



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANA BİLİM DALI**

**FEN VE MATEMATİK ALANLARINDA ÖĞRENİM GÖREN FEN-EDEBİYAT
FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER PLANLARINI ETKİLEYEN
FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ
(Sakarya İli Örneği)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BETÜL GÜNDÜZ

İSTANBUL, 2014



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANA BİLİM DALI**

**FEN VE MATEMATİK ALANLARINDA ÖĞRENİM GÖREN FEN-EDEBİYAT
FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER PLANLARINI ETKİLEYEN
FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ
(Sakarya İli Örneği)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BETÜL GÜNDÜZ

**DANIŞMAN
YRD.DOÇ.DR. MUSTAFA OTRAR**

İSTANBUL, 2014



T.C.
YEDİTEPE UNIVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Fen ve Matematik Alanlarında Öğretim Gören
Fen-Edebiyat fakültesi Öğrencilerinin Karier Planlarını
Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi (Sakarya İli Örneği)

Ad-Soyad:

BETÜL GÜNDÜZ

ONAY:

Danışman :

Yrd. Doç. Dr. Mustafa ÖZAR

Üye:

Prof. Dr. Halil EKŞİ

Üye:

Yrd. Doç. Dr. Ahmet KATILMIŞ

Onay Tarihi: 03.12.2014

ÖNSÖZ

Kariyer konusu çocukluk döneminden başlayarak, bireyin tüm yaşamını ilgilendirmektedir. Bireyin iş hayatına başlamadan önceki edinmiş olduğu kazanımlar, çalışma yaşamını doğrudan etkilemektedir. Bu çalışmada, Fizik, Kimya, Biyoloji ve Matematik alanlarında öğrenim gören son sınıf öğrencilerinin çalışma yaşamına başlamadan önce kariyer planlarını etkileyen faktörler konusundaki görüşlerinin alınması amaçlanmıştır.

Araştırma süresince çalışmalarında göstermiş olduğu destek ve ilgiden dolayı danışman Hocam Yrd. Doç. Dr. Mustafa OTRAR'a, anket çalışmalarında veri oluşumuna katkıda bulunan öğrencilere, Yüksek Lisans Programına katılmam konusundaki teşvikleri ve yüksek lisans çalışmalarımın her aşamasında yanımda olan ve hiç bir fedakarlıktan kaçınmayan sevgili eşim Fatih GÜNDÜZ'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İstanbul, 2014

Betül GÜNDÜZ

ÖZET

Bu araştırmada, Fen- Edebiyat Fakültelerinin fizik, kimya, matematik ve biyoloji bölümlerinde okuyan öğrencilerin kariyer planlarını etkileyen etmenlere ilişkin görüşlerinin alınması amaçlanmıştır.

Araştırmanın örneklemi, Sakarya Üniversitesinde 2013-2014 eğitim öğretim yılında fizik, kimya, matematik ve biyoloji bölümlerinin 4. sınıflarında öğrenim gören toplam 300 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğrencilerin 216'sı kız, 84'ü erkektir.

Araştırmada, demografik bilgilerin elde edileceği bir bölümü de içeren ve araştırmacı tarafından hazırlanmış anket kullanılmıştır. Toplanan veriler, bilgisayara kaydedilerek istatistiki çözümler için "IBM SPSS Statistics 21" programından yararlanılmıştır. Veriler girildikten sonra; yüzde, frekans hesaplamaları ve tabloları ile Ki-kare (Chi-Square) analizi kullanılmıştır.

Elde edilen bulgular değerlendiğinde, öğrencilerin yakın çevrelerinin, kişisel özellik ve yeteneklerinin, ekonomik faktörlerin, mesleğin saygınlığının kariyer planlarına önemli derecede etki ettikleri sonucuna varılmıştır. Öğrencinin kariyer planına; annesinin, kardeşinin, öğretmeninin etkisinin, mesleğin yeteneklere uygunluğunun etkisinin, mesleğin gerektirdiği yoğun mesai ve seyahatin etkisinin cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir bağımlılık gösterdiği saptanmıştır. Öğrencinin kariyer planına; kişisel özellik ve yeteneklerinin etkisinin, ekonomik faktörlerin etkisinin, mesleğin saygınlığının etkisinin, güncel ekonomik gelişmelerin etkisinin okudukları bölüm değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir bağımlılık gösterdiği saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: kariyer, kariyer planlama, fen-edebiyat fakülteleri.

ABSTRACT

This survey has tried to take views of students, who study in physics, chemistry, mathematics and biology departments of Faculty of Arts and Sciences, about factors affecting their career plans.

The sample of this survey consists of 300 senior students of physics, chemistry, mathematics and biology departments of Sakarya University in 2013-2014 academic year. There are 216 female, and 84 male respondents taking part in this survey.

The questionnaire was prepared by the researcher and it covered a chapter including demographical information regarding this survey. Collected datum was saved on computer and “IBM SPSS Statistics 21” program was used for statistical solutions. After entering the datum, percentage and frequency distributions and charts were used together with Chi-Square analysis.

It was determined that there is a statistically strong relationship between effect of mother, sibling, conformity between job and abilities, and busy shift and travel requirements of the job and sex variable on the career plan of the student. Upon the evaluation of findings it was concluded that students’ close relatives/ friends, personal characteristics and abilities, economic factors and prestige of the job had tremendous effects on their career plans. It was also determined that there is a statistically significant relationship between variable of departments where students study and effects of personal features and capabilities, economic factors, prestige of the job and current economic developments on the career plans of the students.

Key Words: career, career planning, faculties of arts and sciences.

İÇİNDEKİLER

| | |
|-------------------------|------|
| ÖNSÖZ..... | i |
| ÖZET | ii |
| ABSTRACT | iii |
| İÇİNDEKİLER..... | iv |
| SİMGELER LİSTESİ..... | viii |
| ÇİZELGELER LİSTESİ..... | ix |

BÖLÜM 1

| | |
|--|---|
| 1. GİRİŞ..... | 1 |
| 1.1. Problem Durumu | 2 |
| 1.2. Problem Cümlesi | 3 |
| 1.2.1. Alt Problemler..... | 3 |
| 1.3. Araştırmanın Önemi | 4 |
| 1.4. Araştırmanın Sayıltıları | 4 |
| 1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları..... | 4 |
| 1.6. Araştırmada Kullanılan Tanımlar | 5 |

BÖLÜM 2

| | |
|---|----|
| 2. KURAMSAL BİLGİLER VE LİTERATÜR TARAMASI..... | 6 |
| 2.1. KARIYER KAVRAMI VE KAPSAMI | 6 |
| 2.1.1. Kariyer Kavramı | 6 |
| 2.1.2. Kariyer Kavramının Önem ve Kapsamı | 7 |
| 2.1.3. Kariyer İle İlgili Kavramlar | 8 |
| 2.1.3.1.Kariyer Planlama..... | 8 |
| 2.1.3.2. