increases the complexity of career decision-making processes and highlights the importance of supportive practices. In this context, career planning courses provide an important learning environment that supports students in recognizing themselves and developing career goals. This study was conducted using a quantitative research design. Data were collected from 415 students enrolled in different programs at a public university in the Marmara Region of Turkey. Independent samples t-test and two-way ANOVA were used for data analysis. The findings revealed that students who took the course had significantly higher self-efficacy levels. Gender and the interaction effect were not significant. The results suggest that career planning courses may positively contribute to students' career decision-making processes.
Keywords Career planning course, Career decision self-efficacy, Career indecision, Career management	
Makale Geçmişi	
Geliş: 13/05/2025 Kabul: 06/06/2026	
Atf için: Serbes, K. (2026). Üniversitelerde kariyer planlama dersi alan ve almayan öğrencilerin kariyer kararsızlığı düzeylerinin karşılaştırılması: Marmara Bölgesi'nde bir devlet üniversitesi örneği. <i>Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi</i> , 9(1), 28-47. https://doi.org/10.58501/kpdd.1841513	
Etik Bildirim: Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan 08.01.2025 tarihli ve 541102 numaralı karar ile etik izinler alınmıştır.	

GİRİŞ

Kariyer, bireylerin çalışma yaşamları boyunca edindikleri bilgi, deneyim ve becerilerle mesleki açıdan ilerlemelerini ve başarı elde etmelerini ifade etmektedir (Işık vd., 2024; Aytaç ve Keser, 2017; Serin vd., 2014). Diğer bir tanıma göre kariyer, yalnızca iş yaşamında edinilen deneyimleri değil, aynı zamanda bireylerin çalışma yaşamı dışındaki rollerini, sorumluluklarını ve etkinliklerini de kapsamaktadır (Eren ve Kaya, 2020; Kaya ve Sart, 2020; Sağdıç ve Demirkaya, 2009). Super (1990) kariyeri, bireyin yaşamı boyunca karşılaştığı olaylar ve üstlendiği rollerin toplamı olarak tanımlamış; benzer şekilde Herr vd. (2004) kariyerin, yaşam sürecinde üstlenilen rollerin bütününe ifade ettiğini belirtmiştir (Super, 1990; Herr vd., 2004; Akt. Doğanülkü, 2024). Bu tanımlar, kariyerin zaman içerisinde yalnızca mesleki gelişimi değil, bireyin yaşam boyu edindiği tüm roller ve deneyimleri kapsayan geniş bir kavrama dönüştüğünü göstermektedir.

Günümüzün hızla değişen ve belirsizliklerle dolu iş dünyası, üniversite öğrencilerinin kariyer seçim süreçlerini daha karmaşık hâle getirmektedir. Dijitalleşme, otomasyon ve mesleklerin dönüşümü, öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlerken daha fazla bilgiye, farkındalığa ve yönlendirmeye ihtiyaç duymasına yol açmakta; bu durum, kariyer karar süreçlerinde belirsizlik ve güçlüklerin artmasına neden olabilmektedir. Kariyer kararsızlığı, bireyin mesleki yönelim belirleme sürecinde yeterli bilgiye sahip olmaması ya da alternatifler arasında seçim yapmakta zorlanması olarak tanımlanmakta ve bireylerin öz güveni, akademik uyumu ve geleceğe ilişkin beklentileriyle ilişkili bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Gati ve Asher, 2001; Kelly ve Lee, 2002; Mutlu vd., 2019; Yıldız ve Kabasakal, 2023). Gati'nin Çok Boyutlu Kararsızlık Modeli kararsızlığın, bilgi eksikliği, tutarsız bilgiler, içsel çatışmalar gibi bilişsel süreçlerden kaynaklandığını; Osipow'un modeliyse karar verme becerilerindeki eksikliklerin bu durumu pekiştirdiğini vurgulamaktadır (Savickas, 2013).

Üniversite öğrencileri, gelişimsel olarak keşif döneminde oldukları için kariyer kararsızlığına en açık gruplar arasındadır (Kaya ve Sart, 2020; Cinel ve Oğan, 2021; Eryılmaz ve Kara, 2025). Üniversite dönemi, öğrencilerin kariyer hedefi belirledikleri, mesleki kimlik geliştirerek iş yaşamına geçiş için hazırlandıkları kritik bir dönem olarak kabul edilmektedir. Bu süreçte yaşanan kararsızlıklara çözüm getirilemediğinde, öğrenciler bölüm değiştirme, eğitimini sonlandırma ya da belirsiz kariyer yönelimleri gibi olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kalabilmektedir. (Öztemel, 2012; Dabanlı vd., 2024). Kariyer kararsızlığı, çoğu öğrenci için normal bir gelişimsel süreç olup; gerekli rehberlik desteği sağlanamadığında uzun vadeli sorunlara yol açabilmektedir (Kulcsár vd., 2020; Çoğalan ve Yazıcı, 2022). Bu noktada, öz-yeterlilik, kariyer karar süreçlerinde önemli bir belirleyici olarak öne çıkmaktadır. Kariyer kararsızlığına ilişkin farklı tanımlar incelendiğinde, tümünün ortak noktasının karar verme aşamasında yaşanan belirsizlik ve güçlükler olduğu anlaşılmaktadır (Kelly ve Lee, 2002; Chartrand vd., 1993).

Kariyer karar süreçlerinde öne çıkan önemli değişkenlerden biri de kariyer karar öz-yeterliliğidir. Taylor ve Betz (1983) kariyer karar öz-yeterliliğini, bireyin kariyerle ilgili bilgi toplama, alternatifleri değerlendirme ve karar verme süreçlerindeki yeterlik algısı olarak tanımlamaktadır. Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi'ne göre öz-yeterlilik, sonuç beklentileri ve hedef belirleme süreçleriyle birlikte kariyer davranışlarının önemli belirleyicileri arasında yer almakta; öz-yeterlilik düzeyinin kariyer karar süreçleriyle ilişkili olduğu ve karar verme sürecini destekleyebileceği ifade edilmektedir (Lent vd., 1994; Betz ve Hackett, 2006; Öztürk ve Çiçek, 2025). Bu bağlamda, bireylerin kariyer karar süreçlerinde daha etkili ve bilinçli seçimler yapabilmelerinde kariyer planlaması süreci önemli bir araç olarak öne çıkmaktadır.

