



T.C.

UFUK ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÜNİVERSİTELERDEKİ KARIYER MERKEZLERİNİN ÖĞRENCİLER
ÜZERİNDEKİ ROLÜ, (ANKARA DA BULUNAN ÜNİVERSİTELERİN
YÖNETMELİK ÇERÇEVESİNDE KURULAN KARIYER MERKEZLERİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Haris Burak ATICI

150740348

DANIŞMAN

Prof. Dr. Özkan ÜNVER

ANKARA - 2018

**ÜNİVERSİTELERDEKİ KARIYER MERKEZLERİNİN ÖĞRENCİLER
ÜZERİNDEKİ ROLÜ (ANKARA DA BULUNAN ÜNİVERSİTELERİN
YÖNETMELİK ÇERÇEVESİNDE KURULAN KARIYER MERKEZLERİ ÖRNEĞİ)**

Haris Burak ATICI

Yüksek Lisans Tezi

Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

ANKARA - 2018

KABUL VE ONAY

Haris Burak ATICI tarafından hazırlanan “**Üniversitelerdeki Kariyer Merkezlerinin Öğrenciler Üzerindeki Rolü, (Ankara’da Bulunan Üniversitelerin Yönetmelik Çerçevesinde Kurulan Kariyer Merkezleri Örneği**” başlıklı bu çalışma, **05.02.2018** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Prof. Dr. Sadi GÜNDOĞDU

Danışman: Prof. Dr. Özkan ÜNVER

Üye: Yrd..Doç Dr. Mehmet Ali AKTAŞ

Bu tez **Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü** tez yazım kurallarına uygundur.



Prof. Dr. Mehmet TOMANBAY

Enstitü Müdürü

Önsöz

Araştırma, Ankara da bulunan üniversitelerde yönetmelik ile kurulan kariyer planlama merkezlerinin öğrenciler üzerindeki rolü ve faaliyetlerinin araştırılması amacı ile hazırlanmıştır.

Yüksek lisans çalışmalarım süresince başından sonuna kadar desteğini, güler yüzünü, anlayışını ve sabrını esirgemeyerek yol gösteren ve araştırmam boyunca bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, değerli danışman hocam Prof.Dr. Özkan ÜNVER' e teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Müdürümüz Sayın Prof.Dr. Mehmet TOMANBAY hocama vermiş olduğu bilgi, tecrübe ve motivasyon desteği için çok teşekkür ederim.

Her zaman beni yürekten cesaretlendiren, yüksek lisans öğrenimim boyunca da fedakarlığını esirgemeyen değerli eşime sonsuz teşekkür ediyorum.



İÇİNDEKİLER

	SAYFA
Önsöz.....	i
İçindekiler.....	ii
Şekil Listesi.....	vi
Tablo Listesi.....	ix
Özet Ve Kısaltmalar Dizini.....	x
ABSTRACT.....	xi
Giriş.....	xii

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER YÖNETİMİNİN KAVRAMSAL ANALİZİ

1.1. Kariyer Kelimesinin Anlamı ve Kariyer Tanımı.....	1
1.2.Kariyer İle İlgili Bazı Kavramlar.....	1
1.2.1.Kariyer Platosu.....	2
1.2.2.Kariyer Haritası.....	2
1.2.3.Kariyer Patikası.....	2
1.2.4.Kariyer Hayat Döngüsü.....	3
1.2.5.Kariyer Yönetimi.....	3
1.3.Bireysel Kariyer Planlaması.....	3
1.3.1.Kendini Tanımak.....	4
1.3.2.Meslek Araştırması Yapmak.....	4
1.3.3.İş Bulma Çalışmaları ve İş Görüşmeleri.....	4
1.3.4.İş Yaşamında Başarıyı Yakalamak.....	4
1.4.Örgütsel Kariyer Planlama ve Aşamaları.....	5

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER GELİŞİMİ ve KARİYER GELİŞTİRME

2.1.Kariyer Geliştirmenin Tanımı.....	10
2.2.Kariyer Geliştirmenin Önemi.....	11
2.2.1.Örgütsel Kariyer Geliştirme Amaçları.....	11
2.2.2.Bireysel Kariyer Geliştirme Amaçları.....	11
2.3.Kariyer Geliştirme Program ve Yöntemleri.....	12
2.3.1.Kariyer Planlama Merkezleri.....	12

2.4.Kariyer Secimi.....	13
2.5.Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler.....	14
2.6.Kariyer Yönetim Araçları.....	14
2.7.Kariyer Yollarına İlişkin Yaklaşımlar.....	15
2.7.1.Klasik Yaklaşım.....	15
2.7.2.Örgütsel Yaklaşım.....	16
2.7.3.Davranışsal Yaklaşım.....	17

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KARİYER GELİŞTİRMEDE KARİYER PLANLAMA MERKEZLERİNİN ROLÜ

3.1.Kariyer Merkezleri Tarihi.....	19
3.2.Kariyer Merkezlerinin Temel Hizmet ve Amaçları.....	20
3.3.Türkiye de Kariyer Merkezleri.....	20
3.4.Üniversiteler ve Kariyer Planlama Merkezleri.....	21
3.5.Araştırma Konusu Olan, Ankara da ki Üniversitelerde Yönetmelik Çerçevesinde Kurulan ve Faaliyet Gösteren Kariyer Merkezlerinin Web Sayfalarının İncelenmesi.....	26
3.5.1.Ankara Üniversitesi Kariyer Merkezinin Web Sayfası Üzerinden İncelenmesi.....	26
3.5.2.Gazi Üniversitesi Kariyer Merkezinin Web Sayfası Üzerinden İncelenmesi.....	26
3.5.3.Hacettepe Üniversitesi Kariyer Merkezinin Web Sayfası Üzerinden İncelenmesi.....	26

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÜNİVERSİTELERDEKİ KARİYER MERKEZLERİNİN FAALİYETLERİ HAKKINDA ÖĞRENCİLERİN ALGI VE BEKLENTİLERİNİ DEĞERLENDİRME ANKETİ

4.1.Araştırmanın Önemi ve Amacı.....	28
4.2.Anketin Hazırlanması ile İlgili Aşamalar.....	28
4.2.1.Anket Formundaki Bölümler.....	28
4.3. Araştırmanın Kapsamı ve Metodu.....	29

4.4. Verilerin Analiz Yöntemi.....	29
4.5. Araştırma Sonuçlarının Değerlendirilmesi.....	30
4.5.1. Güvenilirlik Analizi.....	32
4.5.2. Hipotezlerin Testi.....	35
4.6. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri.....	51
4.7. Öğrencilerin Kariyer Merkezi Hakkındaki Düşünler.....	53
4.8. Öğrenciler Üzerinde Yapılan Anket Çalışması Örneği.....	78
4.9. Sonuç ve Öneriler.....	80



ŞEKİL LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 3 : Kariyer Kavramı İçin Örnek Şema.....	09
Şekil 4 : Klasik Kariyer Yolu.....	16
Şekil 5 : Çift Basamaklı Kariyer Yolu.....	17
Şekil 6 : Bir Şirkette Ağ Tipi Kariyer Yolu.....	18
Şekil 7 : Kariyer Merkezi, Öğrencilere Kariyer Planlamaları ve Kariyerlerini Yönlendirmeleri İçin Yeterli Fikir Sağlar.....	53
Şekil 8 : Üniversitelere Göre Kariyer Merkezi, Öğrencilere Kariyer Planlamaları ve Kariyerlerini Yönlendirmeleri İçin Yeterli Fikir Sağlar.....	54
Şekil 9 : Kariyer Merkezi Tarafından Öğrencilerin Kişisel Gelişimi İçin Düzenlenen Eğitimler Yeterlidir.....	54
Şekil 10 : Üniversitelere Göre Kariyer Merkezi Tarafından Öğrencilerin Kişisel Gelişimi İçin Düzenlenen Eğitimler Yeterlidir.....	55
Şekil 11: Kariyer Merkezi, Öğrencilerin Kariyer Gelişimine Yönelik Sorunlarıyla İlgileniyor.....	55
Şekil 12 : Üniversitelere Göre Kariyer Merkezi, Öğrencilerin Kariyer Gelişimine Yönelik Sorunlarıyla İlgileniyor.....	56
Şekil 13 : Kariyer Merkezinin Faaliyetlerini Yeterli Buluyorum.....	56
Şekil 14 : Üniversitelere Göre Kariyer Merkezinin Faaliyetlerinin Yeterliliği.....	57
Şekil 15 : Kariyer Merkezinin Faaliyetlerinden Haberdar Oluyor musunuz?.....	57
Şekil 16 : Üniversitelere Göre Kariyer Merkezinin Faaliyetlerinden Haberdar Olma.....	58
Şekil 17 : Kariyer Merkezinin Düzenlemiş Olduğu Faaliyetlerden Nasıl Haberdar Oluyorsunuz ?.....	58
Şekil 18 : Üniversitelere Göre Kariyer Merkezinin Düzenlemiş Olduğu Faaliyetlerden Haberdar Olma.....	59
Şekil 19 : Gerçekleştirilen Kariyer Etkinliklerinin Kariyer Gelişimime Yeterince Katkısı Yoktur.....	59
Şekil 20 : Üniversitelere Göre Gerçekleştirilen Kariyer Etkinliklerinin Kariyer Gelişimime Yeterince Katkısı Yoktur.....	60

Şekil 21 : Kariyer Merkezinin Mezun Olma Durumunda Olan Öğrencilere İş Bulma Konusunda Sağladığı İmkanlar Yeterlidir.....	60
Şekil 22 : Üniversitelere Göre Kariyer Merkezinin Mezun Olma Durumunda Olan Öğrencilere İş Bulma Konusunda Sağladığı İmkanların Yeterliliği.....	61
Şekil 23 : Öğrencilerin Gelecek İş Hayatı İçin Düzenlenen Faaliyetler Yeterlidir.....	61
Şekil 24 : Üniversitelere Göre Öğrencilerin Gelecek İş Hayatı İçin Düzenlenen Eğitimler Yeterlidir.....	62
Şekil 25 : Öğrencilerin Akademik Gelişimi İçin Düzenlenen Eğitimler Yeterlidir.....	62
Şekil 26 : Üniversitelere Göre Öğrencilerin Akademik Gelişimi İçin Düzenlenen Eğitimler Yeterlidir.....	63
Şekil 27 : Staj Konusunda Yeteri Kadar Bilgilendirme Yapılmaktadır.....	63
Şekil 28 : Üniversitelere Göre Staj Konusunda Yeteri Kadar Bilgilendirme Yapma Durumu.....	64
Şekil 29 : Staj Yeri Bulma Konusunda Öğrencilere Daha Fazla Yardımcı Olunmalıdır.....	64
Şekil 30 : Üniversitelere Göre Staj Yeri Bulma Konusunda Öğrencilere Yardımcı Olma Durumu.....	65
Şekil 31 : Staj Yeri Bulma Konusunda Öğrencilere Sağlanan İmkan Yeterlidir.....	65
Şekil 32 : Üniversitelere Göre Staj Yeri Bulma Konusunda Öğrencilere Sağlanan İmkanların Yeterliliği.....	66
Şekil 33 : Kariyer Merkezi; Öğretmenleri, Fikirleri Projeleri Konularında Yeteri Kadar Yönlendiriyor ve Öğrencilere Katkı Sağlıyor.....	66
Şekil 34 : Üniversitelere Göre Kariyer Merkez; Öğrencileri Fikirler, Projeleri Konusunda Konularda Yeteri Kadar Yönlendiriyor ve Öğrencilere Katkı Sağlıyor.....	67
Şekil 35 : Kariyer Merkezi, Öğrencileri Çalışma Hayatı İle İlgili Yeterince Motive Ediyor.....	67
Şekil 36 : Üniversitelere Göre Kariyer Merkezi, Öğrencileri Çalışma Hayatı İle İlgili Yeterince Motive Ediyor.....	68
Şekil 37 : Öğrencilerin İş Dünyasını Tanımlarına Yönelik Gerçekleştirilen Kariyer Günleri Etkili Bir Faaliyettir.....	68
Şekil 38 : Üniversitelere Göre Öğrencilerin İş Dünyasını Tanımlarına Yönelik Gerçekleştirilen Kariyer Günleri Etkili Bir Faaliyettir.....	69

Şekil 39 : Kariyer Merkezi, Öğrencilerin Kariyer Hedeflerinin Mezuniyetten Çok Önce Belirlenmesi ve Hedeflerine Odaklanmalarına Yeterince Yardımcı Olmaktadır.....	69
Şekil 40 : Üniversitelere Göre Kariyer Merkezi, Öğrencilerin Kariyer Hedeflerinin Mezuniyetten Çok Önce Belirlenmesi ve Hedeflerine Odaklanmalarına Yeterince Yardımcı Olma Dağılımı.....	70
Şekil 41 : Kariyer Etkinliklerine Katılma Sıklığı.....	70
Şekil 42 : Üniversitelere Göre Kariyer Etkinliklerine Katılma Sıklığı.....	71
Şekil 43 : Firma Tanıtımlarına Katılma Sıklığı.....	71
Şekil 44 : Üniversitelere Göre Firma Tanıtımlarına Katılma Sıklığı.....	72
Şekil 45 : İş Dünyası Gezilerine Katılma Sıklığı.....	72
Şekil 46 : Üniversitelere Göre İş Dünyasına Katılma Sıklığı.....	73
Şekil 47 : İstihdam Faaliyetlerine Katılma Sıklığı.....	73
Şekil 48 : Üniversitelere Göre İstihdam Faaliyetlerine Katılma Sıklığı.....	74
Şekil 49 : Staj Faaliyetlerine Katılma Sıklığı.....	74
Şekil 50 : Üniversitelere Göre Staj Faaliyetlerine Katılma Sıklığı.....	75
Şekil 51 : Mesleki Gelişim Faaliyetlerine Katılma Sıklığı.....	75
Şekil 52 : Staj Faaliyetlerine Katılma Sıklığı.....	76
Şekil 53 : Kişisel Gelişim Faaliyetlerine Katılım Sıklığı.....	76
Şekil 54 : Üniversitelere Göre Mesleki Gelişim Faaliyetlerine Katılım Sıklığı.....	77

TABLO LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1 : Kariyer Planlama ve Tarafların İlişkileri.....	15
Tablo 2 : Ülkemizde Üniversitelerde Yönetmelik Çerçevesinde Kurulan Kariyer Merkezleri ve Kuruluş Tarihleri.....	22
Tablo 3 : Ankara da Bulunan Üniversiteler ve Kuruluş Tarihleri.....	24
Tablo 4 : Ankara da Yönetmelik Çerçevesinde Kurulan Kariyer Merkezlerinin Buldukları Üniversiteler.....	25

ÖZET

Günümüz dünyasında eğitime olan talep her geçen gün artmakta olup bununla beraber üniversite ve mesleki eğitim kurumlar sayısı gün geçtikçe ihtiyaçlar doğrultusunda hızla artmaktadır. İş dünyası nitelikli insan kaynağı aramakta ve bunun sonucunda da bireyler kendilerini geliştirme konusunda yarış ve rekabet içerisinde bulunarak kariyerlerini belirleme konusunda önemli adımlar atmaktadır. Bununla beraber eğitim düzeyinde de artış görülerek üniversite mezunu insan sayısında ciddi bir artış olmuştur. Fakat bu artış sağlanırken işsizlik oranları dikkate alındığında üniversite mezunu olan bireylerdeki işsizlik oranının ciddi boyuta ulaştığı gözlenmektedir. Karşılaşılan bu probleme çözüm olması konusunda bireyleri eğitim hayatlarında sağlıklı bir yönlendirmede bulunması için kariyer merkezleri karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizdeki tüm üniversitelerde faaliyet gösteren kariyer merkezleri öğrencileri iş hayatına hazırlama konusunda ciddi yarar sağlamaktadır. Bununla da kalınmayarak üniversitelerde öğrencilerinin mezuniyet sonrasında daha fazla ilgilenmeye başlamış bu da Kariyer Planlama Merkezleri gibi birimlerin ihtiyaç ve önemini artırmıştır. Bu çalışmada kariyer, kariyer yönetimi ve kariyer ile ilgili bazı kavramsal analizler yapılarak kariyer gelişiminde üniversitelerde faaliyet gösteren kariyer planlama merkezlerinin Ankara ilinde yönetmelik çerçevesinde kurulmuş kariyer merkezi bulunan üç üniversite ele alınarak burada (Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi) okuyan öğrenciler üzerindeki katkı ve algısına bakılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Üniversite, Gelişim, Kariyer Planlama, Kariyer Planlama Merkezi

ABSTRACT

The demand for education in today's world is increasing day by day, and the number of universities and vocational education institutions is rapidly increasing in accordance with the needs. The business world is looking for qualified human resources, and as a result, individuals are taking important steps to determine their careers by racing and competing to develop themselves. Nevertheless, there has been an increase in the level of education and a significant increase in the number of university graduates. However, when the unemployment rates are taken into consideration, it is observed that the unemployment rate in the university graduates has reached a serious level. Career centers are antagonized in order for individuals to find a healthy orientation in their educational life as this problem encountered. Career centers operating in all the universities in our country provide serious benefits in preparing students for business life. Nevertheless, students at universities began to pay more attention after graduation, which increased the need and importance of units such as Career Planning Centers. In this study, some conceptual analyzes related to career, career management and career are carried out and three universities with career centers established in the province of Ankara in the province of Ankara with career planning centers operating in the universities in career development are considered and the contributions made here (Ankara University, Gazi University, Hacettepe University) perception.

Keywords: Career, University, Evolution, Career Planning, Career Planning Cant

GİRİŞ

Son yıllarda dünyada ve Türkiye’de gelişen eğitim, üniversite öğrenci ve mezunlarını daha değerli kılmıştır. Eğitim sistemi öğretmen merkezli olmaktan çıkarak öğrenci merkezli olmaya başlamıştır. Bu da üniversitelerin öğrencilerine eğitim dönemlerinde ilgi göstermenin yanı sıra mezuniyetten sonra da var olan diyalogun devam etmesine yardımcı olmuştur.

Bununla birlikte eğitim kurumları gelişen dünya ve artan iş rekabeti nedeniyle öğrencilerini mezuniyetten sonraki hayata adapte olmalarına zemin hazırlayacak program ve birimler kurma yönelimi göstermiştir. Kurulan birimlerin ise kurumsallaşmasında daha ciddi adımlar atmaya başlamıştır.

Önceleri İnsan Kaynakları departmanlarının yapmış olduğu istihdam faaliyetlerini günümüzde danışmanlık şirketleri yapmaya başlamıştır. Ancak bununla da kalmayarak üniversiteler, öğrencilerinin mezuniyet sonrasıyla daha fazla ilgilenmeye başlamıştır. Bu ilgi Kariyer Planlama Merkezleri gibi merkezlerin ihtiyaç doğurmuş ve önemini artırmıştır. Yaşanan bu gelişim, ihtiyaç ve önemle birlikte Kariyer Merkezlerinin hizmet verdiği kesime ne gibi hizmetlerde bulunduğu ve karşısındaki ne gibi beklenti içerisinde olduğu araştırılması gereken bir konu haline gelmeye başlamıştır.

Araştırmada ilk olarak kariyer yönetiminin kavramsal analizi yapılarak uygulama kısmını açıklamada yardımcı olacak terimlerin literatür taraması yapılmıştır. İkinci bölümde ise kariyer gelişimi ve kariyer geliştirme kavramları detaylı olarak ele alınmıştır. Kariyer geliştirme programlarından ve araştırmanında asıl konusu olan Kariyer Planlama Merkezi detaylı olarak incelenmiştir. Üçüncü bölümde: Kariyer Geliştirme Aracı Olarak Kariyer Planlama Merkezleri konu başlığı altında, üniversiteler ve üniversitelerdeki kariyer planlama merkezlerinin, okuyan üniversite öğrencilerinin çalışma yaşamına daha iyi hazırlanabilmeleri için öğrenci odaklı uygulamalara ihtiyaç olduğu ve bu amaçla üniversite bünyesinde faaliyet gösteren kariyer merkezlerinin daha profesyonel anlamda faaliyetlerde bulunmaları ve yürütülen faaliyetlerin etkin bir şekilde duyurulması gerektiği anlatılmıştır. Son bölüm olan dördüncü bölümde ise konunun üniversite öğrencileri üzerinde yapılan anket çalışmasının kavramsal analizi yapılmış ve değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER YÖNETİMİNİN KAVRAMSAL ANALİZİ

1.1 Kariyer Kelimesinin Anlamı ve Kariyer Tanımı

Çalışma hayatında olsun, günlük yaşantımızda olsun, kariyer kelimesi sıklıkla kullanılmaktadır. Kariyer kelimesi kullanıldığında herkeste farklı tanım ve algı oluşmaktadır. Kariyer kelimesi bazen iş anlamında ulaşılması gereken bir hedef, bazen yapılan meslek dalında uzmanlaşma bazen de uzun bir hayat çizgisi içerisinde alana göre başarı sağlayabilmektir. Sonuç olarak kariyer kelimesi bireylerin iç dünyasını okşayan ve kulağa hoş gelen bir kelime olarak bilinmektedir. Kariyer kelimesi Türkçeye Fransızcadan geçmiştir. Fransızcada *carriera* sözcüğünün karşılığı olarak bilinmektedir. Fransızcada bu kelime; meslek, diplomatik kariyer, yaşam çizgisi ve araba yarışı anlamlarına gelmektedir.

Cascio'ya göre kariyer, kişinin yaşamı boyunca işe ilişkin edindiği deneyim ve faaliyetlerle ilgili olarak geliştirdiği tutum ve davranışlar dizisidir. Şimşek'e göre ise kariyer, en geniş anlamıyla; seçilen bir meslekte ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, sorumluluk üstlenmek, saygınlık, erk ve itibar elde etmektir. Kariyer sonuç itibarı ile bireylerin hayatları boyunca elde ettiği sıralı pozisyonların kişisel algılamasıdır (Albayrak, 2007,aktaran,Deniz, 2014: 2).

Çok uzun bir zamana yayılan, kişinin sadece iş hayatını değil onun tüm yaşamını kapsayan ailesini, alışkanlıklarını, toplumsal etkinliklerini ve diğer uğraşlarını da içine alan bir kavramdır. Kısaca günlük hayatta kariyer, ilerlemek, meslek, iş hayatı, başarı, bireyin iş hayatı boyunca üstlendiği roller ve bu roller ile ilgili deneyimler anlamlarına gelecek şekilde kullanılmasıdır (Kurtoglu, 2010: 4).

1.2. Kariyer İle İlgili Bazı Kavramlar

Kariyer ile ilgili olarak bilinmesi gereken diğer önemli kavramlar şu şekildedir:

- . Kariyer Platosu
- . Kariyer Haritası
- . Kariyer Patikası
- . Kariyer Hayat Döngüsü
- . Kariyer Yönetimi

1.2.1.Kariyer Platosu

Kişilerin iş hayatlarında belirli bir süreçten sonra kariyer anlamında ilerleme olmaması durumunda kişilerin beklentilerinin düşmesi ve üretkenliklerini kaybetmesi halidir. Bir kişi işine karşı olan inancını, kendine olan güvenini açıkçası beklentilerinin bitmesi durumunda karşılaşılan bir dönemdir. Kariyer platosu insanların iş yaşamında bir durağan bir döneme girmesidir. Beklentilerinin düştüğü, iş konusu hakkında gelecek planlarının ertelendiği ya da olmağı bir süreçtir. Genellikle bayan çalışanlarda uzun izin dönüşlerinde rastlanan bir durumdur. Örnek olarak bir bayanın çocuk sahibi olma durumunda iş dışında geçen uzun süreden sonra iş yaşantısına uyum sağlayamama, önceki performansı yakalayamaması kişiye işe olan bağlılığında bir problem meydana getirmeye başlar.

1.2.2.Kariyer Haritası

Çalışan kişilerin çalıştıkları örgütlerde bulabilecekleri pozisyonların açık bir şekilde belirtilmesi, aranan şartların net bir şekilde ifade edilerek çalışanlarca bilinmesi bunun yanında kişilerin hedefledikleri kariyer ve kendilerine uygun pozisyonları hedef olarak oluşturabilme sürecidir. Kariyer haritası, şirketlerin belirlediği iş teklifleri ile kişinin hedefleri arasında bağlantı oluşturarak, tanımlanan yeterliliklerin geliştirilmesine katkı sağlayan, organizasyon içerisindeki kariyer hareketlerini gösteren tablolardır. Bir anlamda tüm pozisyonları içeren, pozisyonlar arasında geçiş yollarının net olarak belirlendiği bir organizasyon şemasıdır. Bu şemada hangi pozisyondan sonra hangi pozisyonlara geçilebileceği ve bunun için gerekli deneyim ve yetkinlikler açıkça belirlidir(Gök,2000: 18,aktaran,Sav,2008: 10).

Kariyer haritası organizasyon şeması üzerinde veya oluşturulan tablolarda her bir pozisyon baz alınarak(Sav,2008:10);

- . Pozisyonun görev ve sorumlulukları,
- . Pozisyon için gerekli nitelikler,
- . O pozisyona organizasyon içindeki hangi diğer pozisyonlardan gelinebileceği,
- . O pozisyondan organizasyon içindeki hangi diğer pozisyonlara geçilebileceği belirtilir.

1.2.3.Kariyer Patikası

Kariyer patikası, kariyer amacına ulaşmada izlenen iş pozisyonlarını diğer anlamda merdiven basamaklarını tanımlar. Örnek olarak yönetici olmak isteyen bir kişinin yönetsel aşama çizgisinden geçmesi gerekebilir. Günümüzde birçok örgüt, organizasyon fırsatlarının amacını ve ulaşılma biçimini içeren entegre bireysel kariyer programları geliştirmeleri gerekmektedir. Kariyer patikası, arzulanan kariyer amacına ulaşmada izlenen iş pozisyonlarını ifade etmektedir. Örneğin, üst kademe yöneticisi olmak isteyen bir yöneticinin ya uluslar arası

bir deneyime sahip olması ya da yönetsel aşama çizgisinden geçmesi gerekebilir (Şimşek, vd., 2004,aktaran,Batur, 2014: 11)

1.2.4.Kariyer Hayat Döngüsü

Kariyer hayat döngüsü, büyüme çağında başlayan ve yaşlılık dönemine kadar geçen dönemle ilgilidir. Bu döngünün ortasında, insanların doğal yetenekleri ve çevre ile karşılıklı etkileşim içinde gerçekleşen olgunlaşma dönemlerinin özel bir yeri vardır(Şimşek,2004: 24,akataran, Batur, 2014: 09).

1.2.5.Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, bir kurumdaki personelin, kurumsal ihtiyaçların ve bireysel performansın, potansiyelin ve tercihlerin değerlendirilmesi doğrultusunda yükseltilmesinin ve ilerlemesinin planlanması ve biçimlendirilmesini ifade etmektedir (Tortop, vd., 2013, s. 208). Kariyer yönetimi, kişinin kurum içindeki statüsü, itibarı ile yükselme olanaklarının hazırlanması, uygun kişilerin uygun statülere doğru yönlendirilmesi, gerekli hazırlıkları yapmalarını içeren zorlu bir uğraş şeklinde de ifade edilebilmektedir (Fındıkcı, 2009, s. 337,aktaran,Batur, 2014: 18).

Kariyer yönetimi hem işveren hem de personel açısından büyük önem taşımaktadır. şirketin personeli kariyer planlamaları için motive etmekteki başarısızlığı; boş pozisyonların doldurulmasında zorluk, daha düşük personel bağlılığı, eğitim ve geliştirme programlarına tahsis edilen ücretlerin uygunsuz kullanımı ile sonuçlanabilmektedir. Personel açısından değerlendirildiğinde ise, kariyer yönetiminin yetersizliği hayal kırıklığına, şirket içinde kendini değersiz hissetmeye ve uygun görevlendirmeler yapılmadığında iş değişikliğine neden olmaktadır (Noe, 1999, s. 327,aktaran,Batur, 2014: 18).

