

BİREYSEL KARIYER PLANLAMANNIN ÖĞRENCİ DERS BAŞARISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ISUBÜ MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŐTIRMA¹

ÖĐr. Gör. Mustafa Erhan TÜRKOĐLU²

Dr. ÖĐr. Üyesi Osman Kürőat ACAR³

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi bünyesindeki meslek yüksekokullarında eğitim alan öğrencilerin bireysel kariyer planlamalarının başarılarına bir etkisi olup olmadığını belirlemesidir. Bu çalışmanın önemi ise, meslek yüksekokullarına bir kariyer planlaması ile gelen öğrencilerle gelmeyen öğrenciler arasındaki akademik başarı açısından bir farkındalığın ortaya konulmasıdır.

Bu çalışma tanımlayıcı (tesadüfö olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi) yöntem tercih edilmiş olup, gerekli verileri elde edebilmek için, veri toplama tekniği kullanılmış ve yüz yüze anket tekniği seçilmiştir. Çalışmanın örnekleme, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesine bağlı meslek yüksekokullarında eğitim gören 30,110 önlisans öğrencilerini kapsamaktadır. Araştırma için hazırlanan anketler önlisans öğrencilerinin eğitim aldıkları birimlerde uygulanmıştır. Elde edilecek olan veriler, “Microsoft Excel 2010” programında kodlanarak “Statistical Package for the Social Science (SPSS) 22.0” programına aktarılmıştır. Bu programda uyum analizler yapılarak betimsel özellikler ve akademik başarı puanı ile “kendini değerlendirme”, “fırsatları değerlendirme”, “hedef belirleme” ve “plan oluşturma” faktörleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Planlama, Meslek Yüksekokulları, Akademik Başarı

THE EFFECT OF INDIVIDUAL CAREER PLANNING ON STUDENTS' COURSE SUCCESS: A RESEARCH ON ISUBU VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS

ABSTRACT

The aim of this study is to determine whether students who study at vocational schools of Isparta University of Applied Sciences have an impact on the success of their individual career planning. The importance of this study is to reveal an awareness of the academic achievement among students who do not come with a career planning in vocational colleges.

In this study, descriptive method (easy sampling method from random sampling methods) was preferred and data collection technique was used and face-to-face survey technique was chosen to obtain the necessary data. The sample of the study consists of 30,110 associate degree students studying in vocational high schools of Isparta University of Applied Sciences. The questionnaires prepared for the research were applied in the units where the undergraduate students were educated. The data to be obtained were coded in the “Microsoft Excel 2010” program and transferred to the “Statistical Package for the Social Science (SPSS) 22.0” program. There was no significant difference between descriptive characteristics and academic achievement score and “self-evaluation”, “opportunity evaluation”, “goal-setting” and “plan-building” factors in this program.

Keywords: Career, Career Planning, Vocational Schools, Academic Success

¹ Bu Makale 27-29 Nisan 2019 tarihleri arasında Kemer-Antalya’da düzenlenen ASEAD 5. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu’nda sunulan bildiriden geliştirilmiştir.

² Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Isparta MYO, mustafaturkoglu@isparta.edu.tr

³ Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F., osmanacar@sdu.edu.tr

GİRİŞ

Gelişen ve değişen dünya ekonomisinin son otuz yılda kazandığı ivme özellikle yaygınlaşmakta olan iletişim araçları öncülüğünde sermaye ve bilginin uluslararası rekabette yerini aldığını göstermektedir. Üretim faktörlerinin bu rekabetten payını aldığı görülürken ölçme ve değerlendirmesi zor olan emek faktörü de nasibini almıştır. Hatta 1980 öncesi personel yönetimi yerini insan kaynaklarına bırakmakta ve 1990'lara gelindiğinde taklit edilmesi en zor alan olarak rekabette yeni stratejilere mecbur bırakmıştır.

Bu bağlamda entelektüel sermayenin bir unsuru olan insan sermayesine verilmesi gereken önem her geçen gün anlaşılmakta ve rekabetteki önemi de unutulmamalıdır. İnsan sermayesi bireyin sahip olduğu ve kullandığı bilgilerin, yeteneklerin ve yaratıcılık özelliklerinin bir bütünüdür. (Şamiloğlu, 2002: 85). Burada üzerinde durulması gereken en önemli husus ise “insanlar kiralanabilir, ama insanlara sahip olunamaz” gerçeğidir (Stewart, 1997). Bu açıdan insan sermayesi içerisinde yer alan entelektüel sermaye unsurları (teknik bilgi, eğitim, mesleki vasıflar, işle ilgili bilgi, mesleki değerlendirmeler, ruhsal değerlendirmeler, işle ilgili yetkinlikler, girişimcilik gücü, yenilikçilik, proaktif ve tepkili yetenekler, değişebilirlik vb.) sürekli geliştirilmeli ve eğitilerek iş görenin aidiyetliği arttırılmalıdır. Bu veriler ışığında bireysel kariyer planlaması işletmelerin ve eğitim kurumlarının üzerinde durması gereken temel bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışmada üniversite öğrencilerinin bireysel kariyer planlamasının boyutlarının okuldaki başarıları düzeyleri üzerinde bir etkisi olup olmadığı araştırılarak eğitim kurumlarında bireysel kariyer planlamanın önemi vurgulanmaktadır.

