



T.C.  
UFUK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİMDALI  
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI

**DEVLET VE VAKIF ÜNİVERSİTELERİ İŞLETME LİSANS  
ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER BİLİNCİ VE KARIYER  
PLANLAMA KONUSUNDAKİ FARKINDALIKLARI ÜZERİNE  
BİR DEĞERLENDİRME**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PINAR UĞURLU

TEZ DANIŞMANI  
DOÇ. DR. NİYAZİ ERDOĞAN

ANKARA

2020



T.C.  
UFUK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI

**DEVLET VE VAKIF ÜNİVERSİTELERİ İŞLETME LİSANS  
ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER BİLİNCİ VE KARIYER  
PLANLAMA KONUSUNDAKİ FARKINDALIKLARI ÜZERİNE  
BİR DEĞERLENDİRME**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PINAR UĞURLU

TEZ DANIŞMANI  
DOÇ. DR. NİYAZİ ERDOĞAN

ANKARA

2020

## KABUL VE ONAY

Pınar UĞURLU tarafından hazırlanan "Devlet Ve Vakıf Üniversiteleri İşletme Lisans Öğrencilerinin Kariyer Bilinci Ve Kariyer Planlama Konusundaki Farkındalıkları Üzerine Bir Değerlendirme" başlıklı bu çalışma, 31.01.2020 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Güner KOÇ AYTEKİN -Başkan

Doç. Dr. Niyazi ERDOĞAN- Danışman

Doç. Dr. Mehmet Ali AKTAŞ - Üye

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Mehmet TOMANBAY

**Enstitü Müdürü**



## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

† Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

UĞURLU PINAR

31.01.2020



## TEŞEKKÜR

Varlığıyla yoluma ışık tutan, bu çalışmanın yerine getirilmesinde kıymetli bilgilerini benimle paylaşarak ihtiyaç duyduğum her zaman büyük bir sabır ve fedakarlıkla bana yardımcı olan, motive edici tutumları ile desteğini, güler yüzünü, nezaketini ve samimiyetini bir an olsun üzerimden esirgemeyen çok kıymetli danışmanım Doç. Dr. Niyazi ERDOĞAN'a teőekkürü bir borç bilir ve őükranlarımı sunarım.



## ÖZET

UĞURLU, Pınar. Devlet ve Vakıf Üniversiteleri İşletme Lisans Öğrencilerinin Kariyer Bilinci ve Kariyer Planlama Konusundaki Farkındalıkları Üzerine Bir Değerlendirme, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2020

Çalışma yaşamı ve teknolojideki gelişmeler ile birlikte, bilgiye sahip olma ve kendini geliştirme olgusu bireyler için stratejik bir önem taşımaktadır. Hayatın her alanında esas alınması gereken sürekli gelişim faaliyetleri, bireylerin her zaman bir adım öne çıkmalarını sağlayacaktır. İşte bu kendini geliştirme, deneyim ve kazanımlarıyla bir mevki edinme faaliyetlerinin hepsi kariyer olarak adlandırılır. İlgili literatür incelendiğinde bireyler kariyer kararlarını 20’li yaşlarda vermektedir. Bu yaşlar kişinin kendini tanıması, ne istediğine karar vermesi ve o yönde kendine yatırım yapması gereken yıllardır.

Bu çalışmanın amacı, İşletme Bölümü öğrencilerinin kariyer bilinci ve kariyer planlamaları konusundaki farkındalıklarını ortaya koymaktır. İşletme Bölümü, mezun olduktan sonra mühendislik, tıp, eczacılık gibi spesifik bir çalışma alanı olmayıp bir çok alanda kariyer sahibi olunabilecek bir bölümdür. Bu yüzden bu öğrenciler için bilinçli bir kariyer seçimi ve kariyer planlama yapmak çok önemlidir. Öğrencilerin bu konudaki yönelimlerini incelemek amacıyla kendilerine “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ)” uygulanmıştır. İlgili ölçek genel ifadeyle kariyer kararı verme öz-yetkinliğini ölçerken, alt ölçekleri ile de “iş/meslek bilgisi”, “kendini tanıma”, “kariyer tercihi”, “kariyer planı oluşturma yolları” ve “mesleki konuları takip etme” hususlarını ölçmektedir. Alınan demografik bilgiler ışığında ise, öğrencilerin kariyer kararları konusunda kendilerini yetkin görmeleri ile yaptıkları arasında fark olup olmadığını ortaya koyarak bu konudaki kararlarının bilinci saptanmaya çalışılmıştır.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kariyer kavramı, kapsamı ve önemi, ikinci bölümde kariyer planlama, üçüncü bölümde kariyer kararı ve kariyer kararı verme yetkinliği, dördüncü bölümde ise Ankara’daki devlet ve vakıf üniversitelerinde uygulanan anket çalışması kapsamındaki sonuçlar analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer, Kariyer Planlama, Kariyer Kararı Verme Yetkinliği, Kariyer Bilinci

## **ABSTRACT**

UĞURLU, Pınar. An Assessment of Career Consciousness and Career Planning Awareness of Undergraduate Students in Business Administration Departments of State and Foundation Universities, Unpublished Master's Thesis, Ankara, 2020

The fact of being knowledgeable and self-improvement in parallel to developments in work life and technology has a strategic significance for individuals. Continuous development activities that need to be taken as the basis in any field of life would ensure individuals to step forward always. Entirety of these activities to acquire a position through self-improvement, experience and gains is called career. Considering the relevant literature, individuals make their career decisions in their 20s. During these ages, the person needs to recognize himself/herself, decide what he/she wants and make investment on that direction.

This study aimed to put forward career consciousness and career planning awareness of students in Business Departments. Business Department does not a specific work area after graduation unlike engineering, medicine and pharmacy and it is possible to have a career in multiple areas. Thus, it is critical for students to make a conscious career selection and career planning. "Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (CDMS)" was applied to students in order to identify their orientations in this issue. The relevant scale measures the self-efficacy to make a career decision in general sense and its sub scales, on the other hand, measure the matters of "job/profession knowledge", "self-recognition", "career choice", "means of career planning" and "keeping up with occupational topics". In the light of collected demographic data, it was aimed to reveal whether there was a difference between competency perception of students and what they did about their career decisions and to designate whether their decisions on this subject were reached consciously.

The study consisted of four sections. The first section analyzed and assessed the career concept, its scope and significance, the second section analyzed and assessed career planning, the third section analyzed and assessed career decision and competency in career decision reaching, and the fourth section analyzed and assessed the outcomes of the scale applied in state and foundation universities in Ankara.



**Key Words:** career, career planning, career decision-making self-efficacy, career consciousness



# İÇİNDEKİLER

KABUL ONAY.....	i
BİLDİRİM.....	ii
TEŞEKKÜR .....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT .....	v
İÇİNDEKİLER .....	vii
KISALTMALAR .....	xi
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KARİYER KAVRAMI, KAPSAMI VE ÖNEMİ

1.1. Kariyer Kavramı.....	3
1.1.1. Kariyerin Tanımı .....	3
1.2. Kariyerin Önemi.....	4
1.3. Bireysel İhtiyaçlar ile Kariyer İlişkisi .....	4
1.3.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı .....	6
1.3.2. Alderfer'in E.R.G (VİG) Kuramı .....	8
1.4. Yaşam Dönemleri ve Kariyer İlişkisi .....	10
1.4.1. Erik Erikson'un Psiko-Sosyal Gelişim Kuramı .....	10
1.4.2. Daniel Levinson'un Yaşam Dönemleri .....	12
1.5. Kariyer Aşamaları .....	13
1.5.1. Keşfetme (Kendini Tanıma) Aşaması (0-25 yaş) .....	14
1.5.2. Oluşturma (Kurma) Aşaması (25-35 yaş).....	15
1.5.3. Devam Ettirme (Orta) Kariyer Aşaması (35-50 yaş).....	16
1.5.4. Kariyer Sonu Aşaması (50-65 yaş).....	17

1.5.5. Kariyer Azalması (Emeklilik) Aşaması (65-75 yaş) .....	17
1.6. Kariyer İle İlgili Kavramlar .....	17
1.6.1. Kariyer Planlama .....	18
1.6.2. Kariyer Geliştirme .....	18
1.6.3. Kariyer Yönetimi .....	18
1.6.4. Kariyer Yolu .....	19

## İKİNCİ BÖLÜM

### KARİYER PLANLAMA

2.1. Kariyer Planlama .....	20
2.2. Kariyer Planlamanın Önemi .....	21
2.3. Kariyer Planlamasının Amacı .....	22
2.4. Kariyer Planlama Sistemi .....	22
2.4.1. Bireysel Kariyer Planlama .....	23
2.4.1.1. Bireysel Kariyer Planlama Süreci .....	24
2.4.1.1.1. Kendini Değerlendirme .....	25
2.4.1.1.2. Fırsatları Tanıma .....	25
2.4.1.1.3. Hedefleri Belirleme .....	26
2.4.1.1.4. Planları Hazırlama .....	26
2.4.1.2. Bireysel Kariyer Planlamanın Yararları .....	27
2.4.2. Örgütsel Kariyer Planlama .....	28
2.4.2.1. Örgütsel Kariyer Planlama Süreci .....	28
2.4.2.1.1. Kurumsal Değerlendirme .....	29
2.4.2.1.2. Pozisyonu Tanımlama .....	29
2.4.2.1.3. Personeli Belirleme .....	30
2.4.2.1.4. Kariyer Danışmanlığı ve Kariyer Hedeflerini Belirleme .....	30
2.4.2.1.5. Pozisyonla Bireyin Özelliklerinin Karşılaştırılması .....	31
2.4.2.1.6. Performans Değerlendirme .....	31

2.4.2.1.7. Kariyere Yönelik Eğitimler .....	32
2.4.2.1.8. Kariyer Stratejilerinin Geliştirilmesi .....	33

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KARİYER SEÇİMİ VE KARİYER KARARI ÖZ-YETKİNLİĞİ

3.1. Kariyer Seçimi.....	34
3.2. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler.....	34
3.2.1. Yaş .....	35
3.2.2. Cinsiyet .....	35
3.2.3. Yetenek .....	35
3.2.4. İlgi.....	36
3.2.5. Meslek Değerleri .....	37
3.2.6. Aile .....	38
3.2.7. Sosyoekonomik Düzey .....	38
3.3. Kariyer Seçimi/Gelişimi Kuramları .....	39
3.3.1. Özellik-Faktör Kuramı.....	39
3.3.2. Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramı .....	40
3.3.2.1. Hayal Dönemi (Fantasy Stage) .....	42
3.3.2.2. Deneme Dönemi (Tentative Stage).....	42
3.3.2.3. Gerçekçi Dönem (Reality Stage) .....	43
3.3.3. Roe'nun İhtiyaç Kuramı .....	44
3.3.4. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı .....	44
3.3.4.1. Öz-Yetkinlik.....	45
3.3.4.2. Sonuç Beklentileri.....	46
3.3.4.3. Kişisel Hedefler.....	47
3.4. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği .....	47

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### DEVLET VE VAKIF ÜNİVERSİTELERİ İŞLETME BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER BİLİNCİ VE KARIYER PLANLAMA KONUSUNDAKİ FARKINDALIKLARI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

4.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı.....	50
4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları.....	50
4.3. Araştırmanın Hipotezleri .....	50
4.4. Araştırmanın Metodolojisi .....	54
4.4.1. Örnekleme Süreci .....	54
4.4.2. Veri Toplama Yöntem ve Aracı.....	55
4.4.3. Verilerin Analizi .....	55
4.5. Demografik Özellikler.....	56
4.5.1. Devlet Üniversitesi Öğrencileri için Demografik Özellikler.....	58
4.5.2. Vakıf Üniversitesi Öğrencileri için Demografik Özellikler .....	59
4.6. Güvenilirlik Analizi.....	60
4.7. Üniversite Öğrencilerinin Demografik Özellikleri ve Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri Arasındaki İlişkiler.....	61
4.8. Devlet Üniversitesi Öğrencilerinin Demografik Özellikleri ve Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri Arasındaki İlişkiler.....	65
<b>SONUÇ.....</b>	<b>81</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>85</b>
<b>EK 1.....</b>	<b>91</b>
<b>EK 2.....</b>	<b>94</b>

## KISALTMALAR

<b>KVYÖ</b>	: Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği
<b>TDK</b>	: Türk Dil Kurumu
<b>TUİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>OECD</b>	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
<b>EUROSTAT</b>	: European Community Statistical Office (Avrupa İstatistik Ofisi)



## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Kariyer Aşamalarıyla Bireysel İhtiyaçlar Arasındaki İlişki .....	5
Tablo 2. Alderfer ve Maslow Kuramları.....	9
Tablo 3. Bireysel Ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Karşılaştırılması .....	23
Tablo 4. Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramındaki Dönemler ve Alt Basamakları.....	41
Tablo 5. Demografik Özellikler (N= 244) .....	56
Tablo 6. Ebeveynlerin Öğrenim Düzeyi (N= 244) .....	57
Tablo 7. Devlet Üniversitesi Öğrencileri için Demografik Özellikler (N= 117).....	58
Tablo 8. Devlet Üniversitesi Öğrencileri için Ebeveynlerin Öğrenim Düzeyi (N= 117) .....	59
Tablo 9. Vakıf Üniversitesi Öğrencileri için Demografik Özellikler (N= 127).....	59
Tablo 10. Vakıf Üniversitesi Öğrencileri için Ebeveynlerin Öğrenim Düzeyi (N= 127) .....	60
Tablo 11. Cronbach's Alpha Güvenilirlik Düzeyi .....	61
Tablo 12. Tanımlayıcı İstatistik Değerleri .....	62
Tablo 13. Korelasyon Analizi (N= 244) .....	63
Tablo 14. Öğrencilerin Kariyer Kararı Verme Yetkinliklerinin Aile Gelir Düzeyine Göre Karşılaştırılması .....	64
Tablo 15. Devlet Üniversiteleri - Tanımlayıcı İstatistik Değerleri <sup>a</sup> .....	65
Tablo 16. Devlet Üniversiteleri - Korelasyon Analizi <sup>a</sup> (N= 117) .....	68
Tablo 17. Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin Sınıf Açısından Karşılaştırılması <sup>a</sup> .....	69
Tablo 18. Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması <sup>a</sup> .....	70
Tablo 19. Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin Staj Durumuna Göre Karşılaştırılması <sup>a</sup> .....	71
Tablo 20. Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması <sup>a</sup> .....	72
Tablo 21. Vakıf Üniversiteleri - Tanımlayıcı İstatistik Değerleri <sup>a</sup> .....	73
Tablo 22. Vakıf Üniversiteleri - Korelasyon Analizi <sup>a</sup> (N= 127).....	75

Tablo 23. Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin alışma Durumuna Göre Karşılaştırılması <sup>a</sup> .....	76
Tablo 24. Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin Sektör Tercihine Göre Karşılaştırılması <sup>a</sup> .....	77
Tablo 25. Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin Staj Durumuna Göre Karşılaştırılması <sup>a</sup>	78
Tablo 26. Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin alışma Durumuna Göre Karşılaştırılması <sup>a</sup> .....	79





## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Maslow'un İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi .....	6
Şekil 2. Kariyer Yaşam Aşamaları.....	14
Şekil 3. Bireysel Kariyer Grafiği .....	16
Şekil 4: Bireysel Kariyer Planlama Süreci .....	24
Şekil 5: Örgütlerde Kariyer Planlama Süreci .....	29



## GİRİŞ

Her insan hayatı boyunca birçok karar alır. Bunlardan kimisi hayati değer taşıırken kimisi de önemsiz kararlardır. Yaptığımız seçimler ile yaşantımıza yön veririz. Hayatımızın geri kalanını belirleyecek en önemli kararlardan biri, kariyer gelişim sürecinde aldığımız kariyer kararlardır. Bu kararlara, kişinin nerede, nasıl bir evde yaşadığını, vaktinin çoğunu nasıl harcadığını, arkadaşlarının kimler olduğunu ve sağlık durumunu kısacası tüm hayatını etkilemektedir. Bazı insanlar kimliklerini yaptığı işe göre tanımlarlar. Onlar için kariyerleri yaşam biçimlerini betimlerken, bazıları içinse yaptığı iş sadece bir zorunluluktan ibarettir. Her geçen gün daha da zorlaşan ekonomik koşullarda insanların istedikleri işi yapıp iş doyumuna sahip olmaları hayal gibi görünse de aslında doğru bir kariyer planlamasıyla imkansız değildir.

Bireyin doğumundan itibaren içinde bulunduğu yaşam dönemlerinin, kariyer aşamalarıyla etkileşim içinde olduğu bilinmektedir (Karataş, 2010, s.82). Ama kariyer seçimi için en önemli dönem, 20'li yaşlardır. İnsanlar, iş doyumunu sağlayabilecekleri, başarılı olacakları ve onları mutlu edeceğine inandıkları kariyer kararlarnı, okuldan işe geçiş dönemi olan 20'li yaşlarda vermektedirler (Ulaş ve Yıldırım, 2016, s.78). Bu sebeple bireyin kariyer kararını verdiği yıllara tekabül eden üniversite eğitimi süresince, öğrenciler çeşitli meslekleri deneyimleyerek kendilerine uygun olup olmadığını değerlendirmeli, kendilerini mezun olduktan sonraki zorlu sürece hazırlamalı, alternatif kariyer seçenekleri belirlemeli yani bireysel kariyerlerini planlamaları gerekir. Bunun yanında öğrencilerin kariyer fırsatlarını değerlendirebilmelerinde ve kendilerine en uygun olanı seçebilmelerinde, kendi potansiyellerine olan inançları, yani öz-yetenlikleri de önem taşımaktadır. İlgili literatür incelendiğinde; kariyer kararı verme yetkinliği düzeyleri yüksek olan kişilerin, mesleki gelişim süreçlerini başarıyla bitirerek kendileri için doğru ve yerinde kariyer seçimleri yapabildikleri görüşü desteklenmektedir (Ulaş ve Yıldırım, 2016, s.79).

Yapılan birçok araştırmaya göre işsizlik Türkiye'deki gençlerin en büyük problemlerinden biridir. Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT)'nin 2018 yılı verilerine göre, 20-34 yaş aralığındaki üniversite mezunlarının üç yıl içinde iş bulma oranı sıralamasında Türkiye, 34 Avrupa ülkesi arasından sondan ikinci oldu. Yine EUROSTAT'ın verilerine göre; yükseköğretim mezunları işsizlik oranının, ilköğretim mezunlarına göre fazla olduğu tek ülke Türkiye'dir (EUROSTAT, 2019).

OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) verilerine göre Türkiye %13,8 işsizlik oranı ile diğer OECD ülkelerine göre sondan dördüncü sıradadır. Genç işsizlik oranı %20,1, yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranı ise %9.8'dir. Örgütün 2019 raporuna göre, Türkiye'deki üniversite mezunlarının istihdam oranı, son on yılda %6 puan düşmüştür (OECD, 2019). TÜİK'in verilerine göre ise ülkemizdeki işsizlik oranı %14'tür (TÜİK, 2019). Gizli işsizleri de dikkate alacak olursak bu oranlar daha da yükselecektir. Bu koşullarda üniversite çağlarında bireylerin kariyerini adım adım planlaması ve bu planları mezun olmadan önce devreye sokması büyük önem arz etmektedir.

Son yıllarda, globalleşen dünyanın değişen etkileşim süreci, toplumların ve ülkelerin uzun dönem geleceğini öngörme ihtiyacını öne çıkarmış, "fütürizm" adeta moda haline gelmiştir (Erdoğan, 2018, s.169). Gençlerimiz için de geleceği bugünden tasarlama yetisi kazandıran kariyer bilincine sahip olmak, gelecek yaşantıları için gerçekçi ve fütürist kararlar vermelerine yarar sağlayacaktır.

Bütün bu konu ve kavramların arasındaki ilişki, birinci bölümdeki "Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Önemi"nden başlanarak ele alınıp açıklanmaktadır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## KARİYER KAVRAMI, KAPSAMI VE ÖNEMİ

### 1.1. Kariyer Kavramı

Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle birlikte hızla değişen dünya düzeninde birçok yenilik meydana gelmektedir. Bu yeniliklere öncülük edebilmek ve uyum sağlayabilmek için, işletme ve çalışanlarının da kendilerini sürekli yenilemeleri ve geliştirmeleri gerekmektedir.

Önceki yıllarda rekabetteki üstünlüğü teknolojinin sağladığı kabul edilirken, günümüzde bu anlayış insan faktörü olarak değişmiştir. İçinde bulunduğumuz küreselleşme sürecinde gerekli bilgiye sahip olma olgusu, stratejik olarak fark yaratmaya sebep olacak en önemli unsurlardan biri haline gelmiştir. Kişinin işi ya da mesleği bir başkasınıninkiyle aynı olabilirken, kariyeri tamamen kendine özgüdür (Ünsal, 2014, s.3). İşte bu nedenle, kabaca bireylerin iş ve sosyal yaşamındaki kişisel gelişimlerini ifade eden kariyer kavramı gün geçtikçe daha da önem kazanmaktadır.

#### 1.1.1. Kariyerin Tanımı

Avrupa'daki sanayi devriminden sonra ortaya çıkan, Latin ve Fransızca kökenli bir kelime olan “kariyer” terimi hareket edilen yol veya patika anlamını taşımaktadır (Ünsal, 2014, s.3). Kariyerin günümüzde geçen sözlük anlamını Türk Dil Kurumu; “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlamaktadır (TDK, 2019a). Günümüzdeki anlamı ise bu tanımlardan yola çıkılarak çok daha geniş bir kapsama yayılmıştır.

Günlük konuşmalarda da sıkça sözünü ettiğimiz kariyer; “seçilen bir iş hayatında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak; daha fazla sorumluluk üstlenmek; daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmek olarak tanımlanabilir” (Şimşek ve Çelik, 2004, s.11).

Kariyer, her ne kadar sadece iş yaşamıyla bağdaştırılsa da, ev kadını, anne, baba, toplum önderleri gibi roller için de geçerlidir (Karataş, 2010, s.109). Niles ve Bowsbey (2013, s.15) ‘e göre de kariyer bir yaşam biçimi olarak görülmeli ve sadece iş yaşamı değil, kişinin tüm yaşamı boyunca oynadığı rollerin tümü olarak ele alınmalıdır.

Bireyin sahip olduğu işlerle birlikte edindiği role ilişkin beklentileri karşılayabilmesi ve aynı zamanda amaç ve arzularını gerçekleştirebilmesi için kendini geliştirerek ilerlemesi gerekir. Kariyer, kişinin yalnızca işini değil, hobilerini, ailesini, boş zaman faaliyetlerini ve sosyal aktivitelerini de kapsar (Stoner, 1982, s.569).

Özet olarak kariyer kavramı, insanların iş ve sosyal yaşamı boyunca yaptığı işler doğrultusunda gelişme ve ilerleme kaydetmesi ile edinilen makam, mevkii ve statüleridir. Kariyer sadece varılmak istenen bir noktayı değil, izlenen yolu ve süreci de ifade eder.

## **1.2. Kariyerin Önemi**

Kariyer, sadece iş hayatımıza değil sosyal hayatımıza da yön veren bir kavramdır. İş hayatımızla birlikte sosyal yaşamdaki konum, kimlik ve statülerin belirlenmesinde önemli rol oynar. Bu yüzden her bireyin hayatı için ayrı bir önem taşır.

Çalışma hayatına başladığı ilk günden itibaren insanlar bir takım ihtiyaçlarını karşılamak, arzu ve beklentilerini tatmin etmek, gelecekle ilgili planlar yaparak hiyerarşik yapıda yükselmek, işinde ilerlemek ve başarılı olmak isterler. Bu noktada kariyer, iş ve sosyal yaşamın devam ettirilebilmesi için gerekli olan maddi gücü elde etmeye yarayan etkin bir araçtır. Kariyer kapsamının odak noktasını, ihtiyaçların giderilmesi oluşturur (Çalık ve Ereş, 2006, s.32) .

Günümüzde yeni tanıştığımız insanlar tarafından ismimizden sonra ilk merak edilen şey mesleğimizdir. Yaptığımız iş, mesleğimizde bulunduğumuz makam ve statümüz, kendimizi topluma tanıtmaya ve konumlandırılmaya büyük rol oynar. Ürettiğimiz ve başardığımız işler ile doğru orantılı olarak saygınlığımız artar. Bu yüzden kariyer insanı hayatı boyunca betimleyecek ve istediklerine ulaşmasını sağlayacak önemli bir kavramdır.

## **1.3. Bireysel İhtiyaçlar ile Kariyer İlişkisi**

Yönetim kuramlarının tarihsel gelişimine bakacak olursak ilk başlarda bireysel ihtiyaçlara önem verilmediği, hatta göz ardı edildiği görülmektedir. Gelişen ve değişen dünyadaki modern yönetim yaklaşımlarıyla birlikte zamanla insana ve insana özgü tüm unsurlara verilen önem artmış ve insanların psikolojik özellikleri de incelenmeye başlanmıştır.

Psikologlara göre insan davranışlarının belirli nedenleri vardır. Bu nedenler temelde bireysel ihtiyaçlara dayanmaktadır. Bu nedenleri sıralayacak olursak (Aytaç, 2005, s.24);

- İnsan davranışları, çevrenin etkisiyle birlikte bütünleşen sebeplere dayanır.
- İnsan davranışlarının temeli; ihtiyaçlar, istekler veya güdülerdir.
- İnsan davranışları belirli bir amaca yöneliktir. Kişi amaç ve hedeflerine ulaşmaya çalışır, ulaştığında ihtiyaçları karşılanmış olur ve kişisel tatmine ulaşır. Ulaşmadığında ise kırgınlık, mutsuzluk ve umutsuzluk ile karşılaşır.

İnsanların fizyolojik ve psikolojik olmak üzere birtakım ihtiyaçları vardır ve bu ihtiyaçları tatmin etmeden varlığını sürdürmesi zordur (Ercöşkun ve Nalçacı, 2005, s.353). Birçok ihtiyacımızı gidermeye yarayan, mal ve hizmet değiş-tokuşu için kullanılan en yaygın araç paradır. Para kazanmak için bir iş, meslek sahibi olmak gerekir. Bunun için de belirli niteliklere sahip olunmalıdır. Bu nedenlerle insan ihtiyaçları incelendiğinde bireylerin amaç ve hedeflerine ulaşmalarında çalışma yaşamındaki kariyer arzusu ve gerekliliği ön plana çıkmaktadır.

**Tablo 1. Kariyer Aşamalarıyla Bireysel İhtiyaçlar Arasındaki İlişki**

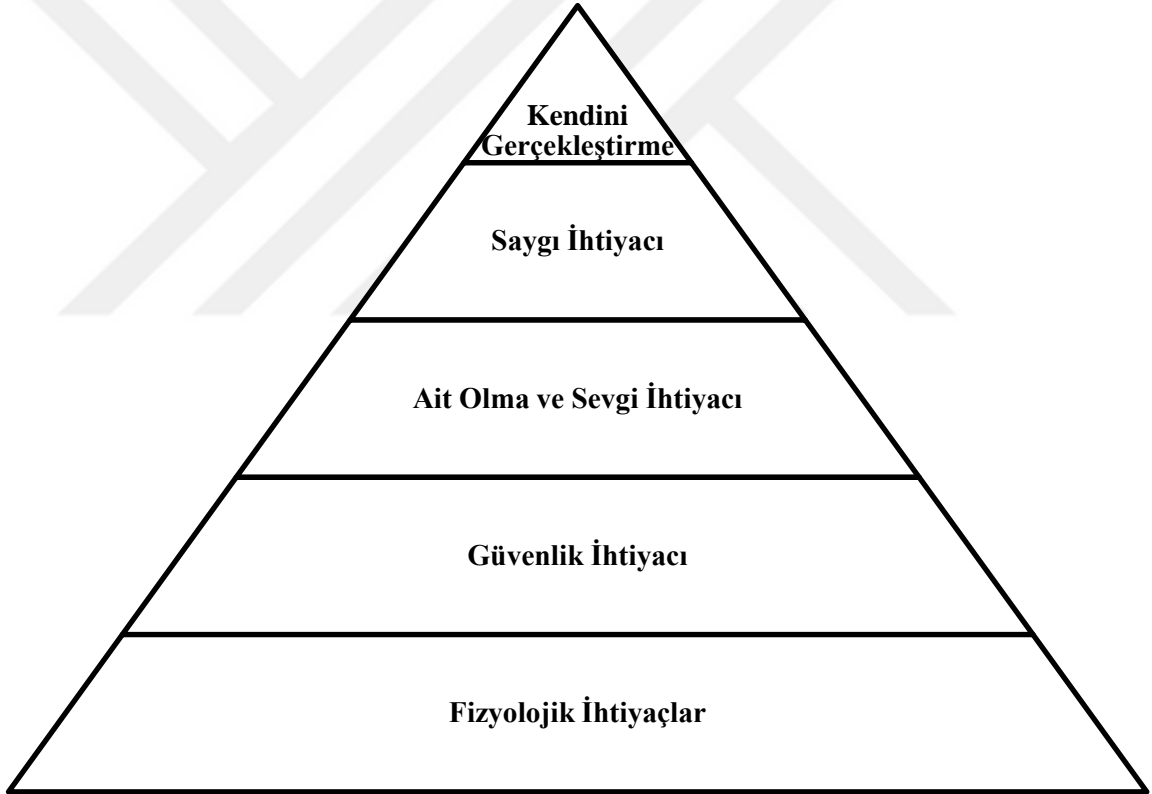
İhtiyaçlar	Güvenlik	Güvenlik	Başarı	Başarı	Kendini
			Saygı		Gerçekleştirme
	Psiko-sosyal	Emniyet	Özerklik	Öz saygı	
Yaş	25	30		45	65
Kariyer	İş Öncesi	İşe Giriş	İlerleme	Koruma	Emeklilik
Aşamaları					

**Kaynak:** Can, H., Akgün, A., Kavuncubaşı, Ş. (1995). “Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi”. Siyasal Kitabevi, Ankara, s.165

Tablo 1’de görüldüğü üzere, bireyin ihtiyaçları yaşına ve içinde bulunduğu kariyer aşamasında paralel olarak değişmektedir. Bireysel ihtiyaçlar ile kariyer arasındaki bu ilişkiyi en iyi betimleyen Maslow’un İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Kuramı ve Alderfer’in ERG Kuramıdır.