Kariyer planlaması, bireylerin belirledikleri kariyer hedeflerine ulaşabilmek için belirli bir program ve zaman çerçevesinde yürüttükleri faaliyetlerin bütünü olarak ifade edilmektedir (Duru ve Gültekin, 2019;

Wei, 2025). Bu süreç, bireyin kendini tanıması, çevresini analiz etmesi ve bu doğrultuda ulaşılabilir hedefler belirleyerek eylem planı oluşturmasını gerektirdiğinden (Oruç ve Sunman, 2023), bireyin bilgi ve becerilerini güncel tutmasını da zorunlu kılmaktadır (Işık vd., 2024). Özellikle, teknolojik gelişmeler ve küreselleşme, kariyer örüntülerinin çeşitlenmesini ve bireylerin kariyer gelişiminde esneklik, uyum ve sürekli öğrenme becerilerinin önem kazanmasını beraberinde getirdiğinden, kariyer gelişim sürecinde yapılan keşifler, bireylerin toplumsal kimliklerini ve mesleki statülerini oluşturmalarına katkı sağlamaktadır (Kaya ve Sart, 2020; Cinel ve Oğan, 2021; Eryılmaz ve Kara, 2025). Bu nedenle, üniversite yıllarında öğrencilerin doğru bir kariyer planlaması yapmaları ve uygun rehberlik desteği almaları, sağlıklı bir kariyer gelişimi için kritik öneme sahiptir.

Üniversitelerde sunulan kariyer planlama dersleri, öğrencilerin kariyer gelişimlerini desteklemeye yönelik yapılandırılmış öğrenme ortamları olarak değerlendirilmektedir. Bu dersler kapsamında yürütülen öz-değerlendirme, mesleki araştırma, hedef belirleme ve planlama etkinliklerinin, öğrencilerin kariyer gelişimiyle ilişkili bilişsel ve davranışsal süreçleri destekleyebileceği düşünülmektedir. Nitekim ilgili literatür, kariyer planlama derslerinin öğrencilerin farkındalık ve öz-yeterlilik düzeylerini artırabileceğini, kariyer kararsızlıklarını azaltabileceğini ve kariyer karar verme süreçlerini destekleyebileceğini göstermektedir (Acar ve Özdaşlı, 2017; Miller vd., 2018; Dalkılıç vd., 2022; Aydoğdu vd., 2024; Layton vd., 2022).

Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin kariyer planlama dersi alma durumlarına göre kariyer karar öz-yeterlilik düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir. Bu doğrultuda çalışma, bir devlet üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer planlama dersine ilişkin değerlendirmelerini ele almakta ve dersin kariyer karar süreçleriyle ilişkisini ortaya koymayı hedeflemektedir. Bununla birlikte, Türkiye’de bu alanda yapılan çalışmaların çoğunlukla sınırlı örneklemelerle yürütüldüğü ve birden fazla değişkeni birlikte ele alan araştırmaların görece az olduğu görülmektedir. Ayrıca, üniversitelerde hizmet veren kariyer merkezleri öğrencilerin kariyer gelişim süreçlerine katkı sağlayan önemli yapılar olmakla birlikte, tüm öğrencilerin bu hizmetlerden eşit düzeyde yararlanamaması kariyer planlama derslerini daha erişilebilir bir destek mekanizması hâline getirmektedir. Bu durum, kariyer planlama derslerinin öğrencilerin kariyer karar süreçleriyle ilişkisini daha kapsamlı biçimde incelemeyi gerekli kılmaktadır.

Bu bağlamda, üniversite öğrencileri kariyer gelişimi açısından kritik bir dönemde bulunmaları nedeniyle araştırma grubu olarak önem taşımaktadır. Bu çalışma ile kariyer planlama dersinin öğrencilerin kariyer karar öz-yeterlilik düzeyleri ile ilişkisi çok boyutlu olarak ele alınmakta ve dersin etkililiğine ilişkin bütüncül bir değerlendirme sunulmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulguların, kariyer planlama derslerinin geliştirilmesine, uygulama süreçlerinin iyileştirilmesine ve öğrencilere sunulan kariyer rehberliği hizmetlerinin daha etkili hâle getirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir. Bu amaç kapsamında aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

1. Kariyer planlama dersi alan ve almayan öğrencilerin kariyer karar öz-yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
2. Kariyer planlama dersi alma durumu ile cinsiyet etkileşimi, kariyer karar öz-yeterliliğini etkiler mi?
3. Kariyer planlama dersine ilişkin algılar (dersin faydası, içeriğin yeterliliği, etkinliklerin niteliği) kariyer karar öz-yeterlilik düzeyleri ile ilişkili midir?
4. Kariyer planlama dersinin kariyer hedefi belirleme, mesleki farkındalık ve iş bulma beklentisine katkı algısı, öz-yeterlilik düzeyleriyle ilişkili midir?
5. Kariyer merkezinin tanıtımının yeterli bulunması, kariyer karar öz-yeterlilik düzeylerini farklılaştırır mı?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırma, nedensel karşılaştırma modeli ve ilişkisel tarama modeli bir arada kullanılarak yürütülmüştür. Araştırmanın temel amacı, kariyer planlama dersini alan ve almayan öğrencilerin kariyer karar öz-yeterlilik düzeyleri arasındaki farkı incelemek olduğundan, çalışma grupları doğal olarak oluşmuş iki farklı grup üzerinden karşılaştırılmıştır. Bu yönüyle araştırma nedensel karşılaştırma modeline dayanmaktadır. Bunun yanı sıra, öğrencilerin dersin faydasına, içeriğine, etkinliklere ve mezuniyet sonrası etkilerine ilişkin algıları ile kariyer karar öz-yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkiler değerlendirildiğinden araştırma aynı zamanda ilişkisel tarama modeli kapsamında da ele alınmıştır. Bu iki model bir arada kullanılarak hem gruplar arası farklılıklar hem de değişkenler arası ilişkiler çok boyutlu biçimde analiz edilmiştir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Marmara Bölgesi'nde bir devlet üniversitesi'nde öğrenim gören ve araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlayan 415 öğrenci oluşturmaktadır. Katılımcılar, kariyer planlama dersi alan ve almayan öğrenciler olmak üzere iki grupta değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Değişkenler

Değişkenler	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kız	239	57
	Erkek	176	43
Yaş	18-22	349	84
	22-25	33	8
	Diğer	33	8
Sınıf	1. Sınıf	282	68
	2. Sınıf	54	13
	3. Sınıf	62	15
	4. Sınıf	17	4
Kariyer planlama dersi	Alan	301	72.5
	Almayan	113	27.5

Tablo 1' de görüldüğü gibi araştırmaya, Marmara Bölgesi'ndeki bir üniversitede öğrenim gören 415 öğrenci katılmıştır. Katılımcıların 239'u kız (%57) ve 176'sı erkek (%43) öğrencilerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin 349'u 18-22 yaş aralığında (%84), 33'ü 22-25 yaş aralığında (%8) olup, geriye kalan 33'ü (%8) diğer yaş aralıklarını oluşturmaktadır. Katılımcıların öğrenim gördükleri sınıflara göre dağılımları incelendiğinde, 282 öğrencinin (%68) 1. sınıf, 54 öğrencinin (%13) 2. sınıf, 62 öğrencinin (%15) 3. sınıf ve 17 öğrencinin (%4) 4. sınıf öğrencisi olduğu tespit edilmiştir. Bu öğrencilerden 301 öğrenci (%72.5) kariyer planlama dersi aldığını belirtirken; 113 öğrenci (27.5) ise ders almadığını belirtmiştir.