Araştırmanın ana problemini açıklayabilmek için bu çalışmanın neden yapıldığı net bir şekilde ortaya konulmalıdır. Bireysel kariyer planlaması konusunun; **önlisans** (Acar ve Özdaşlı, 2017; Ahmetoğulları ve Güneş, 2017; Lamanauskas ve Augiene, 2017; Yeşil ve Arpat, 2018; Işık, Pektaş ve Atılgan, 2018), **lisans** (Yıldız ve Tüfekçioğlu, 2008; Litoiu, 2010; Kanten, 2012; Soysal ve Söylemez, 2014; Eryılmaz ve Kara, 2017; Güldü ve Ersoy Kart, 2017; Yetgin, Kaya Yılmaz ve Çiftci, 2017; Singh ve Pandey, 2017) ve **diğer** (Sağdıç ve Demirkaya, 2009; Liu vd., 2014; Zanazzi, 2016) örneklerde uygulandığı görülmektedir. Bu çalışmada bireysel kariyer planlama ile üniversite öğrencilerinin betimsel özellikleri arasındaki farklılıklar incelenirken; literatürde yapılmış olan çalışmalarda ise başka bir konuya ait ölçek ile bireysel kariyer planlama faktörleri arasındaki ilişki ve etki incelenmiştir. Bu çalışmanın temel amacı, önlisans öğrencilerin kariyer planlaması ile ilgili görüşlerinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda yapılan çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kariyer planlaması ve bireysel kariyer planlaması hakkında kavramsal bir bilgi verilmiştir. İkinci bölümde bu model ile daha önce yapılmış çalışmalar araştırılmış ve gruplandırılarak özetlenmiştir. Yöntem bölümünde araştırmanın ampirik yönü hakkında bilgiler verilmiş ve son bölümde sonuçlar tablo haline getirilerek yorumlanmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İnsanın kariyeri, pek çok sebepten dolayı önem arz etmektedir. Bireyin kimliği ve toplumsal durumunu, statüsünü oluşturmasına da yardım eder. Kariyer, insan hayatı için bir odak ve anlam teşkil eder. Pek çok meslek insanlarla yaklaşmayı gerektirdiğinden, sosyal bir anlam taşır. Meslek hayatının sürdürülebilmesi için gerekli olan maddi gücü elde etmek için de etkin bir araçtır.

Kariyer kelimesinin gelişimine bakıldığında, Latince “carrus” (at arabası) ve “carrera” (yol), Fransızca “carriere” (yarış yolu), İngilizce “career” (meslek) anlamlarında kullanıldığı görülmektedir. Kelimenin Türkçe kullanımında ise yaşam, iş ve meslek kavramlarını karşıladığı söylenebilir (Aytaç, 2005: 19).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Kariyer aynı zamanda, seçilen bir iş hayatında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla deney ve yetenek kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla saygınlık elde etmek olarak tanımlanmaktadır (Tortop, 1994: 172).

Kariyer planlaması ise örgütte kendisine bir kariyer yolu seçerek bu yolda ilerlemeye başlayan bir bireyin amaçlarını ve bu amaçları gerçekleştireceği araçları belirleme süreci olarak belirtilmektedir (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011: 234). Diğer bir ifadeyle kariyer planlaması; kişisel ihtiyaçların ve bu ihtiyaçların kariyer yaşam planında nasıl karşılanabileceğinin bir yol haritasıdır. Dolayısıyla kişilerin daha etkin karar alabilmesi ve gelecekte daha fazla güvence sağlayabilmesi için kariyer planlarının esnek ve gerçekçi tercihler doğrultusunda yapılandırılması gerekir. Buradaki kritik nokta, kariyer planlaması esnasında bireylerin hem var olan yeteneklerinin değerlendirilmesi hem de gelecekte olası bir ihtiyaca karşılık yetenek geliştirilmesidir (Tüz, 2003: 172).

Kariyer planlaması iki boyutta ele alınmaktadır bunlar bireysel kariyer planlama ve örgütsel kariyer planlama olarak değerlendirilmektedir. Çalışmada bireysel kariyer planlama ve boyutları üzerine bir analiz yapılmaktadır.

Bireysel kariyer planlaması, bir bireyin kendi yeteneklerini ve ilgi alanlarını değerlendirmesini(kendini tanıma), kariyer fırsatlarını incelemesini(fırsatları değerlendirme), kariyer amaçlarını oluşturmasını(hedef belirleme), amaçlara ulaştıracak araçları belirlemesini ve uygun geliştirici yolları(plan oluşturma) öngören sürekli bir süreçtir. Sürekli bir süreç olmasının nedeni çevrede, örgütte ve çalışanlarda meydana gelen değişikliklerle, bireylerin kariyer beklentilerini zaman zaman gözden geçirme zorunluluklarıdır. (Bingöl,2014: 330).

Çalışmada ele alınan ve faktör olarak kullanılan bireysel kariyer planlamasının boyutları aşağıda sıralanmaktadır (Bingöl, 2014: 343-346).

Birinci boyut: Kendini tanıma: Bu boyutta kişisel bir envanter çıkarılmalıdır, envanterde kişinin değerleri, hedefleri, becerileri, güçlü ve güçsüz yönleri ortaya konmalıdır.

İkinci boyut: Fırsatları değerlendirme: Bu boyutta kişi gazeteler, mesleki dergiler, internet, danışmanlık firmaları, arkadaş ve aile ortamı gibi çeşitli çevrelerden bilgi edinir. Farklı sektörler ve işletmelerde çalışan kişilerle irtibata geçer. Birey bu araştırmasını yurt çapında değil aynı zamanda uluslararası çapta da yapabilir.