1.3. Bireysel Kariyer Planlaması

Kariyer planlaması 4 bileşenden sağlanır; birey, iş, örgüt ve gelecekte olması beklenen gelişim. Kariyer planlamanın merkezinde birey yer alır ve onun etrafında iş, örgüt ve geleceği şekillendiren, bütün bu bileşenlerin etkileşimini sağlayan değişim modelleri yer alır. Bireysel kariyer gelişimi için bu bakış açısı, örgütsel imkânlar ve planlarla bağlantılıdır. Böylece, örgüt beklentileri ve gelecekteki bireysel kariyer planlarının önemini artırmıştır.

Kariyer yönetimi, bireylerin mesleklerinde ilerleyebilmeleri, kendilerini geliştirebilmeleri amacıyla örgütlerin belirli yöntemleri kullanmasıdır. Zaten kariyer yönetiminin başarılı olması için kesinlikle örgüt tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Bu aşamada örgütler çalışanların yükselme olanaklarını ve kariyer yollarını belirlemeli, çalışanlarına kariyer danışmanlığı yapmalı, eğitim programları ile çalışanlarını desteklemeli, çalışanlarının iş deneyimlerini ve kariyer bilgilerini arttırmalı, performans değerlendirmeleri yapmalı ve örgütte motivasyonu arttırmalıdır. Bu amaçlarla kullanılan kariyer yönetimi araçlarının amacı,

çalışanlarda bulunan potansiyeli en üst seviyeye getirip hem kariyer süreçlerinde onlara yardımcı olmak hem de aynı zamanda örgütsel amaçlara ulaşmaktır (Aytaç, 1997; Wallis, 2001,aktaran,Aslan, 2012: 15).

1.3.1.Kendini Tanımak

Kişinin kendisi hakkında yapacağı bireysel envanter, yeteneklerini, becerilerini, ilgilerini ortaya çıkaracaktır. Bu şekilde yapılan kişisel bir analiz kişinin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkarmasını sağlar. Bireyin kendini tanımada birinci adım olarak zihinsel tercihleri belirlemektir. Zihinsel tercihleri belirlemek, bireyin hangi meslek alanına yatkın olduğunu, hangi konularla ilgilenmekten sıkıldığını, zayıf ve güçlü yönlerinin neler olduğunu belirlenmesidir. İkinci adım kişiliği ve davranışları anlamaktır. Kişiler duygu ve davranışlarını farklı durumlara göre değerlendirebilmeli ve dengeleyebilmelidir. İş ortamında özellikle stres altında çalışmanın sonucunda kişilerin göstereceği davranışlar çok önemlidir.

1.3.2.Meslek Araştırması Yapmak

Meslek araştırması yapmak, kişinin çalışabileceği meslek alanlarını tespit etmesini, benzer özgeçmişe sahip kişilerin kariyerlerinin nasıl geliştiğini görmesini ve o işle ilgili eğilimlerin farkına varmasını sağlar. Bu sayede çalışmak istenilen mesleğin geleceği de görülmüş olunur. Meslek için yapılacak araştırmada ilk olarak araştırılan meslekle ilgili gereken eğitimin, istenilen becerilerin, aranılan diğer özelliklerin neler olduğunu öğrenilmesi gereklidir. Ayrıca çalışma koşulları, mesleğin geleceği, ilerleme olanakları, gelir düzeyinin de öğrenilmesi gerekir. Bu bilgilere İnternet aracılığıyla, yayımlar vasıtasıyla, aynı yerlerde çalışmış kişiler aracılığıyla erişilebilir. Bununla birlikte dünyadaki eğilimleri ve gelişmeleri takip etmek de gereklidir.(B.Aydın,2007: 57)

Bireyin her şeyden önce harekete geçmesi için edindiği tüm bilgiler kişisel ve kariyer hedeflerini belirmesi motive edici olması konusunda, yapılan işe değer katması ve gelecekte varılmak istenen noktaya ulaşmada yol gösterici olması bakımından çok önemlidir. Yapılan değerlendirmeler ya da kazanılan bilgilerin sürekli yenilenmesi, kişinin kendisini ve kariyer hedeflerini yenilemesi anlamına gelir. Bu bakımdan kariyer planlama kavramı sürekli öğrenmeye açık kişileri başarıya ulaştırır.

1.3.3.İş Bulma Çalışmaları ve İş Görüşmeleri

İş bulma çalışmaları ve iş görüşmeleri süreci, iş bulma çabaları ve ilişkileri belirlemekle başlayıp, iş tekliflerini değerlendirip kabul edene kadar geçen süreci kapsar. Kariyer hedeflerinin koyulmasının ardından birey, tam anlamıyla kendine uygun bir meslek aramaya başlar. Bütün özellikleri ile bireyi tatmin edecek bir iş, başarıyı beraberinde getirir. Ancak aranılan iş bulunamadıysa birey kendi özelliklerine uymayan bir işte çalışmaktan dolayı o işte çalışmaya devam ettiği müddetçe mutsuz olacak ve verimliliği büyük oranda düşecektir.

1.3.4.İş Yaşamında Başarıyı Yakalamak

Kişilik, bireyin misyonu, işi çabuk öğrenmesi, işine olan önemi ve gayreti devamında deneyim bireylerde başarıyı sağlayacak en önemli etkilerdir. İnsanların çalışma yaşamında kariyer planları yapmaları gelecek hedeflerini belirlerken, bu misyon adına disiplinli bir şekilde çalışması da işi daha çabuk öğrenmesini ve daha kuvvetle işine motive olmasını sağlayacaktır. Bu sayede bireyin iş konusunda deneyim sahibi olması kaçınılmaz olacaktır. Görülüyor ki gidilecek yolun belirlenmesi bireyin yanlış yönlendirilmesi riskini ortadan kaldıracak ve kişiliği de bu yönde şekillenecektir.

1.4. Örgütsel Kariyer Planlama ve Aşamaları

Kariyer planlaması, işgörene yönelik bir kavram olarak biliniyorsa da, bu kavramın ayrılmaz diğer bileşeni yönetimdir. Örgütün yönetim basamağının kariyer planlaması uygulamalarının bir bileşeni olması ve kariyer planlaması uygulamasına destek vermesi, kariyer planlamasının başarılı olabilmesi için vazgeçilmezdir. Yönetim bireye kariyerini planlaması için destek olup yol gösterdiği müddetçe, birey-örgüt bütünleşmesi gerçekleşmektedir. Birey-örgüt bütünleşmesinin sağlanması ise, kişiye çalışma hayatında doyumu ve devamında mutluluğu sağlamaktadır.

Örgütsel kariyer planlama sürecinde, örgütteki her rol, birey ve her departman amaç ve örgüt içindeki önemine göre değerlendirilip analiz edilmelidir. Her birey, örgütteki kalıcılık ve etkinlik riskine göre analiz edilmelidir. Bu değerlendirmede amaç, örgütün çalışanlarını kaybetme riskinin düşük ya da yüksek olduğunu bilme durumudur. İlk olarak kritik roller ve yetenekli çalışanların bağlılığı test edilmektedir. Örgüt için herhangi bir çalışanın kritiklik düzeyini belirlemek için örgütün yanıtlaması gereken bir takım sorular bulunmaktadır (Gaffney, 2005:2,aktaran,B.Aydın, 2007: 59);

- Şu an ve gelecekteki planlar için hangi pozisyonlara ihtiyacımız var?
- Hangi çalışanımızı elimizde tutmak zorundayız ve gelecekteki gereksinimler için hangi çalışanlarımızı geliştirmemiz gereklidir?
- Belirsiz roller için neler yapılabilir?
- İşinde yeterince iyi olamayan ancak eğitilirse ilerleyebilecek potansiyele sahip çalışanlara nasıl yaklaşmalıyız?
- Kritik rollerde olan, ayrılma riski düşük ancak örgütümüzde aradıkları statüye ulaşamayan ve bu sebeple ayrılma ihtimali bulunan çalışanlarımız için neler yapabiliriz?

Bu soruların yanıtları, kariyer planlama sisteminin geleceğini belirlerken, çalışanların da talepleri doğrultusunda oluşturulmuş eğitim programları, işgücü yetkilendirilmesi ve örgütsel yedekleme ile desteklenen örgütsel kariyer planlama yapısının oluşturulmasını sağlamaktadır.

Örgütsel kariyer planlamanın amacına yönelik uygulanmasında yöneticilerin planlama sürecindeki etkinliği büyük önem taşımaktadır. Yönetici ve danışmanların bu aşamada dikkatli olması bireyin kariyer planlamasını olumlu yönde etkileyecektir. Örgütsel kariyer planlama sürecinde dikkat edilmesi gereken unsurlar şöyle sıralanabilir(Çalık, Ereş, 2006: 95-97,aktaran,Yeşil, 2011: 32):

Başlangıç:

Bu aşama planlama süresinin ilk aşamasıdır. Örgüt içerisinde kariyer umudunu ya da cesaretini kaybetmiş bireyler için oldukça önemli bir aşamadır.

Keşif:

Bu aşama bireylerin vizyonlarına yön vermelerinde yardımcı olunan ve planlama sürecine katılımı sağlayan bir aşamadır. Bu aşamada, başlangıç aşamasında ulaşılan enerji ve umut duygusundan yararlanılır. Formel değerlendirme ve mesleki bilgi kaynakları yararlı olabilirken enformel stratejiler daha anlamlı, daha yanlışsız ve daha sağlam sonuçları üretmeye eğilimlidir.

Karar verme:

Planlama sürecinin bu aşamasında bireyler kesin olmayan seçimlerine rehber olması için önsezilerine güvenme ihtiyacı duyarlar. Başlangıç ve keşif aşamalarında doğru bir kararın belirginleşmesi sonucu bu aşamada formel stratejiler kesin seçimin yapılmasında kullanılır.

Hazırlık:

Bu aşama, bir eylem planının geliştirilmesi ile gerekli yetenek ve becerilerin geliştirilmesi olarak iki basamak şeklindedir. Eylem planı, bireyin gelişimi için yapılacak çalışmaları içermektedir. Yetenek ve becerilerin gelişmesi basamağı ise gerekli eğitimlerin alınmasını içermektedir.

Uygulama:

Uygulama aşaması eylem planının uygulanmasını içermektedir. Bu aşamada iki stratejinin önemi söz konusudur. Birincisi uygulamada bireye destek verilmesidir. Bireyin çevresinde desteğin eksikliği nedeni ile alınan kararlar uygulanamayabilir. Bir diğeri ise geri bildirim ve ödül sisteminin geliştirilmesidir. Bu sistem, bireylerin bağımsız gelişimine yardım eder niteliktedir.

Kariyer planlaması çalışana yönelik bir kavram olarak görünse de bu kavramın ayrılmaz bileşeni yönetimdir. Örgütün yönetim basamağının kariyer planlama uygulamalarının bir basamağı olması ve bu uygulamalara destek vermesi, kariyer planlarının başarılı olmasının vazgeçilmez bir unsurudur. Yönetim bireye desteğini sürdürdüğü sürece, birey örgüt bütünleşmesi gerçekleşecek ve bu bütünlük sayesinde birey doyuma ulaşacak ve mutlu olacaktır(Uzun, 2011: 30,aktaran,Yeşil, 2011: 33).

a) Örgütsel Analiz

Örgütsel analiz, örgütün sahip olduğu insan kaynağını gözden geçirip belirlemesidir. İnsan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin başlangıcını da oluşturan bu çalışma sonucunda bireylerin mesleki gelişme ihtiyacı ortaya çıkarılmış olacaktır(Fındıkçı, 2001: 347,aktaran, Yeşil,2011: 34)

Örgüt Modelinin Belirlenmesi:

Yönetimde örgütlenme modeli dikey, görevsel, komite tipi ve dikey ve kurmak örgütlenme olmak üzere çeşitlenmiştir. Dikey örgütlenme modelinde, çalışan sayısının çok olduğu örgütlerde çalışmaları gruplandırmak ve amaca uygun olacak şekilde yönetmek için yetkinin belli konumlarda yoğunlaşmasının bir zorunluluk olması söz durumudur. Görevsel örgütlenme modeli görevlerin temel alındığı bir modeldir türüdür. Bu modelde iletişim ve emirler hiyerarşik bir düzen sırası izlenmektedir. Önemli olan görevin etkili bir biçimde yerine getirilmesidir. Komite tipi örgütlenme modelinde karar verme ve yürütme yetkileri belli bir gruba ait olmaktadır. Örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesinden sorumlu kişiler bu komiteyi meydana getirmektedir. Dikey ve kurmay örgütlenme modelinde ise örgüt yapısında yürütme ve danışma organları mevcuttur. Yürütme organları, örgütün amaçlarını gerçekleştirecek görevlerden sorumludur. Yürütmeden sorumlu olanların görevlerini etkili bir biçimde sürdürebilmeleri için kendilerine uzmanlık bilgisi sağlayan, danışmanlık yapan uzman personel de kurmay olarak adlandırılmaktadır(Çalış, Ereş,2006: 97-98, aktaran, Yeşil, 2011: 34)

İş Analizleri:

Örgütün her bölümünde yapılan işler hakkında sistematik olarak bilgi edinme sürecidir. İş analizi, çalışanların bir işte neler yaptıklarını ve bunların çalışanların öğrenme süresi üstünde yaptığı etkileri kapsamaktadır.

Görev Tanımı:

Bir örgütün en üst basamağından başlayarak en alt basamağına kadar her bir kademe çalışan personelin temel faaliyetlerinin diğer hizmetlerle temasları ve sahip oldukları yürütme veya işlevsel yetkileri belirtmek amacıyla yapılan bilgilendirmelerdir.

Görev Gereklileri:

Açıklamaları yapılan işlerin başarı ile yürütülüp beklenen sonuçların alınabilmesi için işi yapan bireyin sahip olması gereken nitelik ve özellikler, bu bireyin göstermesi gereken çaba ve işin yürütülmesi için gerekli ortama ait bilgileri içermektedir.

Kadro (İş) Değerlemesi:

İşlerin birbirleriyle karşılaştırılarak önceliklerine uygun bir şekilde sıralanmalıdır. İş değerlendirme, iş analizi ve görev tanımının yapılmasından sonra oluşturulmaktadır. İş

değerlemesi, kariyer planlamasında kullanılacak olan kariyer haritalarının temel bilgi kaynağıdır. Bu nedenle örgütsel analiz sürecinde yapılması gereken bir etkinliktir.

Kariyer Olanaklarının Belirlenmesi:

Çalışanların görevlerinde yükselmeleri, yükselme şekil ve şartlarının ortaya konması olan kariyer olanaklarının belirlenmesinde görev tanım, görev gereklilikleri, kadro ve iş değerlendirme bilgilerinden yola çıkılarak yaralanılır. Kariyer olanaklarının belirlenmesi, kariyer yolunun ana çizgisini belirler(Yeşil, 2011: 35).

b. Performans Değerlendirme

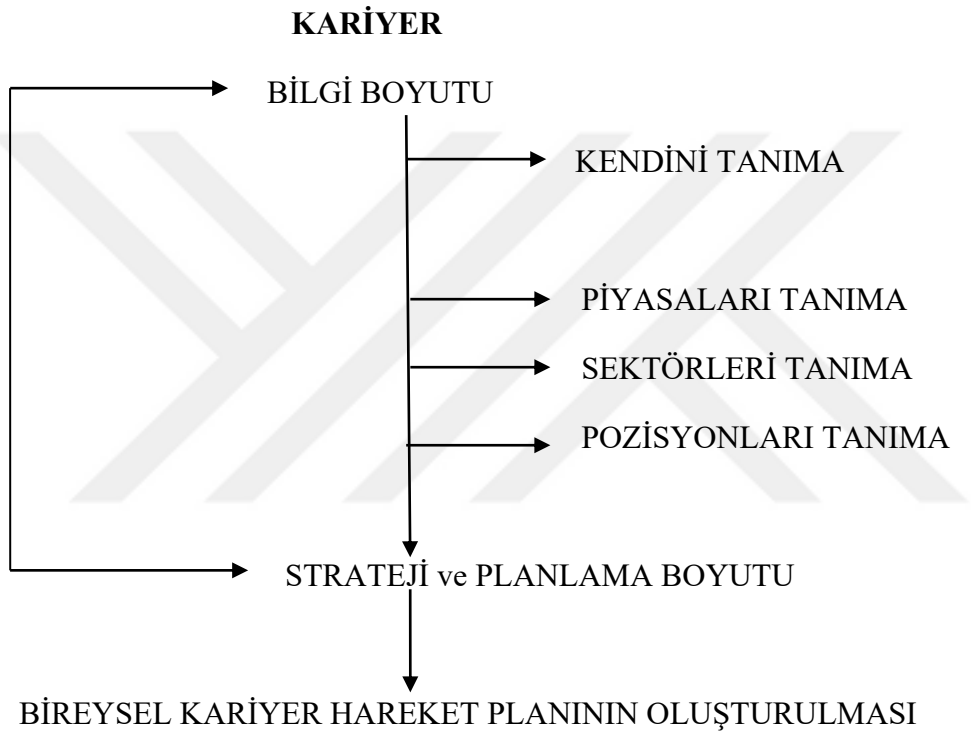
Bu aşama, bir yöneticinin, önceden belirlenmiş bazı standartlarla, karşılaştırma ve ölçme yoluyla çalışanın işindeki performansını değerlendirmesi sürecidir. Performans değerlendirmenin amacı, eğitim ve gelişim ihtiyaçlarını belirlemek, kişinin yönelebileceği olası kariyerlere rehberlik etmek ve kişinin terfi edebilmesini sağlayacak potansiyelini ortaya çıkarmaktır. Performans değerlendirmesi ile bireyler, nerelere nasıl gidebilecekleri konusunda izlenmeli ve değerlendirme sonuçlarının bu bölümde kullanılmalıdır(Yeşil, 2011: 35-36).

Örgütlerin, çalışanlarını gözleme ve performanslarını değerlendirme sürecinde yönetici adayı olabilecek bazı adaylarını belirleyebilmek için yöneticilerinden bekledikleri özellikleri içeren bir yönetici profili oluşturmaları gerekir. Bu profilde, kendine güven, zeka, kendini tanıma, liderlik, motivasyon, rekabet gücü, yaratıcılık, amaçları gerçekleştirme azmi, sorumluluk almada istek, iletişim becerisi, esneklik, çatışmayı çözme becerisi, duyarlılık gibi özellikleri bulundurmalıdır(Çalış, Ereş,2006: 100, aktaran, Yeşil, 2011: 36)

c. Hareket Planlaması

Performans değerlendirme verilerine göre çalışanın nitelik ve deneyimlerinin değerlendirilmesiyle başlayan bu aşamada, çalışanın kişisel gereksinimlerini karşılayacak nitelikler belirlenerek kariyer hedefleri ve geliştirme faaliyetlerini kapsayan bir plan yapılır. Örgütte belirlenen kariyer imkânları, performans değerlendirme için yapılan ölçümler, bazen de çalışanların moralini belirlemeye yönelik yapılan çalışma sonuçlarına göre çeşitli eğitimler gerçekleştirilir(Bradt, 1999: 305, aktaran, Yeşil, 2011: 36)

Şekil 3: Kariyer Kavramı İçin Örnek Şema



Kaynak: <https://www.google.com.tr/kariyer/şeması>

Yukarıda gösterilen şekilde kariyerin önce bilgi boyutu sonraki aşamada strateji ve planlama olduğu gösterilerek anlatılmaya çalışılmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

KARIYER GELİŞİMİ VE KARIYER GELİŞTİRME

2.1. Kariyer Geliştirmenin Tanımı

Son 20 yıl içinde kariyer konusunun önemli hale geldiği Batı' da doksanlı yıllardan sonra kariyer geliştirme üzerine düzenlenen programların hızla arttığı ve önem kazandığı görülmektedir(Aytaç, 1997: 127,aktaran,Yeşil, 2011: 49). Önceki bölümde üzerinde durulan kariyer planlama ve kariyer yönetimi kavramları, kariyer geliştirme kavramını oluşturuyor burada hedeflenen, bireylerin hedefleriyle örgütün amaçları arasında uyum oluşturarak ortak bir çabayla bireyin kariyer gelişimini sağlamaktır.

Kariyer planlama, çalışan kişinin kariyer hedeflerinin seçilmesi ve bu hedeflere ulaşma yolu sürecini kapsar. Burada kişilerin ilgi alanları ve yetenekleri son derece önemlidir. Kariyer yönetimi ise çalışanların kariyer ihtiyaçları ile örgütün gerekliliklerini daha iyi karşılaştırmak için genelde yöneticilerin kullanacağı metotlardır. Örneğin bireylere uygun iş imkânları yaratılabilmesi gibi. Kariyer geliştirme ise çalışanların kariyerlerinin yönetimine yardımcı olmak için tasarlanan ve çalışanın tüm çalışma hayatını kapsayan uzun süreli bir süreç olup, kişisel bir kariyer planının elde edilmesi için gereken program ve faaliyetlerdir. Bu nedenle hem kariyer planlama hem de kariyer yönetimi işlevleriyle yakından ilişkilidir(Bayram, 2008: 121,aktaran,Yeşil, 2011: 49).

Kariyer geliştirme işlemine ait çeşitli tanımlar yapılabilmektedir. Başka bir tanıma göre kariyer geliştirme, bireylerin her birinin kendine özgü sorun, tema ve görevler bütünü ile ayrılabilir aşamalar serisi boyunca sürekli kendilerini geliştirmeleri işlemidir(Aytaç, 1997: 127,aktaran,Yeşil, 2011: 49)

Kariyer geliştirme, kariyer seçimine, bu kariyer seçimine sağlıklı uyum sağlanmasına ve bu yolla bireylerin yeterlilik ve kendine saygı ihtiyacının tatminine katkı sağlayan bilinçli faaliyetlerdir. Hızlı teknolojik gelişmeler, yeni işi yerine getirme yöntemleri, işin öğeleri, gerektirdiği beceriler, istihdama yönelik fırsat eşitliği konusunda toplumsal baskılar ve bireyin kariyerinin yönetiminde daha fazla söz sahibi olma yönündeki örgüt içi baskılar, kariyer geliştirme programlarının uygulama gerekliliğini doğurmuştur(Can, 1999: 316,aktaran,Yeşil, 2011: 50).

Bazı kaynaklar, kariyer geliştirme ve kariyer gelişimi kavramlarını aynı kavram olarak kullanmıştır. Oysaki kariyer gelişimi ve kariyer geliştirme kavramları arasında belli bir farklılık bulunmaktadır. Kariyer gelişimi, kişinin kendi kariyer planlarına ulaşabilecek ve başarı sağlayacak bir gelişimi anlatmaktadır. Kişisel bir kariyer planının uygulanması için gerekli programları ve faaliyetleri içerir. Kariyer geliştirme, örgütün, çalışanlarının kariyer yönünü ve ilerlemesini etkileyen etmenlerden haberdar olmasını sağlayan, bilgi ve kapasitelerinin artırılmasını amaçlayan resmi faaliyetlerdir(Bayram, 2008: 122,aktaran,Yeşil, 2011: 50).

2.2. Kariyer Geliştirmenin Önemi

Kariyer geliştirme, doğru planlandığı takdirde çalışanların motivasyon ve iş doyumunu arttıracığından, özellikle insan kaynakları planlaması açısından, örgüt için çok önemli bir işleve sahiptir. Bu özelliği dolayısıyla kariyer geliştirme çalışmaları, insan kaynakları bölümlerinin üzerinde önemle durması gereken bir insan kaynakları fonksiyonudur(Yeşil, 2011: 51)

Bir örgütteki tüm çalışanların gelişme ihtiyaçları ve yükselme arzuları vardır. Bu sebeple, kariyer geliştirme çalışmaları, bir örgütte, sadece yönetici kadroyu değil örgütün tüm çalışanlarını kapsayacak özelliğe sahip olmalıdır. Kariyer geliştirme programlarının örgütün her çalışanını içerecek şekilde hazırlanması örgütlerin başarısı için gereklidir. Bu nedenle kariyer geliştirme hem örgüt hem de birey açısından önemlidir(Yeşil, 2011: 51).

2.2.1. Örgütsel Kariyer Geliştirme Amaçları

Kariyer Planlamasının İnsan Kaynaklarının etkin kullanımını sağlamaktan tutun bireysel eğitim ve gelişme ihtiyaçlarının belirlenmesine kadar birçok amacının olduğu söylenebilir. Kariyer Planlamasının genel anlamdaki amaçlarını aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür(Sav, 2008: 25).

- İnsan Kaynaklarının Etkin Kullanımı,
- Yükselme İhtiyaçlarının Tatmini İçin İş Görenlerin Değerlendirilmesi,
- Yeni ve Farklı Bir Alana Giren İş Görenin Değerlendirilmesi,
- İyi Eğitim ve Kariyer Olanaklarının Bir Sonucu Olarak İş Başarımının Yükseltilmesi,
- İş Görenlerin İşe Bağlılığının Sağlanması,
- Bireysel Eğitim ve Gelişme İhtiyaçlarının Daha İyi Belirlenmesi.

2.2.2. Bireysel Kariyer Geliştirme Amaçları

Kariyer geliştirme çalışmalarının bireysel amaçları şu şekilde sıralanabilir(Aydın, 2015: 16);

- Hedef belirlemesi,
- Birey, kariyerinin sorumluluğunu üstlenmesi,
- Kişisel gelişimin hızlanmasının sağlanması,
- Meslek seçiminde bulunması,
- Seçilen meslek doğrultusunda eğitim ve öğretim programlarına dâhil olması,

- Kişisel gelişime önem verilmesi ve bu yönde girişimlerde bulunması vb.

2.3. Kariyer Geliştirme Program ve Yöntemleri

Kariyer geliştirme programları 12 programdan oluşmaktadır. Bunlar(Şimşek, Çelik, 2004: 151,aktaran,Aydın, 2015: 16);

- Kariyer Haritaları,
- Kariyer Rehberliği (mentoring),
- Kariyer Danışmanlığı,
- Kariyer Planlama Merkezleri,
- Koçluk Desteği,
- Eğitim ve Geliştirme Programları,
- İş Rotasyonu,
- İş Zenginleştirme,
- Kariyer Planlama Grupları,
- Çifte (dual) Kariyer Yolu, Özel Programlar,
- Psiko-teknik Yöntem.

2.3.1. Kariyer Planlama Merkezleri

Kariyer Planlama Merkezleri bünyesinde kariyer rehberliği, kariyer danışmanlığı ve eğitim, geliştirme programlarının faaliyetlerini de yürüttüğünden bu başlıkların tümünü Kariyer Planlama Merkezleri adı altında tanımlanacaktır.

Kariyer merkezleri, kariyer yönetimi uygulamalarına destek sağlamak üzere, bireylerin kendi kendilerini değerlendirmelerine fayda sağlayan, eğitim ve danışmanlık hizmeti kuruluşlardır.

Kariyer merkezleri, genelde bireylerin geliştirdiği fonksiyonun bir parçası olarak kariyer geliştirme programlarını yönetme ve elde edilen bilgileri aktarmak için kurulmuş birimlerdir. Merkez, özellikle şunları sağlar(Aydın, 2015: 17);

- Grup atölyeleri, (workshoplar) oluşturmak,
- Yazılı okuma materyalleri ve kurslar düzenlemek,
- Kariyer yolları hakkında bilgi aktarmak,

- Beceri, yetenek testler uygulamak,
- Kurum içi ve dışı eğitim ve geliştirme programları oluşturmak. Örneğin; seminerler ve danışmanlık gibi.
- Bireye kariyerini belirleme de yardımcı olmak,
- Kariyer danışmanlığı yapmak,
- Kariyer rehberliğinde bulunmak(Aytaç, 2005: 215-216,aktaran,Aydın, 2015: 17).

Kariyer danışmanlığı, mevcut mesleki ve eğitim olanaklarından faydalanmak suretiyle bireylere kariyer gelişimlerinde yardımcı olmayı amaçlayan planlanmış bir müdahaledir. Kariyer danışmanlığı bireylerin kariyer amaçlarını oluşturmada kariyer basamaklarını uygulamada, kariyer hedeflerine yönelmede bireye yardımcı olur(Aytaç, 2005: 218-219,aktaran,Aydın, 2015: 17).