### 1.3.1. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Amerikalı bir psikolog olan Abraham Maslow, insan ihtiyaçlarını ilk defa bilimsel anlamda inceleyen bilim adamıdır. Maslow, insan ihtiyaçlarını beş temel basamağa ayırmaktadır. Onun bu teorisine göre, bir ihtiyaç seviyesinden diğerine geçebilmek için, alt kademedeki ihtiyacın giderilmiş olması gerekir. Birey ancak bu şekilde bir üst basamaktaki ihtiyacın giderilmesi için harekete geçer (Sökmen, 2010, s.172).



Şekil 1. Maslow’un İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi

Maslow’un bu ihtiyaçlar sıralamasını aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür;

**1-Fizyolojik İhtiyaçlar:** Temel fizyolojik ihtiyaçlar, bu teoride hiyerarşinin en alt basamağında yer alan ihtiyaçlardır. İnsanın biyolojik ve fiziksel anlamda yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan ve yaşamı boyunca gereksinimi olan

yemek, içmek, uyku, barınmak, solunum, cinsellik gibi ihtiyaçlardır. Örgütlerde verilen ücret ise bu temel ihtiyaçların tatminini sağlar.

**2-Güvenlik İhtiyaçları:** Fizyolojik ihtiyaçlarını belirli bir ölçüde karşılayan insanların bir sonraki önemli ihtiyacı, güvenlik olacaktır. Tehdit altında olmama, dış faktörlerden kaynaklı tehlike ve kazalara karşı korunma gibi kısaca kendini güvende hissetme durumu ile ilgilidir. Maslow'a göre fiziksel güvenlik ile birlikte duygusal güvenlik de önemlidir. İş güvencesi, sigorta hizmetleri, emeklilik planları, işçi sağlığı ve güvenliği de güvenlik ihtiyacının karşılanmasında önemlidir.

**3-Sevgi İhtiyaçları:** Sevgi ihtiyaçlarını kısaca "ait olma" ya da "sosyal" ihtiyaçlar olarak tanımlayabiliriz. Maslow, insanların sosyal bir varlık olarak başkalarıyla bir arada yaşamlarını sürdürme zorunluluğuna vurgu yapmaktadır (Çalık ve Ereş, 2006, s.40). Her insan başkalarıyla bir arada yaşamak, başkaları tarafından kabul görmek, arkadaşlık etmek, aile kurmak, sevmek, sevilme ve bir yere ya da gruba ait olmak ister. Diğerleriyle bir arada olma ve yardımlaşma, bu ihtiyacın tatmini için son derece önemlidir ( Aytaç, 2005, s.28). Bu nedenle insanlar kulüp ve derneklere üye olarak bir gruba dahil olmak isterler. Eğer birey bu ihtiyaçlarını gideremezse, ait olma duygusundan yoksun kalacaktır ve kendisini yalnız hissedecektir.

**4-Saygı İhtiyacı:** İnsanlar başkalarına olduğu kadar kendilerine de kendilerini kanıtlamak isterler. Diğer insanlar tarafından kabul, takdir ve saygı gören kişiler, kendilerine daha çok saygı duyarlar. Kişinin kendine saygı duyması, ona güven verirken; başkaları tarafından saygı duyulma, kişi için kuvvetli bir motivasyon kaynağıdır (Sökmen, 2010, s.173). Saygı ihtiyacı ile birlikte güç, başarı ve statü gibi ihtiyaçlar da öne çıkar.

**5-Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:** Bu ihtiyaç Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin son basamağını oluşturur. Bireyin sahip olduğu yeteneklerini sonuna kadar kullanarak istediklerini elde etme ve hedeflerine ulaşabilme isteği ya da çabası olarak tanımlanır (Ercoşkun ve Nalçacı, 2005, s.364). Kendini geliştirme, potansiyelini fark etme, yaratma ve başarıya gücünü ortaya koyma dönemidir.

Kendini gerçekleştirme ihtiyacı her insan için farklı seviyelerde olabilir ve eşit hissedilmeyebilir. Bu ihtiyacın ortaya çıkması için bireyin sosyal yaşamında yerini



bulmuş, istediği iş ortamına kavuşmuş ve ayrıca psiko-sosyal bakımdan yeterince gelişmiş olması gereklidir (Kaynak, 1995, s.156).

### 1.3.2. Alderfer'in E.R.G (VİG) Kuramı

Clayton Alderfer'in ERG kuramı, Maslow'un İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi kuramını desteklemek ve eksikliklerini gidermek amacıyla ortaya çıkmıştır. Alderfer, Maslow'un kuramını varolma (existence), ilişki kurma (relatedness) ve gelişme (growth) olarak üç basamağa indirmiştir. Kuram, adını içerdiği basamakların İngilizce kelimelerinin baş harflerinden almaktadır.

Alderfer'in kuramına göre;

- a. **Varolma (Existence) İhtiyacı:** İnsanın varlığını sürdürmesi ve varoluşunu devam ettirmesini sağlayacak fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını kapsamaktadır (Mullins, 2002, s. 430). Kişinin var oluşu ile ilgili temel ihtiyaçlarını temsil eder (Seker, 2015, s.25). Yeme- içme, barınma gibi ihtiyaçlar örnek olarak gösterilebilir.
- b. **İlişki Kurma İhtiyacı:** Kuramın bu basamağı insanların diğer insanlarla bir arada olma ihtiyacını anlatmaktadır. Kişisel ilişkiler kurarak insanın başka insanlarla duygu ve düşüncelerini paylaşma, sevgi, itibar, saygı, gibi gereksinimlerini kapsar (Aytaç, 2005, s.33).
- c. **Gelişme İhtiyacı:** Gelişme ihtiyacı Maslow'un kuramındaki kendini gerçekleştirme ihtiyacını içermekte ve bunun yanında saygınlık ihtiyacının bir yönünü içine almaktadır (Özer ve Topaloğlu, 2008, s.91). Bir kişinin yeni yetenekler geliştirme isteği, kişisel gelişimine önem vermesi, çevre üzerinde etkili olma çabaları bu basamakta incelenebilir.

Alderfer'in ERG kuramı, bir anlamda Maslow'un modelinin modern durumlara uyarlanarak yeniden yorumlanmış biçimidir. Varolma ihtiyacı, Maslow'un fizyolojik ihtiyaçlarıyla, ilişki kurma ihtiyacı, sevgi ve ait olma ihtiyacıyla, gelişme ihtiyacıysa saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları ile uyumludur. E.R.G(VİG) modeli olarak anılan modelin Maslow'un modeliyle karşılaştırılması Tablo 2 'de verilmiştir (Can vd., 2011, s.265).

**Tablo 2. Alderfer ve Maslow Kuramları**

Modeller	1.Basamak	2.Basamak	3.Basamak
Alderfer	Varlık Sürdürme İhtiyaçları	İlişki İhtiyaçları	Gelişme İhtiyaçları
Maslow	Fizyolojik İhtiyaçlar	Güven ve Sosyal İhtiyaçlar	Saygınlık ve Kendini Gerçekleştirme

**Kaynak:** Can vd., 2011, s.265

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi özellikle çalışma yaşamı için geliştirilmemişken, Alderfer teorisinde örgütlerdeki insanların ihtiyaçlarını konu alan bir uyarlama ortaya çıkarmıştır (Özer ve Topaloğlu, 2008, s.90). ERG kuramı, Maslow'un kuramının işler duruma getirilmesi ve insan-çevre etkileşimini içermesi için geliştirilmiş bir kuramdır (Onaran, 1981, s.44).

ERG kuramına göre ihtiyaçların tatmini Maslow'un teorisinde olduğu gibi her zaman yukarı doğru ilerleme kaydetmez, farklı ihtiyaçlar aynı anda da faaliyet gösterebilir. Maslow kendini gerçekleştirme ihtiyacının ancak diğer dört ihtiyacının tatmininden sonra ortaya çıktığını söylerken Alderfer insanların hem varoluş hem de gelişme ihtiyaçlarının aynı anda aktif olabileceğini savunmaktadır (Şimşek vd., 2011, s.193). Örneğin bir işyerinde iyi bir maaşla çalışan bir kişi, evlenip aile ve çocuk sahibi olduğunda finansal sorumlulukları sebebiyle tekrar varoluş ihtiyacı içinde olacaktır.

Özetle Alderfer'in ERG kuramına göre, ihtiyaçlar bireyin kişisel ve çevresel özelliklerine göre değişik yoğunluklarda bulunabilir (Aytaç, 2005, s.34). Kişiyi harekete geçiren nedenler arasında; eğitim, aile yapısı, kültürel çevre gibi değişkenlerin etkisi bulunmaktadır. (Tınaz, 2005, s.10).

Sonuç olarak bireysel ihtiyaçlar ile kariyer arasındaki ilişkiye bakacak olursak;

İnsanlar hayatları boyunca çeşitli fiziksel ve duygusal ihtiyaçlara gebe olacaktır. Kişi, bu ihtiyaçları karşılayabilmek ve varlığını sürdürebilmek için belirli bir gelir sahibi olmalıdır. Çalışarak ekonomik gelir elde etmek mümkündür ancak bunun için de belirli nitelikler taşımak gerekmektedir. Gelişmiş toplumlarda bireyler sadece

gelir elde etme amacıyla değil, kişisel yetenek ve hobileri doğrultusunda boş zamanlarını değerlendirebilmek için de çalışırlar. Yani kişisel ihtiyaçlarımızı karşılanmadaki en büyük etken yine bireyin “kariyer”i ile ilişkilidir.

#### **1.4. Yaşam Dönemleri ve Kariyer İlişkisi**

Kişiler kariyerlerinde karşılaştıkları problemleri önceden tanır ise bu problemleri en aza indirgemesi ve üstünden gelmesi daha kolay olacaktır. Bu yüzden önce bireysel gelişim dönemlerini bilmek gerekir. Yaşamın değişik dönemleri ile ilgili birçok araştırma yapılmış ve çeşitli bilim adamları tarafından farklı sınıflandırmalar ortaya konmuştur. Bu sınıflandırmalar içinde en çok adı geçen ve bireyin yaşamı ile kariyer ilişkisini ortaya koyan çalışmalar Erik Erikson ve Daniel Levinson tarafından yapılmıştır.

##### **1.4.1. Erik Erikson’un Psiko-Sosyal Gelişim Kuramı**

Kariyer ile yaşam dönemleri arasında bulunan ilişkiyi inceleyen araştırmacıların çoğunun kuramları Erikson’un psiko-sosyal gelişim kuramına dayanmaktadır. Erik Erikson 1961’de yaptığı çalışmada bir insan yaşamını sekiz ana döneme ayırmıştır. Bu sekiz dönemden ilk dördü çocukluk, geri kalan dördü ise yetişkinle ilgilidir (Ataol, 1989, s.6).

Erikson’a göre; sekiz döneme ayrılan insan hayatının her evresinde kişi o döneme özgü çözülmesi gereken bir krizle yüzleşir. Karşılaşılan bu krizler bir felaketten çok, potansiyelin genişlemesini sağlar. Bireyin bu problemleri uygun bir şekilde çözmesi, belirli hedefleri yerine getirmesi ve gerekli özellikleri kazanması gerekir. Kişi bu krizleri ne kadar başarılı bir şekilde yönetirse o kadar sağlıklı bir gelişim gösterecektir. Her kritik dönem, bireyin gelişimini şekillendiren ve kişiliğini değiştiren, daha önceki kritik dönemlerin üzerine kurulmaktadır (Çiftçioğlu, vd., 2016, s.168).

Erikson’un psiko-sosyal gelişim kuramına göre sosyal çevre içinde yer alan kişiler yani anne-baba, öğretmenler ve arkadaşlar, bireyin gelişiminde dikkate değer bir role sahiptirler (Çiftçioğlu vd., 2016, s.168). Ericson kariyer seçimini yetişkinlik evresi içinde değerlendirmiştir.

Konumuz açısından bizi ilgilendiren yaşam dönemlerini, erişkinlik, genç yetişkinlik, yetişkinlik ve yaşlılık dönemleri olmak üzere dört başlık altında incelemek mümkündür (Can vd., 2011, s.450).

### **1-Erişkinlik Dönemi (15-25 yaş)**

Ergenlik dönemi, çocuklukla yetişkinlik dönemi arasında yer alan, gelişme, ruhsal olgunlaşma ve yaşama hazırlık dönemi olarak ifade edilir (Çiftçioğlu, vd., 2016, s.171). Genç bireyin, bir erişkin olarak kimliğini oluşturduğu, “ben”lik duygusunu kazandığı dönemdir. Erikson’a göre, ergenlikte bir kimlik krizinden geçmek, kişinin normal bir gelişim sürecinde olduğunu gösterir. Bu kriz döneminde birey önceden kabul ettiği fikir, inanç ve değerleri sorgulayarak, farklı inanç sistemleri ve hayat tarzlarını keşfeder (Arslan ve Arı, 2008, s.56).

Kuşkusuzdur ki, kimlik olgusu ömür boyu değişmeden kalmaz. Ancak erişkinlik döneminin sonlarında bireyin kimliği önemli ölçüde gelişmiş olur. Kişiliği oturmamış bir kimsenin kariyerinde başarılı olması pek mümkün değildir. Bu dönemde kişi kimlik oluşturmak amacıyla çeşitli rol denemelerinde bulunur, ailesine olan bağımlılığı azalır ve kariyer seçimine ağırlık verir.

### **2- İlk Yetişkinlik Dönemi (25-35 yaş)**

Bu dönemde kişi, diğer insanlarla ilişki ve dostluk kurmaya yönelir. Kişinin bu dönemi başarıyla bitirmesi, erişkinlik dönemindeki “ben kimliğini” ne oranda sahip olduğuna bağlıdır (Can vd., 2011, s.450). Birey çevresi ile yakınlık kuramadığı zaman toplumdaki yalıtılmışlık ve terk edilmişlik duygusu meydana gelir. Artık işi ile ilgili deneyim kazanmıştır. Kariyer aşamaları açısından bu dönem, kariyere yerleşim ve ilerleme döneminin ilk dönemlerine karşılık gelmektedir (Aytaç, 2004, s.56).

### **3-Yetişkinlik Dönemi (35-65 yaş)**

Bu dönem orta yetişkinlik yıllarını kapsamaktadır (Gürses ve Kılavuz, 2011, s.158). Yetişkin giderek yoğunlaşan bilgi ve becerileri sayesinde en verimli ve üretken yıllarını yaşar. Kendisinden sonraki nesillerin yetişmesine rehberlik ederek, deneyimlerini aktaracağı aşamadır. Birey bu dönemde üretkenlik durumuna geçemiyorsa, yaşamına bir durgunluk ve anlamsızlık hakim olur (Aytaç, 2004, s.56). Bu durum orta yaş bunalımı olarak adlandırılır (Özen, 2011, s.86).

#### **4-Yaşlılık Dönemi (65 yaş ve sonrası)**

Yaşlılık döneminde birey yaşamını gözden geçirir. Bu dönemde birey ya üretken geçen bir yaşamın sağlamış olduğu doyumunu ya da yıllarını anlamsız geçirmiş olmanın mutsuzluğu yaşar (Gürses ve Kılavuz, 2011, s.159). Kişiliğine en uygun yaşam stilini bulmuş olanlar bu dönemde tamamlanmışlık duygusu hissederler. Hayatının önceki kısımlarında yaptıklarından memnun olanlar, yaşamlarının anlamlı ve tatmin edici olduğunu düşünürler. Olmayanlar ise, zamanlarının boşa geçtiğini düşünerek, umutsuzluk duygusuna kapılırlar.

#### **1.4.2. Daniel Levinson'un Yaşam Dönemleri**

Daniel Levinson ve arkadaşları bireyin yaşam dönemlerini kariyer ile ilişkilendirerek bir model geliştirmiştir. Levinson erkek ve kadınlarla derinlemesine mülakat yöntemiyle yürüttüğü bir çalışma sonrasında, bireyin yaşam dönemlerini kariyer kavramı ile ilişkilendirerek bir model geliştirmiştir. Levinson'un bu modelinin sınıflandırılması aşağıdaki gibidir.

**1. *Aileden Ayrılma (16-22 yaş):*** Eğitim hayatının devam ettiği, aileden uzak, tek başına bir hayatın temellerinin atıldığı devredir. Birey bu dönemde ailesi ile bağlarını koparmaya ve kendini bulmaya çalışır. Özgüven sağlamak için bağımsızlık girişimlerinde bulunsa da maddi açıdan ailesine bağımlı durumdadır.

**2. *Yetişkin Dünyasına Geçici Kabul (22-29 yaş):*** Birey bu dönemde eğitimini tamamlayarak geleceğe dönük yaşam şekli ve kariyer seçimi konularında karar verecektir.

**3. *Geçiş Dönemi (29-32 yaş):*** Bireyin hayatını ve daha önceki dönemlerde verdiği kararları gözden geçirdiği devredir (Özen, 2011, s.86). Bu değerlendirmeler sonucunda birey doyurucu sonuçlarla karşılaşmazsa, daha önce göz ardı ettiği isteklerini uygulamaya koyarak hayatında radikal değişiklikler yapar. Kurulu bir düzeni değiştirme yani; yeni bir şehre taşınma, iş ve meslek değişikliği veya boşanmalar gibi etkileri görülen bir dönemi ifade eder.

**4. *Yerleşme Dönemi (32-39 yaş):*** Bu aşamada birey mesleğinde yerini sağlamlaştırmak ve ilerlemek için daha fazla çalışmaya ve mesleki ilişkilerini kuvvetlendirmeye yoğunlaşır. Kişi sosyal hayatına ve arkadaşlıklarına bir süre ara verir

ya da en az seviyeye indirir çünkü, gelecekte bulunmak istediği mevki için güçlenmek ve üstlerince kabul görmek istemektedir (Aldemir vd, 2004, s.220).

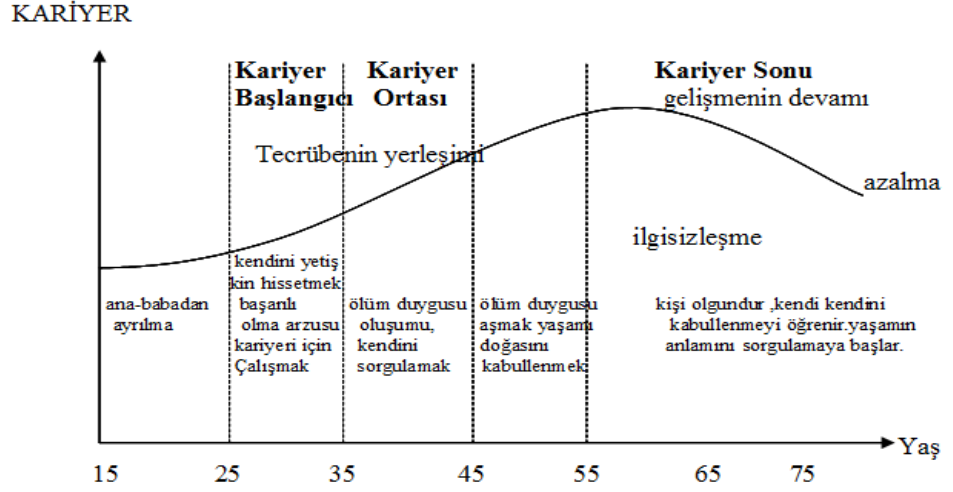
**5. Potansiyel “Orta Yaş Krizi Dönemi” (39-43 yaş):** Bu aşamada insanlar hayatını ve kariyerindeki ilerlemeyi ikinci kez değerlendirir. Kişi yaptığı işten tatmin oluyorsa, işine bağlılığı ve bunun sonucu olarak edindiği tecrübe ile başarıları da artacaktır. Ancak bireyin hayalleri ile beklentileri gerçekleşmiyorsa, orta yaş krizine girmesi kaçınılmaz bir sondur. Orta yaş krizi, bireyin ruhsal dengesini altüst ederek, tüm hayatını etkileyecek davranışlar sergilemesine neden olabilir. (Kök ve Halis, 2007, s.18).

**6. Yenilenme (43-50 yaş):** Orta yaş krizini atlatan birey hayata ve işe bağlılığını sürdürerek bir yenilenme durumuna girer (Aytaç, 2005, s.77). Daha önce ihmal ettiği toplumsal bağlarını kuvvetlendirmeye ve sosyal ilişkilerine tekrar önem vermeye başlar. Bu dönemde kariyerinde doruğa ulaşmış olması mümkündür. Bireye mutluluk veren başarı ve deneyimleri ile yaşamını sürdürmeye devam eder.

### **1.5. Kariyer Aşamaları**

İnsan yaşamı bebeklik, çocukluk, gençlik, yetişkinlik ve yaşlılık gibi çeşitli evrelerden oluşur. Kariyer süreci de insanların gelişim sürecine paralel bir yol izler.

Kariyer aşamaları; keşfetme, kurma, orta kariyer, kariyer sonu ve emeklilik aşamalarından oluşur. Herkesin söz konusu aşamaları aynı biçimde yaşadığını söylemek mümkün olmasa da tüm çalışanlar için kendini keşfetme süreciyle birlikte bir işe başlama ve belirli bir süre sonra sonlandırma aşaması bulunmaktadır.



**Şekil 2. Kariyer Yaşam Aşamaları**

**Kaynak:** Robert L. Mathis, John H. Jackson, (1994). “Personel/Human Resource Management”, Sixth Edition, NewYork, s.287

### 1.5.1. Keşfetme (Kendini Tanıma) Aşaması (0-25 yaş)

Kariyer, eskiden çalışma hayatına girdikten sonra başlayan bir süreç olarak görülmekteydi. Günümüzde ise eğitim hayatına girme ile başlayan bir süreç olarak kabul edilmektedir. Bu dönem bireyin çocukluk, ergenlik ve ilk yetişkinlik zamanlarını içermektedir. Kariyer seçimi ile ilgili çalışmalar bu süre zarfında başlar.

Genellikle, üniversite mezuniyeti ve ilk iş yılları düşünülerek 25 yaşına kadarki süreç keşif evresi olarak değerlendirilmektedir (Ergeneli vd., 2016, s.254).

Birey bu aşamada 15-16 yaşlarından itibaren ilk önce kendini anlamaya ve tanımaya çalışır. Nelerden hoşlandığına, hangi işte çalışmak istediğine dair değerlendirmeler yapar. Çalışmak istediği meslek ile kendi yetenek ve ilgi alanları arasında bağlantı kurmaya çalışır. Başta ailenin yönlendirmeleri ve aile üyelerinin sahip oldukları meslekler olmak üzere, öğretmenler, arkadaşlar ve medya, bireyin okul seçimi ve sonrasındaki kariyer tercihlerinin belirlenmesi açısından önemli bir rol oynar (Tunçer, 2012, s.217).

Kısaca bu aşamada kişi gerekli verileri topladıktan sonra tüm alternatifleri değerlendirmeye tabi tutar ve mutlu ve huzurlu olacağı işi ve mesleği seçmeye çalışır. (Güney, 2015, s.148)

### **1.5.2. Oluşturma (Kurma) Aşaması (25-35 yaş)**

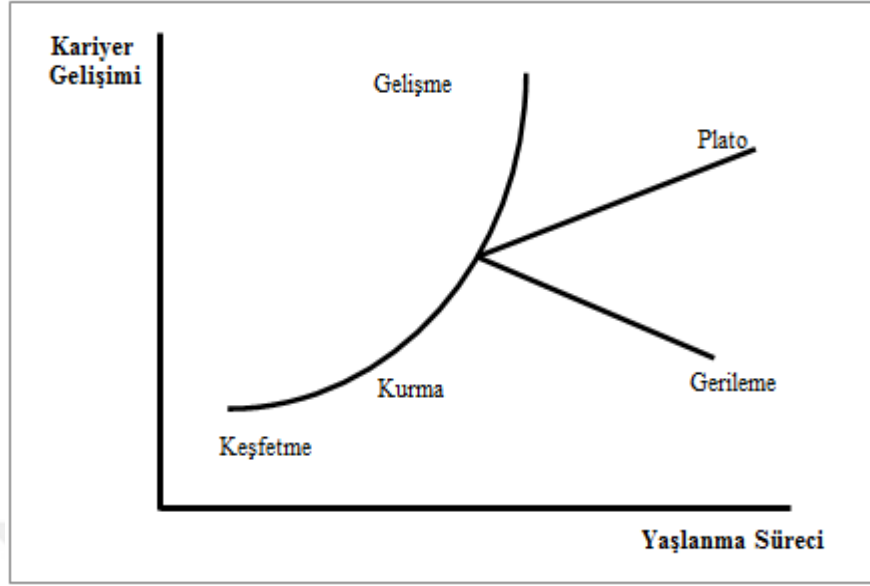
Bu dönem iş arama, ilk işe girme, işi öğrenme ve çalışma arkadaşları tarafından kabul görme süreçlerini kapsar. Kişi zorlu bir iş arama sürecinin ardından artık iş yaşamının içine girmiştir. Örgüt içinde yer edinmek ve bu yeri sağlamlaştırmak ve ilerletmek arzusu taşır.

Bu dönemde birey iki önemli zorlukla karşılaşır. İlki “Gerçek Şoku” (Reality Shock) ‘dur. Gerçek şoku, bireyin beklentileri ile yeni iş ve örgütün gerçekleri arasındaki açığı anlatır. (Çalık, 2006, s.55) İlk iş deneyiminde birey işe ve örgüte büyük beklentiler içinde girer ancak bir süre sonra bahsi geçen açık ile acımasız gerçeklerle karşılaşabilir. Zamanla işin kendisine uygunluğunu, beklentilerini karşılayıp karşılamadığını kontrol ederek yeni iş arayışına girebilir. Doğru işi bulmak bir çok insan için zaman alıcı bir süreç olabilir. Tüm bunların aksine kişi eğer işinden memnun ise işindeki gelişme fırsatlarını araştırmaya başlar. Bu da ikinci zor dönemi yani kişinin “kendini kanıtlama” zorunluluğunu gündeme getirir. İşinde yükselmek ve ilerlemek için birey ilk önce yeni girdiği örgüte kendisini kanıtlamak zorundadır.

Kısaca bu aşama işe alışma, pozisyonunu korumak ve ilerlemek için planların yapıldığı ve uygulandığı bir dönemi ifade eder.



### 1.5.3. Devam Ettirme (Orta) Kariyer Aşaması (35-50 yaş)



Şekil 3. Bireysel Kariyer Grafiği

**Kaynak:** Zeyyat Sabuncuoğlu, İnsan Kaynakları Yönetimi, 2005, s.172

Bu aşamada birey edindiği bilgi ve tecrübe ile çıraklıktan ustalığa geçmiş, kariyerinde belirli bir noktaya ulaşmıştır. Artan yetkinlikleri ile birlikte sorumlulukları artar, gerektiğinde inisiyatif kullanabilir ve örgüt içinde önderlik etmeye başlar. Güvenlik ihtiyacının yerini başarı ve saygınlık kazanma arzusu alır. Bu doğrultuda bireyin hayatında yönetim basamaklarında dikey bir ilerleme görülür.

Bu dönemde kişiler meslekleri açısından bir değerlendirme sürecine girerler. Kariyer planlarını, hedeflerini, başarılarını yeniden gözden geçirirler. 35-50 yaş aralığına denk gelen bu dönem aynı zamanda orta yaş krizinin de habercisidir. Kriz örgüt içinden ya da iş dışındaki bir nedenden ötürü baş gösterebilir. İlk ciddi sağlık sorunları, ailevi ya da kişisel problemlerle bu dönemde karşılaşılır. Kişi psikolojik olarak kendini değerlendirme eğilimine girer. Bireyler hayatlarının bu döneminde yaptıkları işi sorgulayarak hedeflerini, hatta yaşama biçimlerini değiştirebilirler. Mesleklerini değiştirmeyi seçebilirler, çalıştıkları şirketten ayrılarak başka bir firmaya geçiş yapabilirler ya da kendi işlerini kurabilirler.

Bu dönemin sonunda birey üç tane olasılıkla karşılaşabilir (Özen, 2011, s.88). Kişi var olan kazanımlarını korumaya çalışarak performansını geliştirmeye devam edebilir veya yeni bir ilerleme sağlayamayarak durgunluk (plato) oluşturabilir. (Bayram,

2010, s.61). Ya da mevcut durumunu koruyamayarak gerileme sürecine girebilir. (Kaynak, 1996, s.182). Gerileme süreci, genellikle yeni teknoloji ve bilgilere bireylerin ayak uyduramayıp kendilerini geliştirememelerinden kaynaklı yaşanır. Performansı düşen çalışanın iş yerinden çıkarılması ya da kendisinin ayrılması söz konusu olabilir.