Üçüncü Boyut: Hedef belirleme: Bu boyutta bireyin tercihleri doğrultusunda yaptığı araştırmalardan elde ettiği bilgileri değerlendirmesi ve kendi bilgi, beceri ve yetenekleri doğrultusunda karşılaştırması gerekir. Bu kapsamda da hedeflerini belirlemelidir.

Dördüncü boyut: Plan oluşturma; Bu boyutta da örgütle uyumlu bir kariyer yolu çizmesi gerekir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bireysel kariyer planlaması ile ilgili olarak literatür taraması elde edilen araştırmaların yazar, yıl, örneklem, boyutlar ve sonuçları Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo.1: Literatür Taraması

No	Yazar	Yıl	Örneklem	Boyutlar	Sonuç
1	Yıldız ve Tüfekçioğlu	2008	Lisans	Kariyer Gelişimi, Eğitim Desteği, İstihdam	Eğitim destekleri ve kariyer gelişim olanaklarının üst düzeyde varlığı hem öğrencilerin hem de öğretim elemanlarının niteliklerini geliştirebilmeleri açısından BESYO’larda sunulması gereken hizmetlerden biri

No	Yazar	Yıl	Örneklem	Boyutlar	Sonuç
					olarak görülmelidir. Mezuniyet sonrasında öğrencilerin istihdam durumu ise aşılması gereken önemli bir problem olduğu görülmektedir.
2	Sağdıç ve Demirkaya	2009	Önlisans ve Lisans	Kariyer Gelişim Planı (Nitel)	Üniversite öğrencilerinin %88,4'ünün kendi alanları ile ilgili geleceğe yönelik bir kariyer gelişim plânlarının olmadığı görülmektedir.
3	Litoiu	2010	Lisans	Kariyer Planlama, Kariyer Gelişimi	Her öğrenciye verilen fırsatın tanımlanması ve onların kariyer gelişim potansiyellerinin çeşitli kaynaklarla yönlendirilmesi gerekliliğine değinilmektedir. Yine çalışmada, öğrencilerin uluslararası pazarlarda iş ihtiyaçlarını karşılamak için kariyer planlamalarını erken yapmaları gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.
4	Kanten	2012	Lisans	Kariyer Uyum Yeteneği	Kariyer uyum yetenekleri ölçüm modelinin veri ile uyumunun iyi düzeyde olduğunu ve Türkiye'de benzer araştırmalarda kullanılabileceğini ortaya koymakta ve öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamalarının belirli kriterlere göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür.
5	Soysal ve Söylemez	2014	Lisans	Kişisel Özellikler, Meslek Saygınlığı, Güncel Gelişmeler	Kişisel Özellik ve Yeteneklerin; mesleğin saygın bir meslek olması, yükselme imkânları sunması ve geçerliliğini ileride de koruyacak olması gibi Meslek Saygınlığının; ülkenin içinde bulunduğu durum, gelecekteki durumu, ekonomik gelişmeler ve politik gelişmeler gibi Güncel Gelişmelerin; mesleğin yüksek getirisinin olması, güvenli bir geleceğinin olması, mesleğin sunduğu özel sağlık hizmetleri ve sosyal imkânlar ve iş bulma olasılığının yüksek olması gibi Ekonomik Faktörlerin etkilediği ve kariyerlerinde önemli bir yere sahip olduğu tespit edilmiştir.
6	Liu, vd.	2014	İlkokul (nitel)	Kariyer Gelişimi, Kariyer Rehberliği	Çocukların kariyer gelişimlerini teşvik etmek için rehberlik programlarının uygulanması gerektiği ve ebeveynlerin çocuklarının gelişimindeki rolünün önemli olduğu belirtilmektedir.
7	Zanazzi	2016	Yüksek Lisans (nitel)	Yüksek Vastıflı İşçi, Kariyer Geçişleri, Kariyer Danışmanlığı, Yeterlilik	İş deneyimi kazanmanın son derece önemli olduğu, Mezun olduktan sonra ve yaşam boyunca yetkinliklerin geliştirilmesine ve güçlendirilmesine dikkat edilmesi gerektiği, tutku söyleminin genç mezunları tuzağa düşürdüğü, genç işçilerin yeterliliği konusunda danışmanların aktif destek sağlaması gerektiği belirtilmektedir.
8	Acar ve Özdaşlı	2017	Önlisans	Kendini Tanıma, Hedef Belirleme, Fırsatları Değerlendirme, Plan Oluşturma	"Kendini değerlendirme" ve "hedef belirleme" boyutları açısından önlisans öğrencilerin not ortalaması açısından anlamlı bir farklılık olmadığı, "fırsatları tanıma" ve "plan oluşturma" boyutlarına göre öğrencilerin not ortalaması üzerine anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.
9	Eryılmaz ve Kara	2017	Lisans	Kişilik Özelliği, Sürekli Kaygı	Çok boyutlu mükemmeliyetçilik türleri ve sürekli kaygının kariyer uyumluluğunun farklı boyutlarıyla ilişkili bulunmuştur.
10	Ahmetoğulları ve Güneş	2017	Önlisans	Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi	Öğrencilerin okudukları programlar ile kariyer planlamaları alt bileşenlerinden kariyer algısı ve kariyer değişimi arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Ancak öğrencilerin sınıfları ile kariyer değişimi arasında anlamlı bir farklılık elde edilmiştir.
11	Güldü ve Ersoy Kart	2017	Lisans	Kariyer Geleceği Algısı, Kariyer Engeli	Farklı düzeyde kariyer planlama davranışı sergileyen katılımcıların, kariyer geleceği algı düzeyleri ve algıladıkları kariyer engelleri bakımından farklılaştıklarını göstermiştir. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre de kariyer planlama ve alt boyutlarının, "kariyer geleceği ölçeği alt boyutları", "mesleğin geleceği ve çalışma koşullarının zorluğu" ile "aile ve çevre etkisi" kariyer engelleri alt