Kariyer rehberliği, önemli bir kariyer geliştirme etkinliğidir. Rehber, deneyimsiz bireye, kariyer gelişiminde ilerlemesinde yardımcı olan deneyimli kişidir. Rehberler genel itibariyle Kariyer Planlama Merkezi çalışanıdır. Bireye hangi kitapları okuyacakları, hangi kursları alacakları, hangi meslekleri seçecekleri, hangi işleri arayabilecekleri, belli yetenekleri geliştirmek için hangi danışmanların talimatlarına uymaları gerektiğini, kariyer olanaklarını, örgütlerin eğitim olanaklarını sunar. Amaç, herhangi bir iş-eleman uyumunda yeterlilik boşluğunu azaltmak için geliştirme önerileri oluşturmaktadır(Aytaç, 2005: 215-217,aktaran, Aydın, 2015:).

2.4. Kariyer Seçimi

Eğitimi, kişileri hayata hazırlamada bir araç olarak kabul edersek, ülkemizde ve birçok ülkede ilk ve orta öğretimde başlayan mesleki yeterlilik eğitim kurumlarından mezun olduğunda maalesef kişiler iş olanakları bulamamaktadır. Aslın meslek eğitimi veren bu kurumların bireyleri mesleki bölümlere göre ara eleman yetiştirmek üzere ilgili sektörlerin insan kaynağını karşılaması üzerine faaliyete geçirilmiş ve bu şekilde planlanmıştır. Diğer taraftan meslek okulları haricinde bulunan eğitim kurumları ise öğrencileri üniversiteye hazırlayarak eğitimde bir sonraki adıma geçmeleri konusunda yardımcı olmaktadır. Fakat herkes üniversite okuyacak ya da herkes meslek eğitimi veren kurumlarda eğitim alacak diye kesin bir gözle bakılmaması gereklidir. Şayet bu şekilde bakıldığında kişiler bu eğitim kurumlarında öğrenci olabilmek için girdikleri sınavlarda başarısız olduklarında maalesef geleceğe karamsar bakarak ilerideki hayatını etkilemektedir. Dolayısıyla kişiler kariyer seçimlerinde başarılı olamamaktadır.

Kişilerin meslek tercihlerinde doğru kararı verebilmesi için kendini tanımak, yeteneklerini keşfetmek, ilgili alanlarını iyi anlayarak kendini o alanlara doğru yönlendirmek, kişileri kariyer seçimlerinde doğru karar almalarına yardımcı olacaktır. Bunun yanında ebeveynlerin kişileri kendilerinin hedefledikleri kariyer tercihlerini çocuklarına sunmaları, çocukların sevmedikleri üniversite bölümlerini okumak ve devamında ilgisini çekmeyen, heyecanlandırmayan bir meslek tercih ederek, bireylerin tüm yaşantılarını etkilemiş olacaktır.

O yüzden bireylerin daha çocukluk dönemlerinde subjektif faktörlerden uzak tutularak doğru seçimde bulunmalarına imkan sağlanmalıdır.

2.5. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler:

-Sosyal Faktörler

-Psikolojik Faktörler

-Kişisel Faktörler

*Yetenek

*İlgi

-Demografik Faktörler

*Aile

*Cinsiyet

2.6. Kariyer Yönetim Araçları

*Kariyer Haritası

*Kariyer Rehberliği

*Kariyer Merkezleri

Kariyer Merkezlerinin Genel Olarak Faaliyet Alanları

1- Aday Öğrencilere Yönelik Faaliyetler: Üniversite öğrencilerine ve üniversite öğrenci adaylarına yönelik hazırlanan faaliyetler.

2- Öğrenci Rotasyonu: Öğrencilik hayatına yeni başlayan üniversite öğrencilerinin uyum sağlama konusunda yardımcı faaliyetler.

3- Kariyer Konusunda Yönlendirme: Üniversite Öğrencilerine ve mezun olmuş öğrencilere yönelik iş hayatları konusunda destekleyici programların uygulanması.

4- Değerlendirme ve Uygulama: Üniversite öğrencilerinin yetenekleri konusunda kendilerini tanımaya ve keşfetmeye yönelik hazırlanan faaliyetler.

5- Staj: Öğrencilerine stajlarının yapılması konusunda yardımcı ve destekleyici tanıtım programları. Staj yerlerinin araştırılmasında yardımcı olma.

6- Akademik Personele Yönelik Eğitimler: Üniversite bünyesinde bulunan akademik çalışanların öğrencilere kariyer konusunda yardımcı ve destekçi olabilmeleri için sağlanan eğitimler.

7- İş Olanaklarının İncelenmesi ve Duyurulması: Öğrencilerin okudukları bölümlere yönelik iş olanaklarının sağlanması ve duyurulması konusunda yardımcı faaliyetler.

8- İşletmelere Yönelik Tanıtım Programları: Öğrencileri okudukları alanlarla ilgili olan işletmeleri tanıma yönünde gerçekleştirilen programlar.

9- İş Dünyası Tanıtım Toplantıları: Üniversite öğrencileri ve mezunları için çeşitli sektörlerden ve değişik kuruluşların başarılı iş adamları ve çalışanlarını bir araya getiren toplantılar.

10- Kariyer Seminerleri: Üniversite öğrencilerinin ve mezunların kariyerlerinin oluşturulması konusunda yardımcı olmak,

11- Mezunlarla İletişim: Mezunlar ile ilgili bilgilerin toplanması ve bir veri tabanının oluşturularak mezun olan öğrencilerin mesleki kariyer durumlarının izlenerek takip edilmesi.

12- İlgili Kuruluşlarla İşbirliği İçinde Bulunma: Öğrencilerin ve mezunların ihtiyaçları doğrultusunda olan kuruluşlarla iletişim içinde olarak iş birliği yapmak ve birlikte konuyla ilgili olarak projeler üretmek.

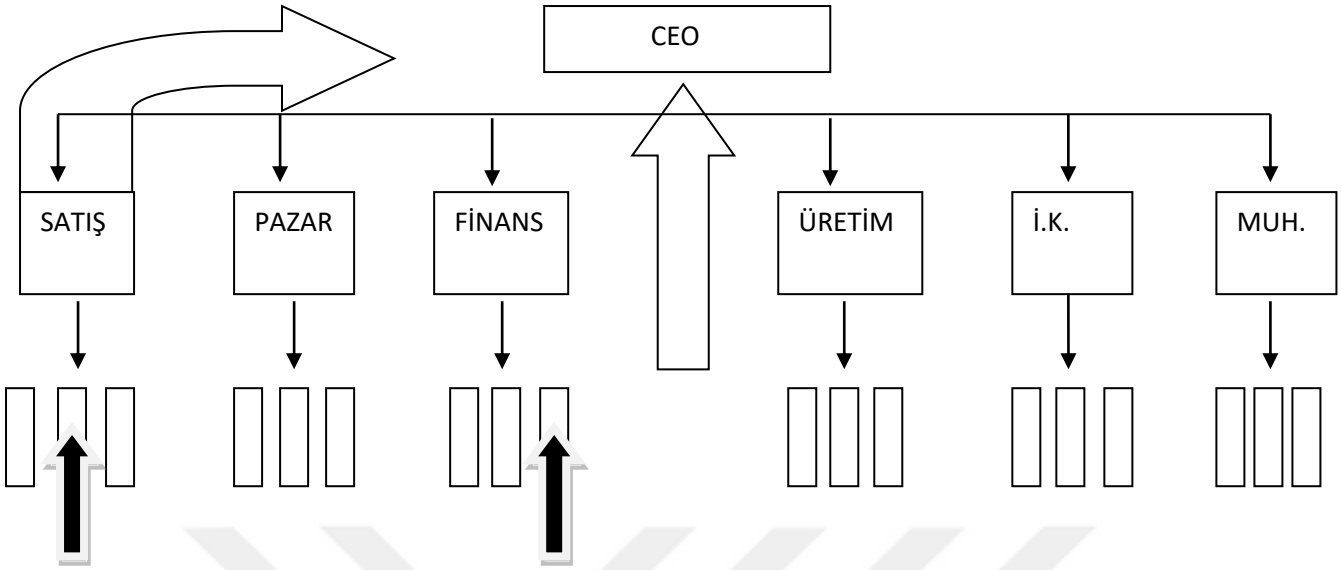
2.7. Kariyer Yollarına İlişkin Yaklaşımlar

Günümüzün çok hızlı değişen iş dünyasında yaşanan değişim ve dönüşümle örgütlerin yeniden yapılanması çerçevesinde yöneticiler daha nitelikli elemanları işte tutma ve onların daha güvenli ve hızlı bir biçimde gelişmelerini sağlama amacı güderken; çalışanlar ise, işlerine daha ciddi bir biçimde sarılmak, mevcut yeteneklerini sürekli ilerletecek, geliştirecek ve örgüt içinde ilerlemesini gerçekleştirebilecek çabalar içerisine girmektedirler. Çalışanların örgüt içinde ilerleyebilmeleri için kariyer yapma olanağı sağlama anlamındaki “kariyer yolları” iş hayatına önemli bir boyut kazandırmıştır. Kariyer yolu, kişisel gelişme veya tatmin hakkındaki kişisel duyguların ve sübjektiflikten uzak zincirleme iş tecrübelerinin objektif olarak belirlenmesi veya bireye arzu ettiği kariyer amaçlarına ulaşması için yol gösteren iş pozisyonlarının bir dizisi olarak tanımlanabilmektedir. Kariyer yollarına ilişkin çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu yaklaşımlar; klasik, örgütsel ve davranışsal yaklaşımlardır(Sav, 2008: 40)

2.7.1. Klasik Yaklaşım

Klasik yaklaşım, tek bir meslekte veya işin fonksiyonel alanı içinde çalışanların yukarıya doğru hareket etmesi veya bir çalışanın işten sonraki işe dikey bir şekilde ilerlediği kariyer yolu olarak tanımlanmaktadır. Buna göre klasik kariyer yaklaşımında, kariyer gelişim olasılığı ve yatay tecrübe kazanımı söz konusu değildir. İnsanlara olayın bütünü tanıma, kariyerlerini planlama olanağı verilmez ve sübjektiftir. Geçmişten gücünü alır, gelişen koşulları dikkate almaz ve bundan dolayı da esnek değildir(Şimşek ve diğerleri, 2004: 120, aktaran, Sav, 2008: 41)

Şekil 4 : Klasik Kariyer Yolu



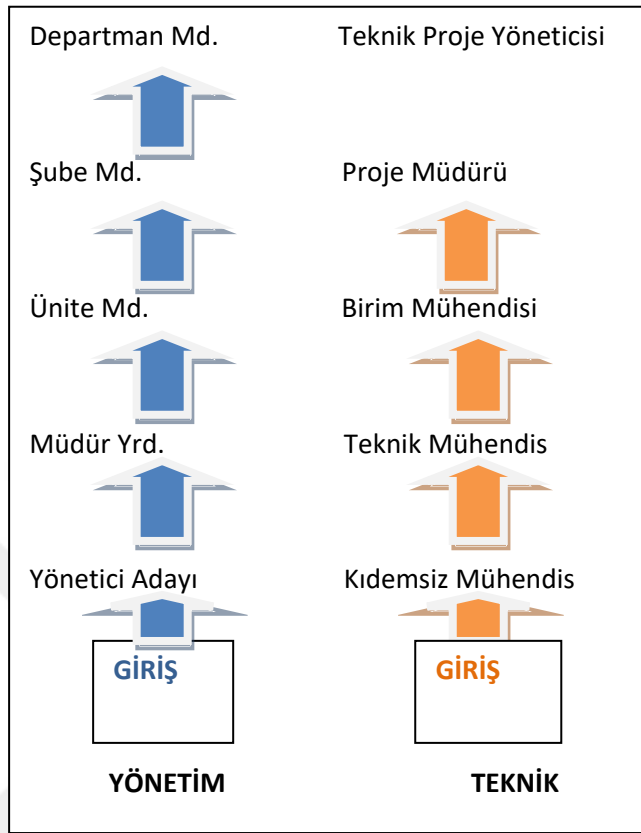
Kaynak:(Sav, 2008: 40)

2.7.2. Örgütsel Yaklaşım

İkili kariyer yolu, çift basamaklı kariyer olarak da isimlendirilen teknik kariyer/yönetmel kariyer ayrımını ifade etmek için kullanılır. İkili kariyer yolu, teknik iş görenler, uzmanlar ve araştırma-geliştirme alanlarında çalışanların kariyer problemlerini aşmak için geliştirilmiştir(Erdoğan, 1999: 68, aktaran, Sav, 2008: 42).

Çift basamaklı kariyer yolu, teknik bir işte kalmak için çabalayan kişilerin sorunlarını çözmek için geliştirilmiştir. Teknik elemanların yukarıya doğru hareketliliğine fırsat sağlayan bu yolda iş görenler hem uzmanlık bilgilerini arttırabilirler ve hem de kendi örgütlerine katkıda bulunabilirler. İyi bir teknisyen kötü bir yönetici olmaktansa, çift basamaklı kariyer yolu sayesinde örgüt hem yetenekli yöneticileri hem de teknik elemanları elinde tutmuş olur(Aytaç, 2000: 203-204,aktaran, Sav, 2008: 43).

Şekil 5: Çift Basamaklı Kariyer Yolu



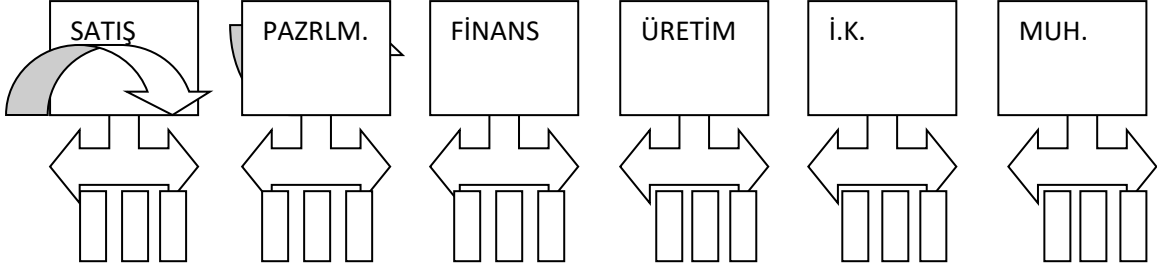
Kaynak: (Sav, 2008: 43)

2.7.3. Davranışsal Yaklaşım

Şimdiye dek kariyer yolları sürekli yukarıya doğru terfi zinciri şeklinde algılanıyordu. Şirket içindeki hizmet yılına, tecrübeye, daha önceki üst düzey yöneticilerinin izledikleri aşamalara göre kariyerler oluşturuluyordu. Ancak geleneksel kariyer yoluna göre, çalışanlar yetenekli olsalar bile yaş, hizmet süresi gibi nedenlerle hak ettikleri seviyelere çıkmalarının engellenmesi, örgütlerde yeni bir yaklaşımı ön plana çıkarmıştır(Sav, 2008: 43).

Doğrusal ve sınırlayıcı bir terfi sisteminden çok her noktayı bir mevki olarak düşünen bir ağ örgüsü yapılanmasıyla, mevkiler arasında pek çok terfi kombinasyonu elde etmeyi amaçlayan “ağ tipi kariyer yolunda” hem yönetici hem çalışanlar hangi görevler için ne tür niteliklerin gerektirdiğini bilirler. Bu yaklaşımda yaş ve kıdem etkisizdir. Burada tecrübe, işin gerektirdiği şartlar, yetenek, yükselmek için önemli parametrelerdir¹²³. Bu modelde çalışanlar, olayın bütününe görüp kariyerlerini planlayabilirler ve böylece bireysel mesleki tatminle beraber mesleklerini belirsiz hale getmezler(Sav, 2008: 44).

Şekil 6 : Bir Şirkette Ağ Tipi Kariyer Yolu



Kaynak: (Sav, 2008: 44)

Yukarıdaki şekilde gösterildiği gibi davranışsal kariyer yolunda yatay ve dikey geçişler yapmak mümkündür. Bu sebeple kariyer yollarına ilişkin karşısına birçok fırsat çıkabilir ve daha fazla kariyer yolu açmak mümkündür. Diğer taraftan başka bir çalışanın kariyer yolu da engellenmemiş olmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KARİYER GELİŞTİRME ARAÇI OLARAK KARİYER PLANLAMA MERKEZLERİ

3.1. Kariyer Merkezleri Tarihçesi:

Kariyer planlama merkezlerinin tarihteki gelişimi ve ortaya çıkışı ilk olarak Amerika Birleşik Devletleri Ülkesinde 1908 yılına kadar uzanmaktadır. Bu yıllarda kariyer merkezlerindeki temel amaç öğrencileri işe yerleştirmekle sınırlı tutulup öğretim elemanlarının çalışmakta olan eski mezun bilgilerini kullanarak biçimsel olmayan bir metot ile işe yerleştirme uğraşlarına dayanıyordu(Özden, 2015: 152).

İkinci dünya savaşı sırasında çeşitli askeri pozisyonlar uygun nitelikte adaylar için seçme ve yerleştirme faaliyetleri nedeniyle bireysel becerilerin, ilgilerin ve yeteneklerin değerlendirilmesi konusu ön plana çıktı. 1950 ve 60'lı yıllarda eğitim, bilim ve teknoloji alanlarındaki gelişmeler ile birlikte meslek danışmanlığının kariyer gelişimine dönüşmesi, kariyer merkezlerinin altyapısını hazırladı(Özden, 2015: 152). Hummel, üniversitelerde kariyer merkezlerinin kurulmasını gerektiren gelişmeleri şöyle sıralamaktadır:

- 1960-1970 yılları arasında üniversite mezunları sayısı ikiye katlandı ve iş piyasası doygun hale geldi.
- 1960'lı yılların öğrencileri, eğitimi bir mesleki seçimden çok, kişisel gelişimi sağlamanın bir yolu olarak görmeye başladılar.
- Öğrenci artışının büyük çoğunluğunun sosyal bilimlerde olması iş piyasasında sorunlar yarattı.
- İnsan hakları hareketleri iş piyasasının işe alım eğilimlerini değiştirdi ve istihdamı düzenleyen yeni yasalar kabul edildi(Özden, 2015: 152).

Bu gelişmelerin sonucunda üniversitelerdeki işe yerleştirme ofisleri; kariyer eğitimleri, kariyer danışmanlığı, konferanslar ve kariyer günleri faaliyetlerini de gerçekleştirmeye başladılar. Böylece 1960'lı yıllardan itibaren üniversitelerde bugünkü işlevlerine benzer kariyer merkezleri kurulmaya başlandı. Herr, Rayman ve Garis'e göre bu yıllarda kariyer merkezleri iş arama becerileri üzerinde yoğunlaşırken, sonraki yıllarda odak noktası öğrencilerin kendini keşfetme ve kariyer geliştirme faaliyetleri üzerine olmuştur(Özden, 2015: 152).

3.2. Kariyer Merkezlerinin Temel Hizmet ve Amaçları

Kariyer merkezleri, örgütsel kariyer geliştirmeyi başlatmak için destek sağlayan ve personelin kendi kendisini değerlendirmesine katkıda bulunan, eğitim ve danışmanlık hizmeti veren örgüt içi kuruluşlardır. Kariyer merkezleri, personele istihdam hizmeti sağlayanın yanı sıra, örgüt elemanlarının becerilerini geliştirmek için mülakatlar yapmak, atölyeler (workshop'lar) oluşturmak ve personelin kariyerlerini geliştirmeye yardımcı olmak için değerlendirme araçları, bilgisayar programları, kitaplar, magazinler, video programları ile bilgi kaynağı yaratmaktadırlar(Aydın, 2007: 44).

Kariyer merkezlerinin öncelikle sağladıkları faydaları şu şekilde sıralayabiliriz(Roward ve Perren, 2000: 140):

- Grup atölyeleri oluşturmak
- Yazılı okuma materyalleri oluşturmak ve kurslar düzenlemek
- Kariyer yolları ve iş gereklilikleri hakkında bilgi aktarmak
- Beceri ve yetenek testleri uygulamak

İşletme içi ve işletme dışı eğitim geliştirme programları düzenlemek, gibi genel başlıklar halinde sıralanabilir.

3.3. Türkiye de Kariyer Merkezleri

Türkiye'de kariyer merkezlerinin ilk görünümu Ortadoğu Teknik Üniversitesi tarafından 1980 yılında kurulan "Mezunlara İş Bulma Bürosu"dur. Bu büro 1996 yılında yeniden yapılandırılarak "Kariyer Planlama Merkezi" adını almıştır. 1988 yılında Kariyer Merkezini ilk kuran üniversite ise, Bilkent Üniversitesi olmuştur. Bundan sonra özellikle vakıf üniversitelerinin farklı birimlerine bağlı olarak kariyer ofisleri kurulsa da, devlet üniversiteleri kariyer merkezlerini, uygulama ve araştırma merkezi statüsünde kurmaya başladılar. Bu çerçevede Resmi Gazetede yönetmeliği yayınlanarak ilk kurulanı, 2003 yılında Erciyes Üniversitesi Kariyer Yönlendirme ve Bilgilendirme Merkezi olmuştur(Özden, 2015: 154).

Kariyer merkezlerinin önemli etkinliklerinden biri olan kariyer günlerinin bir benzeri de Üniversiteler ile Türkiye İş Kurumu işbirliği ile düzenlenen istihdam fuarlarıdır. "İstihdam Fuarlarının amacı; üniversite gençlerine işgücü piyasası ile ilgili bilgiler aktarmak, tanıtmak, onları çalışma hayatına hazırlamak, mezun olma durumunda olanlara çalışabilecekleri işyerleri konusunda bilgi sağlamak ve rehberlik etmek, staj ve mezuniyet sonrası istihdam olanakları hakkında bilgilendirmektir (Fırat, 1999,aktaran,Özden, 2015: 154)." Kariyer merkezi olmayan birçok üniversitede istihdam fuarları dönemsel de olsa önemli bir işlevi görmektedir.

3.4. Üniversiteler ve Kariyer Planlama Merkezleri

Üniversite kelimesinin kökeni Latince topluluk ya da lonca anlamına gelen “universitas”tır. Bununla kast edilen, öğrenci ve hocaların kurmuş oldukları özel statülü birliklerdir (Çetinsaya, 2014: 21). Öğrencilerin üniversite tercihlerini etkileyen en önemli unsurlardan biri ilgi duyduğu çalışma alanıdır (Ağaoğlu ve Yurtkoru, 2011). Yapılan bir araştırmada öğrencilerin üniversite eğitimlerini tamandıktan sonra alanlarında iş bulabilmelerinin, üniversitelerine yükledikleri en önemli rol olduğu görülmüştür (Balkar ve Şahin, 2011).

Türkiye’de kariyer merkezlerinin ilk görünümü Ortadoğu Teknik Üniversitesi tarafından 1980’de kurulan “Mezunlara İş Bulma Bürosu”dur. Bu büro 1996’da yeniden yapılandırılarak “Kariyer Planlama Merkezi” adını almıştır. İşe alma sürecinde dış kaynaklara yönelen işverenler için eleman temini konusunda yardımcı olmak üzere üniversitelerde işe yerleştirme bürolarının kurulması çalışmalarına, 1988 yılında Hacettepe ve 19 Mayıs Üniversitelerinde başlanmıştır (Fırat, 1999). Aynı yılda kariyer merkezini ilk kuran üniversite ise, Bilkent Üniversitesi olmuştur. Bundan sonra özellikle vakıf üniversitelerinin farklı birimlerine bağlı olarak kariyer ofisleri kurulsa da, devlet üniversiteleri kariyer merkezlerini, uygulama ve araştırma merkezi statüsünde kurmaya başladılar. Bu çerçevede Resmi Gazete’de yönetmeliği yayımlanarak ilk kurulanı 2003’te Erciyes Üniversitesi Kariyer Yönlendirme ve Bilgilendirme Merkezi olmuştur(<http://www.resmigazete.gov.tr/default.aspx>).

Tablo 2 : Ülkemizde, Üniversitelerde Yönetmelik Çerçevesinde Kurulan Kariyer Merkezleri Ve Kuruluş Tarihleri

Üniversite İsmi	Yönetmelik Yayım Tarihi	Devlet - Vakıf
1-Erciyes Üniversitesi	06.02.2003	Devlet
2-Ankara Üniversitesi	28.03.2003	Devlet
3-Çukurova Üniversitesi	03.06.2006	Devlet
4-Selçuk Üniversitesi	24.07.2006	Devlet
5-Fırat Üniversitesi	23.08.2007	Devlet
6-İstanbul Arel Üniversitesi	06.12.2009	Vakıf
7-Gazi Üniversitesi	18.10.2010	Devlet
8-AfyonKocatepe Üniversitesi	22.08.2011	Devlet
9-Dicle Üniversitesi	05.10.2011	Devlet
10-Giresun Üniversitesi	09.08.2011	Devlet
11-İstanbul Üniversitesi	27.09.2012	Devlet
12-Gaziantep Üniversitesi	31.03.2013	Devlet
13-Kırıkkale Üniversitesi	12.09.2013	Devlet
14-Balıkesir Üniversitesi	19.01.2014	Devlet
15-Hacettepe Üniversitesi	03.03.2014	Devlet
16-Kastamonu Üniversitesi	10.03.2014	Devlet
17-Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	23.03.2014	Devlet
18-Erzurum Teknik Üniversitesi	31.03.2014	Devlet
19-İstanbul Gelişim Üniversitesi	11.05.2014	Vakıf
20-Uludağ Üniversitesi	16.05.2014	Devlet
21-İzmir Katip Celebi	05.06.2014	Devlet

Üniversitesi

22-Trakya Üniversitesi		31.07.2014	Devlet
23-Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi		11.09.2014	Devlet
24-Namık Kemal Üniversitesi		08.10.2014	Devlet
25-Üsküdar Üniversitesi		15.12.2014	Vakıf
26-Ahi Evran Üniversitesi		04.03.2015	Devlet
27-Bitlis Eren Üniversitesi		01.04.2015	Devlet
28-Rize Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi		29.06.2015	Devlet
29-Mardin Artuklu Üniversitesi		05.07.2015	Devlet
30-Abdullah Gül Üniversitesi		18.07.2015	Devlet
31-Mersin Üniversitesi		29.07.2015	Devlet
32-İstanbul Aydın Üniversitesi		01.08.2015	Vakıf
33-Galatasaray Üniversitesi		17.11.2015	Devlet
34-Kırklareli Üniversitesi		02.12.2015	Devlet
35-Gebze Teknik Üniversitesi		02.06.2016	Devlet
36-Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi		08.08.2016	Devlet
37-Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi		16.08.2016	Devlet
38-Altınbaş Üniversitesi		22.08.2016	Vakıf
39-Siirt Üniversitesi		18.09.2016	Devlet
40-Bartın Üniversitesi		31.10.2016	Devlet
41-Iğdır Üniversitesi		13.11.2016	Devlet

Kaynak: <http://www.resmigazete.gov.tr/default.aspx>

Tablo 3 : Ankara da Bulunan Üniversiteler Ve Kuruluş Tarihleri

Üniversite İsmi	Üniversitenin Kuruluş Tarihi	Devlet - Vakıf
1-Ankara Üniversitesi	1946	Devlet
2-Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi	2013	Devlet
3-Atılım Üniversitesi	1996	Vakıf
4-Başkent Üniversitesi	1994	Vakıf
5-Bilkent Üniversitesi	1984	Vakıf
6-Çankaya Üniversitesi	1997	Vakıf
7-Gazi Üniversitesi	1926	Devlet
8-Hacettepe Üniversitesi	1967	Devlet
9-Orta Doğu Teknik Üniversitesi	1956	Devlet
10-TED Üniversitesi	2012	Vakıf
11-TOBB Üniversitesi	2003	Vakıf
12-Türk Hava Kurumu Üniversitesi	2011	Vakıf
13-Ufuk Üniversitesi	1999	Vakıf
14-OSTİM Teknik Üniversitesi	2017	Vakıf
15-Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	2011	Devlet
16-Yüksek İhtisas Ü.	2011	Vakıf

Kaynak : <http://www.resmigazete.gov.tr/default.aspx>

Tablo 4 : Ankara da Yönetmelik Çerçevesinde Kurulan Kariyer Merkezlerinin Buldukları Üniversiteler

Üniversitenin İsmi	Kariyer Merkezi Kuruluş Tarihi	Devlet - Vakıf
1-Ankara Üniversitesi	28.03.2003	Devlet
2-Gazi Üniversitesi	18.10.2010	Devlet
3-Hacettepe Üniversitesi	03.03.2014	Devlet

Kaynak : <http://www.resmigazete.gov.tr/default.aspx>

Ülkemizde toplamda 184 üniversite olup bunların 112 si devlet üniversitesi, 67 si vakıf üniversitesi ve 5 tane de vakıf meslek yüksekokulu bulunmaktadır. Fakat 41 üniversitede mevzuata uygun olarak yönetmelik çerçevesinde kurulmuş kariyer merkezi bulunmaktadır.