#### **1.5.4. Kariyer Sonu Aşaması (50-65 yaş)**

İş görenler için olgunluk ve bildiklerini koruyup, aktarma dönemidir. Kişinin işinde zirveye çıktığı, orta yaş krizini atlattığı, mevcut işini tamamen benimseyip kabullendiği aşamadır (İbicioğlu, 2011, s.176). Yıllarca çalışmış olmanın bireylere kattığı tecrübe birikimi sonucunda öğrenim faaliyetleri azalır, öğretici faaliyetler ön plana çıkar (Özen, 2011, s.89). Astlarıyla karşılaştıkları zorlukları ve nasıl başarıyla üstesinden geldiklerini paylaşmaktan gurur ve mutluluk duyarlar. Bu aşamadaki kişilere oldukça saygı gösterilmektedir.

Bu aşamada kişilerden performansının artması beklenmez hatta azalabilir. Sağlık sorunları kendinden sıkça söz ettirebilir, dikkati bu yöne çekerek kişiyi emekliliğin başlangıcına çekebilir.

#### **1.5.5. Kariyer Azalması (Emeklilik) Aşaması (65-75 yaş)**

Kariyer azalması (emeklilik) aşaması genelde 65-75 yaşları arasında oluşur. Bu aşama kişinin kariyerinin son safhasıdır ve genellikle bu safha emeklilikle son bulur.

Bu aşamada bireyler çalışma yaşamlarının son dönemine girdikleri için duygusal olarak üzüntü içinde olabilirler. Nitekim emeklilik, kariyerlerinin son bulması anlamına gelmektedir. Kimileri örgütten ayrılıp emeklilik planları yapmaya başlarken kimileri ise danışmanlık yaparak ya da yönetim kurulu üyesi gibi görevlerde bulunarak örgütlerini bilgilerinden yararlandırmayı tercih ederler.

### **1.6. Kariyer İle İlgili Kavramlar**

Bireylerin hayatına yön veren kariyer kavramının tam anlamıyla benimsenebilmesi için kariyerle ilgili aşağıdaki kavramların da bilinmesi gerekir. Kariyer planlama, kariyer yönetimi, kariyer geliştirme, kariyer yolu olarak sınırlandırabileceğimiz kariyerle ilgili bu ana kavramlar, her insanın yaşamı boyunca karşılaştacağı kavramlardır.

### **1.6.1. Kariyer Planlama**

Kariyer planlama en basit ifadeyle birey için alternatif birçok iş arasından en uygununu seçmek ve o alanda ilerlemeyi sağlamak için geliştirilen faaliyetler sürecidir. Kişinin çalışma yaşamına başlamasıyla birlikte bu planları uygulayabilmesi için içinde bulunduğu örgütün de desteği gerekir. Çalışanlarının kariyer planlamalarına fırsat ve destek veren örgütler, iş görenlerin bilgi, beceri ve ihtiyaçlarını daha iyi analiz ederek örgütsel fırsatlarla eşleştirme şansı bulurlar. Bu da örgüte daha yüksek verim kazandırır.

İkinci bölümde daha ayrıntılı bir biçimde ele alacağımız kariyer planlama; bireyin kendi bilgi, beceri ve ilgilerini, güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmesi, örgüt içi ve dışındaki fırsatları tanımlaması, kısa, orta ve uzun dönemli amaçlarını belirlemesi ve bunlara ilişkin planlar yapmasıdır (Bolat ve Seğmen, 2003, s.7). Örgütsel açıdan ise kariyer planlama, çalışanların kişisel yeteneklerinin örgüt tarafından gelecekte kullanılması için geliştirilmesini projelendirme faaliyetleridir.

### **1.6.2. Kariyer Geliştirme**

İnsanlar çalışma hayatları için kendilerine kısa ve uzun vadeli hedefler belirler ve bu hedeflere ulaşmak için planlamalar yaparlar. Kariyer geliştirme, planlama aşamasından sonra ihtiyaç duyulan eğitim, yetiştirme ve geliştirme faaliyetlerinin uygulanmasını kapsayan bir süreçtir( Saruhan ve Yıldız, 2012, s.421). Çalışanların planladıkları amaçlarına ulaşmak için bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirme faaliyetlerini içerir. Yabancı dil eğitimine gidilmesi, yüksek lisans yapılması ve gerekli eğitim ve sertifikaların alınması gibi.

Kariyer geliştirme aslında sadece çalışanların sorumluluğunda olan bir konu değildir. Kurumlar da çalışanlarının bilgi ve performanslarını arttırmak için kariyer geliştirme faaliyetlerine başvururlar. Böylece çalışanlarını kendi sektörlerine uygun donanımda yetiştirerek hem verimliliğin artmasını sağlarlar, hem de kuruma olan bağlılığı kuvvetlendirerek işgücü devrinin azalmasına neden olurlar.

### **1.6.3. Kariyer Yönetimi**

Başarısı onaylanmış bir işletmenin, başarılı olmasındaki en önemli sebep o örgütte çalışan insanlardır. Doğru işe doğru sayıda doğru elemanı yerleştirmek başarıya yakınlştırır. Zamanla büyüyen veya gelişmek isteyen her örgüt, mevcut ve gelecekteki

işleri için nitelikli yöneticilere ihtiyaç duyar. Bu yöneticilerin kurum içinden tedarik edilmesi hem çalışanlar hem de örgütler açısından önemlidir. Nitelikli insan gücünü elinde bulundurmak ve örgüt içinde tutabilmek için kariyer yönetimine ihtiyaç vardır.

Kariyer yönetimi, örgütlerin işgücü ihtiyaçlarını tatmin etmek ve bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlamak amacıyla düzenlenen bireysel ve örgütsel faaliyetler bütünüdür. Çalışanların örgütün ihtiyaçları doğrultusunda gerekli vasıfları kazanmaları için bireysel gelişimlerinin yönetim tarafından desteklenmesi, kariyer yönetiminin esas amacıdır. Örgüt ve birey birbirlerini destekleyici bir rol üstlenir.

Kariyer yönetimi, kariyer planlaması ve kariyer geliştirme faaliyetlerini kapsayan ve örgüt tarafından planlanıp uygulanan bir süreçtir. Örgütler için kariyer yönetimi faaliyetlerinin temelinde insan gücünden en üst seviyede yararlanmak ve insan kaynağını stoklamak söz konusudur. İşletme gelecekte ihtiyaç duyacağı bilgili, becerikli, yetenekli insan gücünü örgüt içinden temin etmiş olur (Güney, 2015, s.166). İşgücü kalitesinin artmasıyla birlikte verimlilik artar. İş ve kariyerleriyle ilgili beklentileri karşılanan çalışanlar yaptıkları işten tatmin olurlar ve çalıştıkları kuruma bağlılıkları artar.

#### **1.6.4. Kariyer Yolu**

Kişinin kariyerini oluşturması ve hedeflediği kariyere ulaşması için belirli planlamalar yapması gerekir. Bunun için kariyer imkan ve fırsatları hakkında bilgi sahibi olunmalıdır. Kariyer yolu, bireyin kariyer hedeflerine varması için geçtiği yollardır (Aytaç, 2005, s.175). Kariyer yolu, iş görenlerin istihdam edilebilecekleri işlerin mantıklı ve uygun bir sıralamasıdır (Karataş, 2010, s.146). Bireyin hangi pozisyona nasıl geçeceği ile ilgili, kariyerinde ilerleyebilmek için hangi nitelikleri taşıması ve hangi görevleri üstlenmesi gerektiğini içeren ardışık iş pozisyonları dizisi, meslekte ileri doğru hareketliliği içeren rotalardır. Bu ilerleme sadece dikey değil, yatay olarak da gerçekleşir.

Kariyer yolları, bireylere tatmin edici ve başarılı çalışma hayatlarına ulaşmaları için gerekli olası kariyer yönlerini tespit etmelerine yardımcı olacak yol haritası sağlar (Şakiroğlu ve Asyalı, 2007, s.306). Kariyer yollarının belirlenmesi çalışanların bireysel kariyer planlamaları ve gelecekteki iş fırsatları hakkında ihtiyaç duyacakları bilgilerin sağlanması bakımından önemlidir (Şakiroğlu ve Asyalı, 2007, s.306).

## İKİNCİ BÖLÜM

### KARİYER PLANLAMA

#### 2.1. Kariyer Planlama

Günümüzde hızla gelişen teknoloji, sosyal gelişmeler ve ekonomideki değişken koşullar, varlığını devam ettirmek isteyen şirketlerin kendilerini sürekli olarak güncellemelerini zorunlu kılmıştır. Bu güncellemelerle birlikte çalışma yaşamı da değişmeye başlamıştır. Mal üretimindeki insan ihtiyacı azalırken, hizmet üretimindeki insan ihtiyacı artmıştır. İnternet sayesinde dünyanın öbür ucuna kolayca erişilebildiği için, çok uluslu şirketler ile yabancı firmalarla iş yapan şirketler çoğalmıştır. Çalışma saatleri esnekleşmekte, takım çalışmasına verilen önem artmakta ve çalışanlardan sürekli olarak kendilerini geliştirmeleri beklenmektedir. Şirketler kurumlarına bugün olduğu kadar gelecekte de fayda sağlayacak ve katma değer yaratacak çalışanlara sahip olmak için insan kaynağının planlanması ile eğitim-geliştirme faaliyetlerine önem verirken, çalışanlar da mevcut rekabet ortamında kariyerlerini devam ettirmek ve ilerletmek için kariyer planlama faaliyetlerine önem vermektedir.

Kariyer planlama, hem örgütler hem de bireyler için, iş dünyasının gerekleri doğrultusunda günden güne daha çok önem taşıyan bir kavram haline gelmiştir. Kariyer planlama konusunda yapılan bazı tanımlara bakacak olursak;

- Kariyer planlama, çalışanların sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerin geliştirilmesiyle çalışmakta olduğu örgüt içinde ilerleyişinin ya da yükselmesinin planlanmasıdır (Sabuncuoğlu, 1995, s.70).
- Kariyer planlama, çalışanların sahip olduğu bilgi, yetenek ve güdülerini geliştirerek, çalışmakta olduğu örgüt içinde ilerleme ve yükselmeyi planlanması, şirketlerin gelecek hedefleri ile çalışanların bireysel hedefleri arasında eşgüdüm sağlayarak, bireyin ilerde üstleneceği pozisyonların gerektirdiği yetkinlikler ile donatılması faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır(Bakan, 2004, s.121).
- “Kariyer planlama; çalışanların değerleri ve ihtiyaçları ile iş deneyimleri ve fırsatları arasında uyumlu olan en faydalı ilişkiyi kurmayı amaçlayan bir sorun çözme ve karar alma sürecidir” (Acar ve Özdaşlı, 2017, s.304).

- Kariyer planlama bireyin kim olduğuna, gelecekte ne ve nerede olmak istediğine dair keşiflerini ve planlamalarını içerir (Güldü ve Kart, 2017, s.378).
- Boone ve Kurtz'a göre kariyer planlama, "çalışan birinin kariyer yolunun belirlenmesindeki kişisel karardır" (Boone ve Kurtz, 1992, s.556).
- "Kariyer planlama, çalışanların yapacakları ya da yaptıkları işler konusunda bir kariyer yolu belirleyerek bu yolda ilerlemeyi sağlayacak araç, yol ve yöntemlerin belirlenmesi sürecidir" (Güney, 2015, s.151).

Kariyer planlama ile ilgili yapılan tüm bu tanımlardan anlaşılacağı üzere, kariyer planlama hem bireyi hem de örgütü ilgilendiren ve her ikisinin de sorumlu olduğu bir konudur. Burada önemli olan örgütün ihtiyaçları ile çalışanların beklentileri arasında bir denge oluşturulması ve her ikisinin de ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik hareket edilmesi gerekliliğidir (Şimşek, 2004, s.91).

## **2.2. Kariyer Planlamanın Önemi**

Günümüz iş dünyasında değişen örgüt ihtiyaçları ile birlikte sürekli öğrenim ve gelişmenin önemi açığa çıkmış ve kariyer planlamanın amaçlara ulaşmada ne kadar önemli bir rol oynadığı anlaşılmıştır. Bu yüzden içinde bulunduğumuz bu rekabetçi ortamda kariyer planlama örgütler ve bireyler için oldukça önemli bir konudur.

Kariyer planlama, kişinin kendisini ve içinde bulunduğu çevreyi göz önünde bulundurarak iş hayatı ile ilgili hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli etkinlikleri önceden tasarlamasıdır. Montaigne'nin deyimiyile "Hedefi olmayan gemiye hiçbir rüzgar yardım edemez". Kariyer planlama bireylere ve örgütlere hedef belirlemeleri ve bu hedeflere nasıl ulaşacakları konusunda yol göstericidir. Bununla birlikte örgütler kariyer planlama sayesinde gelecekte yaşanacak beklenmedik durumlara karşı da hazırlıklı olmuş olurlar. Her birey ve örgütün başarılı olabilmesi için kariyer planlamasını yapması şarttır.

### **2.3. Kariyer Planlamasının Amacı**

Kariyer planlamasının temel amacı, bireylerin ve örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmalarını sağlamaktır. Bu amaç ve hedeflere ulaşmak çalışanların moral ve motivasyonlarını artırırken, örgütlerin de konumlarını güçlendirir.

Kariyer planlamasının amaçları şöyle sıralanabilir (Sabuncuoğlu, 2005, s.170);

- İnsan kaynağını etkin ve verimli kullanımı,
- Yükselme ihtiyacının tatmini için iş görenlerin geliştirilmeleri,
- Yeni ya da farklı alanlarda çalışmaya başlayan çalışanların geliştirilmesi,
- Eğitim ve kariyer imkanları sayesinde performansın artırılması,
- Çalışanların iş tatmininin sağlanması ve kuruma bağlılığın artması,
- Eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi.

### **2.4. Kariyer Planlama Sistemi**

Kariyer planlama birey merkezli ve örgüt merkezli olmak üzere iki ayrı boyutta incelenir. İlk boyutta kişi, iş yaşamı ve içinde bulunduğu örgütteki yerini bilme ve gelecekte nerede ve nasıl bir konumda olmak istediğini belirleme durumunda olacaktır (Kaynak, 1996, s.163). İkinci yani örgütsel boyutta ise; örgütün kendi amaç ve hedeflerini ön planda tutarak, kendi planları ile çalışanlarının bireysel kariyer planlarının uyumlaştırılması irdelenecektir.

Bireysel ve örgütsel kariyer planlama arasındaki farklılıklara kısa bir giriş yapacak olursak,

**Tablo 3. Bireysel Ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Karşılaştırılması**

<b>BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL KARIYER PLANLAMANIN KARŞILAŞTIRILMASI</b>	
<b>BİREYSEL KARIYER PLANLAMA</b>	<b>ÖRGÜTSEL KARIYER PLANLAMA</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Kişisel yetenek ve ilginin belirlenmesi,</li><li>✓ İş ve günlük yaşam hedeflerinin planlanması,</li><li>✓ Örgüt içindeki ve dışındaki alternatif kariyer haritalarını, seçenekleri değerlendirme,</li><li>✓ İlgi ve amaçlarda değişmeye dikkat etme,</li><li>✓ İşletme içi ve dışı ile ilgili kariyer basamakları.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Örgütün gelecekteki insan kaynağı ihtiyacını belirleme,</li><li>✓ Kariyer aşamalarını planlamak</li><li>✓ Örgütsel gelişim fırsatları ile bireysel yetenek ve arzularını karşılaştırmak,</li><li>✓ Bireysel potansiyel ve eğitim ihtiyacının değerlendirilmesi,</li><li>✓ Kariyer sisteminin koordinasyonu, denetlenmesi, incelenmesi ve gözetimi.</li></ul>

**Kaynak:** Aytaç, Serpil. Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları. 2. Baskı. Bursa: Ezgi Kitapevi, 2005, 63.

Tablo 3'te de görüldüğü gibi bireysel kariyer planlaması ile örgütsel kariyer planlaması birbirleriyle paralel hedeflere sahiptirler. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, bireysel kariyer planlamaların, içinde buldukları örgütün kariyer planları ile mutlaka desteklenmesi gerekir. Ancak böyle hem birey hem de örgüt amaç ve hedeflerine ulaşabilir.

#### **2.4.1. Bireysel Kariyer Planlama**

İnsanlar küçük yaşlardan itibaren mesleklerini seçmeye başlarlar. Meslek seçimleri büyüdükçe değiştirilebilse de ülkemizdeki eğitim sistemi nedeniyle lise yılları ve üniversite tercihi sonrasında geri dönülmesi güç bir yola girilmektedir. Girilen yolda



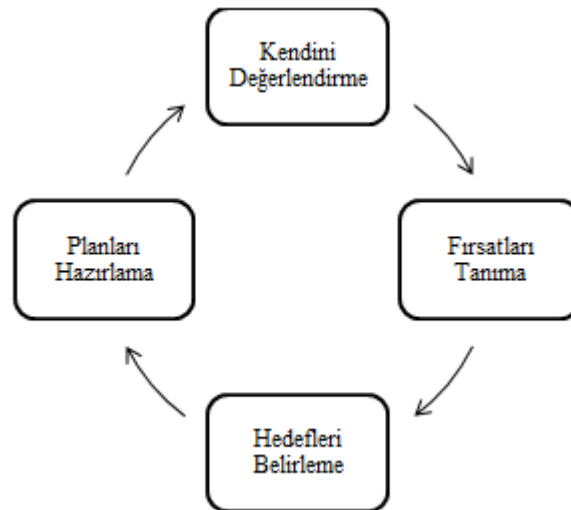
başarılı olmak için bir hedef belirleyip, o hedefe ulaşmayı sağlayacak planlamalar yapmak gerekir. Planlama, hayatın her alanında önemli olduğu gibi toplumdaki yerimizi belirleyen ve hayatımızı idame ettirmemizi sağlayan kariyerimiz için de oldukça önemlidir.

Bireysel kariyer planlama, bireyin sahip olduğu yetenek ve ilgilerinin değerlendirilmesi, kariyer fırsatlarını incelemesi, kariyer amaçlarını oluşturması ile kendisini bu amaçlara ulaştıracak yöntemleri saptamasından oluşan faaliyetler zinciridir (Karcıoğlu, 2001, s.67). Bu zincir bireyin çocukluğundan itibaren başlayan bir süreçtir. Kariyer çalışmaları her hangi bir işe girmeden önce ilk olarak ailenin yönlendirmesi ve eğitim hayatıyla başlar. Mezun olunan okullar, kişinin kariyerinin alt bileşenlerini oluşturur ve geleceğe hazırlar. Bireyin eğitim hayatı süresince kariyerini planlayıp uygulamaya geçmesi, iş hayatına bir adım önde başlamasını sağlayacaktır.

Bireysel kariyer planlama, bireyin kişisel yeteneklerinin gelecekte kullanılması sürecidir. Bireysel kariyer planlama sürecinde sorumluluk tamamen kişinin kendisindedir. Kariyer planlama sayesinde bireyler edindikleri bilgi birikimi ile geleceklerini inşa ve kontrol etme yetisine sahip olurlar.

#### 2.4.1.1. Bireysel Kariyer Planlama Süreci

Bireysel kariyer planlama süreci dört aşamadan oluşmaktadır. Bunlar;



Şekil 4: Bireysel Kariyer Planlama Süreci

#### **2.4.1.1.1. Kendini Değerlendirme**

Bireysel kariyer planlama süreci, bireyin kendini değerlendirmesiyle başlar. Burada birey, kendini her yönden analiz etmeli ve kendisi için neyin önemli olduğunu ve neler yapmak istediğine karar vermelidir. (Çiftçi vd., 2007, s.150). Kariyer hedeflerinde başarılı olabilmek için önce kişi kendi özelliklerini detaylı bir biçimde analiz etmelidir. Kendini değerlendirirken objektif olmak çok önemlidir aksi takdirde yapacağı planlar gerçekçi ve sürdürülebilir olmayabilir. Kişi güçlü, zayıf yönlerini, ilgi ve yeteneklerini, geleceğe yönelik amaç ve hedeflerini mercek altına almalıdır. Kendisine şu soruları sorarak daha doğru bir karar vermesi mümkün olabilir (Karcıoğlu, 2001, s.69);

- Ben nasıl bir insanım?
- Sahip olduğum yetenekler nelerdir?
- Hangi işe ve mesleğe karşı ilgim var?
- Güçlü ve zayıf yönlerim neler?
- Performansımı ve potansiyelimi nasıl artırabilirim?
- Sevdiklerim ve sevmediklerim nelerdir?

Birey bu ve bunun gibi sorulara cevap bulmaya çalışarak kendi yetkinliklerini daha iyi özümseyecek ve hayatı boyunca bu cevaplara göre yol ve yönünü belirleyecektir. Bu aşamada kısaca kişisel bir SWOT analizi yapılır diyebiliriz. Yine de bir kimse kendisine karşı tamamen objektif olamayacağından ötürü, sadece kendi değerlendirmeleri ile değil, uzman kişilerin görüşlerinden de destek alarak bu süreci yönetmelidir.

#### **2.4.1.1.2. Fırsatları Tanıma**

Fırsatları tanıma aşamasında birey, kariyer alanlarındaki farklı imkan ve alternatifleri belirlemeye çalışır. Kişi önce çalışmak istediği sektör ve meslekleri tanıma yoluna gitmelidir. Daha sonra çeşitli kaynakları araştırarak (internet, aile, sosyal çevre, vb.) ya da staj ve yarı zamanlı çalışma gibi yollarla, mesleği deneyimleyerek karar vermelidir. Ancak bu şekilde kendisi için doğru bir kariyer seçiminde bulunabilir. Aksi

takdirde gelecekte işinde mutsuz ya da başarısız olarak yeni bir meslek arayışına girmesi, kariyerinde zaman kaybına neden olacaktır.

Bununla beraber kişi tek bir karara varmamalı, kendisine alternatif seçenekler de oluşturmalıdır. Mevcut ve önüne çıkan alternatif kariyer olanaklarını araştırarak, yüksek ücret elde edebileceği, sosyal yardım ve sağlık güvencesi bulunan, sahip olduğu bilgi ve becerilerini arttırma imkanı sunan ve kariyerinde ilerlemede önünün açık olduğu kariyer yolunu seçmelidir (Bingöl, 2016, s.351).

#### **2.4.1.1.3. Hedefleri Belirleme**

Birey kendini analiz ettikten yani iş eğilimlerini, yeteneklerini, değerlerini, güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirdikten ve kariyer fırsatlarını araştırdıktan sonra ilgili kariyer hedeflerini belirleme aşamasına gelir. Hedef belirleme aşaması, istenilen kariyer düzeyine ulaşmak için bireyin kısa, orta ve uzun vadeli hedefler belirlemesini içerir. Bu hedefler genelde ulaşmak istenilen pozisyonları kapsar (Çalık, 2006, s.103). Kişi ne yapmak istediğine olabildiğince erken karar vermelidir. Hedef belirlemek, enerji ve zamanını doğru kullanmaya olanak tanır.

Bireyin hedef belirlerken gerçekçi olması, o hedeflere ulaşmadaki istek ve motivasyonunu artıracak ve ilerlemesini sağlayacaktır. Bu açıdan hedeflerin kişinin yeteneklerine de uygun olması gerekmektedir.

Bugüne kadar yönetim alanında yapılan çalışmalar amaç ve isteklere ulaşmak için önce hedef belirlenmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Bu yüzden hedef belirleme aşaması oldukça önemlidir. İnsanlar bir hedef belirleyerek kendileri için neyin önemli olduğuna karar verirlerse, kariyerlerinde ve hayatlarında daha başarılı olurlar.

#### **2.4.1.1.4. Planları Hazırlama**

Bu süreç ulaşmak istenilen kariyer seviyesine varmak için, belirlenen hedeflere yönelik planların yapılması sürecini ifade eder. Yol haritası olarak da betimlenen bu aşama, bireyin kısa, orta ve uzun vadeli kariyer hedeflerine ulaşabilmesi için, geçmesi gereken yolları belirlemesini ve aşama aşama bu yolları planlamasını içerir.

Planlar, bireyin önceden belirlediği kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlayacak her türlü faaliyeti içermelidir. İş hayatına atılanlar için bunlar; alınması gereken

eğitimler, üstlerinin tecrübelerinden yararlanma, örgüt içinde yükselmek için edinilmesi gereken başarımlar, örgüt içi ve örgüt dışı olanaklardan yararlanma, yatay ya da dikey ilerlemeler, iş zenginleştirme, iş rotasyonu gibi faaliyetler olabilir. Eğitim hayatı devam edenler için ise bu faaliyetler, çalışılmak istenilen sektöre göre deneyim ve bilgi sahibi olmaya çalışmak, yetkinliklerini artırmak, uzman kişilerden kariyer seçimi konusunda destek almak olmalıdır.

Kariyer planı yapılırken önemli olan bir diğer husus alternatif bir kariyer planı geliştirmektir. Herhangi bir nedenden ötürü yapılan planın geçersiz olması halinde vakit kaybetmeden alternatif planın devreye sokulması birey için yararlı olacaktır.

#### **2.4.1.2. Bireysel Kariyer Planlamamın Yararları**

Kariyer planlamasının birçok yararı bulunmaktadır. Bunlardan bazılarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz;

- Kişinin bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmesini sağlar.
- Bireysel ihtiyaçların (saygınlık, kendini gerçekleştirme gibi) tatminini sağlar.
- Kişiyi motive ederek ilerlemesini destekler.
- Kariyer hedeflerine ulaşmak isteyen bireyin, mevcut ve potansiyel yeteneklerini ortaya çıkarmasına yardımcı olur ve verimliliğinin artmasını sağlar.
- Sorumluluk sahibi olmasını sağlar (Güney, 2015, s.153).
- Bireyin kişisel gelişimini tamamlamasına yardımcı olur,
- Kişinin yerine getirdiği işlerden doyum almasını sağlayarak kendisini güçlü hissetmesine yol açar (Çiftçi vd, 2007, 149).
- Yöneticilerin, kişinin sosyal, fiziksel ve zihinsel kapasitesinden haberdar olmasını sağlar.

Yukarıdaki yararlardan da anlaşılacağı üzere bireysel kariyer planlama aslında çift yönlü bir etkiye sahiptir. Kişilere sağladığı faydalarla birlikte onların çalıştıkları örgütün de verimliliğini artırır. Örgütler de bu sayede yetenekli ve kapasiteli çalışanlarını daha iyi tanıyarak onların yükselmesini ve uygun görevlere getirilmesini

destekler. Daha iyi bir ücret politikası oluşturma ve geleceğe yönelik planlar yapmalarına da yardımcı olur.

#### **2.4.2. Örgütsel Kariyer Planlama**

Örgütsel kariyer planlama çalışanların kişisel yeteneklerinin, örgüt tarafından gelecekte kullanılması için geliştirilmesini projelendirme faaliyetleridir. Çalışanlarının kariyer planlamalarına fırsat sunarak destek veren örgütler, iş görenlerin bilgi, beceri ve ihtiyaçlarını analiz ederek örgütsel fırsatlarla eşleştirme şansı bulurlar.

Örgütün gelecekte ihtiyaç duyacağı personel miktarının tahmini, mevcut ve potansiyel iç ve dış kaynakların değerlendirilmesi gibi konularda bilgi sağlayarak sistemin bazı parçalarının oluşturulmasını kolaylaştıran insan kaynakları planlaması, örgütsel kariyer planlaması için zemin oluşturur ( Budak, 2008, s.269). Bir işletmenin personel açığını karşılamasının en iyi yolu kariyer planlaması yaparak mümkün olur. Çalışanlar yaş, cinsiyet, meslek ayırt etmeksizin daha fazla üretken olabilmek ve sektördeki gelişmelere ayak uydurabilmek için gerekli bilgi ve eğitimlerin verilmesini, yaratıcılıklarının teşvik edilmesini beklerler. İnsan kaynakları departmanı çalışanların bu beklentileri karşısında uyumlu ve proaktif olmalıdır.