No	Yazar	Yıl	Örneklem	Boyutlar	Sonuç
					ölçeklerince pozitif olarak; “mesleğin geleceği ve iş piyasası kısıtlamaları” ile “motivasyon eksikliği ve yetersiz hazırlanma” kariyer engelleri alt ölçekleri tarafından da negatif olarak yordandığı bulunmuştur.
12	Yetgin vd.	2017	Lisans	Kariyer Planlama, Kariyer Gelişimi(Nitel)	Türkiye'deki krizin tur rehberliği öğrencilerinin kariyer planları üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Aynı zamanda bu çalışma, öğrencilerin kişisel ve profesyonellerini tamamlayarak ileri adımlar attığını göstermektedir.
13	Singh ve Pandey	2017	Lisans	Kariyer Planlama, Kariyer Gelişimi	Eğitim sadece Hindistan ulusal koşullarının nesnel ihtiyacı değil, aynı zamanda bireysel uyum ve sürdürülebilir kalkınma gereksinimleri olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda Hindistan'daki öğrencilerin planlanması ve öğrencilerin kariyer planlama eğitiminin önemi vurgulanmaktadır.
14	Lamanauskas ve Augiene	2017	Önlisans	İş Değeri, Kariyer Amacı	İş değer yapısının sosyal ve insani bilimler programlarında okuyan öğrenciler 6 ana faktörle ifade edilen sorumlu aktivite değerleri, aktif iş değerleri, uyum değerleri, ödül değerleri, aktivite tarzı değerleri ve sosyal statü değerlerinde ana farklılıkların tespit edildiği, kadın ve erkek iş değeri yapısı arasında, sorumlu aktivite değerleri, aktif iş değerleri ve uyum değerlerinin çok daha fazla olduğu
15	Yeşil ve Arpat	2018	Önlisans	Kariyer Amaçları, Çalışma Yaşamı	Kariyer planlamanın bireysel kariyer amaçlarının ve bu amaçlara ulaşmak için gereken amaçların belirlenmesi süreci olduğuna ve kariyer planlamanın temelini çalışma yaşamı ile ilgili amaçların oluşturulması olduğuna dair katılım yüksek düzeydedir.
16	Işık, Pektaş ve Atılğan	2018	Önlisans	Kariyer Planlama, Çalışma Hayatı	Öğrencilerin okudukları bölümü kendi istekleri doğrultusunda seçmelerine rağmen kariyer planlamadan kısmen bilgi sahibi oldukları, genelde özel sektörde çalışmak istedikleri gözlemlenmiştir. Aynı zamanda öğrencilerin çalışma hayatında işletmelerin manevi içeriğe sahip motivasyon yöntemlerini uygulamaları ve işlerini severek yapmalarının önemli olduğu sonucuna varılmıştır.

3. YÖNTEM

Bu araştırmanın temel amacı, önlisans öğrencilerinin “**bireysel kariyer planlaması düzeylerinin**” belirlenmesidir. Araştırmanın alt amaçları; öğrencilerin (i) **betimsel özellikleri** –okudukları bölüm; yaş aralıkları; cinsiyetleri; çalışmak istedikleri sektör; kişilik tipi ve genel not ortalaması- ile arasında anlamlı bir fark olup olmadığı şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın evreni, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi bünyesindeki 17 meslek yüksekokulunda 2018-2019 bahar yarıyılında eğitim gören 30,110 önlisans öğrencisini kapsamaktadır. Araştırma için 1 hipotez belirlenmiştir. Bunlar:

H_{A1}: Öğrencilerin genel not ortalamaları ile bireysel kariyer planlama boyutları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{A1.1}: Öğrencilerin genel not ortalamaları ile “kendini değerlendirme” arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{A1.2}: Öğrencilerin genel not ortalamaları ile “fırsatları tanımlama” arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{A1.3}: Öğrencilerin genel not ortalamaları ile “hedef belirleme” arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{A1.4}: Öğrencilerin genel not ortalamaları ile “plan oluşturma” arasında anlamlı bir fark vardır.

Araştırmada yöntem ve örnekleme yöntemi olarak “betimsel yöntem” ve “tesadüfî olmayan örnekleme yöntemlerinden olan kolayda örnekleme yöntemi” tercih edilmiştir. Araştırma için anketler öğrencilere elektronik ortamda 4 Mart-23 Mart 2019 tarihleri arasında uygulanmıştır. Önlisans öğrencilerine yöneltilen soru ve içeriğinin oluşturulmasında **Seçer’in** (2013) çalışmasından yararlanılmıştır.