3.5. Araştırma Konusu Olan, Ankara da ki Üniversitelerde Yönetmelik Çerçevesinde Kurulan ve Faaliyet Gösteren Kariyer Merkezlerinin Web Sayfalarının İncelenmesi

3.5.1. Ankara Üniversitesi Kariyer Merkezinin Web Sayfası Üzerinden İncelenmesi :

* En Son Yapılan Etkinliğin Tarihi : 25.10.2017 - 13-12.2017

* En Son Yapılan Etkinliğin Konusu: Kariyer Engellerini Aşıyorum.

* E-Posta : karmer@ankara.edu.tr

* Web Sayfa Adresi : <http://karmer.ankara.edu.tr/>

Ankara Üniversitesi Kariyer Merkezi web sayfasında yapılan incelemede, web sayfasının güncel tutulduğu ve etkinlikler hakkında bilgilendirmelerin yapıldığı, üniversite öğrencilerinin kariyer merkezine kolay ulaşılabilirliği sağlanmaya çalışıldığı görülmüştür. Fakat geçmiş tarihte yapılan etkinliklerin web sayfasında paylaşılmadığı görülmüştür(<http://kamer.ankara.edu.tr/>).

3.5.2. Gazi Üniversitesi Kariyer Merkezinin Web Sayfası Üzerinden İncelenmesi :

* En Son Yapılan Etkinliğin Tarihi : 1.11.2017 - 30.11.2017

* En Son Yapılan Etkinliğin Konusu: Kalkınma Bakanlığı 2018 Kış Dönemi (Şubat) Tanıtım Programı Duyurusu

* E-Posta : kariyerplanlama@gazi.edu.tr

* Web Sayfa Adresi : <http://kariyerplanlama.gazi.edu.tr/>

Gazi Üniversitesi Kariyer Merkezi web sayfasında yapılan incelemede, web sayfanın güncel tutulduğu ve etkinlikler hakkında bilgilendirmelerin yapıldığı üniversite öğrencilerinin kariyer merkezine kolay ulaşılabilirliği sağlanmaya çalışıldığı görülmüştür. Geçmiş tarihlerde yapılan etkinlikler web sayfasında yayınlanarak öğrenciler bilgilendirilmiştir. Ayrıca öğrencilerin kariyerleri konusunda hem akademik hem de sanayi alanındaki güncel ilanlar da yayınlanarak paylaşıldığı görülmüştür(<http://kariyerplanlama.gazi.edu.tr/>).

3.5.3. Hacettepe Üniversitesi Kariyer Merkezinin Web Sayfası Üzerinden İncelenmesi :

* En Son Yapılan Etkinliğin Tarihi : 08.02.2017-10.02.2017

* En Son Yapılan Etkinliğin Konusu : Akran Kariyer Danışmanlığı Eğitimi

* E-Posta : karmer@hacettepe.edu.tr

* Web Sayfa Adresi : <http://www.karmer.hacettepe.edu.tr/>

Hacettepe Üniversitesi Kariyer Merkezi web sayfasında yapılan incelemede, web sayfanın güncel tutulduğu ve etkinlikler hakkında bilgilendirmelerin yapıldığı üniversite öğrencilerinin kariyer merkezine kolay ulaşılabilirliği sağlanmaya çalışıldığı görülmüştür. Geçmiş tarihlerde

yapılan etkinlikler web sayfasında yayınlanarak öğrenciler bilgilendirilmiştir. Yapılan ve yapılacak olan etkinlikler ayrıntılı olarak anlatılarak öğrencilerin doğru bir şekilde yönlendirilmesi sağlanmıştır. Etkinlikler konferans, kongre ve kurslar olarak bölümlere ayrılmıştır. Yapılan etkinlikler hakkında anket çalışmaları yapılarak geri bildirimlerde bulunduğu görülmektedir. Ayrıca üniversite adayları tanıma anketi, tanıtım günü anketi, kariyer görüşme randevusu gibi değerlendirme, tanıma ve tanıtma formları oluşturulmuştur. İstihdam ve staj olanaklarına da yer verildiği görülmüştür(<http://www.karmer.hacettepe.edu.tr/>).



BÖLÜM 4

ÜNİVERSİTELERDEKİ KARIYER MERKEZLERİNİN FAALİYETLERİ HAKKINDA ÖĞRENCİLERİN ALGI VE BEKLENTİLERİNİ DEĞERLENDİRME ANKETİ

4.1 Araştırmanın Önemi ve Amacı

Bu çalışma ile Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi faaliyetlerinin öğrencilere neler kattığı, faaliyet alanları ve uygulamaların yeterli olup olmadığının değerlendirilmesi planlanmıştır.

4.2 Anketin Hazırlanması ile İlgili Aşamalar

Belirlenen araştırma konusu kapsamında geniş bir literatür taraması yapılarak kullanılacak değişkenleri en iyi bir biçimde ortaya koyacak sorular tespit edilmiştir.

Anket formunun düzenleniş biçiminin geri dönüş oranı açısından önemli olduğu bilinmektedir. Bu nedenle anket formu oluşturulurken literatürde belirtilen hususlara dikkat edilmeye özen gösterilmiştir. Bu amaçla anketin çalışmanın içeriği, bilimsel ve sosyal faydası ve elde edilen bilgilerin gizliliğine dair kısa bir açıklama yapılmıştır.

Anket soruları kapalı uçlu hazırlanarak hem soruların yanıtız bırakılmasının hem de aşırı zaman yüküne neden olmasının önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Anket sorularının sıkıcı olmaktan kurtarılması ve kolay anlaşılabilir olması amacıyla basit, anlaşılır ve kısa cümlelerden oluşmasına dikkat edilmiştir.

Cevaplayıcılardan toplam 23 soruda “Evet” “Hayır” “Fikrim yok” seçeneklerinden birini seçmeleri istenmiştir.

4.2.1 Anket Formundaki Bölümler

Soru kağıdında toplam 21 soru yer almaktadır. Ancak 21. Soru da faaliyetlerle ilgili 6 adet soru sorulmuştur, dolayısıyla anket çalışmasında toplam 27 soru oluşturulmuştur.

Soru kağıdı 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğrencilerin demografik bilgilerinin yer aldığı toplam 3 soru yer almaktadır.

İkinci bölümde öğrencilere Kariyer Planlama Uygulama ve Araştırma Merkezi faaliyetlerinin yeterliliği ve farkındalık hakkında toplam 17 soru sorulmuştur.

Üçüncü bölümde kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlerine katılma sıklıkları hakkında 7 soru sorulmuştur.

4.3 Araştırmanın Yığını, Seçilen Örnek Araştırmanın Kapsamı ve Araştırma Yöntemi

Araştırmanın yığını Ankara da ki üniversitelerde yönetmelik çerçevesinde kurulmuş kariyer merkezleridir. Bu kapsamda üç devlet üniversitesi olup, Ankara Üniversitesi'nden 61, Gazi Üniversitesi'nden 59 ve Hacettepe Üniversitesi'nden 59 öğrenci olmak üzere örneğimiz toplam 179 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır.

Anketler, daha az maliyetli, daha yüksek geri dönüşlü ve yanlış anlama ve hata olasılıklarını yerinde ve ivedilikle giderme anlayışıyla nedenleri ile yüz yüze görüşülerek yapılmıştır.

4.4 Verilerin Analiz Yöntemi

Sonuçların çıkarılmasına yönelik sayısal analizler için verilerin tamamı bilgisayar ortamına aktarılmış ve Excel kullanılarak hazırlanan program sayesinde veriler ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu çalışmada elde edilen verilerin istatistiksel analizi, SPSS 12.0 (Statistical 110 Package of SocialScience) paket programı kullanılarak yapılmıştır.

Kullanılan istatistiksel model tüm veri için güvenilirlik analizi, ki-kare analizi, varyans analizi ve t testi yapılmıştır. Ölçek güvenilirliğine ilişkin verilen güvenlik analizi Alpha Cronbach ile yapılmıştır. Çalışma kapsamında, SPSS programı kullanılarak yapılan analizlerden bir tanesi Güvenilirlik Analizidir. Güvenilirlik analizi ile, anket ile ölçmek istenen ortak değeri eşit olarak paylaşamayan değişkenlerin belirlenmesi ve bu değişkenlerin analiz dışı bırakılarak ölçeğin iç tutarlılığının artırılması amaçlanmaktadır.

Güvenilirlik analizinde araştırma yapılan o alandaki çalışmalar için genel kabul görmüş değerleri hesaplanır ve bunun yanında ölçeği oluşturan maddeler arasındaki ilişki hakkında bilgi verilir. Hazırlanan anket sorularının belirli bir kavramı veya durumu ölçmede yeterli olup olmadığı bu analiz ile ortaya konur. Analiz sonucu varsa, bazı ölçek maddeleri ankette amaç karşılamadığı için çıkartılabilir. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği

Cronbach's Alpha modelinin değeri kullanılarak değerlendirilecektir. Cronbach's Alpha modeli ölçek maddeleri arasındaki korelasyonun ortalamasına dayanan bir iç tutarlılık modelidir.

Bu çalışmada sosyal bilimlerde geçerli olan %95 güven aralığında yapılmış olup, anketteki soruların birbiriyle tutarlılığını belirlemek amacıyla yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha 0,784 bulunmuştur. Bu çalışmada ölçek güvenilirliği yeterli düzeydedir

Çalışmada kullanılan analiz yöntemlerinden bir tanesi de Ki-Kare Testidir. Ki-Kare dağılımı ilk olarak 1900'lü yıllarda Pearson tarafından ortaya atılmıştır. Ki-Kare dağılımı oldukça yaygın olarak ve birçok maksatla kullanılan bir dağılımdır. Çoğu araştırmada çeşitli kategorilere giren deneklerin, nesnelere veya cevapların sayısı ile ilgilenilir. Mesela, bir grup insan belli bir anketin sorularına verdikleri cevaplara göre sınıflandırılabilirler. Araştırmacı belli bir tip cevabın diğerlerine kıyasla daha sık ortaya çıkıp çıkmayacağını belirlemek isteyebilir. Bu gibi durumlarda ve özellikle de sayımla belirlenen niteleyici özelliklerle ilgili testlerde daha ziyade Ki-Kare testi kullanılır. Ki-Kare dağılımı; uygunluk, bağımsızlık, varyans, homojenlik ve bağımlı grupların testinde oldukça sık kullanılır.

4.5 Araştırma Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Anket sonuçları değerlendirilirken frekans tabloları hazırlanmıştır. Bunun yanı sıra, tüm veri için güvenilirlik analizi, bazı değişkenler için ki-kare analizi, varyans analizi ve t testi yapılmıştır. Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

Hipotez_1:

H₀:Kariyer merkezlerinin faaliyetlerinin yeterliliği konusunda cinsiyete göre anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁ : Kariyer merkezlerinin faaliyetlerinin yeterliliği konusunda cinsiyete göre anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez_2 :

H₀: Kariyer etkinliklerinin kariyer gelişimine yeterince katkısı olmadığı konusunda üniversitelere göre anlamlı ilişki yoktur.

H₁ : Kariyer etkinliklerinin kariyer gelişimine yeterince katkısı olmadığı konusunda üniversitelere göre anlamlı ilişki vardır.

Hipotez_3 :

H₀: Öğrencilerin gelecek iş hayatı için düzenlenen eğitimlerin yeterliliği konusunda cinsiyete göre anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Öğrencilerin gelecek iş hayatı için düzenlenen eğitimlerin yeterliliği konusunda cinsiyete göre anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez_4 :

H₀: Staj yeri bulma konusunda öğrencilere sağladığı imkânların yeterliliği konusunda üniversitelere göre anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Staj yeri bulma konusunda öğrencilere sağladığı imkânların yeterliliği konusunda üniversitelere göre anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez_5 :

H₀: Kariyer merkezinin öğrencileri çalışma hayatı ile ilgili yeterince motive ediyor olmasının devam edilen üniversiteye göre ilişkisi yoktur.

H₁: Kariyer merkezinin öğrencileri çalışma hayatı ile ilgili yeterince motive ediyor olmasının devam edilen üniversiteye göre ilişkisi vardır.

Hipotez_6 :

H₀: Üniversitelere göre kariyer merkezinin faaliyetlerinin yeterliliği konusunda ilişki yoktur.

H₁: Üniversitelere göre kariyer merkezinin faaliyetlerinin yeterliliği konusunda ilişki vardır.

Hipotez_7 :

H₀: Gerçekleştirilen kariyer günlerinin etkili bir faaliyet olma konusunda Üniversitelere göre ilişki yoktur

H₁: Gerçekleştirilen kariyer günlerinin etkili bir faaliyet olma konusunda Üniversitelere göre ilişki yoktur

Hipotez_8

H₀:Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı cinsiyete göre anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı cinsiyete göre anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez_9

H₀: Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı devam edilen sınıfa göre anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı devam edilen sınıfa göre anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez_10

H₀: Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı üniversitelere göre anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı üniversitelere göre anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez_11

H₀: Kariyer merkezi; öğrencileri, fikirleri, projeleri vb. konularda yeteri kadar yönlendirmesi ve öğrencilere katkı sağlaması konusunda cinsiyetler arası ilişki yoktur

H₁: Kariyer merkezi; öğrencileri, fikirleri, projeleri vb. konularda yeteri kadar yönlendiriyor ve öğrencilere katkı sağlaması konusunda cinsiyetler arası ilişki vardır

Hipotez_12

H₀: Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu iş dünyası gezi etkinliklerine katılma sıklığı üniversitelere göre anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu iş dünyası gezi etkinliklerine katılma sıklığı üniversitelere göre anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez_13

H₀: Staj yeri bulma konusunda öğrencilere daha fazla yardımcı olması gerektiği konusunda Üniversitelere göre ilişki yoktur

H₁: Staj yeri bulma konusunda öğrencilere daha fazla yardımcı olması gerektiği konusunda Üniversitelere göre ilişki vardır

Hipotez_14

H₀: Öğrencilerin iş dünyasını tanımalarına yönelik gerçekleştirilen kariyer günlerinin etkili bir faaliyet olması cinsiyet göre bir ilişki yoktur.

H₁: Öğrencilerin iş dünyasını tanımalarına yönelik gerçekleştirilen kariyer günlerinin etkili bir faaliyet olması cinsiyete göre bir ilişki vardır.

Hipotez_15

H₀: Kariyer merkezinin mezun olma durumunda olan öğrencilere iş bulma konusunda sağladığı imkânların yeterliliği hakkında cinsiyete göre bir ilişki yoktur.

H₁: Kariyer merkezinin mezun olma durumunda olan öğrencilere iş bulma konusunda sağladığı imkânların yeterliliği hakkında cinsiyete göre bir ilişki vardır.

4.5.1 Güvenilirlik Analizi

Bir ölçümün hatadan bağımsız kalma derecesini ifade eden bir kavram olarak güvenilirlik, bir değişken içindeki sorular arasındaki ortalama ilişkiyi göz önüne alan ölçümün içsel tutarlılığını ortaya koymaktadır. Bu araştırmada, ölçeklerin güvenilirliğinin saptanmasında literatürdeki benzer çalışmalarda göz önünde bulundurularak en popüler güvenilirlik ölçümü olarak kabul edilen Cronbach Alfa değeri kullanılmıştır. Cronbach Alfa Katsayısı, ölçekte yer alan n sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır. Güvenilirlik analizinde, faktör analizi sonucunda ölçeklerde yapılan değişiklikler de dikkate alınarak, her bir değişkenin alfa katsayılarına bakılmıştır.

Bu analizi yaparken önemli noktalardan birisi Cronbach's Alpha değeridir. Bu değer;

- $0.00 < a < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil
- $0.40 < a < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte
- $0.60 < a < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir
- $0.80 < a < 1.00$ ise ölçek yüksek güvenilirlikte

Bu ankette yer alan toplam 27 değerlendirme sorusuna SPSS programı üzerinden güvenilirlik analizi yaparken sırasıyla şu adımlar izlenmiştir.

Güvenilirlik analizi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	23

27 değişken üzerinden güvenilirlik analizini yaptığımızda; Cronbach's Alpha değerinin 0.784 çıktığını görüyoruz. Alpha değerinin 0,60'dan büyük olması ve 1'e yakın olması araştırmanın oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
s4	43,74	67,183	,369	,773
s5	43,52	69,745	,274	,779
s6	43,73	67,467	,280	,779
s7	43,55	68,687	,346	,775
s8	43,79	68,457	,365	,774
s10	43,66	66,292	,467	,768
s11	43,46	69,283	,324	,776
s12	43,58	68,458	,417	,773
s13	43,68	69,153	,341	,776
s14	43,64	68,523	,338	,775
s15	43,85	66,938	,383	,772
s16	43,41	68,760	,383	,774
s17	43,60	67,534	,412	,772
s18	43,68	68,276	,344	,775
s19	43,89	67,185	,391	,772
s20	43,74	67,981	,368	,774
s211	44,02	69,224	,231	,781
s212	44,10	71,788	,078	,788
s213	44,00	65,393	,390	,772

4.5.2 Hipotezlerin Testi

Hipotez_1:

H₀: Cinsiyete göre kariyer merkezinin faaliyetlerinin yeterliliği konusunda ilişki yoktur.

H₁: Cinsiyete göre kariyer merkezinin faaliyetlerinin yeterliliği konusunda ilişki vardır.

Cinsiyete göre kariyer merkezinin faaliyetlerinin yeterliliği			
		Erkek	Kadın
	Count	22	14
Evet	Expected Count	16,5	19,5
	% within s1	26,8	14,4
Hayır	Count	32	43
	Expected Count	34,4	40,6
	% within s1	39,0	44,3
Fikri yok	Count	28	40
	Expected Count	31,2	36,8
	% within s1	34,1	41,2
	Count	82	97
Toplam	Expected Count	82	97
	% within s1	100	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,282 ^a	2	,118
Likelihood Ratio	4,282	2	,118
Linear-by-Linear Association	3,056	1	,080
N of Valid Cases	179		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,49.

$X^2(\text{hesaplanan}) > X^2(\text{beklenen})$ ise H_0 ret edilir.

Hesaplanan Ki Kare değeri (4,282) < Beklenen Ki kare değeri (16,49)

olduğu için H_0 red edilemez. Tablodaki P değeri (Asymp. Sig.=0,505) > 0,05 olduğundan kadınlar ve erkeklerin kariyer merkezinin faaliyetlerinin yeterliliği konusundaki düşüncelerinde anlamlı bir ilişki olduğuna dair yeterli bilgi yoktur.

Hipotez_2 :

H₀: Kariyer etkinliklerinin kariyer gelişimine yeterince katkısı olmadığı konusunda üniversitelere göre anlamlı ilişki yoktur.

H₁: Kariyer etkinliklerinin kariyer gelişimine yeterince katkısı olmadığı konusunda üniversitelere göre anlamlı ilişki vardır.

Üniversitelere göre gerçekleştirilen kariyer etkinliklerinin kariyer gelişimine katkısı

		Ankara Ün.	Gazi Ün.	Hacettepe Ün.	Toplam
Evet	Count	13	23	23	59
	Expected Count	20,1	19,4	19,4	59,0
	% within ÜNV	21,3	39,0	39,0	33,0
Hayır	Count	17	16	16	49
	Expected Count	16,7	16,2	16,2	49,0
	% within ÜNV	27,9	27,1	27,1	27,4
Fikri yok	Count	31	20	20	71
	Expected Count	24,2	23,4	23,4	71,0
	% within ÜNV	50,8	33,9	33,9	39,7
	Count	61	59	59	179
	Expected Count	61	59	59	179
	% within ÜNV	100	100	100	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,721 ^a	4	,151
Likelihood Ratio	6,905	4	,141
N of Valid Cases	179		

a. 0 cells (0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,15.

Hesaplanan Ki Kare değeri (6,721) < Beklenen Ki kare değeri (16,15)

olduğu için H₀ ret edilemez.

Tablodaki P değeri (Asymp. Sig.=0,151) > 0,05 olduğundan;

Kariyer etkinliklerinin kariyer gelişimine yeterince katkısı yoktur sorusuna verilen cevapların dağılımı 3 üniversitede benzer şekildedir.

Hipotez_3 :

H₀: Öğrencilerin gelecek iş hayatı için düzenlenen eğitimlerin yeterliliği konusunda cinsiyete göre anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Öğrencilerin gelecek iş hayatı için düzenlenen eğitimlerin yeterliliği konusunda cinsiyete göre anlamlı bir ilişki vardır.

Cinsiyete göre öğrencilerin gelecek iş hayatı için düzenlenen eğitimlerin yeterliliği

		Erkek	Kadın
Evet	Count	16	12
	Expected Count	12,8	15,2
	% within s1	19,5	12,4
Hayır	Count	46	50
	Expected Count	44,0	52,0
	% within s1	56,1	51,5
Fikri yok	Count	20	35
	Expected Count	25,2	29,8
	% within s1	24,4	36,1
Toplam	Count	82	97
	Expected Count	82	97
	% within s1	100	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,597 ^a	2	,166
Likelihood Ratio	3,625	2	,163
Linear-by-Linear Association	3,554	1	,059
N of Valid Cases	179		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,83.

Hesaplanan Ki Kare değeri (3,597) < Beklenen Ki kare değeri (12,83)

olduğu için H₀ ret edilemez.

Tablodaki P değeri (Asymp. Sig.=0,165) > 0,05 olduğundan;

Öğrencilerin gelecek iş hayatı için düzenlenen eğitimlerin yeterliliği konusunda erkek ve kadınların verdikleri cevaplara göre anlamlı fark yoktur.

Hipotez_4 :

H₀: Staj yeri bulma konusunda öğrencilere sağladığı imkânların yeterliliği konusunda üniversitelere göre anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Staj yeri bulma konusunda öğrencilere sağladığı imkânların yeterliliği konusunda üniversitelere göre anlamlı bir ilişki vardır.

Üniversitelere göre staj yeri bulma konusunda öğrencilere sağlanan imkanlar					
		Ankara Ünv.	Gazi Ünv.	Hacettepe Ünv.	
Evet	Count	11	6	4	
	Expected Count	7,2	6,9	6,9	
Hayır	% within ÜNV	18,0	10,2	6,8	
	Count	17	28	34	
	Expected Count	26,9	26,0	26,0	
	% within ÜNV	27,9	47,5	57,6	
Fikri yok	Count	33	25	21	
	Expected Count	27	26	26	
	% within ÜNV	54	42	36	
	Toplam	Count	61	59	59
	Expected Count	61	59	59	
	% within ÜNV	100	100	100	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,047 ^a	4	,017
Likelihood Ratio	12,297	4	,015
N of Valid Cases	179		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,92.

Hesaplanan Ki Kare değeri (12,047)>Beklenen Ki kare değeri (6,92)
olduğu için H₀ ret edilebilir.

Tablodaki P değeri (Asymp. Sig.=0,017)< 0,05 olduğundan;

Staj yeri bulma konusunda öğrencilere sağlanan imkânların yeterliliği konusunda üniversitelere göre anlamlı fark vardır.

Hipotez_5 :

H₀: Kariyer merkezinin öğrencileri çalışma hayatı ile ilgili yeterince motive ediyor olmasının devam edilen üniversiteye göre ilişkisi yoktur.

H₁: Kariyer merkezinin öğrencileri çalışma hayatı ile ilgili yeterince motive ediyor olmasının devam edilen üniversiteye göre ilişkisi vardır.

		Ankara Ünv.	Gazi Ünv.	Hacettepe Ünv.
Evet	Count	16	17	20
	Expected Count	18,1	17,5	17,5
Hayır	% within ÜNV	26,2	28,8	33,9
	Count	15	23	25
	Expected Count	21,5	20,8	20,8
	% within ÜNV	24,6	39,0	42,4
Fikri yok	Count	30	19	14
	Expected Count	21,5	20,8	20,8
	% within ÜNV	49,2	32,2	23,7
	Toplam	Count	61	59
	Expected Count	61	59	59
	% within ÜNV	100	100	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,412 ^a	4	,052
Likelihood Ratio	9,491	4	,050
N of Valid Cases	179		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,47.

Hesaplanan Ki Kare değeri (9,412) < Beklenen Ki kare değeri (17,47)

olduğu için H₀ ret edilemez.

Tablodaki P değeri (Asymp. Sig.=0,052) > 0,05 olduğundan;

Kariyer merkezinin öğrencileri çalışma hayatı ile ilgili yeterince motive ediyor olmasının devam edilen üniversiteye göre ilişkisi yoktur.

Hipotez_6 :

H₀: Üniversitelere göre kariyer merkezinin faaliyetlerinin yeterliliği konusunda ilişki yoktur.

H₁: Üniversitelere göre kariyer merkezinin faaliyetlerinin yeterliliği konusunda ilişki vardır.

		Ankara Ünv.	Gazi Ünv.	Hacettepe Ünv.
Evet	Count	12	10	14
	Expected Count	12,3	11,9	11,9
Hayır	% within ÜNV	19,7	16,9	23,7
	Count	21	27	27
	Expected Count	25,6	24,7	24,7
	% within ÜNV	34,4	45,8	45,8
Fikri yok	Count	28	22	18
	Expected Count	23,2	22,4	22,4
	% within ÜNV	45,9	37,3	30,5
	Toplam	Count	61	59
	Expected Count	61	59	59
	% within ÜNV	100	100	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,799 ^a	4	,434
Likelihood Ratio	3,835	4	,429
N of Valid Cases	179		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,87.

Hesaplanan Ki Kare değeri (3,799) < Beklenen Ki kare değeri (11,87)

olduğu için H_0 ret edilemez.

Üniversitelere göre kariyer merkezinin faaliyetlerinin yeterliliği konusunda anlamlı bir ilişki olduğu söylenemez.

Hipotez_7 :

H₀: Gerçekleştirilen kariyer günlerinin etkili bir faaliyet olma konusunda Üniversitelere göre ilişki yoktur.

H₁: Gerçekleştirilen kariyer günlerinin etkili bir faaliyet olma konusunda Üniversitelere göre ilişki vardır.

		Ankara Ün.	Gazi Ün.	Hacettepe Ün.	
Evet	Count	24	30	30	84
	Expected Count	28,6	27,7	27,7	84,0
Hayır	% within s0	39,3	50,8	50,8	46,9
	Count	15	12	13	40
	Expected Count	13,6	13,2	13,2	40,0
Fikri yok	% within s0	24,6	20,3	22,0	22,3
	Count	22	17	16	55
	Expected Count	18,7	18,1	18,1	55,0
	% within s0	36,1	28,8	27,1	30,7
Toplam	Count	61	59	59	179
	Expected Count	61	59	59	179
	% within s0	100	100	100	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,266 ^a	4	,687
Likelihood Ratio	2,281	4	,684
N of Valid Cases	179		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,18.

Hesaplanan Ki Kare değeri (2,266) <Beklenen Ki kare değeri (13,18)

olduğu için H_0 ret edilemez.