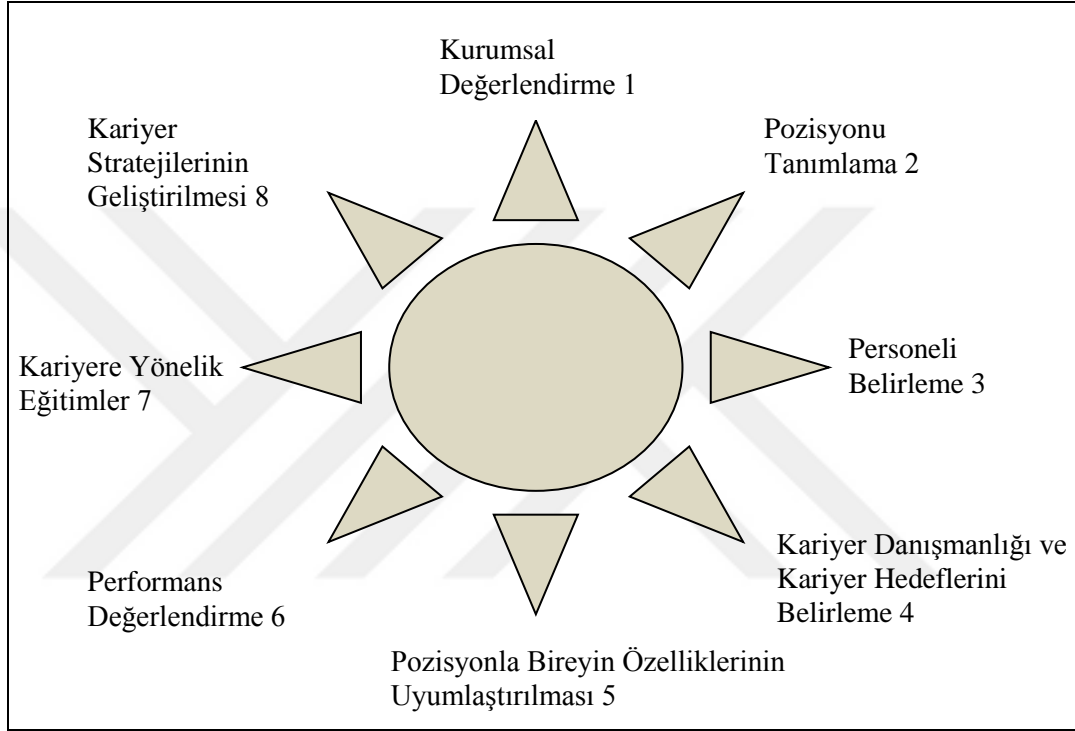
Son yıllarda, insan faktörünün önemini kavrayan birçok örgüt çalışanlarının bireysel ihtiyaçlarına yönelik programlar oluşturmaya başlamıştır. Bireylerin kariyer geliştirme ve güdüleme ihtiyaçlarına odaklanarak geliştirilen bu programlarla, örgüt içindeki insan kaynağından en verimli şekilde yararlanma arzusu yatmaktadır. Bu faaliyetlerin etkili olabilmesi için çalışanların işe girdiği ilk yıllardan itibaren uyumlaştırma sürecinin başlatılması gerekir. En baştan itibaren kişinin kendi yetenek ve eğilimlerini tanımasına yardımcı olunarak, bu doğrultuda yönlendirilmesi, iş tatmininin sağlanması bakımından önemlidir.

##### **2.4.2.1. Örgütsel Kariyer Planlama Süreci**

Örgütlerde kariyer planlaması, işe girecek personelin ilk görüşmesiyle birlikte başlayan, eğitimi ile devam eden ve sahip olduğu özelliklere yön vererek onları örgütün ihtiyaçları ile uyumlu hale getirmeyi amaçlayan bir süreçtir. Bu süreç son derece değişken bir süreçtir. Bunun nedeni ise, kişilerin, örgütlerin ve içinde buldukları çevrenin sürekli olarak değişim ve gelişime uğramasıdır. Bu yüzden örgütler kariyer planlama sürecinde dinamik olmalıdırlar.

Çalışanlar bireysel kariyer planlama süreçlerinde kendilerini değerlendirirken, örgütler de kendi değerlendirmelerini yapmalı, sahip olduğu kaynakları gözden geçirmeli ve hem bugünkü hem de gelecekteki işlerini daha iyi yapabilmeleri için stratejiler geliştirmelidir.

Bu bağlamda örgüt içindeki kariyer planlama süreci aşağıdaki şekilde ele alınmaktadır (Şimşek, vd., 2004, s.109).



**Şekil 5:** Örgütlerde Kariyer Planlama Süreci

**Kaynak:** Şimşek, vd., Kariyer Yönetimi, 2004, s.109

#### **2.4.2.1.1. Kurumsal Değerlendirme**

İşletmenin sahip olduğu insan kaynağının genel bir değerlendirilmesinin yapılması aşamasıdır. Çalışanların mevcut nitelikleri ve mesleki gelişim ihtiyaçları belirlenir. Çalışanları tüm yönleriyle değerlendirerek analiz eden örgüt de bu sayede kendini tanımış olur.

#### **2.4.2.1.2. Pozisyonu Tanımlama**

Örgütlerdeki kariyer yolları ile bu yollar üzerinde bulunan her pozisyon ve görevin gerektirdiği niteliklerin açık ve net bir biçimde ortaya konulması

gerekmektedir. Bu aşamada örgüt, çalışanlarının kariyerlerini, nitelik ve sorumluluklarını araştırarak buna göre işin gerektirdiği eğitimin nasıl ve ne şekilde olacağını, işin olumlu ve olumsuz yönlerini tespit etmeye çalışır (Şimşek vd., 2004, s.110). Bu yüzden pozisyona yönelik niteliklerin eksiksiz olarak tanımlanması önemlidir.

Çalışanın kısa ve uzun vadede üstlenmesi muhtemel görevlerinin; bilgi, deneyim, yetenek ve kişisel özellikler olarak gerektirdiği nitelikler bilindiği takdirde, kariyer planlama süreci içinde bu niteliklerin kazandırılmasına yönelik tedbirler zamanında alınabilecek ve özellikle bu konularda verilecek eğitimlerin daha planlı olarak yapılması sağlanacaktır (Şimşek vd., 2004, s.110).

#### **2.4.2.1.3. Personeli Belirleme**

Bir işletmenin başarılı olabilmesi için işe uygun ve nitelikli elemanları örgüte çekmesi önemlidir. Ancak daha da önemlisi bu elemanları şirket bünyesinde tutabilme yetisine sahip olmasıdır. Çalışanlarının beklentilerine karşılık verebilmek onları örgüt içinde tutmanın yollarından biridir.

Çalışanların bilgi, beceri, yetenek, deneyim ve kariyerleri ile ilgili beklentilerini içeren personel envanterleri çıkartılarak kariyer planlaması yapılacak personelin belirlenmesi gerekir. Böylece insan kaynakları departmanı mevcut personelinin özellikleri ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak eğitim ve terfi planlarını hazırlar.

#### **2.4.2.1.4. Kariyer Danışmanlığı ve Kariyer Hedeflerini Belirleme**

Bireyler kariyerlerini planlarken kendi yeteneklerine uygun, ilerlemeye açık ve gerçekçi hedefler koymalıdır. İşletmeler de kariyer programlarını yaparken çalışanlarının bireysel kariyer hedeflerini öğrenerek onlara da hizmet edecek planlamalar yapmalıdırlar.

Örgütler çalışanlarını kariyer olanakları konusunda bilgilendirmeli, yönlendirmeli ve onları destekleyerek kariyerlerini geliştirmelerine yardımcı olmalıdır. Çalışanlara bulunduğu pozisyonun terfi olanakları, iş genişletme ve rotasyon gibi konularda kariyerlerinin geleceği ile ilgili bilgi ve rehberlik sunacak danışmanlar görevlendirilmelidir. Bu danışmanlar genellikle işletmelerdeki en tecrübeli ve bilgili

yöneticiler arasından seçilir. Kariyer danışmanları çalışanlara kariyer gelişimlerini destekleyecek yol ve yöntemleri göstererek aynı zamanda başarılı işgörenlerin gerekli pozisyonlara transferlerini sağlayarak bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarına da imkan tanırırlar.

Hedeflere ulaşmada örgütler çalışanların kendi kişisel amaç ve hedeflerine ulaşmaları için yardımcı olurken, bu durumdan kendileri de yarar sağlamış olurlar (Akat vd., 1994, s.127). Eğer işletmeler çalışanlarının işle ilgili amaçlarını bilirse daha bilinçli ve kolay kariyer hedefleri tespit edebilir (Güney, 2015, s.156).

#### **2.4.2.1.5. Pozisyonla Bireyin Özelliklerinin Karşılaştırılması**

Çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri, deneyim ve gelecekteki potansiyeli ile örgütteki mevcut ve muhtemel pozisyonların gerektirdiği niteliklerin karşılaştırılarak uyumlaştırılması sürecidir.

İşletmeler çalışanlarının bilgi, deneyim, beceri, uyum, yetenek, güdü ve beklentilerini içeren bir envanter çalışması yapmalıdırlar. Personelin mevcut niteliklerin belirlenmesinin yanı sıra, potansiyel niteliklerini saptamaya ve geliştirmeye yönelik bir çalışmaya da ihtiyaç vardır (Şimşek vd., 2004, s.112). Bu sayede yönetim, var olan ya da gelecekteki olası görevlerin nitelikleri ile çalışanlarının niteliklerini karşılaştırarak farklılık ve eksikliklerini gidermeye yönelik daha doğru planlamalar yapabilirler. Böylece ihtiyaç halinde işin gerektirdiği niteliklere sahip olan en uygun personeli etkili bir biçimde çalıştırma imkanına sahip olacaklardır.

#### **2.4.2.1.6. Performans Değerlendirme**

Günümüzde iş yaşamında çalışanların bulunduğu işletmeye olan katkıları işverenler ve yöneticiler tarafından yakından takip edilen bir konudur. Çünkü çalışanların başarısı aynı zamanda örgütün başarısı anlamına gelmektedir. İşletmelerin yoğun rekabet ortamında üstünlük elde edilebilmeleri için; en alt seviyedeki işçiden, en üst seviyedeki yöneticiye kadar işletmedeki tüm çalışanların işin niteliğine uygun olarak önceden belirlenmiş ölçülerin üzerinde bir performans göstermesi gerekir. Yüksek performans işletmelerin varlıklarını devam ettirmelerinin bir nevi sigortasıdır (Güney, 2015, s.184).



Performans değerleme, çalışanların işletmenin üretimine, hizmetine, kısaca başarisına olan katkısını değerlendiren sistemli bir süreçtir (Sabuncuoğlu, 2012, s.84). Bu yolla çalışanların ve örgütün başarısı objektif olarak ortaya konmuş olur. Terfi, cret artışı, eğitim ve gelişim ihtiyaı gibi kararlar performans değerlendirme sonuçlarına göre verilmelidir. Performans değerleme sonuçlarının yüksek çıkması çalışanların moral ve motivasyonunu artırır (Güney, 2015, s.191). Yüksek performansla çalışan hiç kimse düşük performansla çalışanlar ile aynı şekilde değerlendirilmeyi istemez. Yüksek performanslı iş görenlerin ödüllendirilmesi, işletmede başarıya dayalı, adil ve kişisel gayretlere bağlı bir anlayışa dayalı kurum kültürünün oluşmasına yardımcı olur.

Performans değerleme yapılırken performans kriterlerinin işin gereklerine göre yapılması önem taşır. ncesinde iş tanımları, işin standartları ve amaçları doğru bir şekilde belirlenmelidir. Hedefler akılcı, özel, ölçülebilir, zorlayıcı ama gerçekleştirilmesi mümkün olan ve çalışanları katılıma teşvik edecek nitelikleri taşımalıdır (Dessler, 2011, s.333).

Çalışanların performanslarının değerlendirilmesi, değerlendirmeyi yapacak birimlere önemli sorumluluklar yüklemektedir. Değerlendirmeyi yapanların adaletli, tarafsız ve objektif olmaları gerekmektedir.

#### **2.4.2.1.7. Kariyere Yönelik Eğitimler**

Örgütte belirlenen kariyer olanakları doğrultusunda işgörenlerin bireysel eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının giderilmesi örgütsel kariyer planlamanın temel amaçlarından birisidir. Verilen eğitimler işgörenlerin kariyer basamaklarında sağlıklı ilerlemelerine yardımcı olurken örgüt için de işgücü niteliklerinin yükseltilmesinde etkili olur.

Kariyere yönelik eğitimler, örgütteki her bir çalışanın ihtiyaç ve niteliklerine göre farklı amaç ve biçimlerde verilir. Çalışanlara mevcut işlerinde daha başarılı olmalarını sağlayacak teknik ve uzmanlık eğitimleri verilerek, gelecekte atanabilecekleri pozisyonlara hazırlanmaları amaçlanmaktadır (Fındıkçı, 1999, s.259).

Çalışanlara kariyer geliştirme imkanı tanıyarak bunun için gerekli eğitimleri vermek, işgörenin işini arzu ve istekle yapmasına neden olur. Bireysel kariyer gelişimi için çalıştığı kurum tarafından destek gören çalışanların kuruma olan bağlılığı artar. Tüm bunlar işgören ve kurum için verimliliğin artması anlamına gelir.

#### **2.4.2.1.8. Kariyer Stratejilerinin Geliştirilmesi**

Kariyer stratejileri, bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasında yardımcı olacak eylemlerin oluşturulmasıdır (Şimşek vd., 2004, s.114). Strateji belirlerken öncelikle fırsatlar, tehlike, zayıflık ve üstünlükler incelenmelidir. Bu aşamada performans değerlendirme sonuçları oldukça önemlidir. Performans değerlendirme sonucunda elde edilen bilgilere göre personelin nitelik ve tecrübeleri değerlendirilerek bireysel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik hareket planlaması yapılır.

Örgütlerde kariyer stratejileri geliştirilerek geleceğe, belirsizliğe ve bilinmeyenlerin çözümüne yönelik faydalar elde edilmesi amaçlanır. Bu planlamalar yapılırken tek bir strateji yerine, olumlu ve olumsuz tüm olasılıklar göz önünde bulundurularak alternatif kariyer stratejileri belirlenmelidir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KARİYER SEÇİMİ VE KARİYER KARARI ÖZ-YETKİNLİĞİ

#### 3.1. Kariyer Seçimi

Kariyer, insan yaşamı için bir odak noktasıdır; bireyin kimliğini, toplumdaki statüsünü, yaşam tarzını, sosyal ilişkilerini, mesleğini, maddi gücünü ve saygınlığını belirler. Bu sebepten kariyer seçimi, insanın hayatı boyunca vereceği en önemli kararlardan biridir.

Bireysel ihtiyaçları karşılama arzusu hepimiz için hayat boyu devam eden ve tatmin edilmeyi bekleyen bir arzudur. Çalışma hayatı bize somut ihtiyaçlarımızı karşılamada maddi güç elde etmemizi sağlar. Her insan, çalışma hayatına başladığı ilk günden itibaren bazı ihtiyaçlarını karşılamak, arzu ve beklentilerini tatmin etmek, geleceğe yönelik planlar yaparak yükselmek, ilerlemek ve başarılı olmak ister (Aytaç, 2005, s.13). Kariyer, bir bireyin arzuladığı yaşam biçimini sahip olabilmesi için, uzun dönemde elde ettiği veya edeceği eğitim, yetenek ve deneyimler birikimidir (Anafarta, 2001, s.3).

Özellikle 15-25 yaş arası gençlik döneminin, gencin ilerde mesleğinde ve kariyerinde karar vermesi için kritik bir dönem olduğu kabul edilmektedir (Ekşi, 1982:127). Sadece yaş da değil, bireyin kariyer karar sürecini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu bölümde kariyer seçimini/gelişimini açıklayan kuramlar ile etki eden faktörleri inceleyeceğiz.

#### 3.2. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Her insan biricik ve kendine has özelliklere sahiptir. Şuan dünyada yaşayan yaklaşık 7,7 milyar insan arasından hiçbiri, bir diğeri ile aynı değildir. İnsanların arasındaki bu farklılık, farklı anne babalardan aldığımız farklı genetik donanımı ve farklı çevrelerde yaşayıp farklı etkileşimlerde bulunmamızın bir sonucudur (Yeşilyaprak, 2019, s.44). Bu nedenle her birey taşıdığı bu farklı özellikler doğrultusunda seçimlerini yapar. Kariyer seçimi, bireysel kariyer planlaması yaparken oldukça önemlidir. Kişi hayatının geri kalanına yön verecek bu kararı verirken bir çok etmenden etkilenecektir. Her bireyin kariyer seçimine etki eden bu faktörleri; yaş,

cinsiyet, yetenek, ilgi, meslek değerleri, aile, sosyoekonomik düzey olarak sınıflandırabiliriz.

### **3.2.1. Yaş**

Kariyer seçimini etkileyen ilk faktör bireyin içinde bulunduğu yaştır. Bireyler her yaşta farklı bir algıya ve gelecek beklentisine sahiptir. Birçok insan okul öncesi yıllardan itibaren ilerde ne olacağı konusunda düşünmekte ve geleceği hakkında bazı planlar yapmaktadır. Başlangıçta tamamen duygusal ve hayali olan bu tutum yaş ilerledikçe daha gerçekçi bir hal almaya başlamaktadır (Pekkaya ve Çolak, 2013, s.799).

### **3.2.2. Cinsiyet**

İstihdam açısından maalesef hala büyük farklılıklar olsa da, günümüzde kadınlar da erkeklerin icra ettiği tüm mesleklerde çalışabilmektedir. Aynı şekilde erkekler de eskiden sadece kadın mesleği olarak görülebilen işlerde çalışabilmektedir. Benzinliklerde çalışan kadın pompacılara ya da temizlik işlerinde çalışan erkeklere rastlamak artık ender rastlanan bir durum olmaktan çıkmıştır. Peki kariyer seçiminde cinsiyet nasıl bir rol oynamaktadır? Bir kimsenin cinsiyeti meslek seçiminde temel belirleyici olmamasına karşın erkek ve kadının psikolojik ve sosyal farklılıkların getirdiği değer yargılarındaki başkalık, tercihlerini etkilemektedir. Kariyer seçiminde cinsiyetin farklılık yaratması kadın ve erkeğin üstlendikleri rol ya da işgücüne bakış açısındaki farklılıklardan ortaya çıkmaktadır. Örneğin annelik rolünü her şeyin üstünde tutan bir kadın çalışma yaşamında bu rolü aksatmayacak bir meslek seçme eğiliminde olacaktır (Öğretmenlik, memuriyet gibi) .

### **3.2.3. Yetenek**

Her insan doğuştan bir takım özellikler ile donatılmış olarak dünyaya gelir. Her birimizin kendine özgü beceri ve yetenekleri vardır. Yetenek, herhangi bir davranışı (bilgi ve beceriyi) öğrenebilme gücüdür (Kuzgun, 2014, s.23). Doğuştan gelen bu güç, çevre ile etkileşim ve eğitim ile birlikte kişinin kapasitesini geliştirerek davranışlarına yeni kazanımlar getirir.

Kariyer seçimini etkileyen en önemli unsur kuşkusuz yetenektir. Bir meslekte, beklenen yetenek düzeyinin altında kalanlar başarısız, çok üstünde kalanlarsa

kapasitelerinin tamamını kullanamamalarından dolayı mutsuz olurlar. Kişi yetenekleri ölçüsünde bir kariyer tercihi yaparak çalışma yaşamında doyumunu ve başarıyı yakalayabilir.

Buradaki en önemli husus kişinin yeteneklerinin belirlenmesidir. Bireyler kendi yeteneklerini değerlendirmede objektif olamazlar. Bu yüzden yeteneklerin belirlenmesi tarafsız ve objektif kriterlere dayanarak çalışan bir ekip tarafından yapılmalıdır. Yetenekleri keşfetmek için bir takım yetenek testleri uygulanmalı ve aynı zamanda gözlem yapılarak değerlendirilme yapılmalıdır. Bu değerlendirme sonucunda bireyin zihinsel, duyuşsal ve psiko-motor becerileri saptanarak kendisine en uygun mesleğe yönlendirilmesi gerekir.

#### **3.2.4. İlgi**

İlgi, belirli bir faaliyete yakınlık duyma, dikkati öncelikle belirli bir şey üzerinde tutma, kısıtlayıcı koşullar altında bile diğer faaliyetler arasında onu tercih etme ve o faaliyeti icra ederken yorgunluk yerine dinlenmişlik, bıkkınlık yerine devam ettirme isteği uyandıran bir iç uyarıcı olarak tanımlanabilir.

Bir kimsenin birden fazla ilgi alanı olabilir. İlgi alanları birkaç maddeyle sınırlandırılmayacak kadar geniştir. Bunlara örnek olarak bilim, edebiyat, müzik, sanat ve teknolojiyi verebiliriz.

İlgileri belirlemede yaş önemli bir faktördür. Yaş aldıkça bireylerin elde ettiği deneyimler ve ilerleyen eğitim düzeyi ile birlikte ilgi alanları daralır. Bu nedenle mesleki açıdan ilgi alanlarını belirlemede küçük yaşlar tercih edilmemelidir.

Yetenek gibi ilgilerin ölçülmesi için de çeşitli envanterler geliştirilmiştir. Ancak, bir kimsenin meslek kararının tamamen ilgilerine göre verilmesi doğru olmaz. İlgi envanterlerinin esas amacı, kişiyi kendini araştırmaya ve ilgilerini keşfetmeye teşvik etmektir (Kuzgun, 2014, s.55). Kişi bir mesleğe ilgi duyduğunu söylerken mesleğin getiri ve zorluklarının hepsini hesaba katmamış olabilir. Örneğin bankacı olmak isteyen bir kimsenin sadece sayılarla arasının iyi olması yetmez. Aynı zamanda stres altında çalışabilme becerisi, düzgün bir diksiyona sahip olma, insan ilişkileri kuvvetli bir satışçı da olması gerekmektedir. Bu yüzden kariyer seçerken ilgiler doğrultusunda seçilecek mesleğin çalışma şartları, görev etkinlikleri, getiri ve götürüleri de dikkate alınmalıdır. Bireyin ilgili olduğu konuya ilişkin yeteneği olmayabilir.

### 3.2.5. Meslek Değerleri

Meslek değerlerini anlamak için ilk önce değer kavramını benimsememiz gerekir. Türk Dil Kurumu'na göre değer; bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymettir (TDK, 2019b). Değerler insanların yaşamındaki tutum, davranış ve tercihlerin şekillenmesinde büyük rol oynarlar. Dawis'e göre; kişinin herhangi bir şeyi değerlendirmesinde "değerler" önemli bir kriterdir. Bu değerlendirmenin temelinde kişisel değerler önemli bir rol oynamaktadır (Dawis, 1991, s.839).

Bozkurt'a göre; "Değerler, amaçlarımızı ve davranışlarımızı belirlemede bize neyin doğru, neyin yanlış olduğunu söyleyen standartlardır. Ya da toplumsal olarak arzu ettiğimiz şeyler hakkında paylaşılan soyut fikirlere. Sonuçta değerler bize iyi, kötü, güzel, çirkin, ahlaki, gayri ahlaki veya arzu edilen ve edilmeyen şeyler hakkında ölçütler sunar" (Bozkurt, 2013, s.93).

İnsanlar doğumlarından ölümlerine kadar yaşadığı yer, aile, içinde bulunduğu toplum, eğitim, din, arkadaşlar, sevdiği kişiler, yasalar, gelenek ve göreneklerin etkisiyle kendilerince birçok değer geliştirirler. Kişinin davranışları, yaşam tarzı ve gelecek planları da bu değerler doğrultusunda şekillenir.

Hayatımızda bu denli etkin bir rol oynayan değerlerin, bireylerin kariyer tercihlerine olan etkisi es geçilemez. Ginzberg ve arkadaşları bireylerin mesleki gelişim kuramını oluştururken deneme döneminin üçüncü basamağını değer basamağı olarak belirtmişlerdir. Yetenek ve ilgilerini tanıyan gençler için kariyer tercihlerine yön veren bir sonraki husus, meslek değerleridir. Kariyer değerleri, kişinin kendi kariyeri için olmazsa olmaz gördüğü özelliklerdir. Bu özellikler, başarılı bir kariyerin neler gerektirdiği konusunda bireyin sahip olduğu temel düşünceleridir. Bunlar, kişinin yeteneğini, ihtiyaçlarını ve kişisel değerlerini algılamasına bağlı olarak kariyerini belirlemesini sağlamakta ve kariyerle ilgili bütün kararları etkilemektedir (Mignonac ve Herrbach, 2003, s.210).

Meslek değerleri insanların vazgeçemeyeceği değerlerden oluşmakla birlikte, bir değeri oluşturan birden çok ihtiyacı da içinde barındırmaktadır. Murphy meslek değerlerini ilerleme, prestij, özerklik, otorite, başkalarının yararına çalışmak, yaratıcılık, risk, ekonomik ödüller, ekonomik güvenlik, yaşam stili, kişisel gelişim,

fiziksel etkinlik, sosyal ilişkiler ve sosyal etkileşim olarak sıralamıştır (Karakaya vd, 2013, s.87). Yapılan araştırmalar kendi değerlerine uygun olarak meslek seçmenin, başarılı olma olasılığını arttırdığını göstermektedir (Atli ve Kaya, 2016, s.315).

### **3.2.6. Aile**

Toplumun en küçük birimi olan aile, bireyin içinde yaşadığı ve ilk eğitimini aldığı yer olması sebebiyle kariyer seçiminde de büyük rol oynamaktadır. Ailenin geliri, eğitim seviyesi, sosyokültürel durumu ve sosyoekonomik gücü gibi unsurlar bireylerin meslek seçimini etkilemektedir.

Kişinin gelişme ve kendini bulma yolculuğunda ilk rol modeli ebeveynidir. Ebeveynlerin davranış ve tutumları, çocuklarının değer yargılarını biçimlendirmektedir. Anne babanın eğitim düzeyi ve icra ettiği meslek ile çocuklarının meslek seçimleri arasında yakın bir ilişki gözlenmektedir. Ebeveynler sahip oldukları meslekler ile çocuklarına belli meslek değerleri aşırlar. Anne-babanın eğitim düzeyi düştükçe, çocuklar yüksek ücret ve daha fazla iş güvencesi olan mesleklere yönelmektedirler. Örneğin eğitim seviyesinin daha düşük olduğu kırsal kesimlerde, çocukların kamu sektöründe çalışmaya daha fazla değer vermektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan bir aile, çocuklarını da en az üniversite mezunu olmaları yolunda yönlendirecektir. Yine bu konuda yapılan bazı araştırmalara göre; eğitim düzeyi düşük olan ebeveynlerin çocuklarının, anne veya babasının beceri gerektirmeyen işini seçme olasılığının yüksek olduğunu, yönetici ve uzman kimselerin çocuklarının ise daha çok yönetsel ve uzmanlık gerektiren işlere eğilimli olduklarını göstermiştir (Can vd. ,1995, s.166).

### **3.2.7. Sosyoekonomik Düzey**

Sosyoekonomik düzey, bireylerin eğitimini doğrudan etkilediğinden aslında aile ilişkileri ile de doğrudan bağlantılıdır. Herkes kazancı yüksek bir meslek edinmek ister ancak bunun için de kişinin iyi bir eğitim görmesi gerekmektedir. Bir kimsenin ailesinin sosyoekonomik durumu onun göreceği eğitimin düzeyini, eğitimi de seçeceği mesleği belirler (Kuzgun, 2014, s.101).

Kişinin eğitim basamaklarının hangi noktasına kadar çıkabileceği öncelikle yeteneklerine, daha sonra da ailesinin sosyoekonomik düzeyine bağlıdır. Ülkemizde ilkokul, ortaokul ve lise eğitimini kapsayan 12 yıllık zorunlu eğitim sistemi mevcuttur. Bu 12 yıllık süre boyunca eğitim devlet tarafından ücretsiz olarak karşılanırsa da

öğrencilerin okul forması, kırtasiye, beslenme gibi masrafları ailelerin yükümlülüğündedir. Üniversite döneminde ise devlet desteğinin kesilmesi ve devlet üniversitelerine ödenen harç ile birlikte eğitim çok daha masraflı bir süreç haline gelmektedir. Eğitim masraflarının devletçe karşılanmadığı zamanlarda, okul ücretleri ve eğitim harcamalarının karşılanabilmesi birçok aile için kolay olmamaktadır. Ülkemizde ekonomik yetersizliklerden ötürü üniversite eğitimi alamayan pek çok genç bulunmaktadır. Maddi olanaksızlıklar insanların eğitim görme şansını azaltırken, ailesinin gelir düzeyi yüksek olan bireylerin eğitim olanakları artmaktadır. Sayıları devlet üniversitelerine hızla yaklaşan özel üniversiteler maddi gücü yüksek ailelerin çocuklarına, istediği meslek ve kariyeri sağlayacak alanlarda eğitim görme fırsatını sunmaktadır.

### **3.3. Kariyer Seçimi/Gelişimi Kuramları**

#### **3.3.1. Özellik-Faktör Kuramı**

Parsons ve birkaç meslektaşı, 20. Yüzyılın başlarında okulu terk eden gençlerin iş bulmalarını ve liseyi bitiren gençlerin iş dünyasına geçişlerini kolaylaştırmayı amaçlayan çalışmalar başlatmışlardır (Yeşilyaprak, 2019, s.90). İş arayanları uygun meslek alanlarına yerleştirme sorununu çözmek amacıyla Parsons, Boston'da ilk Mesleki Büro'yu kurmuştur. Burada kuramın temellerini oluşturan çalışmalar daha sonra Williamson ve başka kuramcılarca geliştirilerek "özellik faktör" yaklaşımı olarak adlandırılan bir kurama dönüştürülmüştür.

Özellik faktör kuramı, insanların farklı özelliklere sahip olduğu ve bu özelliklerin mesleklerin gerektirdiği farklı niteliklerle uyumlu olmasının, mesleki başarı ve iş doyumunu sağlayacağı varsayımına dayanır. Her insan geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçülebilen, kendisine has özelliklere sahiptir. Meslekler de kapsamındaki iş etkinlikleri bakımından diğerlerinden farklı bir yapı gösterir. Buna göre meslekteki başarı, bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile mesleğin gerektirdiği özelliklerin en iyi şekilde eşleştirilmesine bağlıdır (Yeşilyaprak, 1995, s.43).