Anket iki bölümden ve 6 betimsel, 20 kariyer planlaması ve 14 kişisel başarı soruları olmak üzere toplam 40 sorudan oluşmaktadır. Birinci grup sorularda; okudukları bölüm; yaş aralıkları; cinsiyetleri; çalışmak istedikleri sektör; kişilik tipi ve genel not ortalaması ile ilgili ifadeler yer almaktadır. İkinci grup sorularda ise; kariyer planlaması ve kişisel başarı düzeylerinin belirlenmesine yönelik ifadeler yer almaktadır. Sorularda beşli likert ölçek tercih edilmiştir. Her bir ifade 1’den 5’e kadar kodlanmıştır. Kodlanan ifadeler; “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” şeklindedir.

Anketlerden elde edilen veriler araştırmanın amacına ve niteliğine uygun olarak gözden geçirilerek kodlanmıştır. Uygulamadan elde edilen anket formlarından 502 tanesi değerlendirmeye uygun görülmüştür. Elde edilen veriler, “Microsoft Excel 2010” programında kodlanarak “SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 22.0” programına aktarılmış ve bu programda uygun analizler (**frekans ve tek yönlü varyans testi**) yapılarak sonuçlar değerlendirilmiştir.

Bu verilerin güvenilir, tesadüfî ve tutarlı olup olmadığının belirlenmesi için “Cranbach’s Alpha (güvenirlilik katsayı değeri)” değerine bakılmaktadır (Tanrıoğen, 2012: 176). Güvenirlilik analizi sonucu elde edilen tüm verilerin “**yüksek derecede güvenilir**” olduğu sonucuna ulaşılmıştır (**n=502 için $\alpha=0,930$; k=40**).

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde öğrencilerin betimsel özellikleri (okudukları bölüm; yaş aralıkları; cinsiyetleri; çalışmak istedikleri sektör; kişilik tipi ve genel not ortalaması) ve kariyer planlaması ve kişisel başarı düzeyleri ile ilgili analizlerine ve yorumlarına yer verilmektedir. Öğrencilerin okudukları bölüm; yaş aralıkları; cinsiyetleri; çalışmak istedikleri sektör; kişilik tipi ve genel not ortalaması hakkındaki bilgiler Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Öğrencilerin Betimsel Özellikleri

	İfadeler	n	%
Yaş Aralıkları	18	43	8,6
	19	113	22,5
	20	161	32,1
	21 ve üzeri	185	36,9
	Ortalama (Std. Sp.)	20,39	2,531
Cinsiyet	Kadın	262	52,2
	Erkek	240	47,8
Bölüm	Avcılık ve Yaban Hayatı	16	3,2
	Bankacılık ve Sigortacılık	104	20,7
	Dış Ticaret	48	9,6
	İnsan Kaynakları Yönetimi	38	7,6
	İşletme Yönetimi	8	1,6
	Lojistik	172	34,3
	Ormancılık ve Orman Ürünleri	33	6,6

	İfadeler	n	%
	Sağlık Kurumları İşletmeciliği	62	12,4
	Yerel Yönetimler	21	4,2
Çalışılmak İstenilen Sektör Türü	Kamu	307	61,2
	Özel	139	27,7
	Serbest	56	11,2
Kişilik Tipi	A Tipi	265	52,8
	B Tipi	237	47,2
Genel Not Ortalaması	0,00-1,99	248	49,4
	2,00-2,99	205	40,8
	3,00-4,00	49	9,8
	Ortalama (Std. Sp.)	1,60	0,660
	Toplam	502	100

Öğrencilerin % 36.9'unun 21 ve üzeri, % 32.1'nin 20 yaşında olduğu görülmektedir. Öğrencilerin yaş ortalaması yaklaşık 20'dir. Katılan öğrencilerin cinsiyet dağılımının homojen olduğu, %52.2'sinin kadın ve %47.8'nin erkek olduğu belirlenmiştir. Lojistik bölümü (%34.3) ve bankacılık ve sigortacılık bölümü (%20.7) öğrencilerinin araştırmaya çoğunlukla katıldığı gözlemlenmiştir. Öğrencilerin büyük bir çoğunluğu (%62.2) kamu sektöründe çalışmak istediğini belirtmişlerdir. Öğrencilerin kişilik tipi dağılımının cinsiyet dağılımı gibi homojen olduğu görülmektedir. %52.8'i A Tipi ve %47.2'sinin B Tipi kişilik tipinde olduğu saptanmıştır. Son olarak öğrencilerin genel not ortalamasının büyük bir kısmının (%91.2) 3.00'ın altında yer almaktadır. Öğrencilerin kariyer planlama ile ilgili görüşleri Tablo 3'de gösterilmektedir.