Tablodaki P değeri (Asymp. Sig.=0,687)> 0,05 olduğundan;

Gerçekleştirilen kariyer günlerinin etkili bir faaliyet olma konusunda 3 üniversite arasında fark yoktur.

Hipotez_8

H₀: Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı cinsiyete göre anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı cinsiyete göre anlamlı bir ilişki vardır.

		Group Statistics		
	s1	N	Mean	Std. Deviation
ortalama	Erkek	82	1,881533	0,722459
	Kadın	97	1,715758	1,006039

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ortalama	Equal variances assumed	11,558	,001	1,245	177	,215	,16577	,13315	-,09699	,42854
	Equal variances not assumed			1,279	172,687	,203	,16577	,12961	-,09005	,42160

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi araştırmaya katılan 82 erkek öğrencinin ortalama kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı 1,881533 iken 97 kadın erkek için bu düzey 1,715758'dir.

Erkek ve kadın öğrencilerin kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklıkları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ikinci tablodaki anlamlılık değerinden anlayabiliriz.

Anlamlılık değeri olan bu değer 0,05'den küçük olduğu zaman iki grup arasında anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Yapmış olduğumuz analizde anlamlılık değeri $0,214 > 0,05$ olduğundan H8 ile ilgili hipotez kabul edilir. Yani anlamlı bir fark olduğu söylemez.

Hipotez_9

H₀: Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı devam edilen sınıfa göre anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı devam edilen sınıfa göre anlamlı bir ilişki vardır.

Descriptives								
ortalama								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1. SINIF	31	1,299539	0,587112	0,105448422	1,084184763	1,514894	1	3,571429
2. SINIF	41	1,634146	0,887584	0,13861729	1,353990348	1,914302	1	3,857143
3.SINIF	61	1,859485	0,824164	0,105523374	1,648406603	2,070563	1	4
4.SINIF	46	2,173913	0,972135	0,143333439	1,885224677	2,462601	1	4,142857
Total	179	1,7917	0,888952	0,066443394	1,660581797	1,922818	1	4,142857

ANOVA					
ortalama					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	15,527	3	5,176	7,238	,000
Within Groups	125,135	175	,715		
Total	140,662	178			

Tablondaki Mean (ortalama) değerleri tablonun en solunda bulunan devam edilen sınıfa kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı konusundaki ortalama görüşlerini göstermektedir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre anlamlılık değeri $p=0,000<0,05$ bulunmuştur. $P<0,05$ olduğundan H_0 hipotezi ret edilir.

Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı devam edilen sınıfa göre anlamlı bir fark olduğ u söylenebilir.

Hipotez_10

H₀: Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı üniversitelere göre anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı üniversitelere göre anlamlı bir ilişki vardır.

Descriptives								
ortalama								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Ankara Ün v.	61	1,9274	0,826279	0,105794163	1,715781	2,13902	1	4,142857
Gazi Ün v.	59	1,644068	0,847803	0,110374593	1,423129	1,865007	1	4
Hacettepe Ün v.	59	1,799031	0,979063	0,127463085	1,543886	2,054177	1	4,142857
Total	179	1,7917	0,888952	0,066443394	1,660582	1,922818	1	4,142857

Test of Homogeneity of Variances

ortalama			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,442	2	176	,090

ANOVA

ortalama	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,412	2	1,206	1,536	,218
Within Groups	138,250	176	,786		
Total	140,662	178			

Tablondaki Mean (ortalama) değerleri tablonun en solunda bulunan 3 ayrı üniversiteye göre kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı konusundaki ortalama görüşlerini göstermektedir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre anlamlılık değeri $p=0,218 > 0,05$ bulunmuştur. $P > 0,05$ olduğundan H_0 hipotezi ret edilemez.

Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı 3 ayrı üniversiteye göre ilişki olduğuna dair yeterli bilgi yoktur.

Hipotez_11

H₀: Kariyer merkezi; öğrencileri, fikirleri, projeleri vb. konularda yeteri kadar yönlendirmesi ve öğrencilere katkı sağlaması konusunda cinsiyetler arası ilişki yoktur

H₁: Kariyer merkezi; öğrencileri, fikirleri, projeleri vb. konularda yeteri kadar yönlendiriyor ve öğrencilere katkı sağlaması konusunda cinsiyetler arası ilişki vardır.

		Erkek	Kadın
Evet	Count	20	25
	Expected Count	20,6	24,4
Hayır	% within s1	24,4	25,8
	Count	36	29
	Expected Count	29,8	35,2
Fikri yok	% within s1	43,9	29,9
	Count	26	43
	Expected Count	31,6	37,4
	% within s1	31,7	44,3
Toplam	Count	82	97
	Expected Count	82	97

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,271 ^a	2	,118
Likelihood Ratio	4,285	2	,117
Linear-by-Linear Association	,902	1	,342
N of Valid Cases	179		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20,61.

Hesaplanan Ki Kare değeri (4,271) <Beklenen Ki kare değeri (20,61) olduğu için H_0 ret edilemez.

Tablodaki P değeri (Asymp. Sig.=0,118) > 0,05 olduğundan;

Kariyer merkezi; öğrencileri, fikirleri, projeleri vb. konularda yeteri kadar yönlendirmesi ve öğrencilere katkı sağlaması konusunda erkek ve kadın öğrenciler arasında ilişki olduğuna dair yeterli bilgi yoktur.

Hipotez_12

H₀: Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu iş dünyası gezi etkinliklerine katılma sıklığı üniversitelere göre anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu iş dünyası gezi etkinliklerine katılma sıklığı üniversitelere göre anlamlı bir ilişki vardır.

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Ankara Ün.	61	2	1,224745	0,156813	1,686328	2,313672	1	5
Gazi Ün.	59	1,440678	0,815183	0,106128	1,22824	1,653116	1	4
Hacettepe Ün.	59	1,745763	1,13856	0,148228	1,449052	2,042473	1	4
Total	179	1,731844	1,094235	0,081787	1,570447	1,89324	1	5

ANOVA

s213

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9,400	2	4,700	4,060	,019
Within Groups	203,729	176	1,158		
Total	213,128	178			

Tablondaki Mean (ortalama) değerleri tablonun en solunda bulunan 3 ayrı üniversiteye göre Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu iş dünyası gezi etkinliklerine katılma sıklığı konusundaki ortalama görüşlerini göstermektedir. %95 güven düzeyinde yapılan F testi sonucuna göre anlamlılık Değeri $p=0,019 < 0,05$ bulunmuştur. Ho ret edilir, yani :

Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu iş dünyası gezi etkinliklerine katılma sıklığı ile üniversiteler arasında anlamlı bir fark olduğuna ilişkin yeterli bilgi olduğu söylenebilir.

Hipotez_13

H₀: Staj yeri bulma konusunda öğrencilere daha fazla yardımcı olması gerektiği konusunda Üniversitelere göre ilişki yoktur.

H₁: Staj yeri bulma konusunda öğrencilere daha fazla yardımcı olması gerektiği konusunda Üniversitelere göre ilişki vardır.

		Ankara Ünv.	Gazi Ünv.	Hacettepe Ünv.	
Evet	Count	18	36	32	86
	Expected Count	29,3	28,3	28,3	86,0
Hayır	% within s0	29,5	61,0	54,2	48,0
	Count	13	8	7	28
	Expected Count	9,5	9,2	9,2	28,0
Fikri yok	% within s0	21,3	13,6	11,9	15,6
	Count	30	15	20	65
	Expected Count	22	21	21	65
	% within s0	49	25	34	36
Toplam	Count	61	59	59	179
	Expected Count	61	59	59	179

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13,658 ^a	4	,008
Likelihood Ratio	14,056	4	,007
N of Valid Cases	179		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,23.

Hesaplanan Ki Kare değeri (13,658)>Beklenen Ki kare değeri (9,23) olduğu için H_0 ret edilir.

Tablodaki P değeri (Asymp. Sig.=0,008)< 0,05 olduğundan;

Staj yeri bulma konusunda öğrencilere daha fazla yardımcı olması gerektiği konusunda Üniversitelere göre ilişki olduğu söylene bilir.

Hipotez_14

H₀: Öğrencilerin iş dünyasını tanımlarına yönelik gerçekleştirilen kariyer günlerinin etkili bir faaliyet olması cinsiyete göre bir ilişki yoktur

H₁: Öğrencilerin iş dünyasını tanımlarına yönelik gerçekleştirilen kariyer günlerinin etkili bir faaliyet olması cinsiyete göre bir ilişki vardır.

		Erkek	Kadın
Evet	Count	35	49
	Expected Count	38,5	45,5
Hayır	% within s1	42,7	50,5
	Count	21	19
	Expected Count	18,3	21,7
Fikri yok	% within s1	25,6	19,6
	Count	26	29
	Expected Count	25,2	29,8
	% within s1	31,7	29,9
Toplam	Count	82	97
	Expected Count	82	97
	% within s1	100	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,349 ^a	2	,509
Likelihood Ratio	1,350	2	,509
Linear-by-Linear Association	,548	1	,459
N of Valid Cases	179		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18,32.

Hesaplanan Ki Kare değeri (1,349) < Beklenen Ki kare değeri (18,3) olduğu için H_0 ret edilemez.

Tablodaki P değeri (Asymp. Sig.=0,509) > 0,05 olduğundan;

Öğrencilerin iş dünyasını tanımalarına yönelik gerçekleştirilen kariyer günlerinin etkili bir faaliyet olması cinsiyete göre yeterli bilgi olduğu söylenemez.

Hipotez_15

H₀: Kariyer merkezinin mezun olma durumunda olan öğrencilere iş bulma konusunda sağladığı imkânların yeterliliği hakkında cinsiyete bir ilişki yoktur.

H₁: Kariyer merkezinin mezun olma durumunda olan öğrencilere iş bulma konusunda sağladığı imkânların yeterliliği hakkında cinsiyete göre bir ilişki vardır.

		Erkek	Kadın
Evet	Count	9	16
	Expected Count	11,5	13,5
Hayır	% within s1	11,0	16,5
	Count	35,0	45,0
	Expected Count	36,6	43,4
	Fikri yok	% within s1	42,7
	Count	38,0	36,0
	Expected Count	33,9	40,1
	% within s1	46,3	37,1
	Toplam	Count	82
	Expected Count	82	97
	% within s1	100	100

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,021 ^a	2	,364
Likelihood Ratio	2,035	2	,361
Linear-by-Linear Association	2,010	1	,156
N of Valid Cases	179		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,45.

Hesaplanan Ki Kare değeri (2,021) < Beklenen Ki kare değeri (11,45) olduğu için H_0 ret edilemez.

Tablodaki P değeri (Asymp. Sig.=0,3649) > 0,05 olduğundan;

Kariyer merkezinin mezun olma durumunda olan öğrencilere iş bulma konusunda sağladığı imkânların yeterliliği hakkında cinsiyete göre yeterli bilgi olduğu söylenemez.

4.6 Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

	TOPLAM		ANKARA ÜNİVERSİTESİ		GAZİ ÜNİVERSİTESİ		HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ	
	N	%	N	%	N	%	N	%
TOPLAM	179	100,0	61	34,1	59	33,0	59	33,0
CİNSİYET								
Erkek	82	45,8	29	47,5	28	47,5	25	42,4
Kadın	97	54,2	32	52,46	31	52,5	34	57,6
YAŞ DAĞILIMI								
18-21	97	54,2	23	37,7	39	66,1	35	59,3
22-25	59	33,0	26	42,6	19	32,2	14	23,7
26-29	17	9,5	12	19,7	1	1,7	4	6,8
30-33	4	2,2					4	6,8
Diğer	2	1,1					2	3,4
SINIF								
1, Sınıf	31	17,3	3	4,9	15	25,4	13	22,0
2, Sınıf	41	22,9	13	21,3	14	23,7	14	23,7
3, Sınıf	61	34,1	22	36,1	19	32,2	20	33,9
4, Sınıf	46	25,7	23	37,7	11	18,6	12	20,3
FAKÜLTE								
Eğitim Fakültesi	61	34,1	24	39,3	20	33,9	17	28,8
Hemşirelik Yüksekokulu	9	5,0	5	8,2	1	1,7	3	5,1
İİBF	33	18,4	9	14,8	14	23,7	10	17,0
Mühendislik Fakültesi	14	7,8	7	11,5	1	1,7	6	10,2
Fen Edebiyat Fakültesi	25	14,0	7	11,5	9	15,3	9	15,3
Hukuk Fakültesi	34	19,0	6	9,8	14	23,7	14	23,7
Tıp Fakültesi	3	1,7	3	4,9				

Araştırma sonuçlarına göre; anketi cevaplayan toplam 179 öğrencinin %54,2'si kadın, %45,8'i erkektir. Ankara Üniversitesi'nde 61, Gazi Üniversitesi'nde 59, Hacettepe Üniversitesi'nde 59 öğrenci ile görüşme yapılmıştır.

Öğrencilerin yaş dağılımları;

%54,2'si 18-21 yaş aralığında, %33'ü 22-25 yaş aralığında, %9,5'i 26-29 yaş aralığında, %2,2'si 30-33 yaş aralığındadır.

Devam edilen sınıflara göre öğrencilerin dağılımı;

%17,3'ü 1. Sınıf, %22,9'u 2. Sınıf, %34,1'i 3. Sınıf ve %25,7'si 4. sınıf öğrencisidir.

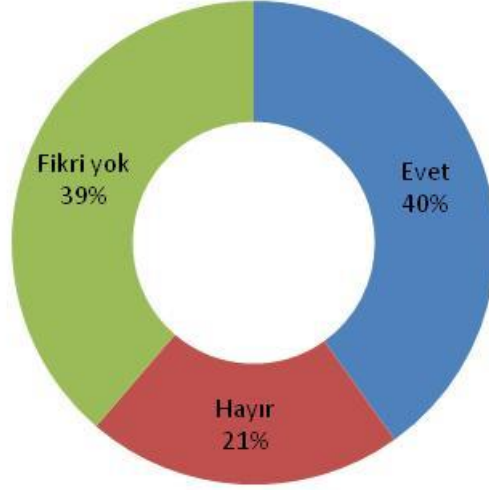
Öğrencilerin devam ettikleri fakülte dağılımı;

%34,1'i Eğitim Fakültesi, %5'i Hemşirelik Yüksekokulu, %18,4'ü İBBF, %7,8'i Mühendislik Fakültesi, %14'ü Fen Edebiyat Fakültesi, %19'u Hukuk Fakültesi ve %1,7'si Tıp Fakültesi öğrencisidir.



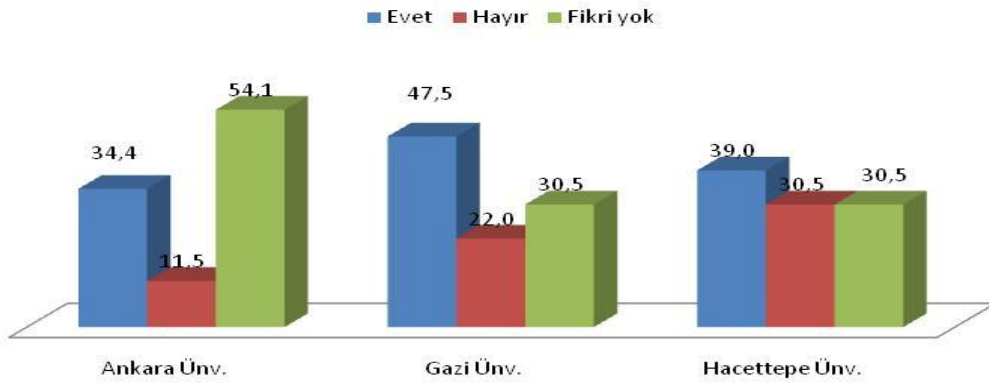
4.7 Öğrencilerin Kariyer Merkezi Hakkındaki Düşünceleri

Şekil 7. Kariyer merkezi, öğrencilere kariyer planlamaları ve kariyerlerini yönlendirmeleri için yeterli fikir sağlar



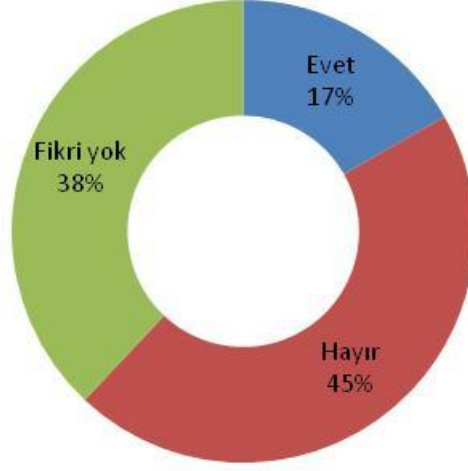
Öğrencilerin %40'ı kariyer merkezlerinin öğrencilere kariyer planlamaları ve kariyerlerini yönlendirmeleri için yeterli fikir sağladığını düşünmektedir.

Şekil 8. Üniversitelere göre Kariyer merkezi, öğrencilere kariyer planlamaları ve kariyerlerini yönlendirmeleri için yeterli fikir sağlar



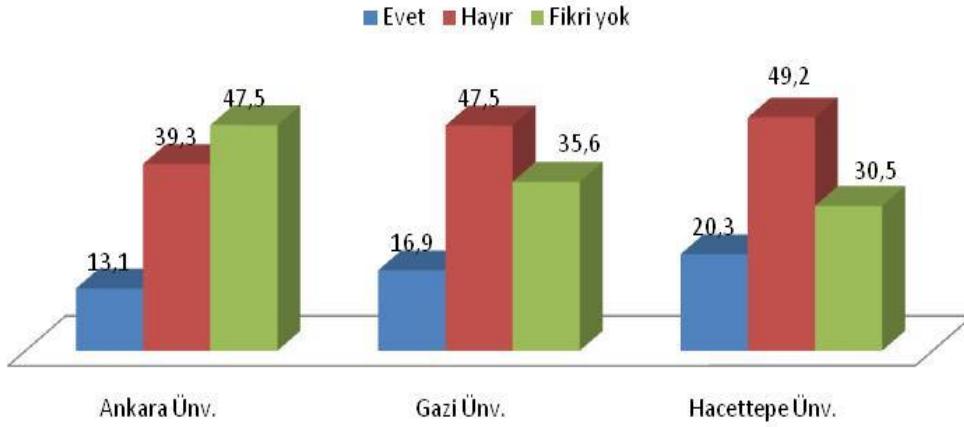
Gazi üniversitesi öğrencileri diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda kariyer merkezlerinin, öğrencilere kariyer planlamaları ve kariyerlerini yönlendirmeleri için yeterli fikir sağladığını düşünmektedir

Şekil 9. Kariyer merkezi tarafından öğrencilerin kişisel gelişimi için düzenlenen eğitimler yeterlidir



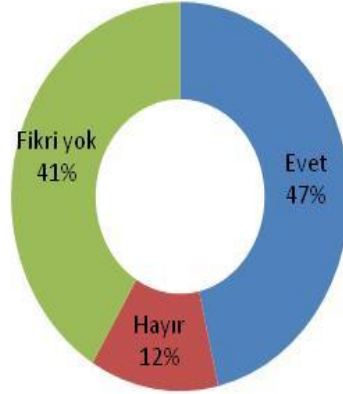
Öğrencilerin %45'i kariyer merkezleri tarafından öğrencilerin kişisel gelişimi için düzenlenen eğitimleri yeterli bulmuyor.

Şekil 10. Üniversitelere göre kariyer merkezi tarafından öğrencilerin kişisel gelişimi için düzenlenen eğitimler yeterlidir



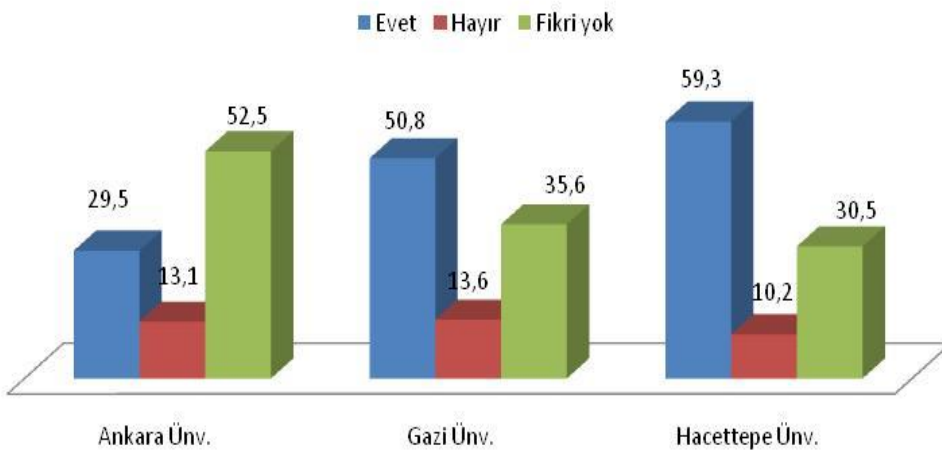
Hacettepe üniversitesi öğrencileri diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda kariyer merkezleri tarafından öğrencilerin kişisel gelişimi için düzenlenen eğitimleri yetersiz buluyor.

Şekil 11. Kariyer merkezi, öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik sorunlarıyla ilgileniyor

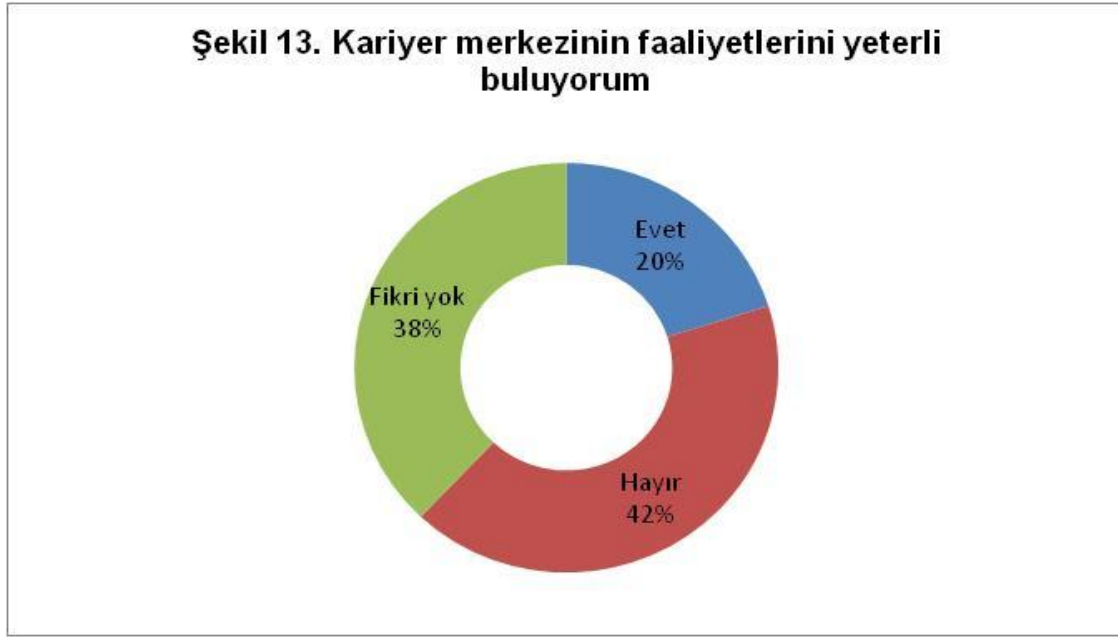


Öğrencilerin %47'si kariyer merkezlerinin, öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik sorunlarıyla ilgilendiğini belirtmiştir.

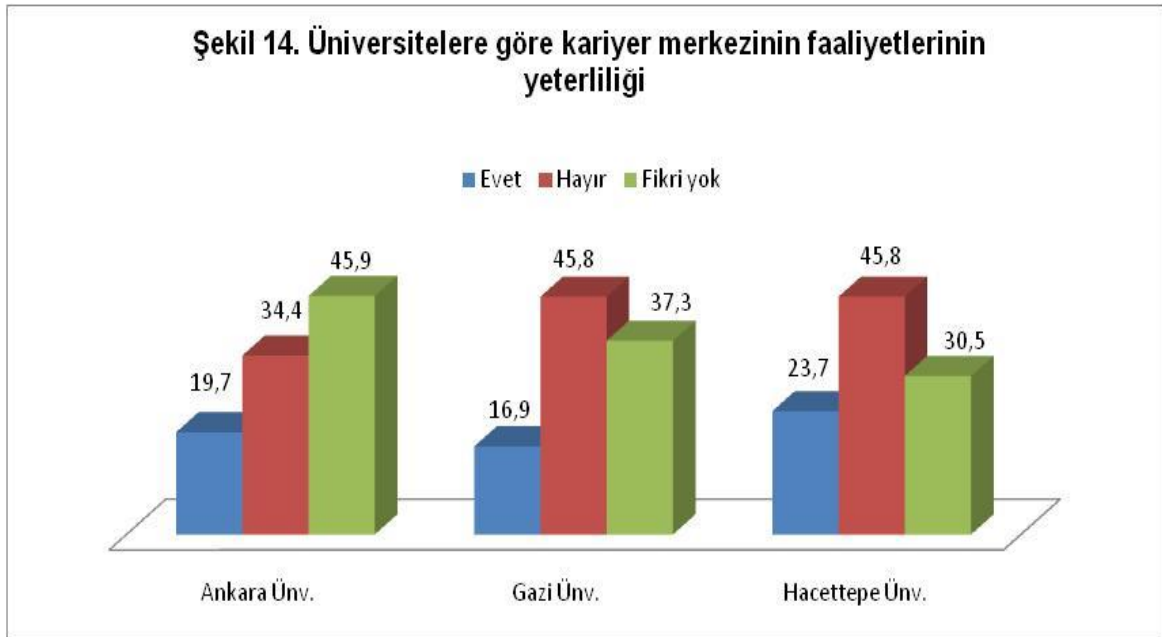
Şekil 12. Üniversitelere göre kariyer merkezi, öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik sorunlarıyla ilgileniyor



Hacettepe Üniversitesi öğrencileri diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda kariyer merkezlerinin, öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik sorunlarıyla ilgilendiğini düşünmektedir.



Öğrencilerin %42'si kariyer merkezlerinin faaliyetlerini yeterli bulmuyor.

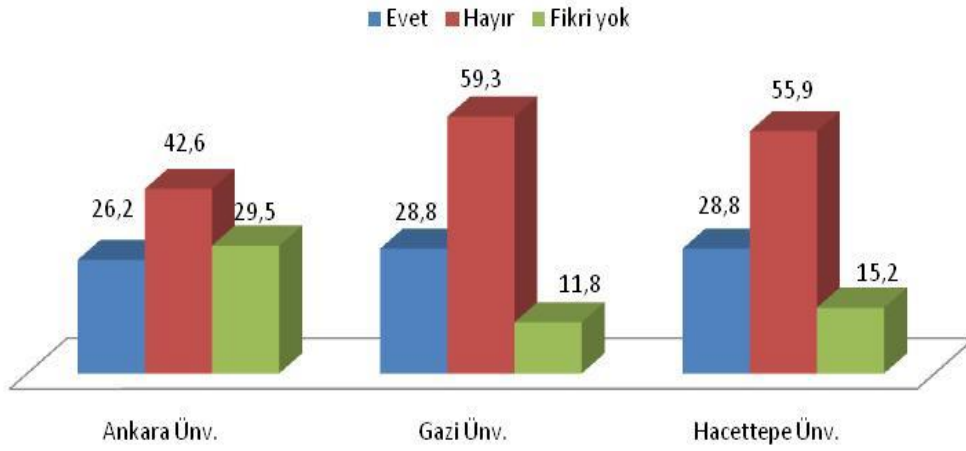


Hacettepe ve Gazi Üniversitesi öğrencileri Ankara Üniversitesi öğrencilerine göre daha yüksek oranda kariyer merkezlerinin faaliyetlerini yeterli bulmuyor.