Özellik faktör kuramının temelini, kuramın da adını oluşturan "özellik" ve "etmen" kavramları oluşturur. Özellik kavramı, bir kişinin testlerle ölçülebilecek zeka, yetenekler gibi özellikleridir. Etmen/Faktör kavramı ise başarılı bir iş performansı için gerekli olan özellikler anlamına ve aynı zamanda belirli bir mesleği icra eden bir grup



insanın önemli özelliklerini ayırt etmek için kullanılacak istatistiksel bir yaklaşıma karşılık gelmektedir (Sharf, 2017, s.25). Bu yüzden bu yaklaşım birey ve işin özelliklerinin değerlendirilmesi olarak tanımlanabilir.

Özelliklerin değerlendirilmesi, Parsons'ın meslek seçimi ile ilgili yaklaşımında ilk ve en önemli adım olarak açıklanmaktadır (Sharf, 2107, s.25). Parsons(1909)'a göre, akıllıca yapılan bir meslek seçiminde üç ana faktör vardır. Bunlar (Parsons, 1909, s.5) :

1. Kişinin kendisi, tutumları, yetenekleri, ilgileri, hırsları, sınırlılıkları ve bunların nedenlerini net bir şekilde anlaması,
2. Farklı iş kollarındaki başarı koşulları, işin avantaj ve dezavantajları, maaşı, iş olanakları ve işe ilişkin beklentiler hakkında bilgi sahibi olması,
3. Bu iki gruptaki gerçekler arasındaki doğru ilişkinin kurulmasıdır.

Bu üç aşamalı süreç sonucunda bireyin ve işin ölçülebilir özelliklerine dayanarak en uygun seçim gerçekleştirilir.

Özetleyecek olursak özellik faktör kuramı; bireylerin kişilik, ilgi, yetenek, değer gibi birbirinden ayrı ama birbiriyle etkileşim içinde olan birtakım özelliklerinin, kişinin başarısını ve iş doyumunu etkilediğinden, iş ile bireysel özelliklerin uyumlu olduğu bir meslek seçimi yapılması gerektiğini savunmaktadır.

### **3.3.2. Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramı**

Ginzberg, Axelrad, Ginsburg ve Herma meslek seçimini gelişimsel bakış açısıyla inceleyen ilk isimler olarak kabul edilirler. Bu kuramı geliştirmelerinde belirleyici rol oynayan en büyük etken her bir ekip üyesinin farklı mesleklerden geliyor olmasıdır. Eli Ginzberg ekonomist, Sidney Axelrad sosyolog, Sol Ginsburg psikiyatrist, John Herma ise bir psikologtur.

Ginzberg ve arkadaşları kariyer seçimini bir gelişim süreci olarak değerlendirmişlerdir. Bu süreç, bireyin istekleri ve imkanları arasındaki uzlaşmadan oluşan, yaşam boyu gelişen ve geri dönülmez bir karar verme süreci olarak ifade edilmektedir (Osipow ve Fitzgerald, 1996, s.29). Meslek seçimi kararının yaşamın ilk 20-22 yılında gelişen bir süreç olduğunu ortaya koymuşlardır.

Ginzberg mesleki gelişim sürecini bazı dönemlere ayırmıştır. Bunlar; hayal dönemi, deneme dönemi ve gerçeklik dönemidir.

**Tablo 4. Ginzberg ve Arkadaşlarının Gelişim Kuramındaki Dönemler ve Alt Basamakları**

<p><b>Fantezi Dönemi</b> (11 yaş öncesi)</p>	<p>Oyuna yönelim söz konusudur. Oyunlar, mesleklerle ilgilidir. Çocuğun gelecekteki işi hakkında fantezileri vardır.</p>	<p><b>Alt Basamakları</b></p>	
<p><b>Deneme Dönemi</b> (11-17 yaşlar)</p>	<p>Geçiş sürecidir. İlgi, yetenekler fark edilir, değerler kazanılır ve zaman algısı gelişir. Bu dönemde işin gerekleri ve işin sunduğu ödüllerin farkına varılır.</p>	<p><b>Alt Basamakları</b></p>	<p><b>İlgi (11-12 yaş)</b> Hoşlanılan ve hoşlanılmayan şeylerle ilgili kesin tanımlamalar yapılır.</p> <p><b>Yetenek (13-14 yaş)</b> Bireyler mesleki hedefleri ile ilgili becerilerinin farkına varmaya başlar.</p> <p><b>Değer (15-26 yaş)</b> Farklı mesleklerin farklı yaşam biçimleri sağladığı fark edilir.</p> <p><b>Geçiş (17 yaş)</b> Mesleki seçimin getireceği sorumlulukların farkına varılmaya başlanır.</p>
<p><b>Gerçekçi Dönem</b> (17 yaşından genç yetişkinliğe kadar)</p>	<p>İlgi ve yeteneklerin bütünleştirilmesi, meslek seçiminin belirginleştirilmesi, meslek örgütlerinin billurlaşması gerçekleşir.</p>	<p><b>Alt Basamakları</b></p>	<p><b>Keşfetme:</b> Kariyer tercihleri, iki ya da üç olasılık üzerinde yoğunlaşır.</p> <p><b>Billurlaşma:</b> Spesifik bir kariyer tercihi yapılır.</p> <p><b>Belirleme:</b> Kişi, seçtiği alanla ilgili eğitim alır, çalışma alanını seçer.</p>

**Kaynak:** Binnur Yeşilyaprak, Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya, 2011, s.174

### 3.3.2.1. Hayal Dönemi (Fantasy Stage)

Bu dönem genel gelişimin çocukluk (7-12 yaş) dönemine rastlar. Ginzberg ve arkadaşlarına göre çocuklar küçük yaşlardan itibaren meslek tercihlerini açık ve net bir biçimde ifade ederler (Yeşilyaprak, 2011, s.175). Bireyin çocukluk döneminde karar verirken temel aldığı çıkış noktası zevktir. Çocuklar mesleki yönelimlerini ifade ederken, mesleğin gereklerine ve becerilerine bakmaksızın sadece ondan hoşlandıkları için o mesleği yapmayı isterler. Bu yüzden çocukların bu dönemdeki mesleki seçimleri gerçeklikten uzaktır.

Hayal döneminde çocuklar kendilerini genelde anne-babalarıyla özdeşleştirerek yetişkin dünyasındaki rolleri oyunlarında temsil ederler ve bu yolla mesleki bir eğilim kazanırlar. Oynadıkları oyunlarla çeşitli meslekleri deneyerek iş dünyasına ait ilk yargıları oluşmaya başlar.

### 3.3.2.2. Deneme Dönemi (Tentative Stage)

Geçici seçimler dönemi olarak da adlandırılan bu dönem 11-12 yaşlarında başlayıp 18 yaşına kadar sürer. Deneme dönemi kendi içinde ilgi, yetenek, değer ve geçiş basamağı olmak üzere dört basamağı ayrılmaktadır (Yeşilyaprak, 2011, s.175).

- **İlgi Basamağı:** 11-12 yaş dönemini kapsayan bu dönem ilgilerin seçildiği ve özelleştirildiği bir süreci ifade eder. Çocuklar bu dönemde fantezi seçimler yapmayı bırakarak ilgilerine göre seçim yapmaya başlarlar. Hoşlandıkları ve hoşlanmadıkları faaliyetleri tanımaya çalışırlar. İlgi alanlarına girmeyen, hoşlanmadıkları etkinlikleri ise reddederler.
- **Yetenek Basamağı:** 13-14 yaşlarında gerçekleşen bu dönemde çocuklar kendi becerileri üzerinde düşünmeye başlarlar ve meslek seçiminde yeteneğin rolünü kavrarlar. Buna bağlı olarak sahip oldukları yeteneklere göre gelecekleri hakkındaki görüşlerini daha gerçekçi olarak değerlendirirler.
- **Değer Basamağı:** Üçüncü aşamada, çocuğun değerleri, temel tercihlerin ana kaynağı olarak görülür (Dugger, 2016, s.38). Kendi hedef ve kariyer kararlarını verirken değerlerini dikkate almaya başlarlar. 15-16 yaşlarına denk gelen bu süreçte ergende topluma hizmet etme fikri ortaya çıkar (Kuzgun, 2014, s.163).

İçinde bulunduğu topluma ve dünyaya katkıda bulunmaya olanak sağlaması, meslek seçiminde önemli rol oynar.

- **Geçiş Basamağı:** Dördüncü basamak olan geçiş basamağı 17-18 yaşlarında başlar. Bu dönemde meslek seçiminde “gerçeklik” olgusu önemli bir rol oynar. Kişi meslek seçiminin getireceği sorumlulukların farkına varmaya başlar. Bu dönemde bireylerin iş hayatı hakkındaki bilgileri artmıştır. Bireyler kendi güçlü ve zayıf yönlerini tanıyarak istedikleri mesleklere uygun olup olmadıklarını tespit edebilme yetisi kazanmışlardır.

### 3.3.2.3. Gerçekçi Dönem (Reality Stage)

Deneme döneminden sonra gelen bu dönem, ergenliğin sonları ile yetişkinliğin başları arasındaki 18-22 yaş dönemini kapsar. Gerçekçi dönem keşfetme, billurlaşma ve belirleme olmak üzere üç alt basamağa ayrılır.

- **Keşfetme Basamağı:** Bu süreç araştırma basamağı olarak da adlandırılır ve üniversiteye giriş ile başlar. Kişi bu dönemde henüz branşını seçmemiştir. Yaşanmışlıkları arttıkça, karar verme anına kadar ilgileri de değişir. Bireyin kariyer kararı iki ya da üç ilgi alanı üzerinde yoğunlaşır ancak bir tanesini seçmek zorundadır. Sececeği meslek ile ilgili araştırmalara devam eder.
- **Billurlaşma Basamağı:** Bu aşamada bireyin meslek eğilimi giderek kesinlik kazanır ve kariyer tercihi yapılır.
- **Belirleme Basamağı:** Bu aşama bireyin kariyer seçimini pekiştirdiği bir gelişim aşamasıdır. Bir önceki süreçte belirlediği kariyer ile ilgili eğitim alır, işini ve çalışma alanını seçer.

Gingzberg ve arkadaşlarına göre bireyin uygun seçimler yapabilmesi dört etmene bağlıdır (Yeşilyaprak, 2011, s.175);

- Gerçeklik,
- Eğitim süreci,
- Meslek ile bireyler arasında etkileşim sağlanması ve iş doyumu,

- Kişisel değerler ile bu değerlerin seçilen kariyer ile tatmin edilmesi'dir.

Bu gelişim süreci tersine çevrilemez, çünkü birey eğitim için aile desteği, evlilik, hata yaptığını kabul etmekten kaçınma gibi nedenlerle verdiği kararlardan dönmekten kaçınır (Kuzgun, 2000, s.169).

### **3.3.3. Roe'nun İhtiyaç Kuramı**

Bir klinik psikolog olan Ann Roe, kişilik gelişimini kariyer gelişimine uyarlayan teorisyenlerden birisidir (Yeşilyaprak, 2019, s.151). Roe, bu alandaki çalışmalarına sanatçıların yaratıcılıklarını etkileyen kişilik özellikleri ile meslek seçimleri üzerine araştırmalar yaparak başlamıştır. Sonraki yıllarda çalışmalarını genişleterek farklı alanlarda çalışan bilim insanlarının kariyer gelişim ve kişilik özelliklerini de incelemiş ve yaptığı araştırmalar teorisinin temellerini oluşturmuştur.

Roe'ya göre bireyin çocuklukta yaşadığı aile ortamı, yetişkinlikteki ilgi ve tutumlarının kaynağıdır. İlgi ve tutumlar ise bireyin davranışlarına, kişilik özelliklerine ve meslek seçimine yansımaktadır. Aynı zamanda Roe, mesleklerin kişisel ihtiyaçları karşılamak üzere seçildiğine inanır. Birey çocuklukta ihtiyaçlarının tatmin edilip edilmemesine göre mesleğini seçer. Örneğin anne babasının aşırı korumacı olduğu çocuklar, bağımlı bir kişilik geliştirirler ve büyüdüklerinde çevrelerinde insan görme ihtiyaçları ile insanlarla bir arada olmalarına olanak veren mesleklere yöneleceklerdir.

Günümüzde ebeveyn-çocuk etkileşiminin meslek seçiminde tek belirleyici etken olmadığı ortaya konuş olsa da, Roe'nun bu kuramı bireyin ailesinin meslek seçimine olan etkisine ışık tutmuştur.

### **3.3.4. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı**

Sosyal bilişsel kariyer kuramı Robert W. Lent, Steven D. Brown ve Gail Hackett tarafından, Albert Bandura'nın genel sosyal bilişsel kuramı temel alınarak geliştirilmiş modern bir kariyer teorisidir.

1980'li yıllarda ortaya çıkan sosyal bilisel kariyer kuramı biliş, davranış ve çevresel faktörlere önem verir. Sosyal bilişsel kariyer kuramı bireyin kariyer karar sürecinde ilgi, yetenek ve değer gibi özelliklerin önemini vurgulamakla birlikte, önceki kuramlara kıyasla, bu özelliklerin zamanla değişebileceğine, bunun için de bu

özelliklerin yanında insanların ve çevrelerin dinamik ve duruma özgü taraflarının da (yetkinlik beklentisi, sonuç beklentisi, sosyal destek gibi) kariyer seçimlerinde önemli rol oynadığını savunmaktadır (Işık, 2010, s.14).

Lent ve arkadaşlarına göre kişinin kontrolünün olmadığı bazı durumlar olsa da, kendisi ve çevresiyle ilgili sahip olduğu inançlar, kariyer gelişiminde anahtar rol oynamaktadır. İlk başta kariyer öz-yetkinlik kuramı olarak bilinen sosyal bilişsel kariyer kuramı, bireylerin başarılı bir şekilde bir şeyler yapabileceğine dair inançları üzerine odaklanır (Sharf, 2017, s.389).

İlk olarak kuram, karar verme sürecini yönetmek için gerekli olan üç temel kavram üzerinde yoğunlaşır: öz-yetkinlik, sonuç beklentileri, kişisel hedefler. Bu üç kavram arasında, yetkinlik kavramı literatürde en çok dikkati çeken değişken olmuştur (Yeşilyaprak, 2019, s.239).

#### **3.3.4.1. Öz-Yetkinlik**

Yetkinlik kavramı ilk olarak Bandura tarafından 1977’de ortaya atılan Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi ile ortaya konmuştur. Bandura’nın “self-efficacy” söylemine karşılık, literatürde “yetkinlik beklentisi”, “öz-yetkinlik”, “öz yeterlilik” ve “özetkinlik” olarak farklı biçimlerde ifade edilen kavramdan, bu çalışma içerisinde “öz-yetkinlik” olarak bahsedilmiştir.

Öz-yetkinlik, bir kimsenin belli bir işi başarı ile yapma hususunda yeterliliğine olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Kuzgun, 2014, s.85). Bireylerin yeteneklerini nasıl gördükleri akademik, kariyer ve diğer seçimlerini etkilemektedir (Sharf, 2017, s.390). Bandura’ya göre, insanlar günlük yaşamlarında sürekli biçimde, hangi davranışları ne kadar süreyle gerçekleştirecekleri konusunda kararlar verirler (Ünsal, 2014, s.396). Bireyin bir işi yapmadaki kendine olan inancı onun davranışlarını ve motivasyonunu etkilemektedir. Örneğin, bir kimsenin piyano çalmayı öğrenebileceğine olan inancı, onun bir müzik kursuna yazılıp yazılmamasını etkilemektedir. Yani sadece akademik alanlarda değil, bireyin yaşantısı süresince her konuda öz-yetkinlik inançlarından bahsedebiliriz. Öz-yetkinlik inancı düşük olan kişiler, gerekli yeteneklere sahip olsalar ve ne yapacaklarını bilseler bile bazı durumları etkili bir biçimde yönetemezler ve bunun sonucunda genelde başarısızlığı görürler. Kişinin genel olarak sahip olduğu öz-yetkinlik inancının yüksek oluşu; stresle başa çıkma, etkili problem çözme, olumlu

duyguları daha sık hissetme, daha yüksek düzeyde motivasyona sahip olma ve daha başarılı sosyal ilişkiler kurma gibi pek çok değişkenle ilişkili bulunur ( Ünsal, 2014, s.396). Önemli olan, kişinin içinde bulunduğu durumu yorumlama biçimidir.

Bandura, benzer yetenek seviyesine sahip olan iki kişiden birinin daha başarılı olduğu durumlarda, aradaki farkın önemli ölçüde bireylerin yeteneklerinden çok, yetenekleriyle ilgili algılarından kaynaklanabileceğini savunmaktadır (Işık,2010, s.19). Ancak öz-yetkinliğin yüksek olması, her zaman sağlıklı bir durum olmayabilir. Bireyin öz-yetkinlik düzeyi ile gerçek yetenek düzeyi arasındaki farkın yüksek olduğu durumlarda, kişi kendi yeteneklerinin üzerinde hedefler belirleyecek ve bu hedefleri gerçekleştiremeyip başarısız olacaktır. Bu nedendir ki, öz-yetkinlik düzeyi tek başına kişinin o konuda yetki olduğunu göstermez.

#### **3.3.4.2. Sonuç Beklentileri**

Sonuç beklentileri, belirli bir davranışı yerine getirdiğinde kişinin elde edeceği sonuçlara ilişkin kişisel inancıdır ( Ünsal, 2014, s.401). Öz-yetkinlik inancı kişinin kendi kapasitesiyle ilgiliyken, sonuç beklentileri belirli bir davranışı yerine getirdikten sonra oluşabilecek (hayal edilen) durumlarla ilgilidir. Bu iki duruma örnek verecek olursak, öz-yetkinlik inancı “ Ben bu işi yapabilir miyim?” gibi başarıya yetkinliği ile ilgilenirken, sonuç beklentileri “Eğer bu işi yaparsam, ne elde ederim?”, “İşimde yüksek performans gösterirsem, terfi alabilir miyim?” gibi ne olacağına ilişkin göndermeler yapmaktadır.

Sonuç beklentilerinin oluşmasında bireyin geçmiş deneyimleri ön plandadır. Her gün düzenli bir şekilde ders çalışarak üniversite sınavını kolaylıkla kazanabilen ablasını gören bir lise öğrencisi, aynı sonuçları elde etmek için ablasının çalışma programını uygulamaya başlayabilir. Ya da bir kimsenin belirli bir görevi yerine getirmesi sonucunda, başarmış olmanın getirdiği tatmin duygusu, bir sonraki hedefinde yine aynı hissi yaşaması için güdüleyici olabilir. Bu ve birçok örnek gibi sonuç beklentileri, sonuca odaklanan bireylerin harekete geçmesini sağlar.

İnsanlar kendileri için olumlu sonuçlara yol açacak faaliyetlerle ilgilenirler. Bandura fiziksel, sosyal ve kendini değerlendirmeyi içeren birkaç tür sonuç beklentisinden bahsetmiştir (Sharf, 2017, 391). Fiziksel sonuç beklentisine örnek olarak yapılan bir iş karşılığında alınan para ödemesinden bahsedebiliriz; sosyal beklenti diyet

yaparak zayıflamış bir kimsenin sosyal çevresi tarafından olumlu tepkiler alması olabilir, kendini değerlendirmenin sonucu ise yukarıda verilen örnekteki gibi kişinin iş başarımından duyduğu tatmin olabilir.

### **3.3.4.3. Kişisel Hedefler**

Kişisel hedefler, bireyin belirli bir faaliyete girme veya belirli bir sonuç üretme niyeti, bunun ne kadarını ve ne kadar iyi yapmak istediği gibi sorulara cevap olarak tanımlanır (Lent, 2005, s.105). Hedefler belirli bir aktiviteye yönelik veya bir alanda belli bir başarı düzeyine erişmeyle ilişkili olabilir (Ünsal, 2014, s.403).

İnsanlar kendilerine kişisel hedefler saptama yoluyla, davranışlarını organize edebilir, yönlendirebilir ve sürdürebilirler (Yeşilyaprak, 2019, s.242). Kişinin kendi hayatının iplerini elinde tutabilmesi açısından, kişisel hedefler önemli bir mekanizma olarak işlev görmektedir.

Sosyal Bilişsel Kuram'da kişisel hedefler hem öz-yetkinlik inancından hem de sonuç beklentileriyle yakından ilgilidir. Çünkü insanlar kendi kapasiteleri ve elde etmeyi umdukları sonuçlara göre hedefler koyarlar. Hedefleri başarmak kişinin kendisini iyi hissetmesini sağlarken, başaramamak olumsuz duygulara neden olacaktır. Hedefe ulaşmayla ilgili doyum, bireyi motive edici bir unsurdur.

### **3.4. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği**

En genel ifadeyle kariyer kararı öz-yetkinliği, bazı kariyer görevlerini gerçekleştirmede bireyin kendine olan güveni olarak tanımlanabilir. Kariyer kararı öz-yetkinliği kavramı ilk olarak, çeşitli meslek alanlarına yönelik öz-yetkinlik algılarının kariyer ve meslek seçimlerini etkileyebileceğini düşünen Betz ve Hackett tarafından ortaya atılmıştır. Taylor ve Betz (1983) kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramını, Bandura'nın yetkinlik teorisini ölçmek ve kariyer kararsızlığı ile baş etmek amacıyla ortaya atmış ve kariyer kararı verme öz-yetkinliği kavramını, bireylerin kariyer kararları verebilmek için gerekli olan görevleri başarı ile tamamlamada kendi yeteneklerine olan inançları olarak tanımlamışlardır (Ulaş, 2016, s.22).

Kariyer kararı öz-yetkinliği ölçeğini geliştirmek isteyen araştırmacılar bu kavramı açıklarken, Bandura'nın yetkinlik kavramının yanı sıra, Crites'in (1976) meslek seçimi için belirlediği yeterlilikleri temel almışlardır (Ulaş, 2018, s.21). Crites



yaptığı çalışmayla etkili bir kariyer gelişimi için gerekli olan beş unsur belirlemiştir ve bu beş unsur meslek seçiminde olgun davranışlara işaret etmektedir. Bunlar (Bozgeyikli, 2004, s.225) ;

1. Kendini doğru bir şekilde değerlendirme,
2. Mesleki bilgi toplama,
3. Hedef belirleme,
4. Gelecek için plan yapma
5. Problem çözme davranışlarıdır.

Bir kişinin kariyer kararı yetkinlik beklentisinin yüksek olması, o kişinin yetenek, değer ve ilgilerini doğru bir şekilde değerlendirebilme, mesleklerle ilgili doğru bilgiler edinebilme, ulaşılabilir hedefler belirleyebilme ve bu hedefleri gerçekleştirirken karşılaştığı problemleri çözebilme konusunda kendine güveninin yüksek olduğu anlamına gelir (Işık, 2010, s.23). Yapılan bazı araştırmalar, kişinin kariyer kararı öz-yetkinlik düzeyi arttıkça kariyer kararsızlığının azaldığını (Taylor ve Betz, 1983), kariyer araştırma davranışlarının arttığını (Blustein, 1989), kariyer olgunluğunun arttığını (Patton ve Creed, 2001) ve kariyer kimliğinin belirginleştiğini (Chung, 2002) ortaya konmuştur.

Bütün bu bilgiler ışığında kariyer kararı verme öz-yetkinliğinin okuldan işe geçiş dönemindeki üniversite öğrencilerinin kariyer kararları için önemli bir girdi olduğunu söylemek mümkündür. Niles ve arkadaşları, üniversite öğrencilerinin karar verme biçimlerini, meslek kararı verme yetkinlik düzeylerini ve mesleki gelişim başarı düzeylerini inceledikleri araştırmada elde ettikleri bulgular ile, bu üç değişkenin birbirleriyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Kuzgun, 2014, s.100). Dolayısıyla öğrencilerin kariyer kararı verme öz-yetkinlikleri ile birlikte, bilinçli bir kariyer planlaması yapmış olmak için mesleki gelişimlerine yatırım yapmış olmaları gerekmektedir. Aksi takdirde hayal edilen ile gerçekler birbirinden farklı olacak ve kişi yanlış seçim, hedef ve uğraşlar içerisinde kaybolacaktır. Bu nedenle bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular, aileler, öğrenciler, öğretmenler, akademisyenler ve kanun yapıcılar tarafından kullanılarak, öğrencilerin okul dışındaki hayata

hazırlanmaları hususunda onları yönlendirecek ve destek olacak aktivitelerde bulunulmasını amaçlamaktadır.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### DEVLET VE VAKIF ÜNİVERSİTELERİ İŞLETME BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER BİLİNCİ VE KARIYER PLANLAMA KONUSUNDAKİ FARKINDALIKLARI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

#### 4.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Bu araştırma devlet ve vakıf üniversitelerinde öğrenim gören İşletme Bölümü öğrencilerinin kariyer bilinci ve kariyer planlaması konusundaki farkındalıklarını ölçmek için yapılmıştır. Halen yüksek oranda öğrencilerin tercih ettiği İşletme Bölümündeki öğrencilerin, sert rekabet koşullarının hakim olduğu çalışma hayatına atılma sürecine hazır olup olmadıklarını tespit etmek ve kariyer kararı verme, kariyerlerini planlama konusundaki duygu, düşünce ve davranışlarını araştırmak ve demografik özellikleri bakımından karşılaştırmaktır.

Alanında tek olma özelliği taşıyan bu tezin en önemli amacı İşletme Bölümü gibi spesifik bir çalışma alanı olmayan fakültelerin öğrencileri ve üniversiteler için herkesin nihai amacı olan “kariyer” konusunda farkındalık yaratmaktır.

#### 4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırmaya Ankara'daki uç nokta oluşturmayacak devlet ve vakıf üniversiteleri 3. Ve 4. Sınıf öğrencileri katılmıştır. Anket çalışması, 2018-2019 öğrenim yılının bahar döneminin son haftası yapılmıştır. Veriler mezun olmak üzere olan 4. Sınıf öğrencileri ve 4.sınıfa geçmek üzere olan 3.sınıf öğrencilerinden elde edilmiştir. Öğrencilerin üniversite öğrenimleri süresindeki geriye dönük faaliyetleri incelendiğinden birinci ve ikinci sınıflara anket çalışması uygulanmamıştır.

#### 4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda hipotezler şu şekilde belirlenmiştir.

H1: Öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik (H1a: İş/Meslek Bilgisi, H1b: Kendini Tanıma, H1c: Kariyer Tercihi, H1d: Kariyer Planı Oluşturma, H1e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H2: Staj yapan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik (H2a: İş/Meslek Bilgisi, H2b: Kendini Tanıma, H2c: Kariyer Tercihi, H2d: Kariyer Planı Oluşturma, H2e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri staj yapmayanlara kıyasla daha yüksektir.

H3: Lisans eğitimi süresince yarı ya da tam zamanlı çalışmış olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik (H3a: İş Meslek Bilgisi, H3b: Kendini Tanıma, H3c: Kariyer Tercihi, H3d: Kariyer Planı Oluşturma, H3e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri çalışmayanlara kıyasla daha yüksektir.

H4: Devlet üniversitelerindeki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik (H4a: İş Meslek Bilgisi, H4b: Kendini Tanıma, H4c: Kariyer Tercihi, H4d: Kariyer Planı Oluşturma, H4e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri vakıf üniversitelerindeki öğrencilere göre daha yüksektir.

H5: Annesinin öğrenim düzeyi yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik (H5a: İş Meslek Bilgisi, H5b: Kendini Tanıma, H5c: Kariyer Tercihi, H5d: Kariyer Planı Oluşturma, H5e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri öğrenim düzeyi düşük olanlara kıyasla daha yüksektir.

H6: Babasının öğrenim düzeyi yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik (H6a: İş Meslek Bilgisi, H6b: Kendini Tanıma, H6c: Kariyer Tercihi, H6d: Kariyer Planı Oluşturma, H6e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri öğrenim düzeyi düşük olanlara kıyasla daha yüksektir.

H7: Ailesinin gelir düzeyi yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik (H7a: İş Meslek Bilgisi, H7b: Kendini Tanıma, H7c: Kariyer Tercihi, H7d: Kariyer Planı Oluşturma, H7e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri gelir düzeyi düşük olanlara kıyasla daha yüksektir.

H8: Üniversitelerin 4. Sınıfında öğrenim gören öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik (H8a: İş Meslek Bilgisi, H8b: Kendini Tanıma, H8c: Kariyer Tercihi, H8d: Kariyer Planı Oluşturma, H8e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri 3. Sınıfta öğrenim gören öğrencilere kıyasla daha yüksektir.

H9: Devlet üniversitelerinin 4. Sınıfında öğrenim gören öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik (H9a: İş Meslek Bilgisi, H9b: Kendini Tanıma, H9c: Kariyer

Tercihi, H9d: Kariyer Planı Oluşturma, H9e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri  
3. Sınıfta ğrenim gören öğrencilere kıyasla daha yüksektir.

H10: Devlet niversitelerindeki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlikleri  
(H10a: İş Meslek Bilgisi, H10b: Kendini Tanıma, H10c: Kariyer Tercihi, H10d: Kariyer  
Planı Oluşturma, H10e: Mesleki Konuları Takip Etme) yaşlarına göre farklılık  
göstermektedir.