Tablo 3: Öğrencilerin Kariyer Planlama İle İlgili Görüşleri

No	İfadeler	X	Ss
1	Değişikliklere uyum sağlayabildiğim durumları tanımlayabilirim.	3,80	0,934
2	Ülkede çıkan yeni yasaların kariyerim için fırsat doğurup doğurmayacağını takip ederim.	3,54	1,052
3	Öğrenim gördüğüm okul hedeflerime ulaşmamda beni yönlendiriyor.	3,37	1,142
4	Kariyer planımın olması kararsızlık ve stresi azaltmaktadır.	3,53	1,119
5	Kendi duygu ve düşüncelerimin ne yönde olduğunun farkındayım.	4,02	0,966
6	Seçtiğim meslek istek ve beklentilerime cevap vermektedir.	3,59	1,098
7	Kariyer planlama, hedeflerimi belirlerken seçim yapmamı kolaylaştırmaktadır.	3,77	0,995
8	Kariyer planlamamı yaparken kendime hedef belirledim.	3,83	0,999
9	Kariyer hedefim, gelecekte kendimi görmek istediğim yer doğrultusunda belirlenmiştir.	3,74	1,061
10	Beni nelerin motive ettiğini bilirim.	4,07	0,962
11	Kariyer planım sadece meslek seçimi değil, kendimi geliştirmeme de yöneliktir.	3,94	0,996
12	Ücret Kariyer planlarımda etkili bir faktördür.	3,82	1,046
13	Yeteneklerimin ve zayıf olduğum noktaların farkındayım.	3,92	0,963
14	Hedef Belirlerken yetenek ve yetkinliklerimi değerlendiririm.	3,89	0,948
15	Öğrenim gördüğüm bölümün kariyer planlama ve geliştirme imkanlarını araştırdım.	3,47	1,131
16	Kendimi tanıyorum ve isteklerimi biliyorum.	4,05	0,948
17	Ülkenin sosyo-ekonomik durumunun kariyerim için hangi fırsatları doğuracağını görebiliyorum.	3,53	1,147
18	Kariyer planımı yaptım.	3,59	1,105
19	Üniversite içinde bulunan kariyer fırsatlarının farkındayım.	3,35	1,159
20	Kariyer hedefime ulaşmak için yapmak gerekenlerin bilincindeyim.	3,82	1,025

Öğrencilerin kariyer planlama ile ilgili vermiş oldukları değerler incelendiğinde en yüksek değere sahip ifade “Beni nelerin motive ettiğini bilirim.” (4,07±0,962) ile en düşük değere sahip ifade ise “Üniversite içinde bulunan kariyer fırsatlarının farkındayım.” (3,35±1,159) şeklindedir. Öğrencilerin kariyer planlama ile ilgili görüşleri (yüzdeler) Tablo 4’de gösterilmektedir.

Tablo 4: Öğrencilerin Kariyer Planlama İle İlgili Görüşleri

	1		2		3		4		5		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. İfade	16	3,2	37	7,4	70	13,9	285	56,8	94	18,7	502	100
2. İfade	26	5,2	55	11,0	125	24,9	214	42,6	82	16,3	502	100
3. İfade	42	8,4	66	13,1	135	26,9	183	36,5	76	15,1	502	100
4. İfade	33	6,6	55	11,0	122	24,3	195	38,8	97	19,3	502	100
5. İfade	19	3,8	23	4,6	46	9,2	255	50,8	159	31,7	502	100
6. İfade	25	5,0	59	11,8	120	23,9	191	38,0	107	21,3	502	100
7. İfade	17	3,4	43	8,6	86	17,1	246	49,0	110	21,9	502	100
8. İfade	17	3,4	41	8,2	74	14,7	247	49,2	123	24,5	502	100
9. İfade	25	5,0	40	8,0	96	19,1	223	44,4	118	23,5	502	100
10. İfade	16	3,2	27	5,4	38	7,6	245	48,8	176	35,1	502	100
11. İfade	18	3,6	30	6,0	66	13,1	237	47,2	151	30,1	502	100
12. İfade	21	4,2	35	7,0	97	19,3	210	41,8	139	27,7	502	100
13. İfade	14	2,8	34	6,8	68	13,5	248	49,4	138	27,5	502	100
14. İfade	15	3,0	29	5,8	78	15,5	253	50,4	127	25,3	502	100
15. İfade	33	6,6	72	14,3	111	22,1	199	39,6	87	17,3	502	100
16. İfade	14	2,8	26	5,2	51	10,2	240	47,8	171	34,1	502	100
17. İfade	44	8,8	40	8,0	120	23,9	203	40,4	95	18,9	502	100
18. İfade	29	5,8	55	11,0	112	22,3	203	40,4	103	20,5	502	100
19. İfade	45	9,0	66	13,1	135	26,9	178	35,5	78	15,5	502	100
20. İfade	17	3,4	43	8,6	85	16,9	225	44,8	132	26,3	502	100

Öğrencilerin kariyer planlaması ifadelerine vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde büyük bir çoğunluğunun “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Öğrencilerin kişisel başarı ile ilgili görüşleri Tablo 5’de gösterilmektedir.

Tablo 5: Öğrencilerin Kişisel Başarı İle İlgili Görüşleri

No	İfadeler	X	Ss
1	Verilen görevi yerine getirmek için çok fazla çalışırım.	4,03	0,980
2	Yaptığım işlere hâkim olduğumu düşünürüm.	4,09	0,869
3	Yaptığım işi kusursuz bir şekilde yerine getiririm.	4,04	0,900
4	Bir işle meşgulken sadece onunla ilgilenirim.	3,96	0,962
5	Girdiğim ortama uyum sağlar ve hemen fark edilirim.	3,93	1,033
6	Yapmam gereken işleri asla ertelemem.	3,72	1,079
7	İşimi yaparken ortaya çıkan sorunlarla başa çıkabilirim.	3,98	0,895
8	Oldukça ikna edici ve etkileyici olduğumu düşünürüm.	3,75	1,051
9	Başarı güdüsü benim için önemlidir.	4,13	0,854
10	Gereğinden fazla gayretliyimdir, çok sıkı çalışırım.	3,71	1,006
11	İnsanları kolay organize ederim.	3,85	1,015
12	Grup çalışmasından çok, bireysel sorumluluğu tercih ederim.	3,79	1,078
13	Arkadaşımdan daha iyi ve başarılı olmak isterim.	3,94	1,021
14	Zor işlerle uğraşmayı tercih ederim.	3,78	1,070