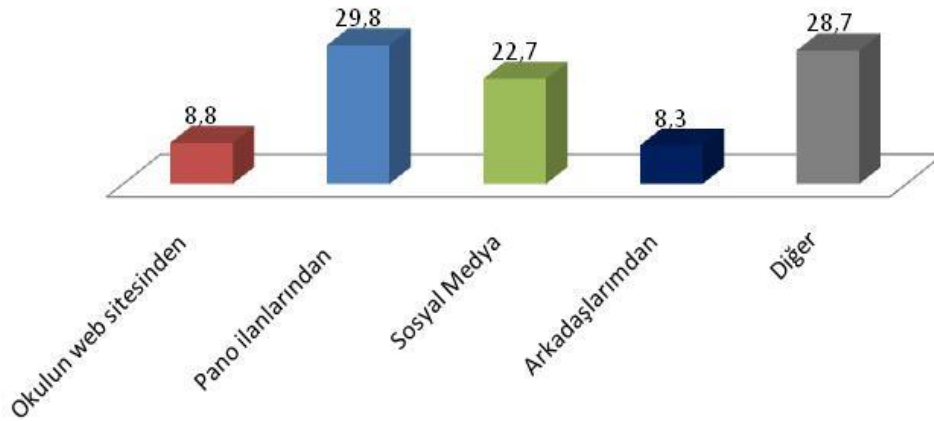
Öğrencilerin %53'ü kariyer merkezlerinin faaliyetlerinden haberdar olmadıklarını belirtmiştir.

Şekil 16. Üniversitelere göre kariyer merkezinin faaliyetlerinden haberdar olma



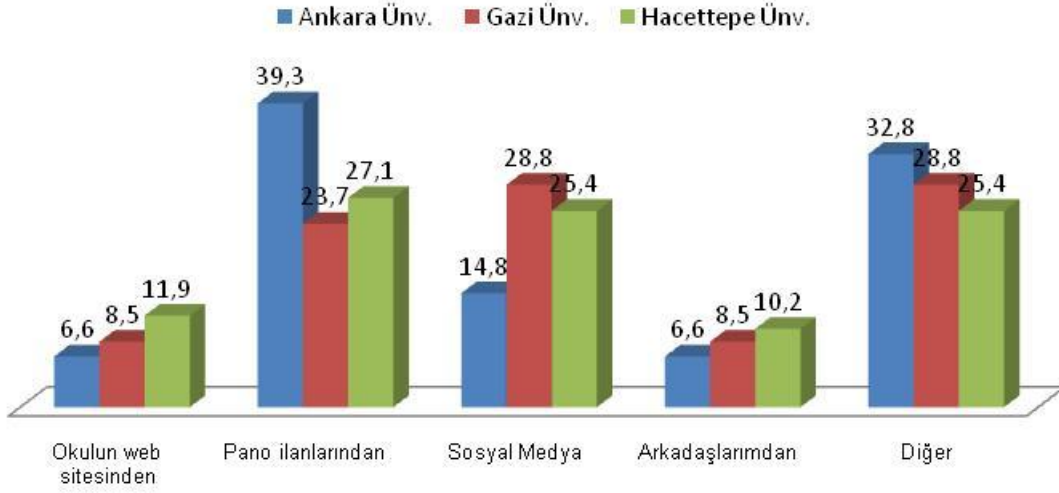
Gazi Üniversitesi öğrencileri diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda kariyer merkezlerinin faaliyetlerinden haberdar olmadıklarını belirtmiştir.

Şekil 17. Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlerden nasıl haberdar oluyorsunuz?



Öğrencilerin %30'u kariyer merkezlerinin düzenlediği faaliyetlerinden pano ilanlarından, %23'ü sosyal medya'dan, %9'u okulun web sitesinden haberdar olduklarını belirtmiştir.

Şekil 18. Üniversitelere göre kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlerden haberdar olma

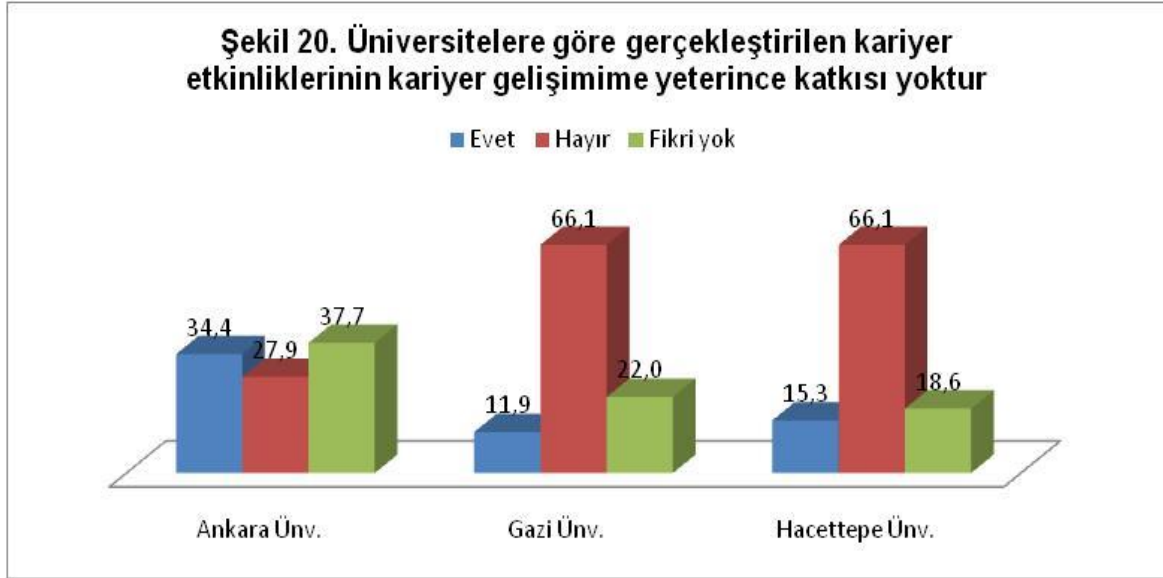


Ankara Üniversitesi öğrencilerinin pano ilanlarından faaliyetleri öğrenme oranı daha yüksekken, Gazi Üniversitesi öğrencilerinin sosyal medya üzerinden faaliyetleri öğrenme oranları daha yüksektir. Hacettepe öğrencilerinin arkadaşlarından faaliyetleri öğrenme oranları daha yüksektir.

Şekil 19. Gerçekleştirilen kariyer etkinliklerinin kariyer gelişimime yeterince katkısı yoktur



Öğrencilerin %33'ü kariyer etkinliklerinin kariyer gelişimine katkısı olmadığını düşünmektedir.



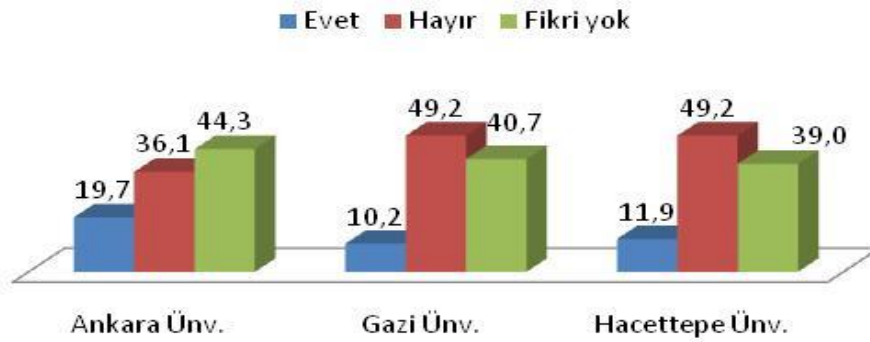
Ankara Üniversitesi öğrencileri diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda kariyer etkinliklerinin kariyer gelişimine katkısı olduğunu düşünmektedir.

Şekil 21. Kariyer merkezinin mezun olma durumunda olan öğrencilere iş bulma konusunda sağladığı imkânlar yeterlidir



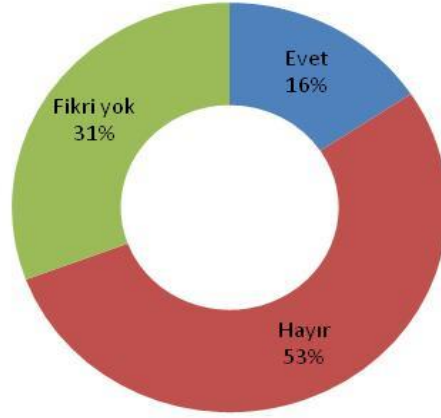
Öğrencilerin %45'i kariyer merkezinin mezun olma durumunda olan öğrencilere iş bulma konusunda sağladığı imkânların yetersiz olduğunu düşünmektedir.

Şekil 22. Üniversitelere göre kariyer merkezinin mezun olma durumunda olan öğrencilere iş bulma konusunda sağladığı imkânların yeterliliği



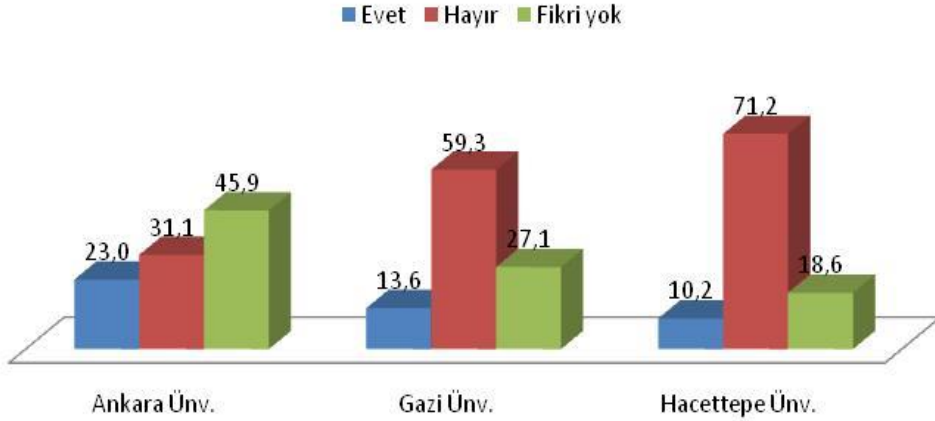
Gazi Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin kariyer merkezinin mezun olma durumunda olan öğrencilere iş bulma konusunda sağladığı imkânların yetersiz bulma oranı Ankara Üniversitesi öğrencilerinden daha yüksektir.

Şekil 23. Öğrencilerin gelecek iş hayatı için düzenlenen eğitimler yeterlidir



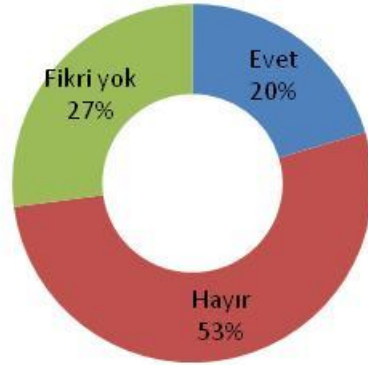
Öğrencilerin %53'ü öğrencilerin gelecek iş hayatı için düzenlenen eğitimlerin yeterli olmadığını düşünmektedir.

Şekil 24. Üniversitelere göre öğrencilerin gelecek iş hayatı için düzenlenen eğitimler yeterlidir



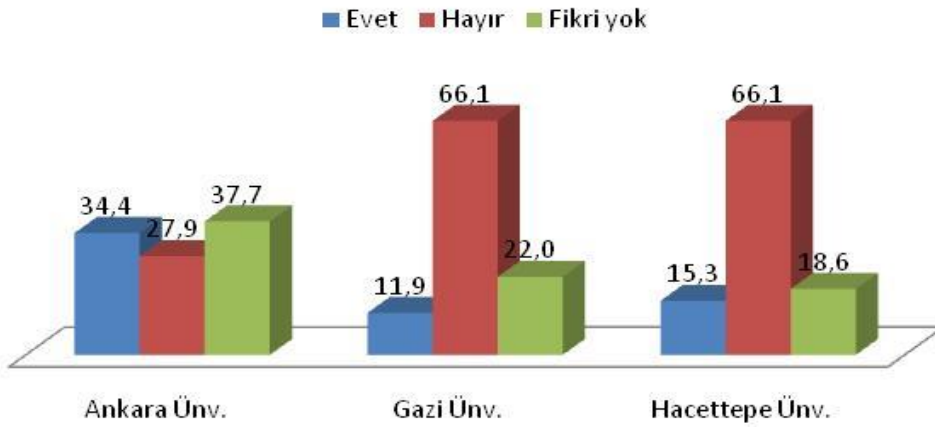
Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin gelecek iş hayatı için düzenlenen eğitimlerin yeterli olmadığını düşünenlerin oranı diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksektir.

Şekil 25. Öğrencilerin akademik gelişimi için düzenlenen eğitimler yeterlidir



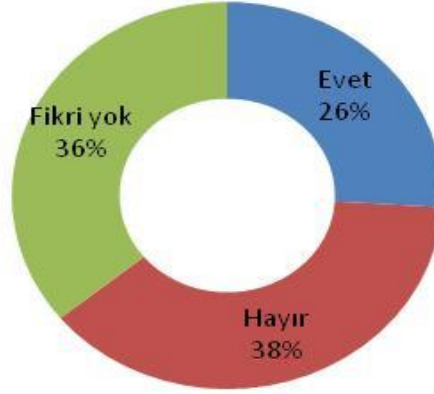
Öğrencilerin %53'ü öğrencilerin akademik gelişimi için düzenlenen eğitimlerin yeterli olmadığını düşünmektedir.

Şekil 26. Üniversitelere göre öğrencilerin akademik gelişimi için düzenlenen eğitimler yeterlidir



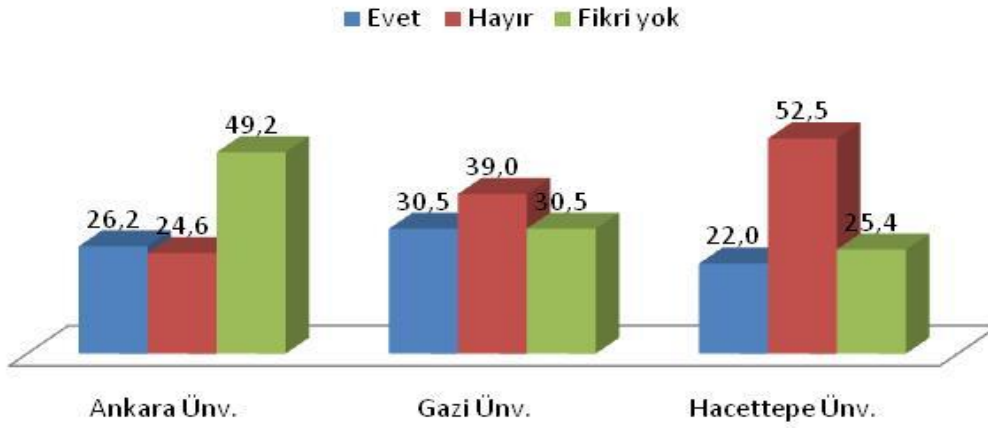
Gazi Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin akademik gelişim için düzenlenen eğitimlerin yeterli olmadığını düşünenlerin oranı daha yüksektir.

Şekil 27. Staj konusunda yeteri kadar bilgilendirme yapmaktadır



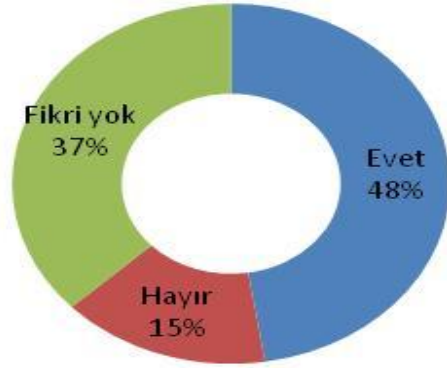
Öğrencilerin %38'i staj konusunda yeteri kadar bilgilendirme yapılmadığını düşünmektedir.

Şekil 28. Üniversitelere göre staj konusunda yeteri kadar bilgilendirme yapma durumu



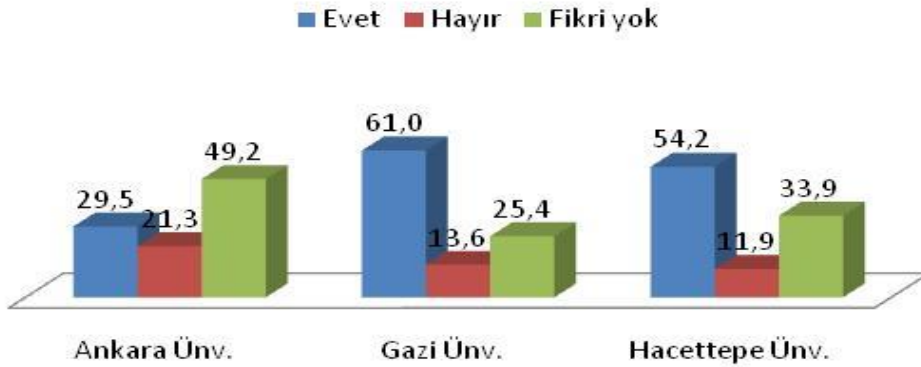
Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin staj konusunda yeteri kadar bilgilendirme yapılmadığını düşünenlerin oranı diğer üniversiteler öğrencilerinden daha yüksektir.

Şekil 29. Staj yeri bulma konusunda öğrencilere daha fazla yardımcı olmalıdır



Öğrencilerin %48'i staj yeri bulma konusunda öğrencilere daha fazla yardımcı olunması gerektiğini düşünmektedir.

Şekil 30. Üniversitelere göre staj yeri bulma konusunda öğrencilere yardımcı olma durumu



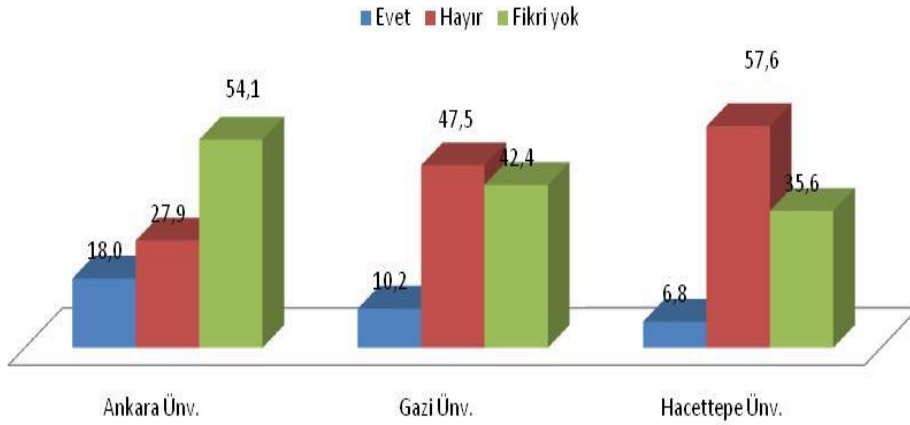
Gazi Üniversitesi öğrencilerinin staj yeri bulma konusunda öğrencilere daha fazla yardımcı olunması gerektiğini düşünenlerin oranı diğer üniversitelerden daha yüksektir.

Şekil 31. Staj yeri bulma konusunda öğrencilere sağladığı imkânlar yeterlidir



Öğrencilerin %44'ü staj yeri bulma konusunda öğrencilere sağlanan imkanların yeterli olmadığını düşünmektedir.

Şekil 32. Üniversitelere göre staj yeri bulma konusunda öğrencilere sağladığı imkanların yeterliliği



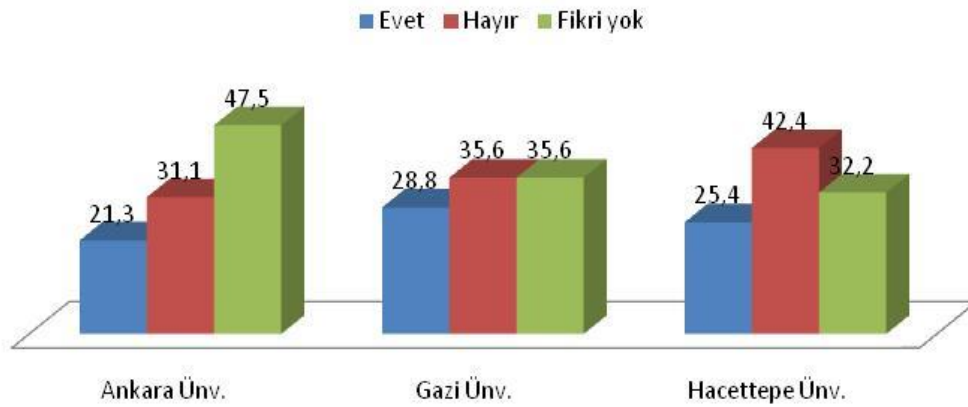
Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin staj yeri bulma konusunda öğrencilere sağlanan imkanların yeterli olmadığını düşünenlerin oranı diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksektir.

Şekil 33. Kariyer merkezi; öğrencileri, fikirleri, projeleri konularında yeteri kadar yönlendiriyor ve öğrencilere katkı sağlıyor



Öğrencilerin %36'sı kariyer merkezinin öğrencileri, fikirleri, projeleri vb. konularda yeteri kadar yönlendirmediğini düşünmektedir.

Şekil 34. Üniversitelere göre kariyer merkezi; öğrencileri, fikirleri, projeleri konularında yeteri kadar yönlendiriyor ve öğrencilere katkı sağlıyor



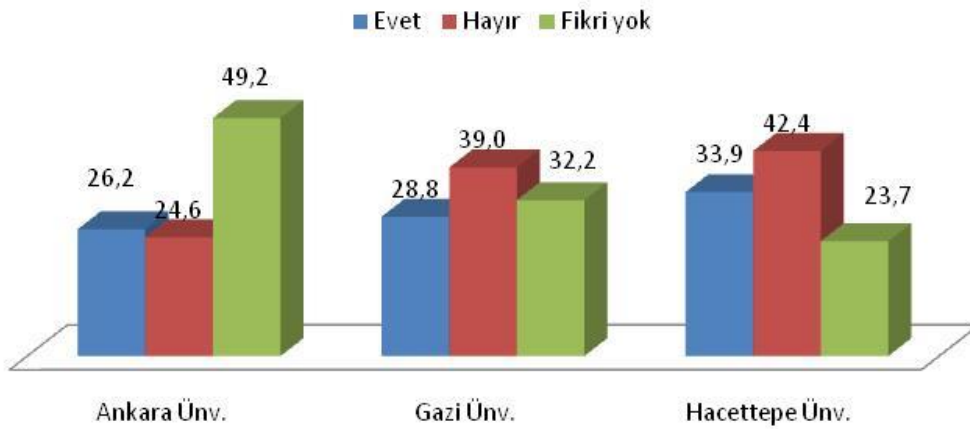
Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin kariyer merkezinin öğrencileri, fikirleri, projeleri vb. konularda yeteri kadar yönlendirmediğini düşünenlerin oranı diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksektir.

Şekil 35. Kariyer merkezi, öğrencileri çalışma hayatı ile ilgili yeterince motive ediyor



Öğrencilerin %30'u kariyer merkezinin öğrencileri çalışma hayatı ile ilgili yeterince motive ettiğini düşünmektedir.

Şekil 36. Üniversitelere göre Kariyer merkezi, öğrencileri çalışma hayatı ile ilgili yeterince motive ediyor

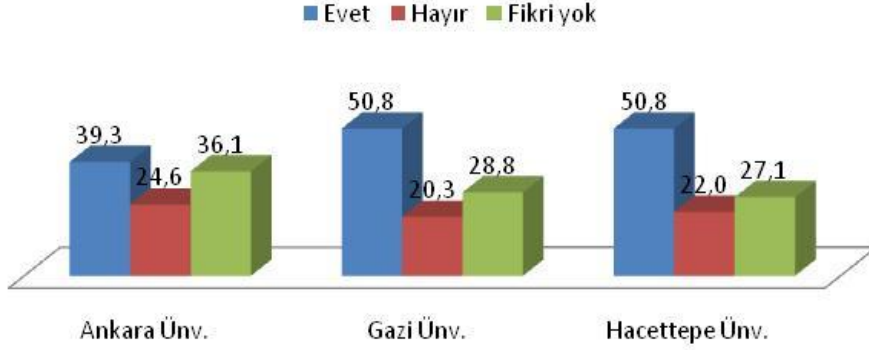


Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin kariyer merkezinin öğrencileri çalışma hayatı ile ilgili yeterince motive ettiğini düşünenlerin oranı diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksektir.



Öğrencilerin %47'si öğrencilerin iş dünyasını tanımalarına yönelik gerçekleştirilen kariyer günlerinin etkili bir faaliyet olduğunu düşünmektedir.

Şekil 38. Üniversitelere göre öğrencilerin iş dünyasını tanımalarına yönelik gerçekleştirilen kariyer günleri etkili bir faaliyettir

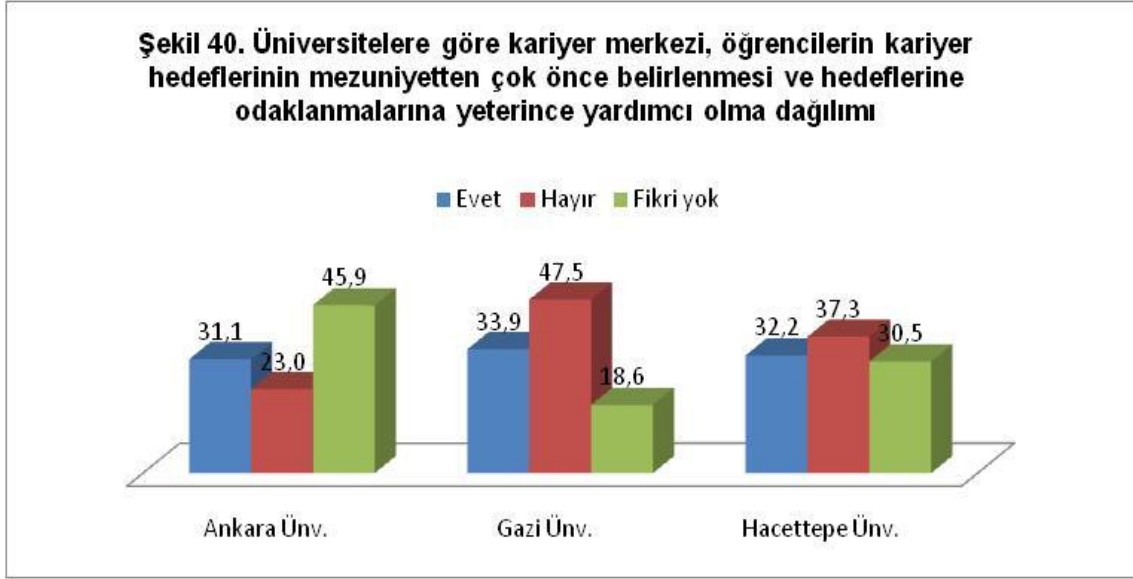


Gazi ve Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin öğrencilerin iş dünyasını tanımalarına yönelik gerçekleştirilen kariyer günlerinin etkili bir faaliyet olduğunu düşünenlerin oranı Ankara Üniversitesi öğrencilerine göre daha yüksektir.