H11: Devlet niversitelerindeki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlikleri  
(H11a: İş Meslek Bilgisi, H11b: Kendini Tanıma, H11c: Kariyer Tercihi, H11d: Kariyer  
Planı Oluşturma, H11e: Mesleki Konuları Takip Etme) cinsiyetlerine göre farklılık  
göstermektedir.

H12: Devlet niversitelerindeki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik  
(H12a: İş Meslek Bilgisi, H12b: Kendini Tanıma, H12c: Kariyer Tercihi, H12d: Kariyer  
Planı Oluşturma, H12e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri çalışmak istedikleri  
sektör açısından farklılık göstermektedir.

H13: Devlet niversitelerindeki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik  
(H13a: İş Meslek Bilgisi, H13b: Kendini Tanıma, H13c: Kariyer Tercihi, H13d: Kariyer  
Planı Oluşturma, H13e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri staj durumları  
açısından farklılık göstermektedir.

H14: Devlet niversitelerindeki lisans eğitimi süresince yarı ya da tam zamanlı  
alışmış olan öğrencilerin çalışmayan öğrencilere kıyasla kariyer kararı verme yetkinlik  
(H14a: İş Meslek Bilgisi, H14b: Kendini Tanıma, H14c: Kariyer Tercihi, H14d: Kariyer  
Planı Oluşturma, H14e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri daha yüksektir.

H15: Annesinin ğrenim düzeyi yüksek olan Devlet niversitesi ğrencilerinin  
kariyer kararı verme yetkinlik (H15a: İş Meslek Bilgisi, H15b: Kendini Tanıma, H15c:  
Kariyer Tercihi, H15d: Kariyer Planı Oluşturma, H15e: Mesleki Konuları Takip Etme)  
düzeyleri öğrenim düzeyi düşük olanlara kıyasla daha yüksektir.

H16: Babasının ğrenim düzeyi yüksek olan Devlet niversitesi ğrencilerinin  
kariyer kararı verme yetkinlik (H16a: İş Meslek Bilgisi, H16b: Kendini Tanıma, H16c:  
Kariyer Tercihi, H16d: Kariyer Planı Oluşturma, H16e: Mesleki Konuları Takip Etme)  
düzeyleri öğrenim düzeyi düşük olanlara kıyasla daha yüksektir.

H17: Ailesinin gelir düzeyi yüksek olan Devlet üniversitesi öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik (H17a: İş Meslek Bilgisi, H17b: Kendini Tanıma, H17c: Kariyer Tercihi, H17d: Kariyer Planı Oluşturma, H17e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri gelir düzeyi düşük olanlara kıyasla daha yüksektir.

H18: Devlet üniversitelerindeki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik (H18a: İş Meslek Bilgisi, H18b: Kendini Tanıma, H18c: Kariyer Tercihi, H18d: Kariyer Planı Oluşturma, H18e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri İngilizce seviyelerine göre farklılık göstermektedir.

H19: Vakıf üniversitelerinin 4. Sınıfında öğrenim gören öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik (H19a: İş Meslek Bilgisi, H19b: Kendini Tanıma, H19c: Kariyer Tercihi, H19d: Kariyer Planı Oluşturma, H19e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri 3. Sınıfta öğrenim gören öğrencilere kıyasla daha yüksektir.

H20: Vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlikleri (H20a: İş Meslek Bilgisi, H20b: Kendini Tanıma, H20c: Kariyer Tercihi, H20d: Kariyer Planı Oluşturma, H20e: Mesleki Konuları Takip Etme) yaşlarına göre farklılık göstermektedir.

H21: Vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlikleri (H21a: İş Meslek Bilgisi, H21b: Kendini Tanıma, H21c: Kariyer Tercihi, H21d: Kariyer Planı Oluşturma, H21e: Mesleki Konuları Takip Etme) cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H22: Vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik (H22a: İş Meslek Bilgisi, H22b: Kendini Tanıma, H22c: Kariyer Tercihi, H22d: Kariyer Planı Oluşturma, H22e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri çalışmak istedikleri sektör açısından farklılık göstermektedir.

H23: Vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik (H23a: İş Meslek Bilgisi, H23b: Kendini Tanıma, H23c: Kariyer Tercihi, H23d: Kariyer Planı Oluşturma, H23e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri staj durumları açısından farklılık göstermektedir.

H24: Vakıf üniversitelerindeki lisans eğitimi süresince yarı ya da tam zamanlı çalışmış olan öğrencilerin çalışmayan öğrencilere kıyasla kariyer kararı verme yetkinlik

(H24a: İş Meslek Bilgisi, H24b: Kendini Tanıma, H24c: Kariyer Tercihi, H24d: Kariyer Planı Oluşturma, H24e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri daha yüksektir.

H25: Annesinin öğrenim düzeyi yüksek olan Vakıf üniversitesi öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik (H25a: İş Meslek Bilgisi, H25b: Kendini Tanıma, H25c: Kariyer Tercihi, H25d: Kariyer Planı Oluşturma, H25e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri öğrenim düzeyi düşük olanlara kıyasla daha yüksektir.

H26: Babasının öğrenim düzeyi yüksek olan Vakıf üniversitesi öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik (H26a: İş Meslek Bilgisi, H26b: Kendini Tanıma, H26c: Kariyer Tercihi, H26d: Kariyer Planı Oluşturma, H26e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri öğrenim düzeyi düşük olanlara kıyasla daha yüksektir.

H27: Ailesinin gelir düzeyi yüksek olan Vakıf üniversitesi öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik (H27a: İş Meslek Bilgisi, H27b: Kendini Tanıma, H27c: Kariyer Tercihi, H27d: Kariyer Planı Oluşturma, H27e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri gelir düzeyi düşük olanlara kıyasla daha yüksektir.

H28: Vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik (H28a: İş Meslek Bilgisi, H28b: Kendini Tanıma, H28c: Kariyer Tercihi, H28d: Kariyer Planı Oluşturma, H28e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri İngilizce seviyelerine farklılık göstermektedir.

#### **4.4. Araştırmanın Metodolojisi**

##### **4.4.1. Örnekleme Süreci**

Araştırma ile ilgili literatürden faydalanarak oluşturulmuş anket formu, içeriğinde yer alan ifadelerin anlaşılıp anlaşılmadığının belirlenebilmesi amacıyla 12 kişilik bir öğrenci grubuna dağıtılmıştır. Elde edilen bilgilerin değerlendirilmesinden sonra son şekli verilen anket formunun dağıtımına başlanmıştır. Anket formu 300 kişiye dağıtılmış, 252 anket geri toplanmıştır. Toplanan anket formlarından hatalı ya da eksik doldurulduğu tespit edilen 8 tanesi, araştırma dışı bırakılarak analizlere dahil edilmemiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak çoğunlukla yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Analizler 244 öğrencinin verdiği cevaplar üzerinden değerlendirilmiştir. Ankete katılım oranı yaklaşık %81'dir.

#### **4.4.2. Veri Toplama Yöntem ve Aracı**

Anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmaya katılan öğrencilerin yaş, cinsiyet vb. demografik özellikleri ile ilgili ifadeler yer verilmiş, ikinci bölümde ise Kariyer Kararı Verme Yetkinliğini ölçmeyi amaçlayan 45 ifade yer almaktadır.

Anket formunda yer verilen Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği (KVYÖ) Ulaş ve Yıldırım (2016) tarafından geliştirilen ölçekten uyarlanmıştır. Ölçek toplamda 45 ifadeden ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; İş/Meslek Bilgisi (1-11. İfadeler), Kendini Tanıma (35-44. İfadeler), Kariyer Tercihi (12-16. İfadeler ve 45. İfade), Kariyer Planı Oluşturma (17-30. İfadeler), Mesleki Konuları Takip Etme (31-34. İfadeler) boyutlarından oluşmaktadır. Anket içeriğinde yer alan bu boyutlar ile ilgili ifadelerin yanıt seçenekleri 5'li Likert Ölçeğine göre 1= Hiç Yeterli Değilim, 2= Yeterli Değilim, 3= Kısmen Yeterliyim, 4= Yeterliyim, 5= Oldukça Yeterliyim seçeneklerinden oluşmaktadır.

#### **4.4.3. Verilerin Analizi**

Anket yardımıyla toplanan veriler SPSS 22.0 istatistiksel analiz programına girildikten sonra Missing Value (Kayıp Veri) analizi yapılarak anket içeriğindeki ifadelerde boş bırakılan yanıtların sistematik dağılıp dağılmadığı incelenmiş ve herhangi bir boş yanıt olmadığı tespit edilmiştir. Veri analizi sürecinde öncelikle frekans analizi uygulanmış ve anket çalışmasına katılan kişiler demografik özelliklerine göre gruplandırılmıştır. Sonraki aşamada Kariyer Kararı Verme Yetkinliği ölçeği ve alt boyutları için güvenilirlik değeri Cronbach's Alfa katsayısı yardımıyla incelenmiştir.

Sonraki aşamada demografik özellikler ve kariyer kararı verme yetkinliği alt boyutları arasındaki ilişkiler Korelasyon Analizi yardımıyla incelenmiştir. Korelasyon analizi sonucunda tespit edilen demografik değişkenler ve kariyer kararı verme yetkinliği boyutları arasındaki ilişkiler fark testleri yardımıyla analiz edilmiştir. Fark testlerinin uygulanması sürecinde karşılaştırılacak grupların gözlem sayıları baz alınarak Parametrik Olan ya da Parametrik Olmayan Fark Testleri uygulanmıştır.



#### 4.5. Demografik Özellikler

Anket çalışmasına katılan kişilerin demografik özellikleri aşağıdaki tablolarda ayrıntılı biçimde gösterilmiştir. Araştırmaya katılan üniversite öğrencilerinin 116 tanesi 3. Sınıf, 128 tanesi ise 4. Sınıf öğrencisidir. 21 yaş ve altında olan öğrenci sayısı 69, 22-24 yaş arası öğrenci sayısı 150 kişi, 25-27 yaş arası öğrenci sayısı 19 kişi ve 28 yaş ve üzeri öğrenci sayısı 6 kişidir.

**Tablo 5. Demografik Özellikler (N= 244)**

Demografik	Grup	Kişi	Yüzde	Demografik	Grup	Kişi	Yüzde
<b>Sınıf</b>	3. Sınıf	116	47,5	<b>Sektör Tercihi</b>	Kamu	59	24,2
	4. Sınıf	128	52,5		Özel	139	57,0
<b>Yaş</b>	21 Yaş ve Altı	69	28,3		Serbest	46	18,9
	22-24 Yaş	150	61,5		<b>Çalışma Durumu</b>	Yarı Zamanlı	89
	25-27 Yaş	19	7,8	Tam Zamanlı		24	9,8
	28 Yaş ve Üzeri	6	2,5	Çalışmadı		131	53,7
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	127	52,0	<b>İngilizce</b>	Temel	47	19,3
	Erkek	117	48,0		Orta	117	48,0
<b>Üniversite Türü</b>	Devlet	117	48,0		İyi	57	23,4
	Vakıf	127	52,0		İleri	23	9,4
<b>Staj Durumu</b>	Yapmadım	174	71,3	<b>Aile Gelir Düzeyi</b>	2.500 TL ve altı	11	4,5
	Yaptım	70	28,7		2.501-5.000 TL	68	27,9
					5.001-7.500 TL	76	31,1
					7.501 TL ve üstü	89	36,5

Kadın öğrenci sayısı 127 iken erkek öğrenci sayısı 117 kişidir. Anket çalışmasına 117 Devlet üniversitesi öğrencisi ve 127 vakıf üniversitesi öğrencisi katılmıştır. Katılımcıların büyük kısmı staj yapmadıklarını (%71,3) belirtirken staj yaptıklarını belirten öğrenci sayısı 70 kişidir. Mezuniyet sonrası kamu kurumlarında çalışmak isteyen öğrenci sayısı 59 kişi, özel sektörde çalışmak isteyen öğrenci sayısı 139 kişi ve serbest çalışmak isteyen öğrenci sayısı 46 kişidir. Lisans öğrenimi boyunca yarı ya da tam zamanlı bir işte çalışan öğrenci sayısı toplam 113 iken herhangi bir işte çalışmayan öğrenci sayısı 131 kişidir. Temel düzeyde İngilizce bilen öğrenci sayısı 47 iken ileri düzeyde İngilizce bilen öğrenci sayısı 23 kişidir. Ailesinin gelir düzeyi 7.501 TL ve üstü olan öğrenci sayısı 89 kişi iken 11 kişi ailelerinin gelir düzeyinin 2.500 TL ve altında olduğunu beyan etmiştir.

Öğrencilerin ebeveynlerinin öğrenim düzeyleri Tablo 6'da gösterilmiştir. Annesinin öğrenim düzeyinin lise olduğunu belirten öğrenci sayısı 95 iken okuryazar olduklarını beyan eden öğrenci sayısı 3 kişidir. Babasının öğrenim düzeyinin lise olduğunu beyan eden öğrenci sayısı 93 iken sadece 1 kişi babasının okuryazar olduğunu beyan etmiştir.

**Tablo 6. Ebeveynlerin Öğrenim Düzeyi (N= 244)**

Demografik	Grup	Kişi	Yüzde	Demografik	Grup	Kişi	Yüzde
<b>Anne Öğrenim Düzeyi</b>	Okuryazar	3	1,2	<b>Baba Öğrenim Düzeyi</b>	Okuryazar	1	,4
	İlköğretim	51	20,9		İlköğretim	28	11,5
	Lise	95	38,9		Lise	93	38,1
	Ön lisans	12	4,9		Ön lisans	14	5,7
	Lisans	72	29,5		Lisans	83	34,0
	Lisansüstü	11	4,5		Lisansüstü	25	10,2

#### 4.5.1. Devlet Üniversitesi Öğrencileri için Demografik Özellikler

Tablo 7’de görüldüğü üzere, devlet üniversitesinde staj yapan öğrenci sayısı %30,8, yarı ya da tam zamanlı bir işte çalışan öğrenci sayısı %59,8’dir. Öğrencilerin %49,5’i orta seviyede İngilizce’ye sahip olduğunu belirtmiştir.

**Tablo 7. Devlet Üniversitesi Öğrencileri için Demografik Özellikler (N= 117)**

Demografik	Grup	Kişi	Yüzde	Demografik	Grup	Kişi	Yüzde
Sınıf	3. Sınıf	58	49,6	Çalışma Durumu	Yarı Zamanlı	59	50,4
	4. Sınıf	59	50,4		Tam Zamanlı	11	9,4
Yaş	21 Yaş ve Altı	39	33,3		İngilizce	Çalışmadı	47
	22-24 Yaş	70	59,8	Temel		20	17,1
	25-27 Yaş	7	6,0	Orta		58	49,6
	28 Yaş ve Üzeri	1	,9	İyi		32	27,4
Cinsiyet	Kadın	63	53,8	Aile Gelir Düzeyi	İleri	7	6,0
	Erkek	54	46,2		2.500 ve altı	7	6,0
Staj Durumu	Yapmadım	81	69,2		2.501-5.000 TL	50	42,7
	Yaptım	36	30,8	5.001-7.500 TL	42	35,9	
Sektör Tercih	Kamu	36	30,8	7.501 TL ve üstü	18	15,4	
	Özel	69	59,0				
	Serbest	12	10,3				

Araştırma sonucunda ankete katılan devlet üniversitesi öğrencilerinin ebeveynlerinin öğrenim düzeyi Tablo 8’de gösterilmiştir. Lise mezunlarından sonra büyük çoğunluğu lisans mezunları oluşturmaktadır. Katılımcıların annelerinin %29,1’i lisans mezunu iken, babalarının %38,5’i lisans mezunudur.

**Tablo 8. Devlet Üniversitesi Öğrencileri için Ebeveynlerin Öğrenim Düzeyi**  
(N= 117)

Demografik	Grup	Kişi	Yüzde	Demografik	Grup	Kişi	Yüzde
<b>Anne Öğrenim Düzeyi</b>	Okuryazar	2	1,7	<b>Baba Öğrenim Düzeyi</b>	Okuryazar	1	,9
	İlköğretim	26	22,2		İlköğretim	12	10,3
	Lise	50	42,7		Lise	47	40,2
	Önlisans	3	2,6		Önlisans	7	6,0
	Lisans	34	29,1		Lisans	45	38,5
	Lisansüstü	2	1,7		Lisansüstü	5	4,3

#### 4.5.2. Vakıf Üniversitesi Öğrencileri için Demografik Özellikler

Tablo 9’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan vakıf üniversitesi öğrencilerinden %23,6’sı yarı zamanlı , %10’u tam zamanlı bir işte çalışmış, %66,1’i ise lisans öğrenimi süresince hiçbir işte çalışmamıştır. Bununla birlikte staj yapmayanların sayısı %73’tür.

**Tablo 9. Vakıf Üniversitesi Öğrencileri için Demografik Özellikler (N= 127)**

Demografik	Grup	Kişi	Yüzde	Demografik	Grup	Kişi	Yüzde
<b>Sınıf</b>	3. Sınıf	58	45,7	<b>Çalışma Durumu</b>	Yarı Zamanlı	30	23,6
	4. Sınıf	69	54,3		Tam Zamanlı	13	10,2
<b>Yaş</b>	21 Yaş ve	30	23,6		Çalışmadı	84	66,1
	22-24 Yaş	80	62,9	<b>İngilizce</b>	Temel	27	21,3
	25-27 Yaş	12	9,5		Orta	59	46,5
	28 Yaş ve	5	3,9		İyi	25	19,7
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	64	50,4	İleri	16	12,6	
	Erkek	63	49,6	<b>Aile Gelir Düzeyi</b>	2.500 ve altı	4	3,1
<b>Staj Durumu</b>	Yapmadım	93	73,2		2.501-5.000	18	14,2
	Yaptım	34	26,8		5.001-7.500	34	26,8
<b>Sektör Tercih</b>	Kamu	23	18,1		7.501 TL ve	71	55,9
	Özel	70	55,1				
	Serbest	34	26,8				

Tablo 10'daki vakıf üniversitesi öğrencileri için ebeveynlerin öğrenim düzeyine baktığımızda, devlet üniversitelerindeki öğrencilerin ebeveynlerinin öğrenim düzeyi gibi büyük çoğunluğu lise mezunları sağladığı görülmektedir. Katılımcıların annelerinin %35,4'ü lise, babalarının ise %36,2'si lise mezunudur. Lisans mezunu olma oranı ise %29,9 olarak eşittir.

**Tablo 10. Vakıf Üniversitesi Öğrencileri için Ebeveynlerin Öğrenim Düzeyi**  
(N= 127)

Demografik	Grup	Kişi	Yüzde	Demografik	Grup	Kişi	Yüzde
<b>Anne Öğrenim Düzeyi</b>	Okuryazar	1	,8	<b>Baba Öğrenim Düzeyi</b>	Okuryazar	-	-
	İlköğretim	25	19,7		İlköğretim	16	12,6
	Lise	45	35,4		Lise	46	36,2
	Önlisans	9	7,1		Önlisans	7	5,5
	Lisans	38	29,9		Lisans	38	29,9
	Lisansüstü	9	7,1		Lisansüstü	20	15,7

#### 4.6. Güvenilirlik Analizi

Anket çalışmasında kullanılan Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği için güvenilirlik düzeyini ölçmek amacıyla Cronbach's Alpha katsayısı incelenmiştir. Bu analizde ölçeğin güvenilir olup olmadığı Cronbach's Alpha değerinin yer aldığı aralığa göre belirlenmektedir. Tablo 11'de görüldüğü üzere; Kariyer Kararı Verme Yetkinlik ölçeğindeki 45 ifadenin genel güvenilirlik düzeyi 0,967 çıkmıştır ve bu değer, kullanılan ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

**Tablo 11. Cronbach's Alpha Güvenilirlik Düzeyi**

<b>Ölçekler</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Bileşen Sayısı</b>
<b>KVYÖ</b>	,967	45
<b>İş/Meslek Bilgisi</b>	,901	11
<b>Kendini Tanıma</b>	,906	10
<b>Kariyer Tercihi</b>	,830	6
<b>Kariyer Planı Oluşturma</b>	,926	14
<b>Mesleki Konuları Takip</b>	,800	4

Alt boyutlar için uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda 5 alt boyutun hepsinin güvenilirlik düzeylerinin, 80 değerinin üzerinde olduğu görülmüş ve alt boyutların güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

#### **4.7. Üniversite Öğrencilerinin Demografik Özellikleri ve Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri Arasındaki İlişkiler**

Aşağıdaki bölümlerde anket çalışmasına katılan üniversite öğrencilerinin demografik özellikleri ve kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi yardımıyla incelenmiştir.

Tablo 12'de görüleceği üzere kariyer kararı verme yetkinliği alt boyutlarına ait yanıt ortalamaları 3,3689 ile 3,7533 aralığında değişmektedir. Likert ölçeğinde bu değer 3= Kısmen Yeterliyim ile 4= Yeterliyim aralığına denk gelmektedir ve yeterliyim yanıtına daha yakındır. Bu nedenle anket çalışmasına yanıt veren öğrencilerin genel olarak kendilerini kariyer kararı vermek konusunda yetkin gördükleri sonucuna varılmıştır.

**Tablo 12. Tanımlayıcı İstatistik Değerleri**

<b>Değişken</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>N</b>
<b>İş/Meslek Bilgisi</b>	3,6618	,62112	244
<b>Kendini Tanıma</b>	3,7328	,66245	244
<b>Kariyer Tercihi</b>	3,7533	,67578	244
<b>Kariyer Planı Oluşturma</b>	3,5157	,68790	244
<b>Mesleki Konuları Takip</b>	3,3689	,85208	244

Katılımcıların demografik özellikleri ve kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişkiler ise Tablo 13’te korelasyon analizi yoluyla incelenmiştir. Demografik özelliklerden sadece aile gelir düzeyinin öğrencilerin kariyer tercihi yetkinlikleri ile ilişkili olduğu görülmüştür. Bu iki değişken arasında, 05 anlam düzeyinde istatistiksel olarak zayıf bir ilişki olduğu belirlenmiştir ( $r = ,150$ ;  $p < ,05$ ). Analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin ortaya çıkmaması üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliklerinde demografik özellikleri açısından herhangi bir farklılık olmadığını göstermektedir. Bu nedenle genel olarak üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliklerinin demografik özellikleri açısından incelendiği **H1, H2, H3, H4, H5, H6, H8 hipotezleri Reddedilmiştir.**

**Tablo 13. Korelasyon Analizi (N= 244)**

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Sınıf	1															
2. Yaş	-,387**	1														
3. Cinsiyet	,043	-,035	1													
4. Sektör Tercihi	,023	-,019	,191**	1												
5. Staj Durumu	,150*	-,015	,099	,093	1											
6. Çalışma Durumu	-,018	,170**	-,177**	-,066	-,068	1										
7. İngilizce Düzeyi	,091	,048	-,008	,043	,240**	-,034	1									
8. Üniversite Türü	,039	,147*	,035	,223**	-,044	,282**	,008	1								
9. Anne Öğrenim Düzeyi	,005	,003	-,060	,010	,065	,098	,410**	,106	1							
10. Baba Öğrenim Düzeyi	-,026	,015	,084	,010	,003	,060	,276**	,064	,700**	1						
11. Aile Gelir Güzeyi	,068	,006	,185**	,214**	-,017	,078	,147*	,411**	,348**	,351**	1					
12. İş/Meslek Bilgisi	,026	-,094	-,034	-,014	,014	-,053	,072	,039	,067	,081	,082	1				
13. Kendini Tanıma	,048	-,081	-,008	-,080	-,042	-,004	,029	-,001	-,016	-,027	,016	,673**	1			
14. Kariyer Tercihi	,041	-,097	,040	,043	,062	-,046	,008	-,004	,010	,034	,150*	,771**	,705**	1		
15. Kariyer Planı	,011	-,068	,047	-,020	,017	-,029	,007	,082	,016	,013	,113	,738**	,731**	,707**	1	
16. Mesleki Konuları Takip	,032	-,102	-,052	,054	,023	-,085	-,034	,006	-,038	-,022	,055	,613**	,609**	,607**	,703**	1

\*\* ,01 düzeyinde anlamlı çift yönlü korelasyon

\*,05 düzeyinde anlamlı çift yönlü korelasyon



Korelasyon analizi sonucunda üniversite öğrencilerinin ailelerinin gelir düzeyi ile kariyer tercihleri arasında bir ilişki olduğu belirlendiği için ailenin gelir düzeyi bakımından kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerinde farklılık olup olmadığı Kruskal-Wallis Testi yardımıyla analiz edilmiştir. Tablo 14’te gösterildiği üzere;

Öğrencilerin İş/Meslek Bilgisi ile ilgili yetkinlik düzeylerinde ailenin gelir düzeyi açısından anlamlı farklılık bulunmaktadır. İş/Meslek bilgisi ile ilgili ifadelere katılımcıların verdikleri yanıtların ortanca değerleri karşılaştırıldığında 7.501 TL ve üstü gelir düzeyine sahip bir aileye mensup üniversite öğrencilerinin diğerlerine kıyasla İş/Meslek Bilgisi konusunda kendilerini daha yetkin gördükleri sonucuna varılmıştır.

**Tablo 14. Öğrencilerin Kariyer Kararı Verme Yetkinliklerinin Aile Gelir Düzeyine Göre Karşılaştırılması**

Eylem	Gelir Düzeyi	N	Ortanca Değer	Test İstatistikleri		
<b>İş/Meslek Bilgisi</b>	2.500 ve altı	11	91,36	<b>Ki-Kare</b> 7,822	<b>sd</b> 3	<b>Anlamlılık (p)</b> ,050
	2.501-5.000 TL	68	129,90			
	5.001-7.500 TL	76	108,39			
	7.501 TL ve üstü	89	132,74			
<b>Kendini Tanıma</b>	2.500 ve altı	11	108,50	<b>Ki-Kare</b> 1,177	<b>sd</b> 3	<b>Anlamlılık (p)</b> ,758
	2.501-5.000 TL	68	128,38			
	5.001-7.500 TL	76	118,38			
	7.501 TL ve üstü	89	123,26			
<b>Kariyer Tercihi</b>	2.500 ve altı	11	76,95	<b>Ki-Kare</b> 9,579	<b>sd</b> 3	<b>Anlamlılık (p)</b> ,023
	2.501-5.000 TL	68	122,90			
	5.001-7.500 TL	76	112,53			
	7.501 TL ve üstü	89	136,33			
<b>Kariyer Planı Oluşturma</b>	2.500 ve altı	11	94,00	<b>Ki-Kare</b> 7,129	<b>sd</b> 3	<b>Anlamlılık (p)</b> ,068
	2.501-5.000 TL	68	125,80			
	5.001-7.500 TL	76	109,53			
	7.501 TL ve üstü	89	134,58			
<b>Mesleki Konuları Takip</b>	2.500 ve altı	11	92,82	<b>Ki-Kare</b> 3,062	<b>sd</b> 3	<b>Anlamlılık (p)</b> ,382
	2.501-5.000 TL	68	124,39			
	5.001-7.500 TL	76	117,78			
	7.501 TL ve üstü	89	128,76			

Aile gelir düzeyi açısından karşılaştırma yapıldığında öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik boyutlarından biri olan kariyer tercihleri konusunda da istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. 7.501 TL ve üzeri gelir düzeyine sahip bir aileye mensup öğrencilerin kariyer tercihi ile ilgili yetkinlik düzeyleri diğer gelir düzeylerine sahip ailelere mensup öğrencilere kıyasla belirgin şekilde daha yüksektir. Örneğin; 7.501 TL ve üzeri gelir düzeyine sahip bir aileye mensup öğrenciler için ortanca değer: 136,33 iken 2.500 TL ve altı gelir düzeyine sahip bir aileye mensup öğrencilerin verdikleri yanıtların ortanca değeri: 76,95 çıkmıştır. Bu sonuçlara göre *H7b, H7d ve H7e Reddedilmiştir. H7a ve H7c Kabul Edilmiştir.*

#### **4.8. Devlet Üniversitesi Öğrencilerinin Demografik Özellikleri ve Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri Arasındaki İlişkiler**

Aşağıdaki bölümlerde anket çalışmasına katılan Devlet Üniversitesi öğrencilerinin demografik özellikleri ve kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi yardımıyla incelenmiştir.

Tablo 15’te görüleceği üzere Devlet üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği alt boyutlarına ait yanıt ortalamaları 3,3632 ile 3,7564 aralığında değişmektedir. Likert ölçeğinde bu değer 3= Kısmen Yeterliyim ile 4= Yeterliyim aralığına denk gelmektedir. Bu nedenle anket çalışmasına yanıt veren Devlet üniversitesi öğrencilerinin kariyer kararı vermek konusunda kendilerini genel olarak kısmen ve/veya tamamen yeterli gördükleri sonucuna varılmıştır.