Etik Bildirim

Araştırma sürecine başlamadan önce araştırmada kullanılacak olan Kariyer Karar Öz-Yeterliliği Ölçeği (Buyukgoze-Kavas, 2014) için araştırmacıdan ölçek kullanımlarına dair gerekli izin alınmıştır. Daha sonra Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 08.01.2025 tarih ve 541102 sayılı karar ile etik izinler alınmıştır.

Etik Kurul Adı: Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği

Onay Tarihi: 08/01/2025

Onay Belge Numarası: 541102

Veri Toplama Araçları

Kariyer Karar Öz-Yeterliliği Ölçeği (KKÖY). Araştırmada kullanılan Kariyer Karar Öz Yeterliliği Ölçeği Kısa Formu, bireylerin kariyer seçeneklerini keşfetme, meslekler hakkında bilgi toplama, doğru kariyer kararı verme, planlama yapma ve aldıkları kararları uygulamaya koyma gibi süreçlerde ne kadar kendine güvendiklerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir (Büyükgöze-Kavas, 201; Şen-Baz, 2019). Ölçek, orijinal olarak Taylor ve Betz (1983) tarafından geliştirilmiş olup; bireyin kariyer kararı almak için gerekli görevleri başarıyla tamamlayabileceğine olan inanç derecesini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek, kariyer karar verme öz yeterliliğinin beş alanını ölçmek üzere tasarlanmış 50 maddeden oluşmaktadır. Bu beş alan (alt ölçek) doğru öz değerlendirme, mesleki bilgi toplama, hedef seçimi, gelecek için plan yapma ve problem çözme becerilerini kapsamaktadır. Orijinal ölçeğin uzunluğu nedeniyle, beş alt ölçeğin her birindeki 10 maddeden 5'i çıkarılarak ölçeğin kısa bir formu geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal formunda yüksek düzeyde iç tutarlılık katsayıları elde edilmiş ve Cronbach alfa değerlerinin 0.80 ile 0.90 arasında değiştiği rapor edilmiştir. Ayrıca, ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında benzer yapılarla anlamlı ilişkiler gösterdiği de tespit edilmiştir (Taylor ve Betz, 1983; Buyukgoze-Kavas, 2014).

Kariyer Karar Öz Yeterliliği Ölçeği Kısa Formu toplam 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçek Likert tipinde olup beş derecelendirmeden oluşmaktadır (Tamamen güveniyorum=5, Çok güveniyorum=4, Biraz güveniyorum=3, Çok az güveniyorum=2, Hiç güvenmiyorum=1). Ölçekten alınabilecek puan aralığı 25 ile 125 arasında değişmektedir. Ölçekten elde edilen toplam puan, tüm maddelerden alınan puanların toplanmasıyla hesaplanmış ve ortalama puanlar öğrencilerin kariyer karar verme konusundaki öz-yeterlilik düzeylerini yansıtacak şekilde analiz edilmiştir. Yüksek puanlar öğrencilerin kendilerini daha yeterli gördüklerini, düşük puanlar ise kariyer karar süreçlerinde daha fazla belirsizlik yaşadıklarını göstermektedir. Ölçek ters madde içermediği için puanlama sürecinde herhangi bir madde ters çevrilmemiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Büyükgöze-Kavas (2014) tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.92, test-tekrar test güvenirliliği ise 0.91 olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında benzer ölçeklerle olan ilişkisi incelenmiş; Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği ile 0.65, Kariyer Karar Ölçeğinin kararsızlık alt boyutu ile -0.50 düzeyinde anlamlı ilişkiler elde edilmiştir. Bu araştırma kapsamında ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı ise 0.94 olarak hesaplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu (KBF). Kişisel bilgi formu iki alt bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların cinsiyet, yaş, sınıf düzeyi ve kariyer planlama dersi alma durumuna ilişkin sorular yer almaktadır. Bu değişkenler, öğrencilerin kariyer karar öz-yeterlilik düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla kullanılmıştır. İkinci bölümde ise katılımcıların

kariyer planlama dersine ilişkin görüşlerine yer verilmiştir. Bu kapsamda katılımcılardan dersin faydalı olup olmadığı, ders içeriğinin yeterliliği, dersin kariyer karar verme sürecine katkısı, kariyer hedefi belirlemeye etkisi, ders kapsamında yapılan etkinliklerin yeterliliği ve kariyer merkezi tanıtımına ilişkin değerlendirmeleri alınmıştır. Elde edilen veriler, öğrencilerin bu algıları ile kariyer karar öz-yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesinde kullanılmıştır.

İşlem

Araştırma verileri çevrim içi anket yöntemiyle toplanmıştır. Veri toplama sürecinde katılımcılara araştırmanın amacı hakkında bilgilendirme yapılmış ve çalışmaya katılımın gönüllülük esasına dayandığı belirtilmiştir. Katılımcılardan elde edilen verilerin yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacağı ve gizli tutulacağı ifade edilerek etik ilkelere uygun hareket edilmiştir. Anket formu katılımcılar tarafından bireysel olarak doldurulmuş ve elde edilen veriler analiz edilmek üzere uygun SPSS paket programa aktarılmıştır.

Veri Analizi

Araştırmada elde edilen veriler, bağımsız örneklem t-testi ve iki faktörlü varyans analizi (Two-Way ANOVA) gibi parametrik istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Bağımsız örneklem t-testi, kariyer planlama dersi alan ve almayan öğrencilerin kariyer karar öz-yeterlilik düzeyleri arasındaki farkın incelenmesinde kullanılmıştır. İki faktörlü varyans analizi ise kariyer planlama dersi alma durumu ve cinsiyet değişkenlerinin kariyer karar öz-yeterlilik düzeyi üzerindeki ana ve etkileşim etkilerini test etmek amacıyla uygulanmıştır (Kuzgun ve Sevim, 2004). Bu analizler aracılığıyla grup ortalamaları arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak değerlendirilmiştir.