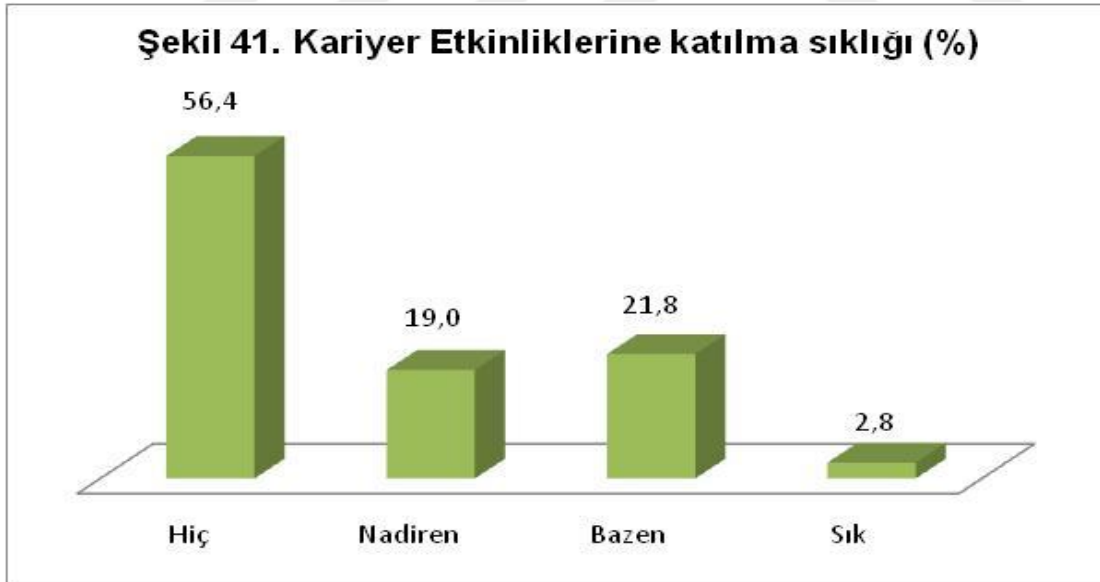
Şekil 39. Kariyer merkezi, öğrencilerin kariyer hedeflerinin mezuniyetten çok önce belirlenmesi ve hedeflerine odaklanmalarına yeterince yardımcı olmaktadır



Öğrencilerin %32'si kariyer merkezinin öğrencilerin kariyer hedeflerinin mezuniyetten çok önce belirlenmesi ve hedeflerine odaklanmalarına yeterince yardımcı olduğunu düşünmektedir.

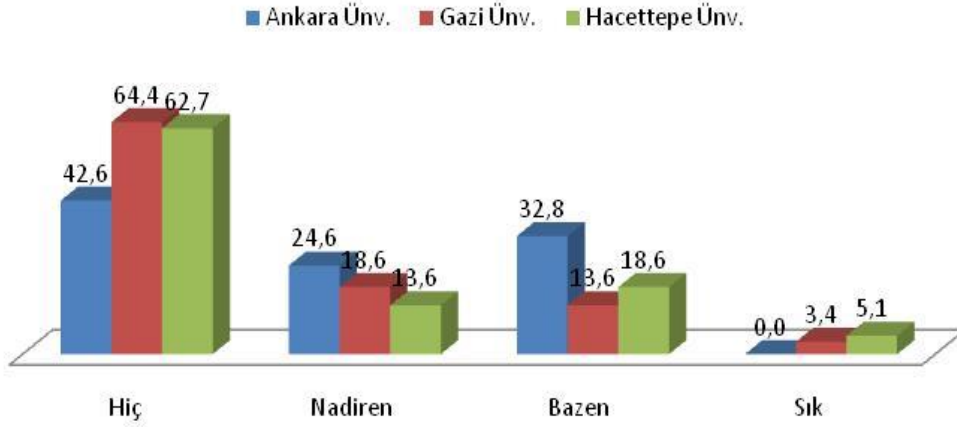


Gazi Üniversitesi öğrencilerinin kariyer merkezinin öğrencilerin kariyer hedeflerinin mezuniyetten çok önce belirlenmesi ve hedeflerine odaklanmalarına yeterince yardımcı olmadığını düşünenlerin oranı diğer üniversite öğrencilerinden daha yüksektir.



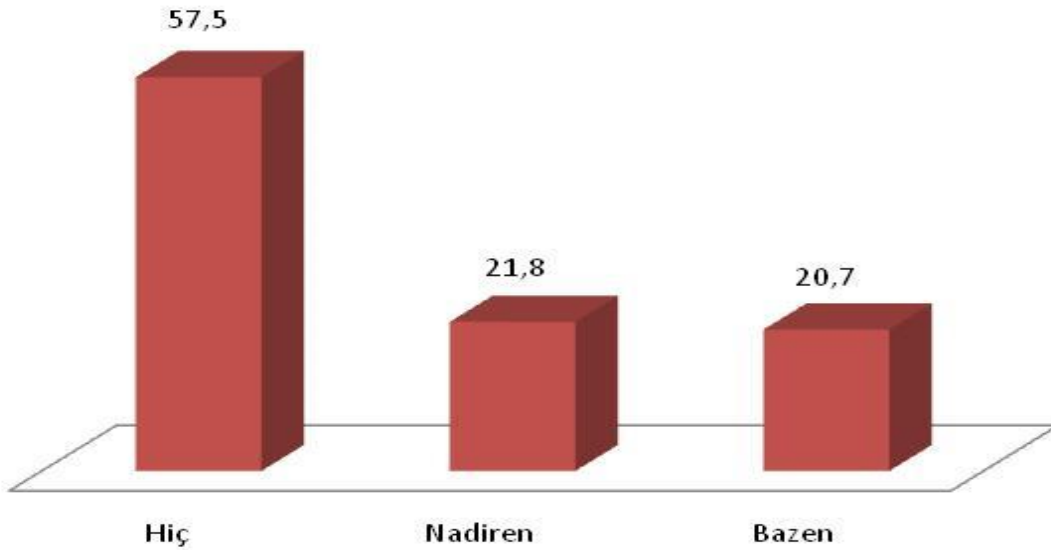
Görüşme yapılan öğrencilerin %56,4'ü kariyer etkinliklerine hiç katılmamıştır. Etkinliklere katılanların %19'u nadiren, %22'si bazen, %2,8'i sıklıkla kariyer etkinliklerine katılmaktadır.

Şekil 42. Üniversitelere göre kariyer etkinliklerine katılma sıklığı (%)

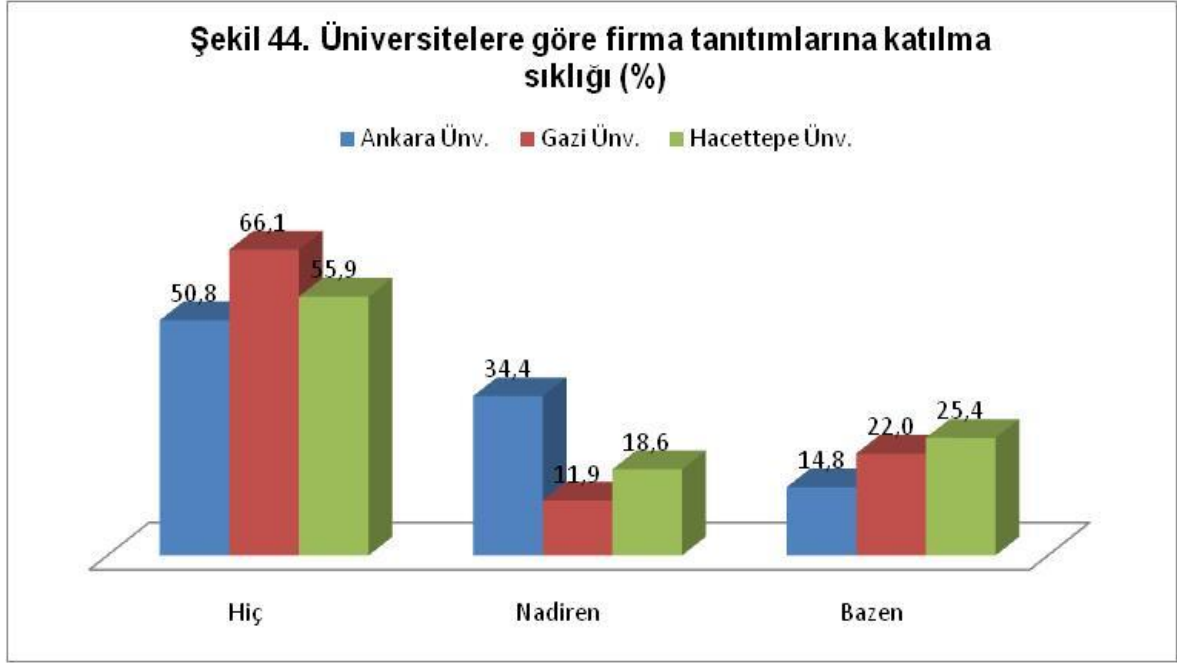


Ankara Üniversitesi öğrencileri kariyer etkinliklerine diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda katılmaktadır.

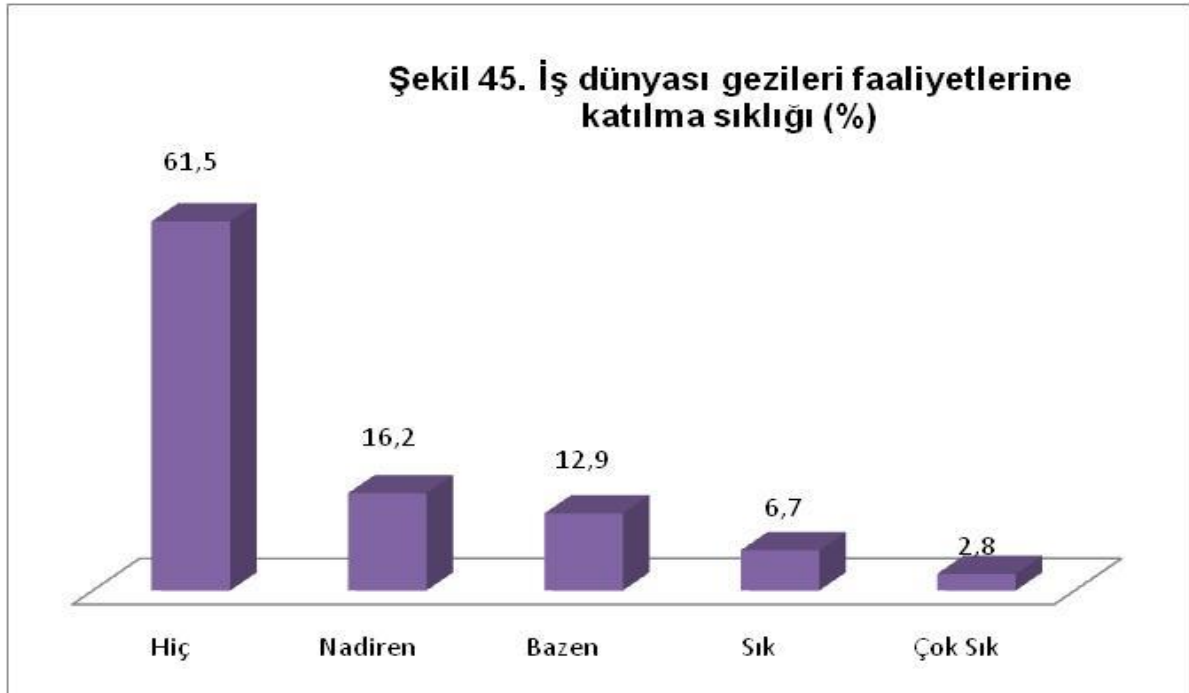
Şekil 43. Firma tanıtımlarına katılma sıklığı (%)



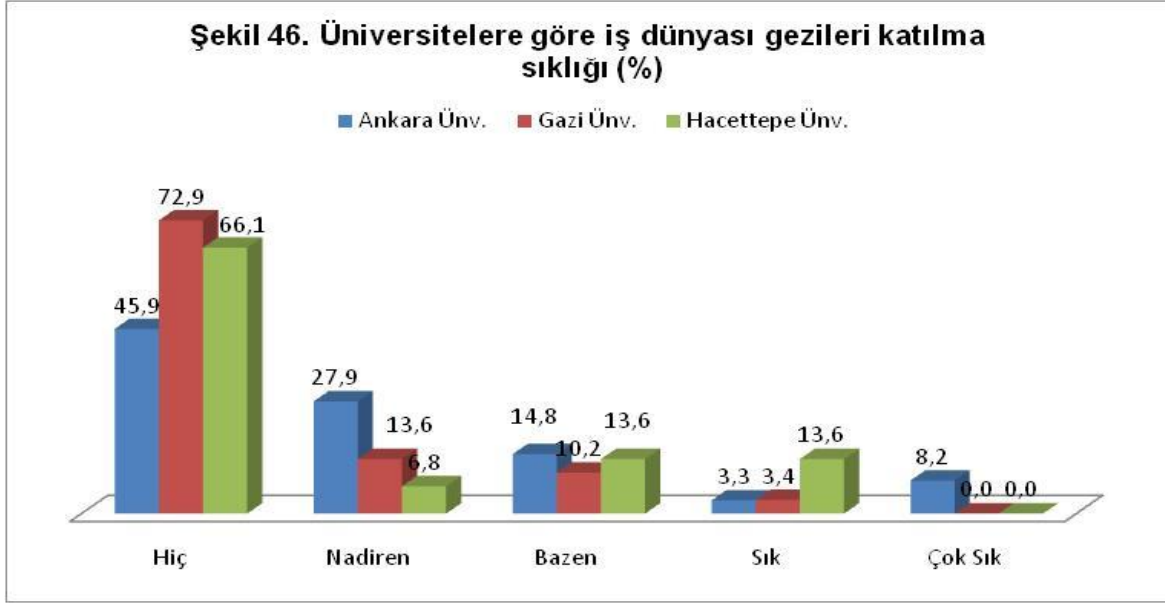
Öğrencilerin %57,5'i firma tanıtımlarına hiç katılmadıklarını belirtmiştir. Firma tanıtımlarına katılan öğrencilerin %21,8'i nadiren, %20,7'si bazen firma etkinliklerine katılmaktadır.



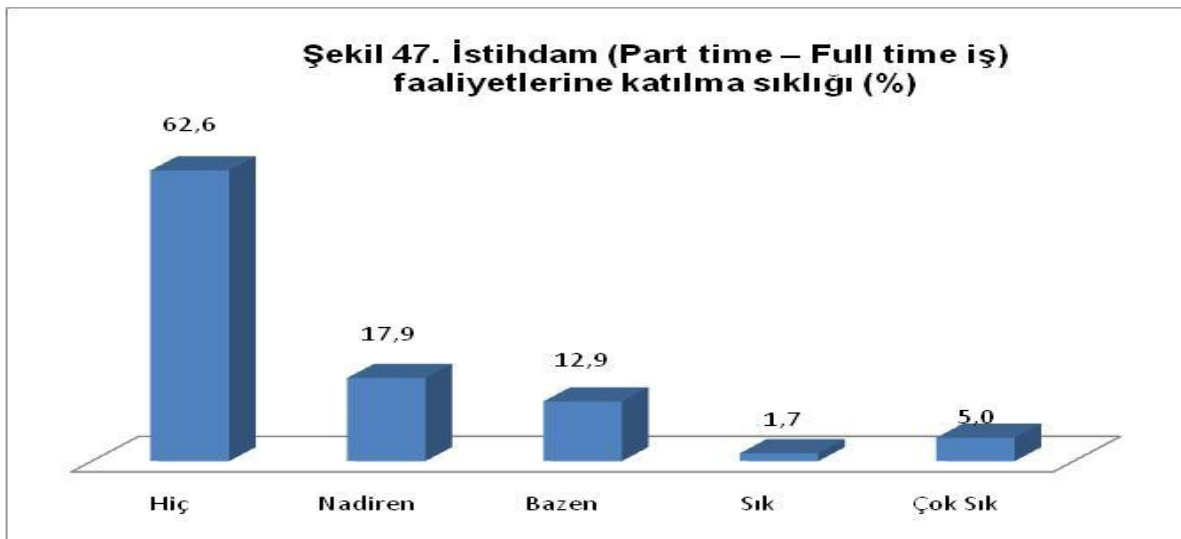
Ankara Üniversitesi öğrencileri firma tanıtımlarına diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda katılmaktadır. Hiç katılmadığını belirten Gazi Üniversitesi öğrencilerinin oranı %66'dır.



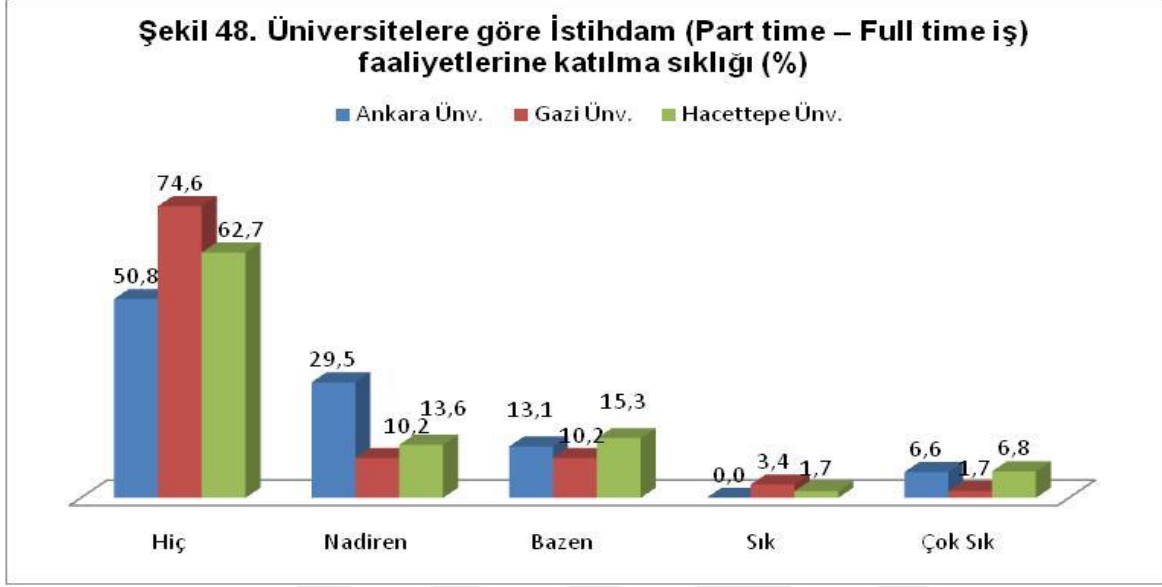
Öğrencilerin %61,5'i dünyası gezisi faaliyetlerine hiç katılmamıştır. İş dünyası gezi faaliyetlerine katılanların %16,2'si nadiren, %12,9'u bazen, %6,7'si sıklıkla, %2,8'i çok sık katılmaktadır.



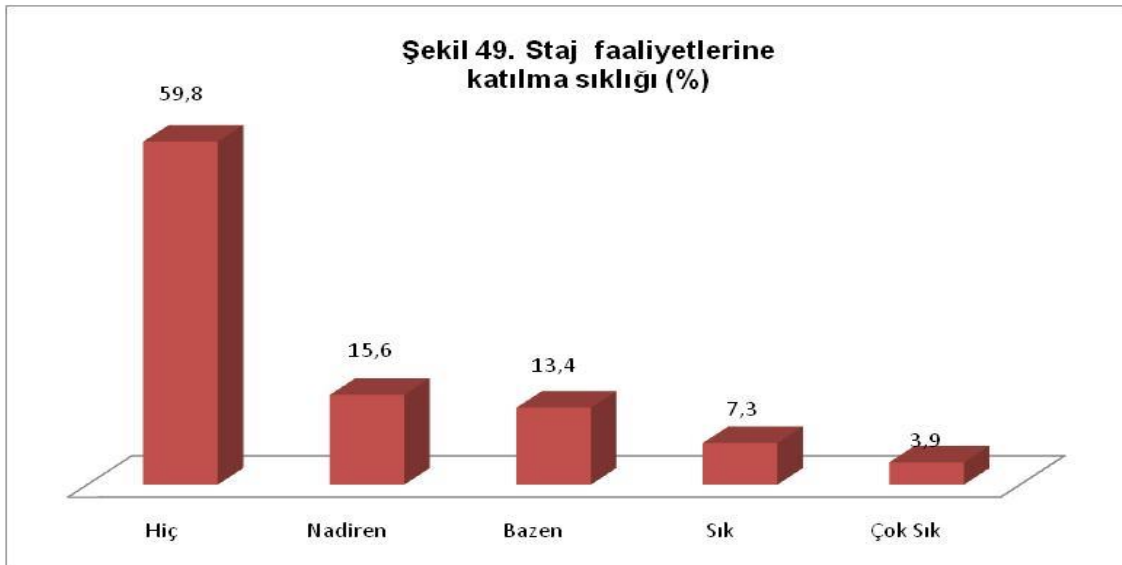
Ankara Üniversitesi öğrencileri iş dünyası gezi faaliyetlerine diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda katılmaktadır. Hiç katılmadığını belirten Gazi Üniversitesi öğrencilerinin oranı %73'tür.



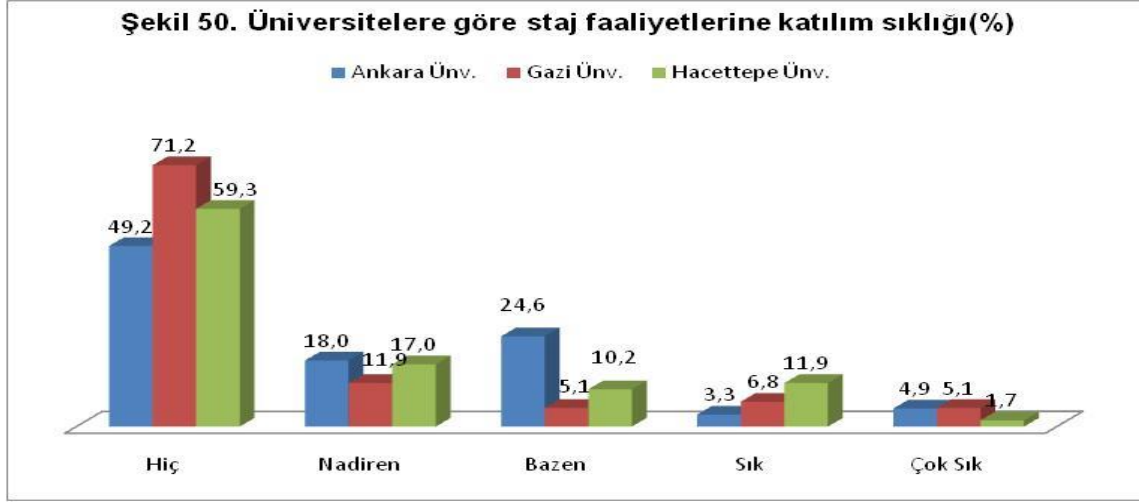
Öğrencilerin %62,6'sı istihdam faaliyetlerine hiç katılmamıştır. İstihdam faaliyetlerine katılan öğrencilerin %17,9'u nadiren, %12,9'u bazen, %1,7'si sıklıkla, %5'i çok sık istihdam faaliyetlerine katılmaktadır.



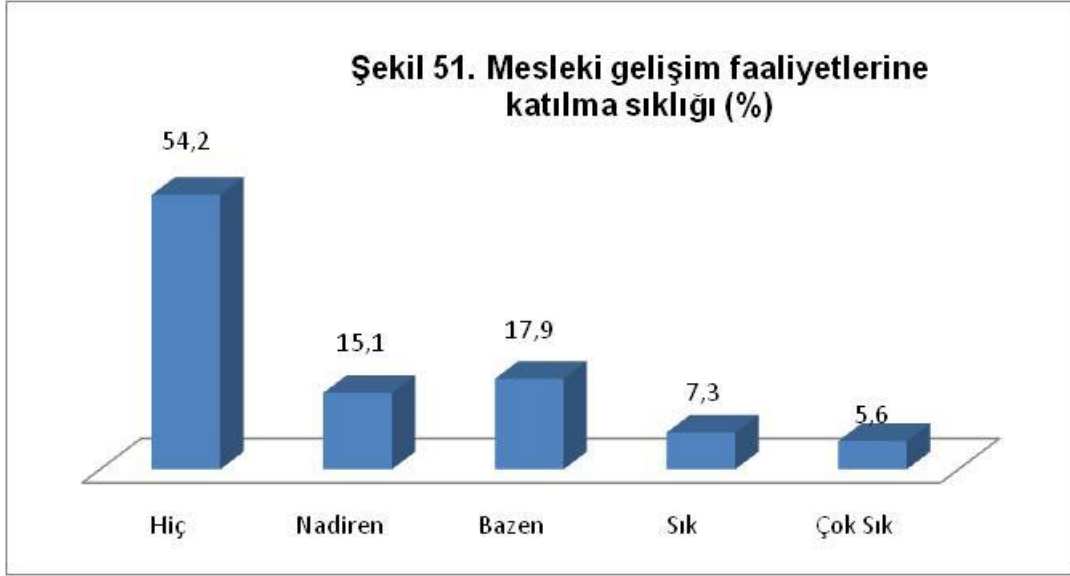
Ankara Üniversitesi öğrencileri istihdam faaliyetlerine diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda katılmaktadır. Hiç katılmadığını belirten Gazi Üniversitesi öğrencilerinin oranı %74,6'dır.



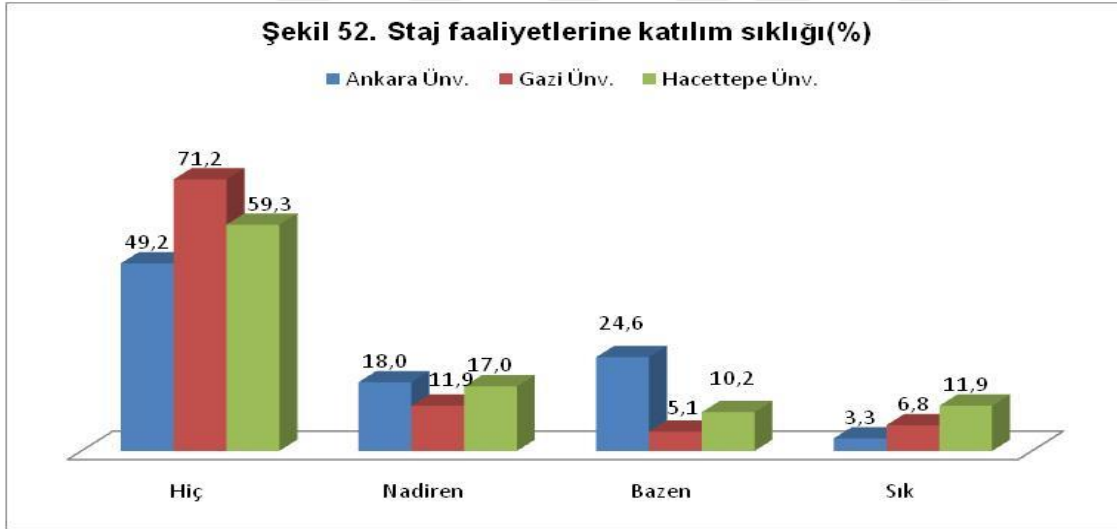
Öğrencilerin %59,8'i staj faaliyetlerine hiç katılmamıştır. Staj faaliyetlerine katılan öğrencilerin %15,6'sı nadiren, %13,4'ü bazen, %7,3'ü sıklıkla, %3,9'u çok sık staj faaliyetlerine katılmaktadır.



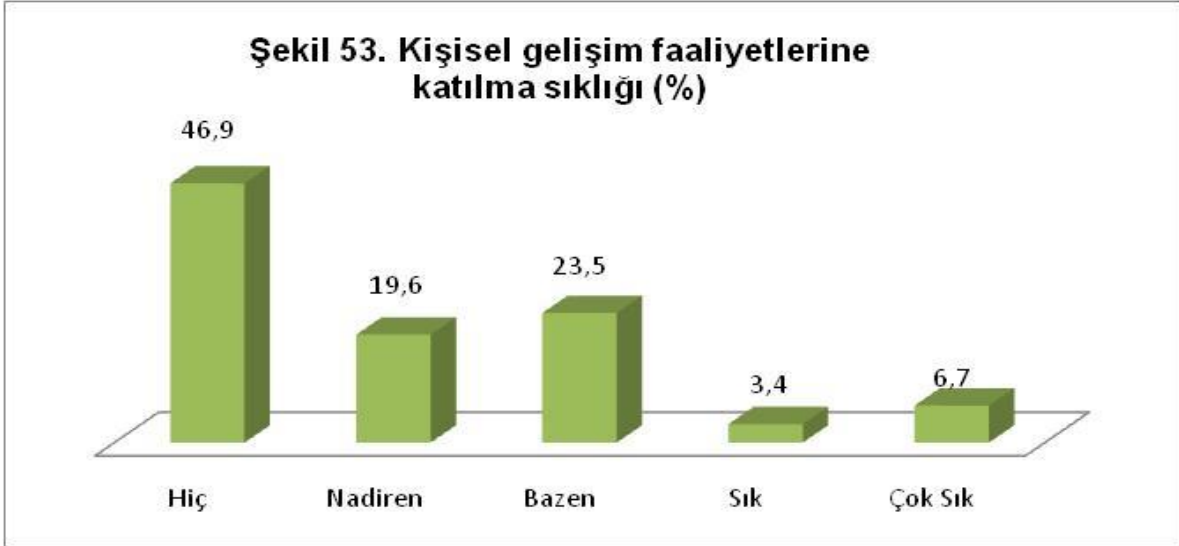
Ankara Üniversitesi öğrencileri staj faaliyetlerine diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda katılmaktadır. Hiç katılmadığını belirten Gazi Üniversitesi öğrencilerinin oranı %71,2'dir.