**Tablo 15. Devlet Üniversiteleri - Tanımlayıcı İstatistik Değerleri<sup>a</sup>**

Değişken	Ortalama	Standart Sapma	N
<b>İş/Meslek Bilgisi</b>	3,6364	,53668	117
<b>Kendini Tanıma</b>	3,7333	,63191	117
<b>Kariyer Tercihi</b>	3,7564	,61317	117
<b>Kariyer Planı Oluşturma</b>	3,4569	,68969	117
<b>Mesleki Konuları Takip</b>	3,3632	,80442	117

a. Üniversite Türü: Devlet

Devlet üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin demografik özellikleri ile kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişkiler Tablo 8’de korelasyon analizi yoluyla incelenmiştir. Öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıf ile hem iş/meslek bilgisi arasında ( $r = ,207$ ;  $p < ,05$ ) hem de kariyer tercihi arasında ( $r = ,207$ ;  $p < ,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

Devlet üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin yaşları ile kariyer kararı verme yetkinlikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Öğrencilerin cinsiyetleri ile kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişkinin incelendiği analiz sonucunda cinsiyet ile sadece kariyer tercihi arasında istatistiksel açıdan anlamlı ancak nispeten zayıf bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır ( $r = ,219$ ;  $p < ,05$ ). Öğrencilerin mezuniyet sonrası çalışmak istedikleri sektör ile kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişkilerin incelendiği analiz sonucunda sektör ile kariyer kararı verme yetkinlikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir.

Devlet üniversitesi öğrencilerinin staj durumları ile kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda; kendini tanıma dışındaki tüm kariyer kararı verme yetkinliği boyutları ile öğrencilerin staj durumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin staj yapıp yapmamaları ile iş/meslek bilgileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı güçlü ilişki olduğu belirlenmiştir ( $r = ,293$ ;  $p < ,01$ ). Öğrencilerin staj yapıp yapmamaları ile kariyer tercihi konusundaki yetkinlikleri arasında da istatistiksel açıdan güçlü ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ( $r = ,291$ ;  $p < ,01$ ). Öğrencilerin staj yapıp yapmamaları ile kariyer planı oluşturma yetkinlikleri arasında ( $r = ,183$ ;  $p < ,05$ ) ve mesleki konuları takip etme yetkinlikleri arasında ( $r = ,218$ ;  $p < ,05$ ) istatistiksel açıdan anlamlı ancak nispeten zayıf ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Devlet üniversitesi öğrencilerinin lisans öğrenimi süresince çalışma durumları ile kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi sonucunda; lisans öğrenimi boyunca çalışma ya da çalışmama durumunun öğrencilerin iş/meslek bilgisi yetkinlikleri ile ( $r = -,224$ ;  $p < ,05$ ) ve mesleki konuları takip yetkinlikleri ile ( $r = -,247$ ;  $p < ,05$ ) istatistiksel açıdan anlamlı ancak nispeten zayıf ilişkide olduğu belirlenmiştir.

Devlet üniversitesi öğrencilerinin Yaşları, Mezuniyet sonrası çalışmak istedikleri sektör, İngilizce düzeyi, anne öğrenim düzeyi, baba öğrenim düzeyi, aile gelir

düzeyi ve İngilizce seviyeleri ile kariyer kararı verme yetkinlikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir ilişki bulunmadığı belirlenmiştir. *Bu nedenle; H10, H12, H15, H16, H17 ve H18 Reddedilmiştir.*



**Tablo 16. Devlet Üniversiteleri - Korelasyon Analizi<sup>a</sup> (N= 117)**

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>1. Sınıf</b>	1														
<b>2. Yaş</b>	-,565**	1													
<b>3. Cinsiyet</b>	,164	-,118	1												
<b>4. Sektör Tercihi</b>	-,053	-,074	,285**	1											
<b>5. Staj Durumu</b>	,179	,007	,126	,225*	1										
<b>6. Çalışma Durumu</b>	-,035	,074	-,135	-,171	-,202*	1									
<b>7. İngilizce Düzeyi</b>	,105	,012	,108	,094	,349**	,042	1								
<b>8. Anne Öğrenim Düzeyi</b>	,018	-,035	-,038	-,062	,130	,110	,350**	1							
<b>9. Baba Öğrenim Düzeyi</b>	-,020	,013	,025	-,011	,013	,076	,200*	,720**	1						
<b>10. Aile Gelir Güzeyi</b>	,025	,004	,194*	,148	,185*	,003	,108	,393**	,392**	1					
<b>11. İş/Meslek Bilgisi</b>	,207*	-,043	,125	,046	,293**	-,224*	,063	,024	-,019	,026	1				
<b>12. Kendini Tanıma</b>	,164	-,061	,095	,045	,115	-,099	,030	-,084	-,115	-,074	,635**	1			
<b>13. Kariyer Tercihi</b>	,188*	-,088	,219*	,153	,291**	-,179	,076	-,004	-,064	,148	,753**	,638**	1		
<b>14. Kariyer Planı Oluşturma</b>	,094	,000	,078	-,001	,183*	-,108	-,003	,037	-,038	,011	,654**	,719**	,601**	1	
<b>15. Mesleki Konuları Takip</b>	,055	,003	,040	,083	,218*	-,247**	-,023	-,056	-,106	,019	,570**	,636**	,566**	,722**	1

\*\* ,01 düzeyinde anlamlı çift yönlü korelasyon

\* ,05 düzeyinde anlamlı çift yönlü korelasyon

a. Üniversite Türü: Devlet

Korelasyon analizi sonucunda devlet üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin demografik özellikleri ile kariyer kararı verme yetkinliği boyutlarından en az birinin ilişkili olduğu hipotezler aşağıdaki satırlarda fark testleri yardımıyla detaylandırılmış ve Kabul ya da Reddedilen hipotezler belirlenmiştir.

- *Devlet üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin İş/Meslek Bilgisi yetkinliklerinde ve Kariyer Tercihi yetkinliklerinde öğrenim gördükleri sınıf bakımından farklılık bulunmakta mıdır?* Tablo 17’de görüleceği üzere öğrencilerin İş/Meslek Bilgisi yetkinliklerinde öğrenim gördükleri sınıf açısından anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p= ,025$ ). Hangi sınıfta öğrenim gören Devlet Üniversitesi öğrencilerinin diğer sınıftakine kıyasla iş/meslek bilgisi yetkinliğinin daha yüksek olduğu, bu boyutu ölçen ifadelerle verdikleri yanıtların ortalamaları karşılaştırılarak belirlenmiştir. Yanıtların ortalamaları incelendiğinde 4. sınıfta olan öğrencilerin (ortalama: 3,7459) iş/meslek bilgisi yetkinliklerinin 3. sınıfta olan öğrencilere (ortalama: 3,5250) kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Hangi sınıfta öğrenim gören Devlet Üniversitesi öğrencilerinin diğer sınıftakine kıyasla kariyer tercihi yetkinliklerinin daha yüksek olduğu, bu boyutu ölçen ifadelerle verdikleri yanıtların ortalamaları karşılaştırılarak belirlenmiştir. Yanıtların ortalamaları incelendiğinde 4. sınıfta olan öğrencilerin (ortalama: 3,8700) kariyer tercihi yetkinliklerinin 3. sınıfta olan öğrencilere (ortalama: 3,6409) kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

**Tablo 17. Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin Sınıf Açısından Karşılaştırılması<sup>a</sup>**

Yetkinlik	Sınıf	N	Ortalama	t	Anlamlılık (p)
İş/Meslek Bilgisi	3. Sınıf	58	3,5250	-2,266	<b>,025</b>
	4. Sınıf	59	3,7459		
Kendini Tanıma	3. Sınıf	58	3,6293	-1,783	,077
	4. Sınıf	59	3,8356		
Kariyer Tercihi	3. Sınıf	58	3,6409	-2,051	<b>,043</b>
	4. Sınıf	59	3,8700		
Kariyer Planı Oluşturma	3. Sınıf	58	3,3921	-1,009	,315
	4. Sınıf	59	3,5207		
Mesleki Konuları Takip Etme	3. Sınıf	58	3,3190	-,590	,557
	4. Sınıf	59	3,4068		

a. Üniversite Türü: Devlet

*H9a ve H9c Kabul Edilmiştir; H9b, H9d, H9e Reddedilmiştir. Devlet üniversitelerinin 4. sınıfında öğrenim gören öğrencilerin iş/meslek bilgisi yetkinlikleri ve kariyer tercihi yetkinlikleri 3. sınıfta öğrenim gören öğrencilere kıyasla anlamlı biçimde daha yüksektir.*

*- Devlet üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin Kariyer Tercihi yetkinliklerinde cinsiyetleri bakımından anlamlı farklılık bulunmakta mıdır? Tablo 18’de görüleceği üzere öğrencilerin kariyer tercihi yetkinliklerinde cinsiyetleri açısından anlamlı farklılık bulunmaktadır (p= ,019). Hangi cinsiyete mensup Devlet Üniversitesi öğrencilerinin diğer cinsiyetkine kıyasla kariyer tercihi yetkinliğinin daha yüksek olduğu, bu boyutu ölçen ifadelerle verdikleri yanıtların ortalamaları karşılaştırılarak belirlenmiştir. Yanıtların ortalamaları incelendiğinde erkeklerin (Ortalama: 3,9006) kariyer tercihi konusunda kadınlara (Ortalama: 3,6329) kıyasla belirgin biçimde daha yetkin oldukları görülmektedir.*

**Tablo 18. Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması<sup>a</sup>**

Yetkinlik	Cinsiyet	N	Ortalama	t	Anlamlılık (p)
İş/Meslek Bilgisi	Kadın	63	3,5748	-1,326	,188
	Erkek	54	3,7083		
Kendini Tanıma	Kadın	63	3,6778	-1,033	,304
	Erkek	54	3,7981		
Kariyer Tercihi	Kadın	63	3,6329	-2,382	<b>,019</b>
	Erkek	54	3,9006		
Kariyer Planı Oluşturma	Kadın	63	3,4076	-,828	,410
	Erkek	54	3,5144		
Mesleki Konuları Takip Etme	Kadın	63	3,3333	-,426	,671
	Erkek	54	3,3981		

a. Üniversite Türü: Devlet

*H11a, H11b, H11d, H11e Reddedilmiştir. H11c Kabul Edilmiştir. Devlet üniversitelerinde öğrenim gören erkek öğrencilerin kariyer tercihi konusundaki yetkinlikleri kadın öğrencilere kıyasla anlamlı biçimde daha yüksektir.*

*- Devlet üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin İş/Meslek Bilgisi, Kariyer Tercihi, Kariyer Planı Oluşturma ve Mesleki Konuları Takip Etme yetkinlik düzeyleri staj yapıp yapmamaları açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?*

Korelasyon tablosunda öğrencilerin staj durumları ile kariyer kararı verme yetkinlik boyutları arasında ilişki olduğunun belirlenmesi sonucunda staj yapanlar ve yapmayanlar arasında anlamlı farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi yardımıyla analiz edilmiştir. Analiz sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 19’da görüleceği üzere; öğrencilerin staj durumları açısından iş/meslek bilgisi yetkinlikleri farklılık göstermektedir ve staj yapan öğrencilerin iş/meslek bilgisi yetkinliklerinin staj yapmayanlardan anlamlı biçimde yüksek olduğu görülmüştür ( $p=,004$ ). Staj yapanların iş/meslek bilgisi ile ilgili ifadelerine verdikleri yanıtların sıra ortalaması 72,67 iken staj yapmayanların yanıt sıra ortalaması 52,93 çıkmıştır. Öğrencilerin staj durumları açısından kariyer tercihi yetkinlikleri farklılık göstermektedir ve staj yapan öğrencilerin kariyer tercihi yetkinlikleri (73,39) staj yapmayanlardan (52,60) anlamlı biçimde yüksektir ( $p=,002$ ). Öğrencilerin staj durumları açısından mesleki konuları takip yetkinlikleri farklılık göstermektedir ve staj yapan öğrencilerin mesleki konuları takip etme yetkinlikleri (69,39) staj yapmayanlardan (54,38) anlamlı biçimde yüksektir ( $p=,026$ ).

**Tablo 19. Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin Staj Durumuna Göre Karşılaştırılması<sup>a</sup>**

Kariyer Kararı Verme Yetkinliği	Staj Durumu	N	Sıra Ortalaması	Mann-Whitney U	Z	P
İş/Meslek Bilgisi	Yapmadı	81	52,93	966,000	-2,193	,004
	Yaptı	36	72,67			
Kendini Tanıma	Yapmadı	81	56,48	1253,500	-1,210	,226
	Yaptı	36	64,68			
Kariyer Tercihi	Yapmadı	81	52,60	940,000	-3,070	,002
	Yaptı	36	73,39			
Kariyer Planı	Yapmadı	81	55,59	1182,000	-1,632	,103



<b>Oluşturma</b>	Yaptı	36	66,67			
<b>Mesleki Konuları Takip</b>	Yapmadı	81	54,38	1084,000	-2,220	,026
	Yaptı	36	69,39			

a. Üniversite Türü: Devlet

*H13a, H13c ve H13e Kabul edilmiştir. H13b ve H13d Reddedilmiştir. Devlet üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerden staj yapmış olan öğrencilerin iş/meslek bilgisi, kariyer tercihi ve mesleki konuları takip etme yetkinlikleri staj yapmayanlara kıyasla daha yüksek düzeydedir.*

*- Devlet üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin İş/Meslek Bilgisi yetkinliklerinde ve Mesleki Konuları Takip Etme yetkinliklerinde lisans öğrenimi boyunca yarı ya da tam zamanlı olarak çalışıp çalışmamaları açısından anlamlı farklılık bulunmakta mıdır? Tablo 20'de görüleceği üzere öğrencilerin mesleki konuları takip etme yetkinliklerinde lisans öğrenimi boyunca yarı ya da tam zamanlı çalışmaları açısından anlamlı farklılık bulunmaktadır (p= ,45).*

**Tablo 20. Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması<sup>a</sup>**

Yetkinlik	Çalışma Durumu	N	Ortanca Değer	Test İstatistikleri		
				Ki-Kare	Sd	Anlamlılık (p)
<b>İş/Meslek Bilgisi</b>	Yarı Zamanlı	59	64,56	4,159	2	,125
	Tam Zamanlı	11	62,27			
	Çalışmadı	47	51,26			
<b>Kendini Tanıma</b>	Yarı Zamanlı	59	59,97	2,476	2	,290
	Tam Zamanlı	11	72,18			
	Çalışmadı	47	54,69			
<b>Kariyer Tercihi</b>	Yarı Zamanlı	59	64,94	3,716	2	,156
	Tam Zamanlı	11	54,77			
	Çalışmadı	47	52,53			
<b>Kariyer Planı Oluşturma</b>	Yarı Zamanlı	59	62,04	1,539	2	,463
	Tam Zamanlı	11	62,91			
	Çalışmadı	47	54,27			
<b>Mesleki Konuları Takip Etme</b>	Yarı Zamanlı	59	67,43	7,435	2	,045
	Tam Zamanlı	11	50,82			
	Çalışmadı	47	50,33			

a. Üniversite Türü: Devlet

Mesleki konuları takip etme yetkinliğini ölçen ifadeler devlet üniversitesi öğrencilerinin verdikleri yanıtların ortanca değerleri incelendiğinde yarı zamanlı çalışan öğrencilerin (ortanca değer: 67,43) diğerlerine kıyasla mesleki konulara hakim olma yetkinliklerinin daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

*H14a, H14b, H14c, H14d Reddedilmiştir. H14e Kabul Edilmiştir. Devlet üniversitelerindeki lisans öğrenimi boyunca yarı zamanlı olarak çalışmış olan öğrencilerin mesleki konuları takip etme yetkinlikleri diğer öğrencilere kıyasla belirgin biçimde daha yüksektir.*

#### **4.9. Vakıf Üniversitesi Öğrencilerinin Demografik Özellikleri ve Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri Arasındaki İlişkiler**

Aşağıdaki bölümlerde anket çalışmasına katılan Vakıf Üniversitesi öğrencilerinin demografik özellikleri ve kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi yardımıyla incelenmiştir.

Tablo 21’de görüleceği üzere Vakıf üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği alt boyutlarına ait yanıt ortalamaları 3,3740 ile 3,7505 aralığında değişmektedir. Likert ölçeğinde bu değer 3= Kısmen Yeterliyim ile 4= Yeterliyim aralığına denk gelmektedir. Bu nedenle anket çalışmasına yanıt veren Vakıf üniversitesi öğrencilerinin kariyer kararı vermek konusunda genel olarak kendilerini kısmen ve/veya tamamen yeterli gördükleri sonucuna varılmıştır.

**Tablo 21. Vakıf Üniversiteleri - Tanımlayıcı İstatistik Değerleri<sup>a</sup>**

Değişken	Ortalama	Standart Sapma	N
İş/Meslek Bilgisi	3,6851	,69116	127
Kendini Tanıma	3,7323	,69189	127
Kariyer Tercihi	3,7505	,73116	127
Kariyer Planı Oluşturma	3,5698	,68451	127
Mesleki Konuları Takip	3,3740	,89690	127

a. Üniversite Türü: Vakıf

Vakıf üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin demografik özellikleri ile kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişkiler Tablo 13'te korelasyon analizi yoluyla incelenmiştir. Öğrencilerin yaşları ile mesleki konuları takip etme yetkinlikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ( $r = -.181$ ;  $p < .05$ ).

Vakıf üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin mezuniyet sonrası çalışmak istedikleri sektör ile kariyer kararı verme yetkinliği boyutlarından biri olan kendini tanıma arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ( $r = -.180$ ;  $p < .05$ ).

Vakıf üniversitesi öğrencilerinin staj durumları ile kariyer kararı verme yetkinlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda; Öğrencilerin staj yapıp yapmamaları ile iş/meslek bilgileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ( $r = -.190$ ;  $p < .05$ ). Öğrencilerin staj yapıp yapmamaları ile kendini tanıma yetkinlikleri arasında da istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ( $r = -.181$ ;  $p < .05$ ).

Vakıf üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin ailelerinin gelir düzeyi ile kariyer kararı verme yetkinliği boyutlarından biri olan kariyer tercihi arasında da istatistiksel açıdan anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ( $r = .182$ ;  $p < .05$ ).

Analiz sonucunda vakıf üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıf, cinsiyetleri, lisans öğrenimi boyunca yarı ya da tam zamanlı bir işte çalışma durumları, İngilizce düzeyleri, anne öğrenim düzeyi, baba öğrenim düzeyi ve İngilizce seviyeleri ile kariyer kararı verme yetkinlikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir ilişki bulunmadığı belirlenmiştir. *Bu nedenle; H19, H21, H24, H25, H26 ve H28 Reddedilmiştir.*

Tablo 22. Vakıf Üniversiteleri - Korelasyon Analizi<sup>a</sup> (N= 127)

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Sınıf	1														
2. Yaş	-,265**	1													
3. Cinsiyet	-,070	,022	1												
4. Sektör Tercihi	,072	-,039	,108	1											
5. Staj Durumu	,126	-,022	,076	,001	1										
6. Çalışma Durumu	-,025	,192*	-,256**	-,107	,095	1									
7. İngilizce Düzeyi	,080	,072	-,100	,005	,153	-,108	1								
8. Anne Öğrenim Düzeyi	-,014	,003	-,087	,024	,017	,035	,458**	1							
9. Baba Öğrenim Düzeyi	-,035	,000	,129	,000	,000	,014	,330**	,683**	1						
10. Aile Gelir Güzeyi	,086	-,110	,182*	,129	-,171	-,090	,197*	,289**	,330**	1					
11. İş/Meslek Bilgisi	-,106	-,137	-,149	-,068	-,190*	,057	,076	,090	,142	,105	1				
12. Kendini Tanıma	-,049	-,098	-,094	-,180*	-,181*	,086	,029	,037	,038	,093	,702**	1			
13. Kariyer Tercihi	-,071	-,103	-,097	-,031	-,123	,065	-,037	,021	,102	,182*	,783**	,754**	1		
14. Kariyer Planı Oluşturma	-,072	-,148	,014	-,071	-,136	,001	,015	-,018	,045	,157	,809**	,748**	,800**	1	
15. Mesleki Konuları Takip	,012	-,181*	-,129	,032	-,144	,053	-,043	-,026	,039	,089	,644**	,589**	,636**	,693**	1

\*\* ,01 düzeyinde anlamlı çift yönlü korelasyon

\* ,05 düzeyinde anlamlı çift yönlü korelasyon

a. Üniversite Türü: Vakıf

Korelasyon analizi sonucunda vakıf üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin demografik özellikleri ile kariyer kararı verme yetkinliği boyutlarından en az birinin ilişkili olduğu hipotezler aşağıdaki satırlarda fark testleri yardımıyla detaylandırılmış ve Kabul ya da Reddedilen hipotezler belirlenmiştir.

**- Vakıf üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin Mesleki Konuları Takip Etme yetkinliklerinde yaş grupları bakımından anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?**

Tablo 23’de görüleceği üzere vakıf üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerini tanımlayan alt boyutların hiçbirinde yaşları bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. İstatistiksel anlamlılık değerleri (p) ,01 anlam düzeyinin üzerindedir. Her bir kariyer kararı verme yetkinlik boyutu için yaş gruplarına karşılık gelen ortanca değerler incelendiğinde değerlerin birbirine yakın olduğu görülmektedir.

**Tablo 23. Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması<sup>a</sup>**

Yetkinlik	Yaş	N	Ortanca Değer	Test İstatistikleri		
<b>İş/Meslek Bilgisi</b>	21 Yaş ve Altı	30	71,22	<b>Ki-Kare</b>	<b>sd</b>	<b>Anlamlılık (p)</b>
	22-24 Yaş	80	62,97			
	25-27 Yaş	12	53,96			
	28 Yaş ve Üzeri	5	61,30			
<b>Kendini Tanıma</b>	21 Yaş ve Altı	30	72,87	<b>Ki-Kare</b>	<b>sd</b>	<b>Anlamlılık (p)</b>
	22-24 Yaş	80	61,14			
	25-27 Yaş	12	57,92			
	28 Yaş ve Üzeri	5	71,10			
<b>Kariyer Tercihi</b>	21 Yaş ve Altı	30	73,58	<b>Ki-Kare</b>	<b>sd</b>	<b>Anlamlılık (p)</b>
	22-24 Yaş	80	60,77			
	25-27 Yaş	12	58,79			
	28 Yaş ve Üzeri	5	70,70			
<b>Kariyer Planlama</b>	21 Yaş ve Altı	30	71,80	<b>Ki-Kare</b>	<b>sd</b>	<b>Anlamlılık (p)</b>
	22-24 Yaş	80	63,70			
	25-27 Yaş	12	52,54			
	28 Yaş ve Üzeri	5	49,50			
<b>Mesleki Konuları Takip Etme</b>	21 Yaş ve Altı	30	73,48	<b>Ki-Kare</b>	<b>sd</b>	<b>Anlamlılık (p)</b>
	22-24 Yaş	80	63,93			
	25-27 Yaş	12	45,96			
	28 Yaş ve Üzeri	5	51,50			

a. Üniversite Türü: Vakıf

**H20 Reddedilmiştir.** Vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlikleri (H20a: İş Meslek Bilgisi, H20b: Kendini Tanıma, H20c: Kariyer Tercihi, H20d: Kariyer Planı Oluşturma, H20e: Mesleki Konuları Takip Etme) yaşları açısından farklılık göstermemektedir.

- Vakıf üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin Kendini Tanıma yetkinliklerinde mezuniyet sonrası çalışmayı tercih ettikleri sektör bakımından anlamlı farklılık bulunmakta mıdır? Tablo 24’de görüleceği üzere vakıf üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerini tanımlayan alt boyutların hiçbirinde mezun olduktan sonra çalışmayı tercih ettikleri sektör bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. İstatistiksel anlamlılık değerleri (p) ,01 anlam düzeyinin üzerindedir. Her bir kariyer kararı verme yetkinlik boyutu için sektör tercihi gruplarına karşılık gelen ortanca değerler incelendiğinde değerlerin birbirine yakın olduğu görülmektedir.

**Tablo 24. Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin Sektör Tercihine Göre Karşılaştırılması<sup>a</sup>**

Yetkinlik	Sektör Tercihi	N	Ortanca Değer	Test İstatistikleri		
				Ki-Kare	sd	Anlamlılık (p)
İş/Meslek Bilgisi	Kamu	23	69,07	,534	2	,766
	Özel	70	62,81			
	Serbest	34	63,03			
Kendini Tanıma	Kamu	23	76,09	4,280	2	,118
	Özel	70	64,11			
	Serbest	34	55,59			
Kariyer Tercihi	Kamu	23	67,63	,901	2	,637
	Özel	70	61,21			
	Serbest	34	67,28			
Kariyer Planı Oluşturma	Kamu	23	67,22	,370	2	,831
	Özel	70	64,28			
	Serbest	34	61,25			
Mesleki Konuları Takip Etme	Kamu	23	56,35	1,934	2	,380
	Özel	70	67,80			
	Serbest	34	61,35			

a. Üniversite Türü: Vakıf

**H22 Reddedilmiştir.** Vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik (H22a: İş Meslek Bilgisi, H22b: Kendini Tanıma, H22c: Kariyer Tercih, H22d: Kariyer Planı Oluşturma, H22e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri mezuniyet sonrası çalışmak istedikleri sektör açısından farklılık göstermemektedir.

**- Vakıf üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin İş/Meslek Bilgisi ve Kendini Tanıma yetkinlik düzeyleri staj yapıp yapmamaları açısından anlamlı farklılık göstermekte midir?**

Korelasyon tablosunda öğrencilerin staj durumları ile kariyer kararı verme yetkinlik boyutları arasında ilişki olduğunun belirlenmesi sonucunda staj yapanlar ve yapmayanlar arasında anlamlı farklılık olup olmadığı Mann-Whitney U testi yardımıyla analiz edilmiştir. Analiz sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 25’de görüleceği üzere; vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin staj yapıp yapmamaları bakımından kariyer kararı verme yetkinliklerinde anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Her bir alt boyut için verilen yanıtların sıra ortalamaları da birbirine oldukça yakın ve istatistiksel anlamlılık değerlerinin hepsi ,05 anlam düzeyinin üzerinde çıkmıştır.

**Tablo 25. Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin Staj Durumuna Göre Karşılaştırılması<sup>a</sup>**

Kariyer Kararı Verme Yetkinliği	Staj Durumu	N	Sıra Ortalaması	Mann-Whitney U	Z	P
İş/Meslek Bilgisi	Yapmadı	93	67,34	1270,000	-1,696	,090
	Yaptı	34	54,85			
Kendini Tanıma	Yapmadı	93	66,74	1326,000	-1,392	,164
	Yaptı	34	56,50			
Kariyer Tercih	Yapmadı	93	66,09	1387,000	-1,060	,289
	Yaptı	34	58,29			
Kariyer Planı Oluşturma	Yapmadı	93	65,77	1416,000	-,899	,369
	Yaptı	34	59,15			
Mesleki Konuları Takip	Yapmadı	93	66,58	1341,500	-1,310	,190
	Yaptı	34	56,96			

a. Üniversite Türü: Vakıf

**H23 Reddedilmiştir.** Vakıf üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri staj durumları açısından farklılık göstermemektedir.

- **Vakıf üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin Kariyer Tercihi yetkinliklerinde ailelerinin gelir düzeyi bakımından anlamlı farklılık bulunmakta mıdır?** Tablo 26’da görüleceği üzere vakıf üniversitelerinde öğrenim gören öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerini tanımlayan alt boyutların hiçbirinde ailelerinin gelir düzeyi bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. İstatistiksel anlamlılık değerleri (p) ,01 anlam düzeyinin üzerindedir. Her bir kariyer kararı verme yetkinlik boyutu için gelir düzeyi gruplarına karşılık gelen ortanca değerler incelendiğinde değerlerin birbirine yakın olduğu görülmektedir.

**Tablo 26. Kariyer Kararı Verme Yetkinliğinin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması<sup>a</sup>**

Yetkinlik	Gelir Düzeyi	N	Ortanca Değer	Test İstatistikleri		
<b>İş/Meslek Bilgisi</b>	2.500 ve altı	4	33,75	<b>Ki-Kare</b>	<b>sd</b>	<b>Anlamlılık (p)</b>
	2.501-5.000 TL	18	72,83			
	5.001-7.500 TL	34	59,19			
	7.501 TL ve üstü	71	65,77			
				4,496	3	,213
<b>Kendini Tanıma</b>	2.500 ve altı	4	38,00	<b>Ki-Kare</b>	<b>sd</b>	<b>Anlamlılık (p)</b>
	2.501-5.000 TL	18	66,06			
	5.001-7.500 TL	34	65,69			
	7.501 TL ve üstü	71	64,13			
				2,136	3	,545
<b>Kariyer Tercihi</b>	2.500 ve altı	4	28,75	<b>Ki-Kare</b>	<b>sd</b>	<b>Anlamlılık (p)</b>
	2.501-5.000 TL	18	67,06			
	5.001-7.500 TL	34	58,37			
	7.501 TL ve üstü	71	67,91			
				5,427	3	,143
<b>Kariyer Planlama</b>	2.500 ve altı	4	35,88	<b>Ki-Kare</b>	<b>sd</b>	<b>Anlamlılık (p)</b>
	2.501-5.000 TL	18	70,78			
	5.001-7.500 TL	34	54,12			
	7.501 TL ve üstü	71	68,60			
				6,517	3	,089
<b>Mesleki Konuları Takip Etme</b>	2.500 ve altı	4	35,88	<b>Ki-Kare</b>	<b>sd</b>	<b>Anlamlılık (p)</b>
	2.501-5.000 TL	18	66,67			
	5.001-7.500 TL	34	62,13			
	7.501 TL ve üstü	71	65,80			
				2,713	3	,438

a. Üniversite Türü: Vakıf



**H27 Reddedilmiştir.** Vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik (H27a: İş Meslek Bilgisi, H27b: Kendini Tanıma, H27c: Kariyer Tercihi, H27d: Kariyer Planı Oluşturma, H27e: Mesleki Konuları Takip Etme) düzeyleri ailelerinin aylık ortalama gelir düzeyine göre farklılık göstermemektedir.