Öğrencilerin kişisel başarı ile ilgili vermiş oldukları değerler incelendiğinde en yüksek değere sahip ifadesi “Başarı güdüsü benim için önemlidir.” (4,13±0,854) ile en düşük değere sahip ifade ise “Gereğinden fazla gayretliyimdir, çok sıkı çalışırım.” (3,71±1,006) şeklindedir. Öğrencilerin kişisel başarı ile ilgili görüşleri (yüzdeler) Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6: Öğrencilerin Kişisel Başarı İle İlgili Görüşleri

	1		2		3		4		5		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. İfade	17	3,4	23	4,6	63	12,5	226	45,0	173	34,5	502	100
2. İfade	14	2,8	15	3,0	39	7,8	276	55,0	158	31,5	502	100
3. İfade	13	2,6	16	3,2	68	13,5	248	49,4	157	31,3	502	100
4. İfade	15	3,0	22	4,4	85	16,9	224	44,6	156	31,1	502	100
5. İfade	21	4,2	26	5,2	82	16,3	211	42,0	162	32,3	502	100
6. İfade	28	5,6	31	6,2	121	24,1	196	39,0	126	25,1	502	100
7. İfade	12	2,4	24	4,8	63	12,5	268	53,4	135	26,9	502	100
8. İfade	21	4,2	34	6,8	126	25,1	188	37,5	133	26,5	502	100
9. İfade	10	2,0	16	3,2	47	9,4	257	51,2	172	34,3	502	100
10. İfade	17	3,4	35	7,0	140	27,9	194	38,6	116	23,1	502	100
11. İfade	19	3,8	29	5,8	102	20,3	213	42,4	139	27,7	502	100
12. İfade	23	4,6	33	6,6	119	23,7	180	35,9	147	29,3	502	100
13. İfade	19	3,8	25	5,0	89	17,7	205	40,8	164	32,7	502	100
14. İfade	24	4,8	32	6,4	116	23,1	191	38,0	139	27,7	502	100

Öğrencilerin kişisel başarı ifadelerine vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde kariyer planlaması ifadelerine vermiş oldukları cevaplar gibi büyük bir çoğunluğunun “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri tespit edilmiştir.

Bireysel kariyer planlaması boyutları ile öğrencilerin genel not ortalaması arasında uygun analizlerin tespit edilmesi gerekmektedir. Bu analizlerin belirlenmesi için Tablo 7’de gösterilen normallik testi yapılmıştır.

Tablo 7: Bireysel Kariyer Planlaması Boyutları Normallik Testi

Faktörler	n	X	Skewness (Basıklık)	Kurtosis (Çarpıklık)
Kendini Değerlendirme	502	3,036	+ 0,018	0,109
Fırsatları Tanımlama	502	2,470	+ 0,169	0,109
Hedef Belirleme	502	3,365	- 0,277	0,109
Plan Oluşturma	502	2,861	+ 0,438	0,109

Yapılan normallik testi sonucunda “**bireysel kariyer planlaması boyutlarının**” değerleri +1 ile -1 arasındadır. Elde edilen değer basıklık (Skewness) ve çarpıklık (Kurtosis) değerleri +1 ve -1 arasında olursa verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Tanrıoğen, 2012: 196). Bireysel kariyer planlaması boyutlarının normal dağıldığı kabul edilerek uygun analizler (tek yönlü varyans testi) yapılmış ve yorumlanmıştır.

Bireysel kariyer planlaması boyutları ile öğrencilerin genel not ortalaması arasındaki anlamlı farklılıklar **tek yönlü varyans testi** ile tespit edilmiştir. Tablo 8’de öğrencilerin genel not ortalaması ile bireysel kariyer planlaması boyutları arasındaki sonuç gösterilmektedir.

Tablo 8: Öğrencilerin Genel Not Ortalamaları ile Bireysel Kariyer Planlaması Boyutları Arasındaki Analiz

Faktörler	Kareler Toplamı	df	Ort. Karesi	F	Sig.	
Kendini Değerlendirme	Gruplar Arasında	6,119	2	3,060	2,523	0,081
	Gruplar İçinde	605,235	499	1,213		
	Toplam	611,355	501			
Fırsatları Tanımlama	Gruplar Arasında	1,721	2	0,860	0,669	0,512
	Gruplar İçinde	641,331	499	1,285		
	Toplam	643,052	501			
Hedef Belirleme	Gruplar Arasında	0,857	2	0,429	0,264	0,768
	Gruplar İçinde	811,432	499	1,626		
	Toplam	812,289	501			

Plan Oluşturma	Gruplar Arasında	8,580	2	4,290	3,077	0,057
	Gruplar İçinde	695,659	499	1,394		
	Toplam	704,239	501			

(1: 0,00-1,99; 2: 2,00-2,99; 3: 3,00-4,00)

Tablo 7’deki sonuçlara göre; öğrencilerin genel not ortalaması ile **kendini değerlendirme boyutu** ($F=2.523$; $p>0,05$); **fırsatları tanımlama boyutu** ($F=0.669$; $p>0,05$); **hedef belirleme boyutu** ($F=0.264$; $p>0,05$) ve **plan oluşturma boyutu** ($F=3,077$; $p>0,05$); arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu araştırma için belirlenen ana ve alt hipotezlerin sonuçlarının derlemesi Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9: Hipotezlerin Derlenmesi

Kod	Alt Hipotezler	Sonuç	Sonuç
H _{A1}	Öğrencilerin genel not ortalamaları ile bireysel kariyer planlama boyutları arasında anlamlı bir fark vardır.	-	-
H _{A1.1}	Öğrencilerin genel not ortalamaları ile “kendini değerlendirme” arasında anlamlı bir fark vardır.	0,081	Red
H _{A1.2}	Öğrencilerin genel not ortalamaları ile “fırsatları tanımlama” arasında anlamlı bir fark vardır.	0,512	Red
H _{A1.3}	Öğrencilerin genel not ortalamaları ile “hedef belirleme” arasında anlamlı bir fark vardır.	0,768	Red
H _{A1.4}	Öğrencilerin genel not ortalamaları ile “plan oluşturma” arasında anlamlı bir fark vardır.	0,057	Red

SONUÇ

Araştırmaya katılan öğrencilerin bireysel kariyer planlaması boyutları anketine vermiş oldukları cevaplar sonucunda 4 faktör elde edilmiştir. Diğer çalışmalarda da kullanılan bu ölçeğin sonuçları ile farklı şekilde elde edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda öğrencilerin genel not ortalaması ile bireysel kariyer planlaması boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Öğrencilerin kariyer planlaması ve kişisel başarı ile ilgili ifadeler vermiş oldukları cevapların ortalama değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Öğrencilerin büyük bir çoğunluğu kamu sektöründe çalışmak istediğini belirtmişlerdir. Öğrencilerin kişilik tipi dağılımı da cinsiyet dağılımı gibi homojen olduğu görülmektedir.

Öğrencilerin kişisel başarı ile ilgili vermiş oldukları değerler incelendiğinde başarı güdüsünün öğrenciler için önemli olduğu ancak bu başarıya ulaşmak için gerekli gayret ve sıkı çalışma noktasında öğrencilerin arzulu olmadığı görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, R. ve Özdaşlı, K. (2017). Bireysel kariyer planlama yapmanın öğrenci başarısı Üzerindeki etkisi: sbmyo öğrenci üzerine bir araştırma, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, ISSN:1309-1387,cilt:9, sayı: 21(özel sayı), 301-314
- Ahmetoğulları, K. ve Güneş, M. (2018). Myo Öğrencilerinin Kariyer Planlaması: Hilvan Örneği, International journal of academic value studies, vol:3, issue:13, 166-177.
- Aytaç S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bingöl D. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınevi.

- Eryılmaz, A. ve Kara A. (2017). Kariyer Uyumluluğunun Bireysel Yönü: Kişilik Özellikleri ve Duygulanım Açısından İncelenmesi, Journal of Mood Disorders Volume: 7, Number: 4, www.jmood.org. 212-218
- Güldü, Ö. ve Ersoy Kart, M. (2017). Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri Ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt 72, No. 2, 2017, 377 – 400.
- Işık, N., Pektaş, Ç. ve Atılgan, E. (2018). Turizm Ön Lisans Eğitiminde Kariyer Planlaması: Gaziantep Örneği, Türk Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt:2, Sayı:2, 10-20.
- Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl: 2012/2, Sayı:16, 191-205.
- Kariyer nedir?, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cabce76d76371.96122396.
- LITOIU N. (2010), Career Counseling At Romanian Universities Level: Management by Whose bjectives?, UniversităŃii Petrol – Gaze din Ploiesti, Vol. LXII, No:2, Pp. 170-176.
- Sağdıç, M. Ve Demirkaya, H. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Plânlarına İlişkin Yaklaşımları, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:26, 2009/1, 233-246.
- Sng, A. ve Pandey, P. (2017). A Study Of Academic Achievements In Career Planning And Development, Volume 8, Issue 12, ISSN 2319-9202, 394-400.
- Soysal, A. ve Söylemez, C. (2014). İktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörler: Kilis 7 aralık üniversitesi örneği, International Journal of Economic and Administrative Studies, Year:6 Number 12, ISSN 1307-9832
- Stewart, T. A (1997) “Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations”, Nicholas Brealey, London.
- Şamiloğlu, Famil (2002) Entelektüel Sermaye. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Tanrıoğen, A. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 3. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Taşlıyan M., Arı N.Ü. ve Duzman B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi 3(2), 232-241.
- Tortop N. (1994). Personel Yönetimi. Ankara.
- Tüz M.V. (2003). Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar. Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(4), 169-176.
- Yeşil, Y. Ve Arpat, B. (2018). İş sağlığı ve güvenliği öğrencilerinin kariyer Planlamalarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi: Pamukkale üniversitesi’nde bir araştırma, GÜSBEED, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 22, 122-141.
- Yetgin, D., Kaya Yılmaz, A. ve Çiftci, G. (2017). The Effects of Crises on Career Plans of Tour Guiding Students, The 4th Business Management International Conference (BMIC 2017), Chonburi, Thailand, 189-197.

Yıldız, S.M. ve Tüfekçioğlu, E. (2008). Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokullarında Eğitim Destekleri, Kariyer Gelişim Olanakları Ve Eğitim Sonrasında İstihdam Durumunun Öğretim Elemanları Ve Öğrencilerin Görüşlerine Göre Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi, Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi Cilt2, Sayı2, 89-97.