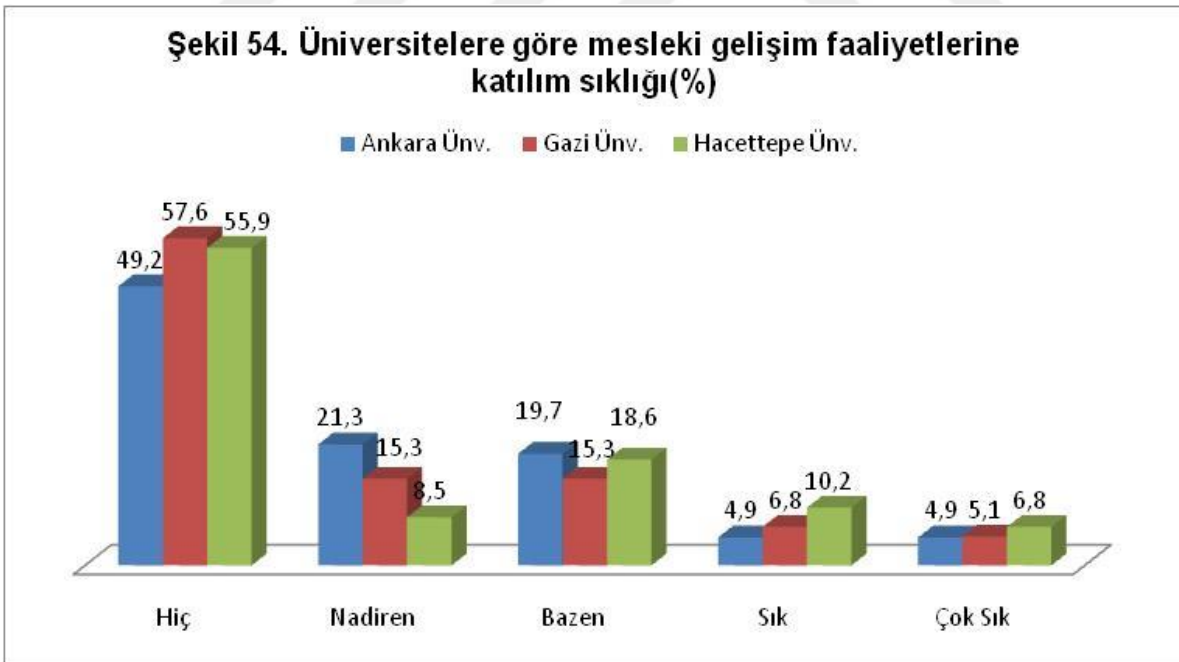
Öğrencilerin %54,2'si mesleki gelişim faaliyetlerine hiç katılmamıştır. Mesleki gelişim faaliyetlerine katılan öğrencilerin %15'i nadiren, %18'i bazen, %7'si sıklıkla, %5,6'sı çok sık mesleki gelişim faaliyetlerine katılmaktadır.



Ankara Üniversitesi öğrencileri mesleki gelişim faaliyetlerine diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda katılmaktadır. Hiç katılmadığını belirten Gazi Üniversitesi öğrencilerinin oranı %57,6'dır.



Öğrencilerin %47'si kişisel gelişim faaliyetlerine hiç katılmamıştır. Kişisel gelişim faaliyetlerine katılan öğrencilerin %20'si nadiren, %24'ü bazen, %3,4'ü sıklıkla, %7'si çok sık katılmaktadır.



Ankara Üniversitesi öğrencileri kişisel gelişim faaliyetlerine diğer üniversite öğrencilerine

göre daha yüksek oranda katılmaktadır. Hiç katılmadığını belirten Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin oranı %52,5'dir.



ÜNİVERSİTENİZDEKİ KARIYER MERKEZİNİN FAALİYETLERİ, ÖĞRENCİLERİN ALGI VE BEKLENTİLERİNİ DEĞERLENDİRME ANKETİ

Sayın Katılımcı,

Elinizdeki anket, üniversitenizde faaliyet gösteren kariyer merkezinin öğrencilerimizin kariyer yaşamında yapmış olduğu katkıyı ölçme ve sonrasında elde edilen bulgulardan hareketle çözüm önerileri geliştirmeyi amaçlayan akademik bir araştırmadır. Bu çalışmanın başarısı sizlerin katılımınıza bağlıdır. Bu yüzden katılımınızı esirgemeyeceğinizi umar, teşekkürlerimi sunarım.

Haris Burak ATICI

Öğrenim Görmekte Olduğunuz Üniversite ;

Ankara Üniversitesi Gazi Üniversitesi Hacettepe Üniversitesi

1) Cinsiyetiniz: Erkek Kadın

2) Yaşınız: 18-21 22-25 26-29 30-33 Diğer

3) Okumakta Olduğunuz Sınıf ve Fakülte : 1. Sınıf 2. Sınıf 3. Sınıf 4. Sınıf

Eğitim Fakültesi Hemşirelik Yüksekokulu İİBF Mühendislik Fakültesi

Fen Edebiyat Fakültesi Hukuk Fakültesi Tıp Fakültesi Diğer

4) Kariyer merkezi, öğrencilere kariyer planlamaları ve kariyerlerini yönlendirmeleri için yeterli fikir sağlar,

Evet Hayır Herhangi Bir Fikrim Yok

5) Kariyer merkezi tarafından öğrencilerin kişisel gelişimi için düzenlenen eğitimler yeterlidir,

Evet Hayır Herhangi Bir Fikrim Yok

6) Kariyer merkezi, öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik sorunlarıyla ilgileniyor,

Evet Hayır Herhangi Bir Fikrim Yok

7) Kariyer merkezinin faaliyetlerini yeterli buluyorum,

Evet Hayır Herhangi Bir Fikrim Yok

8) Kariyer merkezinin faaliyetlerinden haberdar oluyor musunuz?

Evet Hayır Herhangi Bir Fikrim Yok

9) Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlerden nasıl haberdar oluyorsunuz?

Okulun web sitesinden Pano ilanlarından Sosyal Medya Arkadaşlarımdan Diğer

10) Gerçekleştirilen kariyer etkinliklerinin kariyer gelişimime yeterince katkısı yoktur,

Evet Hayır Herhangi Bir Fikrim Yok

11) Kariyer merkezinin mezun olma durumunda olan öğrencilere iş bulma konusunda sağladığı imkânlar yeterlidir,

Evet Hayır Herhangi Bir Fikrim Yok

12) Öğrencilerin gelecek iş hayatı için düzenlenen eğitimler yeterlidir,

Evet Hayır Herhangi Bir Fikrim Yok

13) Öğrencilerin akademik gelişimi için düzenlenen eğitimler yeterlidir,

Evet Hayır Herhangi Bir Fikrim Yok

14) Staj konusunda yeteri kadar bilgilendirme yapmaktadır,

Evet Hayır Herhangi Bir Fikrim Yok

15) Staj yeri bulma konusunda öğrencilere daha fazla yardımcı olmalıdır,

Evet Hayır Herhangi Bir Fikrim Yok

16) Staj yeri bulma konusunda öğrencilere sağladığı imkânlar yeterlidir,

Evet Hayır Herhangi Bir Fikrim Yok

17) Kariyer merkezi; öğrencileri, fikirleri, projeleri vb. konularda yeteri kadar yönlendiriyor ve öğrencilere katkı sağlıyor,

Evet Hayır Herhangi Bir Fikrim Yok

18) Kariyer merkezi, öğrencileri çalışma hayatı ile ilgili yeterince motive ediyor,

Evet Hayır Herhangi Bir Fikrim Yok

19) Öğrencilerin iş dünyasını tanımalarına yönelik gerçekleştirilen kariyer günleri etkili bir faaliyettir,

Evet Hayır Herhangi Bir Fikrim Yok

20) Kariyer merkezi, öğrencilerin kariyer hedeflerinin mezuniyetten çok önce belirlenmesi ve hedeflerine odaklanmalarına yeterince yardımcı olmaktadır,

Evet Hayır Herhangi Bir Fikrim Yok

21) Aşağıda belirtilmiş olan kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlerine katılma sıklığınızı belirtiniz.

	Hiç	Nadiren	Bazen	Sık	Çok Sık
--	------------	----------------	--------------	------------	----------------

Kariyer Etkinlikleri					
Firma Tanımları					
İş Dünyası Gezileri					
İstihdam (Part time – Full time iş)					
Staj					
Mesleki Gelişim					
Kişisel Gelişim					

4.9. Sonuç ve Öneriler

Yapılan analizler sonucunda Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin kariyer merkezleri hakkındaki görüş ve önerileri aşağıdaki biçimdedir.

- Erkek ve kadın öğrenciler kariyer merkezinin faaliyetlerinin yeterliliği konusunda farklı bir düşünceye sahip değillerdir.
- Kariyer etkinliklerinin kariyer gelişimine yeterince katkısı yoktur sorusuna verilen cevapların dağılımı 3 üniversitede benzer şekildedir.
- Öğrencilerin gelecek iş hayatı için düzenlenen eğitimlerin yeterliliği konusunda erkek ve kadınların verdikleri cevaplar farklı değildir.
- Staj yeri bulma konusunda öğrencilere sağlanan imkânların yeterliliği konusunda üniversitelerine göre anlamlı fark vardır.
- Kariyer merkezinin öğrencileri çalışma hayatı ile ilgili yeterince motive ediyor olmasının devam edilen üniversiteye göre ilişkisi yoktur.
- Üniversitelere göre kariyer merkezinin faaliyetlerinin yeterliliği konusunda ilişki vardır.

- Gerçekleştirilen kariyer günlerinin etkili bir faaliyet olma konusunda 3 üniversite arasında fark vardır.
- Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı cinsiyete göre anlamlı fark göstermemektedir
- Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı devam edilen sınıfa göre anlamlı fark göstermektedir.
- Kariyer merkezinin düzenlemiş olduğu faaliyetlere katılma sıklığı 3 ayrı üniversiteye göre anlamlı fark göstermemektedir.
- Öğrencilerin %40'ı kariyer merkezlerinin öğrencilere kariyer planlamaları ve kariyerlerini yönlendirmeleri için yeterli fikir sağladığını düşünmektedir.
- Gazi üniversitesi öğrencileri diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda kariyer merkezlerinin, öğrencilere kariyer planlamaları ve kariyerlerini yönlendirmeleri için yeterli fikir sağladığını düşünmektedir
- Öğrencilerin %45'i kariyer merkezleri tarafından öğrencilerin kişisel gelişimi için düzenlenen eğitimleri yeterli bulmuyor.
- Hacettepe üniversitesi öğrencileri diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda kariyer merkezleri tarafından öğrencilerin kişisel gelişimi için düzenlenen eğitimleri yetersiz buluyor.
- Öğrencilerin %47'si kariyer merkezlerinin, öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik sorunlarıyla ilgilendiğini belirtmiştir.

- Hacettepe Üniversitesi öğrencileri diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda kariyer merkezlerinin, öğrencilerin kariyer gelişimine yönelik sorunlarıyla ilgilendiğini düşünmektedir.
- Öğrencilerin %42'si kariyer merkezlerinin faaliyetlerini yeterli bulmuyor.
- Hacettepe ve Gazi Üniversitesi öğrencileri Ankara Üniversitesi öğrencilerine göre daha yüksek oranda kariyer merkezlerinin faaliyetlerini yeterli bulmuyor.
- Öğrencilerin %53'ü kariyer merkezlerinin faaliyetlerinden haberdar olmadıklarını belirtmiştir.
- Gazi Üniversitesi öğrencileri diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda kariyer merkezlerinin faaliyetlerinden haberdar olmadıklarını belirtmiştir.
- Öğrencilerin %30'u kariyer merkezlerinin düzenlediği faaliyetlerinden pano ilanlarından, %23'ü sosyal medya'dan ,%9'u okulun web sitesinden haberdar olduklarını belirtmiştir.
- Ankara Üniversitesi öğrencilerinin pano ilanlarından faaliyetleri öğrenme oranı daha yüksekken, Gazi Üniversitesi öğrencilerinin sosyal medya üzerinden faaliyetleri öğrenme oranları daha yüksektir. Hacettepe öğrencilerinin arkadaşlarından faaliyetleri öğrenme oranları daha yüksektir.
- Öğrencilerin %33'ü kariyer etkinliklerinin kariyer gelişimine katkısı olmadığını düşünmektedir.
- Ankara Üniversitesi öğrencileri diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda kariyer etkinliklerinin kariyer gelişimine katkısı olduğunu düşünmektedir.
- Öğrencilerin %45'i kariyer merkezinin mezun olma durumunda olan öğrencilere iş bulma konusunda sağladığı imkânların yetersiz olduğunu düşünmektedir.

- Gazi Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin kariyer merkezinin mezun olma durumunda olan öğrencilere iş bulma konusunda sağladığı imkânların yetersiz bulma oranı Ankara Üniversitesi öğrencilerinden daha yüksektir.
- Öğrencilerin %53'ü öğrencilerin gelecek iş hayatı için düzenlenen eğitimlerin yeterli olmadığını düşünmektedir.
- Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin gelecek iş hayatı için düzenlenen eğitimlerin yeterli olmadığını düşünenlerin oranı diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksektir.
- Öğrencilerin %53'ü öğrencilerin akademik gelişimi için düzenlenen eğitimlerin yeterli olmadığını düşünmektedir.
- Gazi Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin akademik gelişim için düzenlenen eğitimlerin yeterli olmadığını düşünenlerin oranı daha yüksektir.
- Öğrencilerin %38'i staj konusunda yeteri kadar bilgilendirme yapılmadığını düşünmektedir.
- Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin staj konusunda yeteri kadar bilgilendirme yapılmadığını düşünenlerin oranı diğer üniversite öğrencilerinden daha yüksektir.
- Öğrencilerin %48'i staj yeri bulma konusunda öğrencilere daha fazla yardımcı olunması gerektiğini düşünmektedir.
- Gazi Üniversitesi öğrencilerinin staj yeri bulma konusunda öğrencilere daha fazla yardımcı olunması gerektiğini düşünenlerin oranı diğer üniversitelerden daha yüksektir.

- Öğrencilerin %44'ü staj yeri bulma konusunda öğrencilere sağlanan imkanların yeterli olmadığını düşünmektedir.
- Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin staj yeri bulma konusunda öğrencilere sağlanan imkanların yeterli olmadığını düşünenlerin oranı diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksektir.
- Öğrencilerin %36'sı kariyer merkezinin öğrencileri, fikirleri, projeleri vb. konularda yeteri kadar yönlendirmediğini düşünmektedir.
- Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin kariyer merkezinin öğrencileri, fikirleri, projeleri vb. konularda yeteri kadar yönlendirmediğini düşünenlerin oranı diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksektir.
- Öğrencilerin %30'u kariyer merkezinin öğrencileri çalışma hayatı ile ilgili yeterince motive ettiğini düşünmektedir.
- Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin kariyer merkezinin öğrencileri çalışma hayatı ile ilgili yeterince motive ettiğini düşünenlerin oranı diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksektir.
- Öğrencilerin %47'si öğrencilerin iş dünyasını tanımalarına yönelik gerçekleştirilen kariyer günlerinin etkili bir faaliyet olduğunu düşünmektedir.
- Gazi ve Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin öğrencilerin iş dünyasını tanımalarına yönelik gerçekleştirilen kariyer günlerinin etkili bir faaliyet olduğunu düşünenlerin oranı Ankara Üniversitesi öğrencilerine göre daha yüksektir.

- Öğrencilerin %32'si kariyer merkezinin öğrencilerin kariyer hedeflerinin mezuniyetten çok önce belirlenmesi ve hedeflerine odaklanmalarına yeterince yardımcı olduğunu düşünmektedir.
- Gazi Üniversitesi öğrencilerinin kariyer merkezinin öğrencilerin kariyer hedeflerinin mezuniyetten çok önce belirlenmesi ve hedeflerine odaklanmalarına yeterince yardımcı olmadığını düşünenlerin oranı diğer üniversite öğrencilerinden daha yüksektir.
- Görüşme yapılan öğrencilerin %56,4'ü kariyer etkinliklerine hiç katılmamıştır.
- Ankara Üniversitesi öğrencileri kariyer etkinliklerine diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda katılmaktadır.
- Öğrencilerin %57,5'i firma tanıtımlarına hiç katılmadıklarını belirtmiştir.
- Ankara Üniversitesi öğrencileri firma tanıtımlarına diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda katılmaktadır. Hiç katılmadığını belirten Gazi Üniversitesi öğrencilerinin oranı %66'dır.
- Öğrencilerin %61,5'i dünyası gezisi faaliyetlerine hiç katılmamıştır.
- Ankara Üniversitesi öğrencileri iş dünyası gezi faaliyetlerine diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda katılmaktadır. Hiç katılmadığını belirten Gazi Üniversitesi öğrencilerinin oranı %73'tür.
- Öğrencilerin %62,6'sı istihdam faaliyetlerine hiç katılmamıştır.
- Ankara Üniversitesi öğrencileri istihdam faaliyetlerine diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda katılmaktadır. Hiç katılmadığını belirten Gazi Üniversitesi öğrencilerinin oranı %74,6'dır.

- Öğrencilerin %59,8'i staj faaliyetlerine hiç katılmamıştır.
- Ankara Üniversitesi öğrencileri staj faaliyetlerine diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda katılmaktadır. Hiç katılmadığını belirten Gazi Üniversitesi öğrencilerinin oranı %71,2'dir.
- Öğrencilerin %54,2'si mesleki gelişim faaliyetlerine hiç katılmamıştır.
- Ankara Üniversitesi öğrencileri mesleki gelişim faaliyetlerine diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda katılmaktadır. Hiç katılmadığını belirten Gazi Üniversitesi öğrencilerinin oranı %57,6'dır.
- Öğrencilerin %47'si kişisel gelişim faaliyetlerine hiç katılmamıştır.
- Ankara Üniversitesi öğrencileri kişisel gelişim faaliyetlerine diğer üniversite öğrencilerine göre daha yüksek oranda katılmaktadır. Hiç katılmadığını belirten Hacettepe Üniversitesi öğrencilerinin oranı %52,5'dir.

KAYNAKÇA

AKAT, İ. ve BUDAK, G. , **İşletme Yönetimi**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. , İstanbul, 1997.

AKGÜN Can, H., A., Kavuncubaşı Ş. , **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**, Ankara: Siyasal Kitabevi, 1995.

AYDIN, Ekim Balta, **Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları**, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 2007.

AKBABA, S. , **Psikolojik Sağlığı Koruyucu Rehberlik ve Psikolojik Danışma**, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2004.

ASLAN, Gamze. **İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alma ve Eğitimin Kariyer Yönetimi İle İlişkisi, Bir Şirketi Kariyer Üzerine İnceleme**, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012.

AYTAÇ, S. , **İş Yaşamında Kariyer Yönetimi”, Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları**. (Ed. Atilla Yelboğa), Turhan Kitabev Yayınları, Ankara, 2010.

AYTAÇ S. , **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi ve Sorunları**,Ezgi Kitabevi,Bursa, 2005.

AYDIN, Sümeyye. **Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişiminde Kariyer Planlama Merkezlerinin Rolü: İstanbul Ticaret Üniversitesi Rolü**, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015.

AYTAÇ, Serpil, **İşgücü Verimliliği Açısından İşletmelerde Kariyer Geliştirme Sistemi**, Verimlilik Dergisi, MPM Yayını, Sayı: 3, 2000.

AYTAÇ Serpil, **Çalışma Yaşamında Kariyer**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2005.

ARNOLD John, **Managing Careers Into The 21st Century**,Paul Chapman Publishing Ltd., London, 1997.

BATUR, Hikmet Zeynep. **Schein' in Kariyer Değerlendirmeleri Perspektifinden Öğrencilerin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Isparta İli Fen Lisesi Statüsündeki Okullar Örneği**, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, 2014.

BAL, N. P. , **Ergenlik Döneminde Mesleki Karar Verme Olgunluğunun İncelenmesi ve Mesleki Karar Verme Eğitim Programının Etkisinin Araştırılması**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul, 1998.

BAYRAM, Cahit. “Etkin ve **Objektif Bir Yükselme**” **Kariyer Planlama ve Yönetimi**. 1. Baskı, Kum Saati Yayınları, İstanbul, 2008.

BAYRAKTAROĞLU, S. , . **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Sakarya kitabevi, Sakarya, 2003.

Burack E. H. , Career Management İn Organisations:a Practical Human Resources Planning, Brace-Park Press Lake Forest, IL, 1988.

Beach D. , **Personnel The Management of People At Work, Macmillan PUBLISHING Company**, Fifth Edition, NewYork, 1985.

BUDAK G.,Aldemir C., Ataol A. , **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Barış Yayınları, İzmir, 2004.

BİNGÖL D. (2003). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayınları, İstanbul.

Bradt, A. Gardon, **Etkili Yöneticiliğin Sırları-İnsanlardan İstenen Sonuçları Alma Yolları**, Alp E. Arslan (çev.). İstanbul: Emre Yayınları, 1999.

Baruch, Y. , Managing Careers. Theory and practice. Glasgow: Bell &Bain Limited, 2004.

ÇALIK T., Ereş F. , **Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2006.

M. Aşkın, **Mesleki rehberlik**, Atatürk Üniversitesi, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, Eğitim Bilimleri Özel Sayı, 2003.

Can, H., Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım, S. (2009). **Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara: Siyasal Kitapevi.

ÇETİNSAYA, Gökhan, **Büyüme, Kalite, Uluslararasılaşma: Türkiye Yükseköğretimi İçin Bir Yol Haritası**, Yükseköğretim Kurulu Yayın No: 2014/2, Ankara, 2014.

ÇALIK Temel ve EREŞ Figen, **Kariyer Yönetimi**, Gazi Yayınları, Ankara, 2006.

DİNÇER, Ömer ve Yahya FİDAN. **İşletme Yönetimine Giriş**. 3. Baskı, Beta Yayını, İstanbul, 1997.

DENİZ, Ayten Ceren. **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Kapsamında Kadınlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı**, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2014.

ERDOĞMUŞ N. , **Kariyer Geliştirme**, Nobel Yayın Dağıtım ,Ankara, 2003.

ERDOĞMUŞ, N., **Yeni Kariyer Yaklaşımları ve Kariyer Değerlerindeki Değişim**, I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Kocaeli, 2002.

ERDOĞMUŞ Nihat, **Kariyerde Yeni Yaklaşımlar ve İstihdama Etkileri**, Mercek Yayınları, İstanbul, 1999.

FINDIKÇI İlhami, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 3. Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul, 2001.

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. ve Godshalk, V. M. , Career Management. (Four Edition). USA: Sage publication, 2010.

Gaffney S. , Career Development As a Retention and Succession Planning Tool,2005.

H. Can , **Organizasyon ve Yönetim**,Siyasal Kitabevi,Ankara, 1999.

H. GREENHAUS Jeffrey A. CALLANAN , Gerard and M. GODSHALK Veronica, Career Management, Harcourt Collage Publishers, 2000.

KABADAYI, Sevtap. **Kariyer Yönetiminin Çalışanın Kuruma Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir İnceleme** Atılım Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2013.

KOZAK, M. , **Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması**, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 2001.

KOCA İpek Ayşe, **Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Adana, 2009.

KULAKSİZOĞLU, A., KULAKSİZOĞLU, E. N. , **Meslekler Rehberi**, Kavram Yayınları, İstanbul, 1994.

KUZGUN, Y. , **Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2003.

KURTOĞLU Ebru, **Kariyer Yönetiminin Kamu Kurumlarının Etkinliği Üzerindeki Olası Sonuçlarının İncelenmesi ve Çorum Örneği**, Hitit üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, s.4. 2010.

Lucas, E. B. , College Career Planning and Placement Centers: Finding Their Identity, Journal of Career Development, Vol. (13)1, Fall, 1986.

MANSFIEL, Robert, Career and Individual Strategies, Man and Organization, London: George Allen&Unwin Ltd., 1993.

Marais P. (2002,May). Strategic Priorities.

ODABAŐI, S. (2008). **Kariyer Yönetimi**, Kumsaati Yayınları, İstanbul, 2008.

Osipow, S. H., Theories of Career Development, The Ohio State University, New Jersey: Prentice-Hall Inc, 1973.

ÖZGÜVEN, E. İ. , **Bireyi Tanıma Teknikleri** (6. Basım), PDREM Yayınları, İstanbul, 2005.

ÖZDEN, Mehmet Cemil, **Üniversite Yönetmelikleri Çerçevesinde Kariyer Merkezlerinin Amaç Ve Faaliyetleri** Giresun Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Dergisi, Cilt 1, No:02, 2015.

ÖZDEMİR, Yasemin, **Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2005.

Raymond A.N. Is The Career Management Related To Employee Development and Performance?, Industrial Relations Center, Carlson School Of Management, Universty Of Minnesota, USA, 1996.

Redman, T., Wilkinson, A. (2001), Contemporary Human Resources Management, New York: Financial Times Prentice Hall.

SABUNCUOğLU, Z. , **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000.

SAV Duygu, **Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma**, Süleyman Demirel Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2008.

Sharf, R. S. , Applying Career Development Theory to Counseling, USA: Brooks/Cole Thomson Learning, 2002.

Stevens P. (1999). Why Career Planning Can't Be Hurried.

ŞİMŞEK, Ő., ÇELİK, A. ve AKATAY, A. , **Kariyer Yönetimi İnsan Kaynakları Uygulamaları**, Gazi Üniversitesi Kitapevi, Ankara, 2007.

ŞİMŞEK Ő. ve diğerleri, **Kariyer Yönetimi**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2004.

ŞİMŞEK M. Őerif ve Çelik Adnan, **Kariyer Yönetimi**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2004.

TORTOP, N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M.A. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2006.

TOPRAK, Ceyhun. **Kariyer Geliştirme ve Kariyer Geliştirme Amacına Yönelik XZL Enerji ve Üretim Şirketi Terfi ve Yedek Planlaması Modeli**, Kadir Has Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2005.

VURAL, Aytunç Bayram. **Kariyer Geliştirme Ve Kariyer Planlamannın Kişilerin İş Tatmini Üzerine Etkisi**, Beykent Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015.

W. Walker James, Human Resource Planning, Mc. Raw Hill. USA, 1980, s.345, Akt: Serpil Aytaç, Çalışma Yaşamında Kariyer, Bursa, Ezgi Kitabevi, 2005.

WALKER James, Human Resource Planning, Mc Graw Hill, USA, 1980.; William B. WERTHER ve Keith Davis, Human Resources and Personel Managment, Mc Graw Hill, USA, 1996.

YÖNEY Fırat, Zerrin . **Üniversitelerde Düzenlenen İstihdam Fuarları ve İstihdam Haftası**, İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, (1)1 Sıra: 2 / No: 7. 1999.

YEŞİL, Eda. **Kariyer Geliştirme Faaliyetlerinin Örgüt Ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011.

İNTERNET KAYNAKLARI

(<http://www.ceterisparibus.net>).

(<http://www.insankaynaklari.com>).

http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=232, 20.11.2007.

<http://www.resmigazete.gov.tr/default.aspx>