BULGULAR

Tablo 2. Öğrencilerin Kariyer Planlama Dersine İlişkin Görüşleri

Kariyer Planlama Dersine ilişkin görüşler	Frekans(n)	Yüzde(%)
Kariyer planlama dersi almakta mısınız?		
Evet	301	72.5
Hayır	113	27.5
Kariyer planlama dersini faydalı buluyor musunuz?		
Hiç bulmuyorum	12	3
Bulmuyorum	15	4
Kararsızım	100	24
Buluyorum	188	45
Oldukça faydalı buluyorum	99	24
Kariyer planlama dersinin içeriğini yeterli buluyor musunuz?		
Evet	362	87
Hayır	53	13

Kariyer planlama dersinin doğru kariyer kararı vermenizde ve geleceğinize yön vermede etkili olduğunu düşünüyor musunuz?		
Hiç düşünmüyorum	13	3
Düşünmüyorum	17	4
Kararsızım	100	24
Düşünüyorum	208	50
Oldukça düşünüyorum	77	19
Kariyer planlama dersinin mezuniyetinizden sonra iş bulmanızda etkili olacağını düşünüyor musunuz?		
Hiç düşünmüyorum	16	4
Düşünmüyorum	31	8
Kararsızım	124	30
Düşünüyorum	179	43
Oldukça düşünüyorum	64	16
Kariyer planlama dersinin kariyer merkezinin tanıtımını yapmada yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?		
Hiç düşünmüyorum	12	3
Düşünmüyorum	25	6
Kararsızım	110	27
Düşünüyorum	200	48
Oldukça düşünüyorum	67	16
Kariyer planlama dersi, kariyeriniz ile ilgili konularda kararsızlığınızı gidererek, kariyer hedefi belirlemenize yardımcı olmakta mıdır?		
Evet	346	84
Hayır	68	16
Kariyer planlama dersi aracılığıyla Yetenek Kapısı, Ulusal Staj Programı ve Bölgesel Kariyer fuarları hakkında bilgi sahibi oldunuz mu?		
Evet	283	68
Hayır	131	32
Kariyer Planlama Dersinde Yapılan Etkinlikleri Yeterli buluyor musunuz?		

Evet	318	77
Hayır	96	23

Tablo 2 incelendiğinde, öğrencilerin önemli bir kısmının kariyer planlama dersini aldığı ve dersin genel olarak olumlu değerlendirildiği görülmektedir. Öğrencilerin %45'inin dersi faydalı, %24'ünün ise oldukça faydalı olarak değerlendirmesi bu durumu destekler niteliktedir. Bununla birlikte, yaklaşık dörtte birlik bir grubun kararsız olması, dersin etkisine ilişkin algıların tüm öğrenciler açısından tam olarak netleşmediğini göstermektedir. Ders içeriğinin büyük bir çoğunluk tarafından yeterli bulunması (%87) ve öğrencilerin önemli bir kısmının dersin kariyer kararı verme sürecine katkı sağladığını düşünmesi, dersin amaçlarıyla uyumlu bulgular olarak değerlendirilebilir. Benzer şekilde, öğrencilerin %84'ünün dersin kariyer hedefi belirlemeye yardımcı olduğunu ifade etmesi de bu bulguyu desteklemektedir. Buna karşın, dersin mezuniyet sonrası iş bulma sürecine etkisine ilişkin değerlendirmelerin daha temkinli olduğu görülmektedir. Bu değişkene ilişkin kararsızlık oranının %30 düzeyinde olması, dersin istihdam boyutundaki etkisinin öğrenciler tarafından daha sınırlı ya da belirsiz algılanabileceğine işaret etmektedir. Ayrıca, kariyer merkezi tanıtımı ve ilgili hizmetlere yönelik kararsızlık düzeyinin görece yüksek olması, bu alanların geliştirilmesine ihtiyaç duyulabileceğini düşündürmektedir. Son olarak, ders kapsamında yürütülen etkinliklerin genel olarak yeterli bulunduğu (%77) görülmekle birlikte, belirli bir öğrenci grubunun bu etkinlikleri yetersiz değerlendirmesi, uygulama boyutunun güçlendirilmesinin yararlı olabileceğine işaret etmektedir. Betimleyici bulguların ardından, öğrencilerin kariyer planlama dersi alma durumuna göre kariyer karar öz-yeterlilik düzeyleri karşılaştırılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğrencilerin Kariyer Planlama Dersi Alma Durumuna Göre Kariyer Öz Yeterlilik Durumu

Ölçek	Kariyer planlama dersi almakta mısınız?	Ort.	SS	SH	t	sd	p
Kariyer Karar Öz Yeterlilik Ölçeği	Evet	3.84	0.69	0.04	-2.06	412	0.040
	Hayır	3.68	0.73	0.07			

Not: $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı fark vardır.

Tablo 3 incelendiğinde, kariyer planlama dersi alan öğrencilerin öz-yeterlilik puanlarının ($M = 3.84$), ders almayan öğrencilerin puanlarına ($M = 3.68$) kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($t(412) = -2.06$, $p < .05$). Bununla birlikte, söz konusu farkın etki büyüklüğünün küçük olduğu görülmektedir. Bu bulgunun ardından, öğrencilerin kariyer karar öz-yeterlilik düzeylerinin cinsiyet ve ders alma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Cinsiyet ve Ders Alma Faktörlerine Göre Kariyer Karar Öz-Yeterliliği Düzeyleri (İki Faktörlü Varyans Analizi)

Grup/Faktör	n	Ort.	SS	SH	F	df	p
Ders alan	301	3.84	0.69	0.04			
Ders almayan	113	3.68	0.73	0.07	4.073	1.410	0.044
Kadın	238	3.74	0.66	0.043	2.343	1.410	0.127
Erkek	176	3.86	0.76	0.057			
Ders alma x Cinsiyet etkileşimi	-	-	-		0.022	1.410	0.883

Not: $p < 0.05$ anlamlı kabul edilmiştir. Tablo sonuçlarına göre yalnızca “ders alma” faktörüne ilişkin fark istatistiksel olarak anlamlıdır ($p = 0.044$); cinsiyet ve ders alma $\times$ cinsiyet etkileşimi anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 4’e göre, kariyer karar öz-yeterliliği üzerinde yalnızca ders alma değişkeninin anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur ($p < .05$). Buna karşılık, cinsiyet değişkeninin ve ders alma $\times$ cinsiyet etkileşiminin anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir ($p > .05$). Bu bulguya ilave olarak, öğrencilerin kariyer planlama dersine ilişkin algıları ile kariyer karar öz-yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Bulgular Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Dersin Algılanan Faydasına Göre Kariyer Karar Öz-Yeterliliği Düzeyleri(Bağımsız Örneklem t-Testi)

Grup	n	Ortalama (X)	SS	t	df	p
Dersin faydalı olduğunu düşünenler	287	3.90	0.66	3.22	312	.001
Dersi faydalı bulmayanlar	27	3.46	0.78			
Dersin içeriğini yeterli bulanlar	362	3.86	0.66	5.27	413	.000
Dersin içeriğini yeterli bulmayanlar	53	3.33	0.82			
Dersi doğru karar vermede etkili bulanlar	285	3.90	0.67	2.67	32.12	.012
Doğru karar vermede etkili bulmayanlar	30	3.42	0.95			

Not. $p < .05$ anlamlı kabul edilmiştir. “Dersi doğru karar vermede etkili bulanlar” karşılaştırmasında varyans eşitliği sağlanmadığı için Welch t-testi kullanılmıştır.