## SONUÇ

Bu araştırmada devlet ve vakıf üniversitelerindeki İşletme Bölümü lisans öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlikleri, anket yöntemiyle ölçülmüş, alınan demografik bilgiler ile de, sahip olunduğu düşünölen yetkinliğe karşın öğrencilerin kariyer bilinci ve kariyer planlama konusunda farkındalık sahibi olup olmadıkları saptanmaya çalışılmıştır. Bireysel kariyer planlamanın dört alt bileşeni olan kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedef belirleme, planları hazırlamanın sırasıyla KVYÖ'nün kendini tanıma, iş/meslek bilgisi-mesleki konuları takip etme, kariyer tercihi ve kariyer planı oluşturma yolları alt ölçekleri ile eşleştiği gözlenmiştir. Bu sebeple anket çalışması sonucunda hem öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik düzeyleri hem de kariyer planlamalarına olan düşünce ve edinilen demografik bilgiler eşliğinde davranışları betimlenmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılan öğrenciler kendilerini kariyer kararı verme konusunda yetkin görmektedirler. Peki bu yetkinliğin ne kadarı hayal, ne kadarı gerçektir? Bunun sağlamasını, öğrencilerin düşöncelerini eylemleri ile destekleyip desteklemediği göstermiştir. Araştırmada çıkan önemli sonuçlara tekrar değinecek olursak;

Devlet üniversitelerindeki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri ile vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak devlet üniversitesindeki öğrencilerin staj yapıp yapmamaları ile iş/meslek bilgileri, kariyer tercihi ve mesleki konuları takip etme konularındaki yetkinlikleri arasında istatistiksel açıdan güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeninin açıkça devlet üniversitelerindeki öğrencilerin üniversite eğitimleri boyunca %29,1'inin staj ya da %59,8'inin iş tecrübesine sahip olması, vakıf üniversitelerindeki öğrencilerin ise toplamda bu rakamlardan daha düşük yüzdeler (%25,5 staj yapanlar, %33,8 iş tecrübesi edinenler) sahip olmaları olduğunu söyleyebiliriz.

Literatüre göre, ebeveynlerin eğitim düzeyi bireylerin kariyer seçimlerini etkilemektedir. Araştırma sonuçlarına göre ise; anne ya da babasının eğitim düzeyi yüksek olan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik (İş Meslek Bilgisi, Kendini Tanıma, Kariyer Tercihi, Kariyer Planı Oluşturma, Mesleki Konuları Takip Etme) düzeylerinin öğrenim düzeyi düşük olanlara kıyasla daha yüksek olmadığı

saptanmıştır. Yaş ve cinsiyet için de kariyer kararı verme yetkinlik düzeyi bakımından anlamlı farklılıklar bulunamamıştır.

Araştırmaya katılanların %57'si özel, %24,2'si mezun olduktan sonra kamu kurumlarında çalışmayı istemektedir. Katılımcıların İngilizce seviyelerine bakıldığında; %19,3'ü temel, %48'i orta, %23,4'ü iyi ve %9,4'ü ileri seviyede bilgiye sahip olduğunu belirtmiştir. Günümüz iş dünyasında orta düzeydeki İngilizce bilgisinin, temel düzeyden farklı bulunmadığı ve istihdam için bu düzeylerin yeterli olmadığı düşünülmektedir. Dolayısıyla özellikle özel sektörde çalışmak için iyi ve ileri seviyede İngilizceye sahip olmak gereklidir. Katılımcılar arasındaki bu oran sadece %32,8'dir.

KVYÖ'nün alt ölçeklerinden biri olan iş/meslek bilgisiyle ilgili ifadeler katılımcıların verdikleri yanıtlar sonucunda, 7.501 TL ve üzeri gelir düzeyine sahip bir aileye mensup üniversite öğrencilerinin diğerlerine kıyasla iş/meslek bilgisi konusunda kendilerini daha yetkin gördükleri ortaya çıkmıştır. Muhtemel nedeni, gelir düzeyi yüksek olan öğrencilerin kendilerini yetiştirebilecekleri imkanlara daha kolay erişiyor olmalarıdır. Bununla birlikte iş/meslek bilgisi yetkinlik düzeyi, staj yapma ya da lisans öğrenimi süresince her hangi bir iş tecrübesine sahip olma durumlarında farklılık göstermemiştir. Oysa ki gerçek hayatta işler, okul sıralarında öğrendiğimiz bilgilerden çok daha farklı boyutlarda yürütülmektedir ve bunu işin içine girmeden anlamak imkansızdır.

Bütün bu araştırma sonuçları gösteriyor ki; aralarında ufak farklılıklar olsa da, devlet ve vakıf üniversitesi İşletme Bölümü öğrencileri, kariyer kararlarını vermede kendilerini yetkin görüyorlar. Ancak araştırma hipotezleri ve demografik bilgilerin bir çoğu, kariyer kararlarını bilinçli almadıklarını işaret ediyor.

Yükseköğretim Kurumu'nun son verilerine göre, 2018-2019 yılında 4461 öğrenci İşletme Fakültesine yeni kayıt yaptırmış ve toplam 15.649 öğrenci bu bölümde okumaktadır. İşletme mezunlarının bugün mezun olduktan sonraki kariyer yolları oldukça geniştir. Bir mühendislik ya da mimarlık gibi spesifik bir bölümden mezun olmadıkları için ve üniversitede aldığı dersler itibari ile bir çok alanda faaliyet gösterebilmek şansları vardır. Ancak hiçbirinde uzmanlaşmadıkları için çalışma hayatına da bir adım geriden başlamış olurlar. İşte burada üniversitedeyken staj yaparak meslekleri tanımak ya da seçilen bir meslekte uzmanlaşmaya çalışmak için iş tecrübesi

edinmek oldukça önemlidir. Araştırmaya katılanların %71,3'ü üniversite hayatları boyunca hiç staj yapmamış, %53,5'i de yarı ya da tam zamanlı bir işte çalışmamışlardır. Yani herhangi bir işi tecrübe etmemişlerdir. Bu şekilde çevresindeki fırsatları tanımadan konulan bir hedefe ulaşmak ancak şansa bağlı olacaktır.

İnsan hayatının büyük bir dönemi okulda geçiyor. Eğitim, insanın kendini gerçekleştirmesindeki en önemli araçtır. İş hayatına atıldığımız zaman size para, mesleki tatmin ve başarı olarak dönecek kazanımların çoğunu eğitim hayatında elde edersiniz. Eğitim sayesinde sahip olunan yetenekler ile insanlar, yaşamsal amaç ve hedeflerine ulaşarak istedikleri yaşamı inşa etme fırsatı bulurlar. Literatürü incelediğimizde 20'li yaşlar, insanların mesleki kararlarını verdiği yaşlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde 18-25 yaş arası, bireylerin lise ve üniversite dönemlerine denk gelmektedir. Üniversite yılları, bireyin yaşı itibariyle daha önceki yıllara göre algısının en yüksek olduğu yıllardır. Öğrencileri okul sonrası döneme, yani gerçek hayata hazırlamak üniversitelerin görevidir. Ancak eğitim sistemimize baktığımızda ilköğretimden itibaren meslek okulları dışındaki okullar, öğrencilerin ilgi alanları ve yeteneklerine önem vermeden onları sadece yazılı bilgiyle kuşatmaktadır. Deneyime yönelik bir eğitimden çok teorik bilgiler öğrenmekle yetindiğimiz bir sistem içerisindeyiz. Bu yüzden öğrenciler mezun olduktan sonra aniden gerçeklik şoku ile karşı karşıya geliyorlar. İş hayatındaki firmalar arası rekabetten daha fazlası, işe girmek isteyen bireyler arasında yaşanıyor. Aslında sert koşullarda süregelen bu yarış, okul sıralarına oturlan ilk andan itibaren başlıyor ama bunu birçok insan eğitim hayatını sonlandırdıktan ya da belirli bir yaşa geldikten sonra fark ediyor. Yüksek öğretim kurumları olan üniversitemizde öğrencileri deneyim sahibi olmaya zorunlu olarak yönlendirirsek, onlara hedefleri için çok daha elle tutulur sebepler vermiş oluruz. Bu nedenle öğrenciler mutlaka en az bir dönem ya da bir yıl zorunlu staj yapmalı ve bunun yanında gönüllü staj yapmaya da teşvik edilmelidir.

Kendini keşfetme döneminde daha aktif olan gençler gerek iş hayatında gerekse sosyal hayatta daha başarılı oluyorlar. Bu konuda aile ve çevrenin desteğinin yanı sıra, hem dışarıdan hem de uzman bir göze sahip olan üniversitelerin rolü oldukça büyük olmalıdır. Okullarda düzenlenen kariyer faaliyetleri sadece farkındalığı yüksek olan öğrencilere fayda sağlamaktadır çünkü katılımı zorunlu olmayan bu etkinliklere sadece bilinci yüksek öğrenciler katılacaktır. Peki ya diğerleri? Asıl onları uyarmalı, onları kazanmalıyız.

Gençlerimizi kendilerini tanımalarını ve gelecekte severek icra edecekleri mesleği bulmaları için yönlendirmemiz gerekir. Bu yönlendirmeye aslında ilkokul sıralarından başlanmalıdır. Ama en azından üniversitelerimizde gençlerimizin bu konuda bilinçlenmelerini sağlayabiliriz. Tarih, matematik, muhasebe, ekonominin yanı sıra kendi geleceklerini nasıl hazırlayacakları konusunda bilgi sahibi olacakları Kariyer Planlama derslerini birinci sınıftan itibaren zorunlu olarak vermeliyiz. Zorunlu olarak verilen bu Kariyer Planlama dersleri ile birlikte öğrenciler kariyerleri ve hayatlarının geri kalanı için neler yapmaları gerektiğini öğrenmiş olurlar. Aynı zamanda bu derslerde öğrendiklerini uygulama fırsatı verecek Kariyer Danışmanlığı programlarıyla, kariyer planlarını oluşturmalarına destek verebiliriz. Böylece okula ilk girdiği yıldan itibaren farkındalığı artan gençlerin, sonraki yıllarını kendilerine yatırım yaparak geçirmelerini sağlayabiliriz.

Bugün attığımız her adım, bizi gelecekteki hayallerimize bir adım daha yakınlaştırmakta ya da yanlış seçimlerle birlikte hedefimizden uzaklaştırmaktadır. Toplumdaki konum, kimlik ve statümüzün belirlenmesinde önemli bir rol oynayan, iş yaşamımızla birlikte sosyal yaşamımıza da yön veren, hayat standartlarımızı betimleyen “kariyer” kavramı, her bireyin hayatı için ayrı bir önem taşımaktadır. Her öğrenciye bu bilgileri aşılıp, kendilerini sürekli geliştirmeleri doğrultusunda çocuklarımızı yönlendirebilirsek belki daha iyi bir gelecek yaratmalarına şahit olabiliriz.

## KAYNAKÇA

### *Kitaplar*

- Akat, İ., Budak, G., Budak, G. (1994). “İşletme Yönetimi”. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Aldemir, C., Ataol, A., Budak, G. (2004). “ İnsan Kaynakları Yönetimi,”. Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, 5.Baskı, İzmir .
- Ataol, A. (1989). “Kariyer Yönetimi”. Hava Teknik Okulları Komutanlığı Basımevi, İzmir .
- Bakan, İ. (2004). “Çağdaş Yönetim Yaklaşımları İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar”. Beta Yayınları, İstanbul
- Bayram, C. (2010). “Kariyer Planlama ve Yönetimi”. Kum Saati Yayınları, 2.Baskı .
- Boone,L. E. ve Kurtz, D. L. (1992). “Management”. Third Edition, Mc. Graw-Hill Education, New York.
- Bozkurt, V. (2013). “Değişen Dünyada Sosyoloji Temeller Kavramlar Kuramlar”. Ekin Basın Yayın Dağıtım, 9.Basım, Bursa.
- Can, H., Akgün, A., Kavuncubaşı, Ş. (1998). “Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi”. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Çalık, T., Ereş, F. (2006). “Kariyer Yönetimi: Tanımlar Kavramlar İlkeler”. Gazi Kitabevi, Ankara.
- Çiftçi B., Dolgun, U., Kağnıcıoğlu , D., Çolak, A., Serinkan, C., Ergun Özler, D. (2007). “Meslek Yüksek Okulları ve Yüksek Okulları için İnsan Kaynakları Yönetimi”. Ekin Kitabevi, Bursa.
- Dawis, Rene. V. (1991), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press. Kitabın editörleri Marvin D . Dunnett e an d Legett a M . Hough Editors.
- Dessler, G. (2011). “Human Resource Management”. 12th Edition, Prentice Hall, USA.
- Dugger, S. M. (2016). “Foundations of Career Counseling: A Case- Based Approach”. MA: Pearson, Boston.
- Dursun, B. (2016). “ İnsan Kaynakları Yönetimi”. Beta Basım Dağıtım, 10.Baskı, İstanbul .
- Ekşi, A. (1982). “Gençlerimiz ve Sorunları” İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

- Erdoğan, N. (2018). “Küresel Krizin 10 Yılı 2008’den 2018’e”. Bankacılık Akademisi Yayınları, Ankara.
- Ergeneli, A., İlsev, A., Metin Camgöz, S., Kümbül Güler, B., Bayhan Karapınar, P., Tayfur Ekmekçi, Ö., Ferendeci Özgödek, M., Gözde Özgödek, D., Atalay Odabaşı, N., Akşirin Borluk, N. (2016). “İnsan Kaynakları Yönetimi”. Nobel Yayınevi, 2.Basım.
- Fındıkçı, İ. (1999). “İnsan Kaynakları Yönetimi”. Alfa Yayınları, İstanbul.
- Güney, S. (2015). “İnsan Kaynakları Yönetimi”. Nobel Yayınevi, 2.Basım.
- Halil, C., Ahmet, A., Kavuncubaşı, Ş. (1995). “Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi”. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Işık, E. (2010). Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik ve sonuç beklenti düzeylerine etkisi ,Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- İbicioğlu, H., (2011). “İnsan Kaynakları Yönetim”. Alter Yayıncılık, 3.baskı, Ankara.
- Karataş, A. (2010). “Bireysel Kariyer Geliştirme ve Kariyer Yöntemleri”. Etap Yayınevi, İstanbul.
- Karcıoğlu, F. (2001). “Kariyer Yönetimi”. Karizma Yayınevi, İstanbul.
- Kaynak, T. (1995). “Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi”. Alfa Dağıtım, İstanbul.
- Kaynak, T. (1996). “İnsan Kaynakları Planlaması”. Alfa Basım Dağıtım.
- Kök, S. B., Halis, M. (2007). “Kariyer Yönetimi”. Orion Yayınevi.
- Kuzgun, Y. (2000). “Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar”. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kuzgun, Y. (2014). “Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı”. Nobel Yayınevi, 4.Basım, Ankara.
- Lent, R. W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In S. D. Brown & Lent R W (Eds.), Career development and counseling: Putting theory and research to work , New York: Wiley.
- Mullins, L. J. (2002). “Management and Organisational Behaviour”. PrenticeHall, Sixth edition, UK.
- Niles, S. G. ve Bowsbey, J.H. (2013). “21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri”. Çeviren: Özyürek, R., Balın, E., Acar, T., Korkut Owen, F., Siyez, D.M., Kurter, F.M., Bugay, A., Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Onaran, O. (1981). “Çalışma Yaşamında Güdüleme Kuramları”. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No:470, Sevinç Matbaası, Ankara.

- Osipow, S. H., Fitzgerald, L. F. (1996), Theories of Career Development, Allyn and Bacon, USA.
- Parsons, F. (1909). "Choosing a Voocation". Boston, MA: Houghton Mifflin Company.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). "İnsan Kaynakları Yönetimi". Alfa Aktüel Basım Yayın, 2.Baskı, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Z., (1995). "Personel Yönetimi". Ekin Yayınevi, Bursa.
- Saruhan, Ş. C., Yıldız, M. L. (2012). "İnsan Kaynakları Yönetimi". Beta Yayınları, İstanbul.
- Sharf, R. S., (2017). "Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmasına Uygulanması". Çeviren: Bacanlı, F. ve Öztemel, K. Pegem Akademi.
- Sökmen, A. (2010). "Yönetim ve Organizasyon". Detay Yayıncılık, Ankara.
- Stoner, James A.F., (1982), Management, 2. Ed. Prentice - Holl, Inc -Englevord Cliffs, 569 s., New Jersey.
- Şakiroğlu, A. ve Asyalı, E. (2007). "Türkiye'de Zabitan Sınıfı Gemi Adamlarının Kariyer Yolu Analizi". Sakarya Üniversitesi 15. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. (2004). "Kariyer Yönetimi". Gazi Kitabevi, Ankara.
- Şimşek, Ş., Akgemici, T., Çelik, A. (2011). "Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış". Gazi Kitabevi, 7.Baskı, Ankara.
- Tınaz, P. (2005). "Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar". Beta Yayım Dağıtım, 1.Baskı, İstanbul.
- Topaloğlu, T., Süral Özer, P. (2008). "Motivasyon ve Motivasyon Teorileri". Liderlik ve Motivasyon: Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar, Ed. Celalettin Serinkan, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 1.Baskı, Şubat
- Ünsal, P. (2014). "Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı". 1.Basım, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Yeşilyaprak, B. (2019). "Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya". Pegem Akademi, Ankara.
- Yeşilyaprak, B. (2011). "Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya". Pegem Akademi, 1.Baskı.



### ***Sürelî Yayınlar***

- 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 Dergisi, 9(21), 301-314
- Anafarta, N. (2001). “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif”. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, (2), 1-17
- Arslan, E. Ve Arı, R. (2008). “Erikson’un Psikososyal Gelişim Dönemleri Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlama, Güvenirlilik Ve Geçerlik Çalışması”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (19), 53-60
- Atli, A. ve Kaya, A. (2016). “Lise Öğrencilerinin Mesleki Değerleri “. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(1), 314-330
- Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2003). “Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme”. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi: Yönetim, 13(45), 3-19.
- Bozgeyikli, H. (2004). “Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (11), 221-224
- Ercoskun, M. H., Nalçacı, A. (2010). “Öğretimde Psikolojik İhtiyaçların Yeri Ve Önemi”. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, (11), 353-370
- Güldü, Ö., Ersoy Kart, M. (2017). “Kariyer Planlama Sürecinde Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Algılarının Rolü”. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 72 (2) , 377-400
- Gürses, İ., Kılavuz, M. A. (2011). “Erikson’un Psiko-Sosyal Gelişim Dönemleri Teorisi Açısından Kuşaklararası Din Eğitimi ve İletişiminin Önemi”. Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 20( 2), s. 153-166
- Huseyin, Ç , Ömer Ali, P , Emrullah, E . (2016). “Kişilik Gelişimi”. Journal of Social and Humanities Sciences Research , 3 (7), 166-177
- Karakaya, Y.E., Karataş, Ö., Özdenk, Ç., Karataş, F. (2013). “Üniversiteli Sporcu Öğrencilerin Kariyer Değeri Algıları “. Doğu Üniversitesi Dergisi, 14 (1), 86-94
- Mignonac, K., Herrbach, O. (2003). “Managing Individual Career Aspirations and Corporate Needs: A Study of Software Engineers in France”, Journal of Engineering and Technology Management, 20(3), 205-230.
- Özen, Y. (2016). “Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler”. Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama, 2(3) , 81-96.

- Pekkaya, M., Çolak, N. (2013). "Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecelerinin AHP ile Belirlenmesi". *International Journal of Social Science*, 6(2), 797-818.
- Seker, S. E. (2015). "Motivasyon Teorisi (Motivation Theory) ". *YBS Ansiklopedisi*, 2(1), 22-26
- Tunçer, P. (2012). "Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi". *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1). 203-233
- Ulaş, Ö., Yıldırım, İ. (2016). "Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Geliştirilmesi". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 6(45), s.77-90.
- Yeşilyaprak, B. (1995). " Mesleki Gelişim Kuramları Üzerine Bir Eleştirel Değerlendirme". *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (6) , 43-49



### ***Diğer Yayınlar***

- EUROSTAT. (2019). Erişim adresi: <https://ec.europa.eu/eurostat> (27.11.2019 tarihinde erişildi.)
- Işık, E. (2010). Sosyal bilişsel kariyer teorisi temelli bir grup müdahalesinin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik ve sonuç beklenti düzeylerine etkisi ,Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- OECD. (2019). Erişim adresi: <https://www.oecd.org/> (27.11.2019 tarihinde erişildi.)
- TDK. (2019a). “Kariyer”. Türk Dil Kurumu Sözlükleri. <https://sozluk.gov.tr/?kelime=KAR%C4%BOYER> Erişim Tarihi: 09.09.2019 .
- TDK. (2019b). “Değer”. Türk Dil Kurumu Sözlükleri. <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 05.12.2019 .
- TUİK (2019) Erişim adresi: <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=30692> (27.11.2019 tarihinde erişildi.)
- Ulaş, Ö. (2016). “Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği: Bir Model Testi”. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

## EKLER

### EK 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Ufuk Üniversitesi'nde yapmakta olduğum yüksek lisans tez çalışmamda kullanılmak üzere hazırlamış olduğum bu ankette; İşletme Bölümü öğrencilerinin kariyerleri ile ilgili duygu, düşünce ve davranışları araştırılmaktadır. Araştırmadan sağlıklı sonuçlar elde edilebilmesi için soruları objektif, gerçekçi ve boş bırakmadan doldurmanızı rica ederim. Yanıtlamış olduğunuz anketteki bilgileriniz üçüncü kişilerle kesinlikle paylaşılmayacaktır. Zaman ayırıp katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederim.

**PINAR UĞURLU**

1. Yaşınız?
2. Cinsiyetiniz  
 Kadın  Erkek
3. Mezun olduğunuzda çalışmak istediğiniz sektör?  
 Kamu  Özel  Serbest
4. Lisans eğitiminiz süresince zorunlu ya da gönüllü olarak staj yaptınız mı?  
 Yaptım  Yapmadım
5. Lisans eğitiminiz süresince yarı ya da tam zamanlı bir işte çalıştınız mı?  
 Yarı Zamanlı  Tam Zamanlı  Çalışmadım
6. İngilizce seviyeniz nedir?

( ) Temel ( ) Orta ( ) İyi ( ) İleri

7. Okumakta olduğunuz üniversite türünüz?

( ) Devlet ( ) Vakıf

8. Ebeveynlerinizin öğrenim düzeyi nedir?

Annenizin öğrenim düzeyi:

( ) Okuryazar ( ) İlköğretim ( ) Lise ( ) Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü

Babanızın öğrenim düzeyi:

( ) Okuryazar ( ) İlköğretim ( ) Lise ( ) Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü

9. Ailenizin aylık ortalama gelir düzeyi nedir?

( ) 2.500 TL altında ( ) 2.501-5.000 TL ( ) 5.001-7.500 TL ( ) 7.501 TL ve üzeri

		Hiç Yeterli Değilim	Yeterli Değilim	Kısmen Yeterliyim	Yeterliyim	Oldukça Yeterliyim
1.	İlgi alanına giren işlerde tipik bir çalışma gününün nasıl olabileceğini bilmek	1	2	3	4	5
2.	İstenilen işte çalışanların ne kadar para kazandıklarını bilmek	1	2	3	4	5
3.	İşin gereği o işte çalışanlarda bulunması gereken nitelikleri bilmek	1	2	3	4	5
4.	İş olanaklarını nereden öğrenebileceği konusunda bilgi sahibi olmak	1	2	3	4	5
5.	İstihdam piyasasıyla (atanma, çalışma koşulları vb.) ilgili nereden bilgi toplanacağını bilmek	1	2	3	4	5
6.	Alınan eğitimin iş hayatında nasıl kullanılabileceğini öğrenmek	1	2	3	4	5
7.	Çevresindeki kurum/kuruluşların eleman alırken ne gibi nitelikler aradığını araştırmak	1	2	3	4	5
8.	İlgi alanına giren işlerle/mesleklerle ilgili internette bilgi toplamak	1	2	3	4	5
9.	İstenen formatta bir özgeçmiş hazırlayabilmek	1	2	3	4	5
10.	Bir iş mülakatı hakkında bilgi toplamak	1	2	3	4	5
11.	İşler/meslekler ile ilgili daha fazla bilgiye ulaşmak	1	2	3	4	5
12.	Mesleki tercihinde kendisi için öncelikli olanları sıralayabilmek	1	2	3	4	5
13.	Gelecek beklentilerine uygun bir iş/meslek tercihinde bulunabilmek	1	2	3	4	5
14.	Çalışmak istediği sektörü (eğitim, sanayi, sağlık vb.) belirlemek	1	2	3	4	5
15.	İlgi alanına uygun bir iş tercih listesi hazırlayabilmek	1	2	3	4	5
16.	Kendine uygun olduğunu düşündüğü işleri/meslekleri sıralamak	1	2	3	4	5
17.	Mesleki problemlerin çözümü için ilgili uzman kişilerden destek almak	1	2	3	4	5
18.	Kariyer gelişimi için ilgili uzman kişilerden destek almak	1	2	3	4	5
19.	Kariyer hedeflerine ulaşmada olası engellerle başa çıkma yollarını belirlemek	1	2	3	4	5
20.	Mesleki problemler yaşadığında farklı çözüm yollarını denemek	1	2	3	4	5
21.	Kariyer hedeflerine ulaşmada atılacak olan adımları planlamak	1	2	3	4	5

22.	Mesleki problemlerin çözümü için farklı görüşlerden yararlanmak	1	2	3	4	5
23.	Piyasadaki iş olanaklarını takip etmek	1	2	3	4	5
24.	Kariyer hedeflerine ulaşmada yapılacaklar listesindeki adımları netleştirmek	1	2	3	4	5
25.	Alternatif kariyer hedeflerini belirlemek	1	2	3	4	5
26.	Mesleki geleceği ile ilgili gerçekçi planlar yapmak	1	2	3	4	5
27.	Gelecekte mesleğiyle ilgili neler yapabileceğini şimdiden değerlendirmek	1	2	3	4	5
28.	Mesleki problemlerini çözme konusunda kendine güven duymak	1	2	3	4	5
29.	Mesleki problemleriyle ilgili hoşnut olabileceği çözümler üretmek	1	2	3	4	5
30.	Kariyer gelişimi için önceliklerinin neler olduğunu bilmek	1	2	3	4	5
31.	Meslek ile ilgili çıkan dergi, makale, gazete vb. yayınları takip etmek	1	2	3	4	5
32.	Okuduğu program ile ilgili çıkan yayınları takip etmek	1	2	3	4	5
33.	Mezuniyet öncesi düşünülen meslekler ile ilgili olabilecek seçmeli dersler almak	1	2	3	4	5
34.	Mesleğiyle ilgili gelişmeleri izlemek	1	2	3	4	5
35.	Kendi kişisel niteliklerini değerlendirebilmek	1	2	3	4	5
36.	Mesleğinin özellikleri ile kendi niteliklerinin ne derecede örtüştüğünü değerlendirebilmek	1	2	3	4	5
37.	Yakın çevresindekiler tarafından nasıl algılandığını değerlendirebilmek	1	2	3	4	5
38.	Kariyer gelişimi için önemli kişilik özelliklerinin farkında olmak	1	2	3	4	5
39.	Üstün ve zayıf yönlerinin farkında olmak	1	2	3	4	5
40.	Başarılı olacağı iş etkinliklerini bilmek	1	2	3	4	5
41.	Çalışma hayatında yeteneklerini kullanabilmek	1	2	3	4	5
42.	Çalışma hayatında kendini nasıl geliştirebileceğini bilmek	1	2	3	4	5
43.	İş yaşamında ilerleyebilme/yükselebileme olanaklarını bilmek	1	2	3	4	5
44.	İş yaşamında karşılaşılabileceği olası risklerle baş edebilmeyi göze almak	1	2	3	4	5
45.	Nasıl bir iş ortamında çalışmak istediğini bilmek	1	2	3	4	5

## EK 2: Özgeçmiş

# ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Pınar UĞURLU  
Doğum Yeri ve Tarihi : Ankara / 27.11.1987

### Eğitim Durumu

Yüksek Lisans : 2017 – 2020 Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler  
Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek  
Lisansı

Lisans : 2004 – 2010 Ufuk Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler  
Fakültesi, İşletme Bölümü

Lise : 2001 – 2004 Çankaya Lisesi

Yabancı Dil : İngilizce (Upper Intermediate)

İş Deneyimleri : 2011-2014 Pedu Turizm ve Seyahat Acentesi, Acente  
Yetkilisi

Seminer ve Kurslar : YDS Kursu-Dört Beceri Yabancı Dil Kursu (2019)  
İngilizce Kursu-Dört Beceri Yabancı Dil Kursu (2018)  
İngilizce Kursu -Plus Akademi (2011)

Bilgisayar : Microsoft İşletim Sistemleri, MS Office

### İletişim

E-Posta Adresi : pnr\_ugru@hotmail.com

Tarih : 12.12.2019