Tablo 5 incelendiğinde, dersin faydalı olduğunu düşünen, ders içeriğini yeterli bulan ve dersin doğru karar vermeye katkı sağladığını düşünen öğrencilerin kariyer karar öz-yeterlilik düzeylerinin anlamlı biçimde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p < .05$). Ayrıca, elde edilen bulgular içerisinde ders içeriğinin yeterli bulunmasının öz-yeterlilik düzeyi ile daha güçlü bir ilişki gösterdiği dikkat çekmektedir. Bu bulgular doğrultusunda, dersin genel özelliklerine ilişkin algıların ötesinde, öğrencilerin dersin mesleki çıktılara yönelik katkısına ilişkin değerlendirmeleri de incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Kariyer Planlama Dersinin Mesleki Sonuçlara Etkisine Göre Kariyer Kararı Öz-Yeterlilik Düzeyleri (Bağımsız Örnekler t-testi)

Grup	n	Ortalama (X)	SS	t	df	p
Mezuniyet sonrası iş bulmada etkili bulanlar	64	4.38	0.62	6.59	109	<.001
Mezuniyet sonrası iş bulmada etkili bulmayanlar	47	3.47	0.83			
Ders sayesinde kariyer hedefi belirleyenler	346	3.85	0.68	3.85	412	<.001
Dersin kariyer hedefi belirlemede etkisinin olmadığını düşünenler	68	3.50	0.76			

Not: $p < 0.05$ anlamlı kabul edilmiştir. Tablo içinde $p < .001$ olarak gösterilen değerler yüksek düzeyde anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 6’ya göre, dersin mezuniyet sonrası iş bulmada etkili olduğunu düşünen öğrencilerin kariyer karar öz-yeterlilik düzeylerinin anlamlı biçimde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p < .001$). Ayrıca, bu değişkenin incelenen değişkenler arasında en yüksek etki büyüklüğüne sahip olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, ders sayesinde kariyer hedefi belirleyen öğrencilerin öz-yeterlilik düzeylerinin de anlamlı biçimde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p < .05$). Son olarak, ders kapsamındaki etkinlikler ve kariyer merkezi tanıtımına ilişkin algıların öz-yeterlilik düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiş ve elde edilen bulgular Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Ders Kapsamındaki Etkinlikler ve Kariyer Merkezinin Tanıtımına Göre Kariyer Karar Öz-Yeterlilik Düzeyleri (Bağımsız Örneklem t-test)

Grup	n	Ortalama(X)	SS	t	df	p
Ders kapsamında etkinlikleri yeterli bulanlar	318	3.86	0.68	3.72	412	<.001
Ders kapsamında etkinlikleri yeterli bulmayanlar	96	3.56	0.74			
Kariyer merkezinin tanıtımını yeterli bulanlar	267	3.94	0.65	1.85	11.24	0.90
Kariyer merkezinin tanıtımını yeterli bulmayanlar	12	3.23	1.33			

Not: $p < 0.05$ anlamlı kabul edilmiştir. Tablo içinde $p < .001$ olarak gösterilen değerler yüksek düzeyde anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 7 incelendiğinde, ders kapsamındaki etkinlikleri yeterli bulan öğrencilerin kariyer karar öz-yeterlilik düzeylerinin anlamlı biçimde daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p < .001$). Buna karşılık, kariyer merkezinin tanıtımına ilişkin algılar ile öz-yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > .05$).

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada, öğrencilerin kariyer planlama dersi alma durumlarının kariyer karar öz-yeterlilik düzeyleri ile ilişkili olup olmadığı incelenmiştir. Elde edilen bulgular, kariyer planlama dersi alan öğrencilerin öz-yeterlilik düzeylerinin anlamlı biçimde daha yüksek olduğunu göstermekte ve bu sonuç, kariyer planlama dersinin öğrencilerin kariyer karar süreçlerine olumlu katkı sağladığını ortaya koyması bakımından önem arz etmektedir. Bununla birlikte, ders alma durumu ile cinsiyet etkileşiminin anlamlı bulunmaması, söz konusu ilişkinin kadın ve erkek öğrenciler için benzer biçimde ortaya çıktığını göstermektedir. Bu bulgu, kariyer yönlendirme programlarının öz-yeterlilik ile ilişkili olduğunu ortaya koyan çalışmalarla paralellik göstermektedir (Prescod vd., 2019; Zhao ve Wu, 2022; Akos vd., 2022). Ayrıca, kariyer karar öz-yeterliliğinin bireylerin kariyer süreçlerinde önemli bir değişken olduğu ve cinsiyet farklılıklarının her durumda belirleyici olmayabileceği de literatürde vurgulanmaktadır (Bandura, 1997; Betz ve Hackett, 2006; Stebleton vd., 2020). Benzer şekilde, bazı güncel çalışmalar da bu ilişkinin farklı öğrenci gruplarında benzer biçimde ortaya çıkabileceğini göstermektedir (Hansen vd., 2017; Dalkılıç vd., 2022; Aydoğdu vd., 2024).

Araştırmada ayrıca, öğrencilerin kariyer planlama dersine ilişkin algıları (dersin faydası, içeriğin yeterliliği ve karar vermeye katkısı) ile kariyer karar öz-yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bulgular, dersin faydalı olduğunu düşünen, içeriğini yeterli bulan ve karar verme

sürecine katkı sağladığını ifade eden öğrencilerin öz-yeterlilik düzeylerinin anlamlı biçimde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Özellikle ders içeriğinin yapılandırılmış ve bilgilendirici olarak değerlendirilmesi ile öz-yeterlilik arasındaki ilişkinin daha belirgin olduğu görülmektedir. Bu durum, öğrencilerin kariyer seçeneklerini değerlendirme, kendilerini tanıma ve karar verme süreçlerinde sistemli bir rehberliğe ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Nitekim, yapılandırılmış kariyer müdahalelerinin bireylerin mesleki kimlik, kariyer olgunluğu ve kariyer karar öz-yeterliliğini artırdığını ortaya koyan çalışmalar, mevcut bulguyu desteklemektedir (Reardon vd., 2011; Prescod vd., 2019; Zhao ve Wu, 2022). Bunun yanı sıra, kariyer karar öz-yeterliliğinin bireyin kendini tanıma ve mesleki seçenekleri değerlendirme süreçleriyle yakından ilişkili olduğu da literatürde sıklıkla vurgulanmaktadır (Betz ve Hackett, 2006; Harris-Reeves vd., 2025; Wei, 2025).

Araştırmada ele alınan bir diğer önemli boyut, dersin mesleki çıktılara yönelik algılanan katkısıdır. Bulgular, dersin mezuniyet sonrası iş bulmaya katkı sağlayacağına inanan öğrencilerin öz-yeterlilik düzeylerinin anlamlı ve yüksek düzeyde farklılaştığını göstermektedir. Aynı şekilde, dersin kariyer hedefi belirleme sürecine katkı sağladığını düşünen öğrencilerin öz-yeterlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, bireylerin kariyer hedefleri ve gelecek beklentileri ile öz-yeterlilik algıları arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu gösteren çalışmalarla paralellik göstermektedir (Ho vd., 2022; Bal ve Arıkan, 2020; Eren Bana ve Özek, 2023; Aydoğdu vd., 2024). Bu bağlamda, kariyer planlama dersinin yalnızca bilgi aktarımına dayalı bir yapıdan öte, öğrencilerin geleceklere yönelik algılarını ve kariyer hedeflerini şekillendirme sürecine katkı sağlayan bir öğrenme deneyimi sunduğu söylenebilir.

Diğer taraftan, ders kapsamında gerçekleştirilen etkinliklerin yeterli bulunmasının öz-yeterlilik düzeyleri ile anlamlı biçimde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık, kariyer merkezi tanıtımının yeterli bulunması ile öz-yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu durum, yalnızca bilgilendirme faaliyetlerinin değil, öğrencilerin aktif katılım sağladıkları uygulama ve deneyim temelli süreçlerin öz-yeterlilik gelişimi ile daha yakından ilişkili olabileceğini göstermektedir. Bununla birlikte, uygulamaya dayalı kariyer müdahalelerinin öğrencilerin akademik başarılarını artırarak kariyer gelişimlerini desteklediğini gösteren çalışmalar, elde edilen bulguları desteklemektedir (Meijers ve Kuijpers, 2014; Prescod vd., 2019; Dalkılıç vd., 2022; Layton vd., 2022; Şensoy, 2023).

Elde edilen bulguların değerlendirilmesinden sonra, araştırmanın sınırlılıklarının belirtilmesi faydalı olacaktır. Öncelikle, araştırmanın tek bir üniversitede yürütülmüş olması, bulguların genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır. Ayrıca çalışmanın kesitsel desende gerçekleştirilmiş olması, değişkenler arasındaki ilişkilerin nedensel yönünü ortaya koymayı güçleştirmektedir. Verilerin öz-bildirim yoluyla toplanması ise katılımcı algılarına dayalı yanlılık riskini artırmaktadır. Bununla birlikte, araştırma grubunu oluşturan 415 öğrencinin önemli bir kısmının (%68) 1. sınıf öğrencilerinden oluşması, örneklemin sınıf düzeyleri açısından dengesiz bir dağılım gösterdiğine işaret etmektedir. Bu durum, elde edilen bulguların ağırlıklı olarak 1. sınıf öğrencilerinin görüşlerini yansıtmasına neden olabilir ve sonuçların farklı sınıf düzeylerindeki öğrencilere genellenmesini sınırlayabilir. Bu doğrultuda, gelecekte yapılacak araştırmalarda farklı üniversitelerden daha geniş ve dengeli örneklemelerle çalışılması, elde edilen bulguların daha kapsamlı ve karşılaştırmalı biçimde değerlendirilmesine katkı sağlayacaktır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, bu çalışma kariyer planlama dersi ve dersle ilgili algıların öğrencilerin kariyer karar öz-yeterlilik düzeyleri ile anlamlı biçimde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle dersin içeriği, algılanan faydası ve uygulama boyutu öz-yeterlilik üzerinde belirleyici unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Bu doğrultuda, kariyer planlama derslerinin daha etkili hâle getirilebilmesi için uygulama temelli etkinliklerin artırılması, kariyer danışmanlığı uygulamalarının ders sürecine entegre edilmesi ve öğrencilerin aktif katılımını destekleyen etkileşimli öğrenme ortamlarının oluşturulması önerilmektedir. Ayrıca kariyer merkezleri ile iş birliğinin güçlendirilmesi ve öğrencilerin yalnızca bilgilendirildiği değil, aynı zamanda deneyim kazandığı süreçlerin geliştirilmesi önem arz etmektedir. Bunun yanı sıra, ders içeriklerinin öğrenci geri bildirimleri doğrultusunda düzenli olarak güncellenmesi ve farklı akademik birimlerde yaygınlaştırılması, kariyer gelişimini destekleyici bir yapı oluşturulmasına katkı sağlayabilir. Son olarak, öğrencilerin iş bulma süreçlerine yönelik uygulamalı beceriler kazanmalarını sağlayacak içeriklerin ders kapsamında yer alması, kariyer hazırlık süreçlerinin daha etkili hâle gelmesine yardımcı olabilir.

Son olarak, kariyer planlama derslerinin farklı bileşenlerinin (örneğin uygulama, içerik, danışmanlık desteği) öz-yeterlilik üzerindeki göreceli etkilerinin ayrı ayrı incelenmesi, daha hedefe yönelik eğitim programlarının geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, R., & Özdaşlı, K. (2017). Bireysel kariyer planlama yapmanın öğrencinin başarısı üzerindeki etkisi: SBMYO öğrencileri üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Social Sciences Institute*, 9(21), 301-314. <https://doi.org/10.20875/makusobed.316449>
- Akos, P., Hutson, B., & Leonard, A. J. (2022). The relationship between work study and career development for undergraduate students. *Journal of Career Development*, 49(5), 1097–1107. <https://doi.org/10.1177/08948453211012787>
- Aydoğdu, M. E., Özdemir, F., & Deniz, S. (2024). Kariyer planlama dersinin öğrencilere katkısı. *International Journal of English for Specific Purposes*, 2(2), 99-110. <https://doi.org/10.70870/joinesp.1570699>
- Aytaç, S., & Keser, A. (2017). *Çalışma Yaşamında Kariyer* (3. Baskı). Umuttepe Yayınları
- Bal, E.A., & Arıkan, S. (2020). The impact of a career development and planning course on university students' career adaptability levels. *Global Media Journal TR Edition*, 10(20), 414–434. <https://izlik.org/JA53AA76WU>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career self-efficacy theory: Back to the future. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 3-11. <https://doi.org/10.1177/1069072705281347>
- Büyükgöze Kavas, A. (2011). *Testing a model of career indecision among university students based on social cognitive career theory*. [Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. YÖK Tez Merkezi.
- Büyükgöze-Kavas, A. (2014). A psychometric evaluation of the career decision self-efficacy scale-short form with Turkish university students. *Journal of Career Assessment*, 22, 386-397. <https://doi.org/10.1177/1069072713484561>
- Chartrand, J. M., Rose, M. L., Elliott, T. R., Marmarosh, C., & Caldwell, S. (1993). Peeling back the onion: Personality, problem solving, and career decision-making style correlates of career indecision. *Journal of Career Assessment*, 1, 66-82. <https://doi.org/10.1177/106907279300100107>
- Cinel, M. O., & Oğan, E. (2021). İş hayatında duygusal zekâ ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişki. *Alanya Akademik Bakış*, 5(1), 369-391. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.697236>
- Çoğalan, Y., & Yazıcı, H. (2022). Lise öğrencilerinin özgüvenleri, kariyer denetim odakları ve kariyer kaygıları arasındaki ilişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(81), 152-165. <https://doi.org/10.17755/esosder.941314>
- Dabanlı, F., Arslan, C., & Yalçın, S. B. (2024). Üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığı, benliğin farklılaşması ve uyumsuz düşünce stilleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 7(1), 1-22. https://doi.org/10.58501/kpdd.1288915_1
- Dalkılıç, S., Ata, A. Ç., Dalkılıç, E., & Aytaç, 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. <https://doi.org/10.16953/deusosbil.1106927>
- Doğanülkü, H. A. (2024). Öğrenci rolünden çalışan rolüne: Üniversite öğrencilerinin çalışma hayatına geçiş hazırlıklarına ilişkin algılarının incelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 7(1), 23-41. https://doi.org/10.58501/kpdd.1373238_2
- Duru & Gültekin, F. (2019). Pdr öğrencilerinin kariyer uyumluluklarının kariyer yapılandırma yaklaşımı açısından incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14(20), 161-181. <https://doi.org/10.26466/opus.583886>
- Eren, Ş., & Kaya, S. (2020). Üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması: Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencileri örneği. *Middle Black Sea Journal of Communication Studies*, 5(2), 96-107. <https://izlik.org/JA87WM64UH>

- Eren Bana, P., & Özek, H. (2023). Kariyer planlama ve kendini izleme açısından üniversite öğrencilerinin karşılaştırılması üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 19(2), 395-419. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.1206728>
- Eryılmaz, A., & Kara, A. (2025). Kariyer Esnekliği Envanteri (KEE): Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Trakya Eğitim Dergisi*, 15(1), 281-300. <https://doi.org/10.24315/tred.1466286>
- Gati, I., & Asher, I. (2001). Prescreening, in-depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 140-157. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00979.x>
- Hansen, J. M., Jackson, A. P., & Pedersen, T. R. (2017). Career development courses and educational outcomes: Do career courses make a difference? *Journal of Career Development*, 44(3), 209–223. <https://doi.org/10.1177/0894845316633783>
- Harris-Reeves, B. E., Pearson, A. G., & Massa, H. M. (2025). From uncertainty to clarity: A career plan task empowering firstyear university students. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 16(1), 127-146. <https://ojs.deakin.edu.au/index.php/jtlge/>
- Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the lifespan* (6th ed). Pearson Education.
- Ho, T.T.H., Le V.H., Nguyen D.T., Nguyen C.T.P., & Nguyen H.T.T. (2022). Effects of career development learning on students' perceived employability: *A longitudinal study*. *High Educ (Dordr)*. 1-19. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00933-6>. Epub ahead of print. PMID: 36187080; PMCID: PMC9514680
- Işık, M., Bilen, K. N., & Uygun, N. (2024). Üniversite kültürünün bireysel kariyer planlama ve girişimcilik eğilimine etkisi. *International Journal of Social Science Research*, 12(2), 1-23. <https://izlik.org/JA34HG25BH>
- Kaya, Ç., & Sart, G. (2020). Genç yetişkinlerde duygusal zekanın kariyer uyum ve iyimserliğine etkisi: Üniversite öğrencileri örneği. *Biga İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 31-43. <https://izlik.org/JA25ZD54DU>
- Kelly & Lee, W. C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 302-326. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1858>
- Kulcsár, V., Doborean, A., & Gati, I. (2020). Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103346. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103346>
- Kuzgun, Y., & Sevim, S. A. (2004). Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1), 14-27. https://doi.org/10.1501/Egifak_00000000088
- Layton, R.L., Solberg, V.S.H., Jahangir, A.E., Hall, J.D., Ponder, C.A., Micoli, K.J. & Vanderford, N.L. (2020). Career planning courses increase career readiness of graduate and postdoctoral trainees, *F1000Research*. 13(9), 1230. <https://doi.org/10.12688/f1000research.26025.2>. PMID: 33163161; PMCID: PMC7605208
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Meijers, F., & Kuijpers, M. (2014). Career learning and career learning environment in Dutch higher education. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 6(2), 295–313. <https://doi.org/10.1108/JARHE-06-2013-0025>
- Miller, A. K., Osborn, D. S., Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., & Reardon, R. C. (2018). The impact of a college career course on students' career decision states. *The Career Development Quarterly*, 66(4), 371–377. <https://doi.org/10.1002/cdq.12143>

- Mutlu, T., Korkut Owen, F., Özdemir, S., & Ulaş Kılıç, Ö. (2019). Beliren yetişkinlerin kariyer planları, yaşadıkları kariyer kararsızlıkları ve bununla baş etme stratejileri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 1-31. <https://izlik.org/JA94UN63SF>
- Oruç, Ş., & Sunman, G. (2023). Yaşam amaçları belirleme ile bireysel kariyer planlama arasındaki ilişki. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (46), 299-316. <https://izlik.org/JA66YE24KT>
- Öztemel, K. (2012). Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477. <https://izlik.org/JA38CE45DR>
- Öztürk, F., & Çiçek, H. (2025). Lisansüstü eğitim gören öğrencilerin kariyer kararlılığı ve öz yeterliliklerinin kariyer kaygısı üzerine etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(2), 539-552. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.1319563>
- Prescod, D., Gilfillan, B., Belser, C., Orndoff, R., & Ishler, M. (2019). Career decision-making for undergraduates enrolled in career planning courses. *The College Quarterly*, 22(2), 1-14.
- Reardon, R. C., Folsom, B., Lee, D., & Clark, J. (2011, July 18). The effects of college career courses on learner outputs and outcomes (Technical Report No. 53). *Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development*, Florida State University. <https://doi.org/10.1177/08948453166449>
- Sağdıç, M., & Demirkaya, H. (2009). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim planlarına ilişkin yaklaşımları. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(26), 233-247. <https://izlik.org/JA76MD62AL>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2(1), 144-180.
- Serin, E., Soran, S. & Kılıç, A.O. (2014). Üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerinin eğitim süreleri açısından incelenmesi ve bir uygulama. *C.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 209-220. <https://izlik.org/JA24AK34HB>
- Super, D. E. (1990). *A life span, life-space approach to career development*. In *Career Choice and Development*, (2nd ed.) (Eds D Brown, L Brooks):197–261. San Francisco, Jossey–Bass
- Stebbleton, M. J., Kaler, L. S., Diamond, K. K., & Lee, C. (2020). Examining career readiness in a liberal arts undergraduate career planning course. *Journal of Employment Counseling*, 57(1), 14–26. <https://doi.org/10.1002/joec.12135>
- Şen- Baz, D. (2019). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunu yordamada kariyer kararı öz-yeterliği ve umudun rolünün incelenmesi. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 144-165. <https://izlik.org/JA58PF92PT>
- Şensoy, A. (2023). Career expectations of career application and research center student unit representatives. *TOGU Career Research Journal*, 4(2), 26-37. <https://izlik.org/JA79DP98AL>
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90006-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90006-4)
- Wei, Y. C. (2025). Effects of career course assignment design on undergraduates' career self-efficacy and exploration. *Asia Pacific Journal of Education*, 45(1), 100–112. <https://doi.org/10.1080/02188791.2023.2171125>
- Yıldız, F., & Kabasakal, Z. (2023). Üniversite öğrencilerinin kariyer uyumluluk düzeylerinin kariyer endişeleri ve kariyer kararı verme öz yeterliği açısından incelenmesi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 15(28), 91–103. <https://doi.org/10.20990/kilisuibfakademik.1246185>
- Zhao, T., & Wu, J. (2022). How do career development courses help Chinese undergraduate students achieve healthy and quality career development? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), 15620. <https://doi.org/10.3390/ijerph192315620>

Extended Abstract

Introduction: Career decision-making is one of the most critical developmental tasks faced by university students as they transition from academic life to the professional world. However, many students experience career indecision, self-doubt, and uncertainty regarding their future paths. These challenges may arise not only from individual differences but also from limited access to structured opportunities that support career exploration and planning. In this context, universities have increasingly introduced career planning courses aimed at enhancing students' self-awareness, helping them explore occupational alternatives, and supporting their ability to make informed career decisions.

The present study aims to examine whether taking a Career Planning Course is associated with differences in students' career decision-making self-efficacy. In addition, the study investigates whether this relationship varies according to gender and students' perceptions of the course, including its usefulness, content, and instructional components.

Method: This study was conducted using a quantitative research design. Data were collected from 415 undergraduate students enrolled in different programs at a state university in the Marmara Region. Participants were grouped based on whether they had taken the Career Planning Course. Data collection instruments included a demographic information form and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (CDMSE), which measures individuals' confidence in performing tasks such as gathering occupational information, goal setting, planning, and problem-solving. Data were analyzed using independent samples t-tests and two-way analysis of variance (ANOVA) to examine group differences and interaction effects.

Results: The findings indicated that students who had taken the Career Planning Course reported significantly higher levels of career decision-making self-efficacy compared to those who had not. However, the magnitude of this difference was small. No significant differences were found with respect to gender, and the interaction effect between gender and course participation was also not statistically significant. This suggests that the association between course participation and self-efficacy may be similar across male and female students. Furthermore, students who perceived the course as useful, found its content sufficient, and believed that it contributed to their decision-making processes reported significantly higher levels of self-efficacy. Similarly, students who stated that the course helped them determine career goals or would contribute to their employability also demonstrated higher self-efficacy levels.

In contrast, no significant difference was found regarding students' evaluations of career center presentations. This finding may indicate that merely providing information about career services is not sufficient to influence self-efficacy levels. Instead, more interactive and experience-based components of the course may play a more meaningful role in supporting students' confidence in career decision-making.

Discussion & Conclusion: Overall, the findings suggest that participation in the Career Planning Course is associated with higher levels of career decision-making self-efficacy. In addition, students' perceptions of the course appear to be an important factor related to their self-efficacy levels. These results indicate that not only course participation but also the perceived quality and relevance of course content may influence students' confidence in making career decisions.

The absence of significant gender differences suggests that the potential contributions of the course may be similar across different student groups. Moreover, the limited impact of career center presentations highlights the importance of experiential and practice-oriented learning environments in career development processes. These findings should be interpreted in light of certain limitations. The study was conducted at a single university, which may limit the generalizability of the results. In addition, the cross-sectional design does not allow for causal interpretations, and the reliance on self-report measures may introduce response bias. Future research could benefit from larger and more diverse samples as well as longitudinal designs to better understand the long-term effects of career planning interventions.

From a practical perspective, the findings suggest that enhancing the interactive and applied components of career planning courses may strengthen their potential contributions. Furthermore, integrating career center services more effectively into course activities may help create a more comprehensive and impactful career development experience for students.

Yazarlar Hakkında

Kemal SERBES, Dr. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Kariyer Uygulama ve Araştırma Merkezi,
serbesuskemal@hotmail.com

Yazar Katkıları

Çalışmada tek yazar mevcuttur.

Çıkar Çatışması

Yazar tarafından çıkar çatışmasının olmadığı rapor edilmiştir.

Fonlama

Herhangi bir fon desteği alınmamıştır.

Not

Etik Bildirim

Before commencing the research process, the necessary permission for the use of the Career Decision Self-Efficacy Scale (Buyukgoze-Kavas, 2014) was obtained from the researcher. Subsequently, ethical permissions were obtained from the Tekirdağ Namık Kemal University Social and Human Sciences Scientific Research and Publication Ethics Board with decision number 541102 dated 08.01.2025.

Etik Kurul Adı: Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği

Onay Tarihi: 08/01/2025

Onay Belge Numarası: 541102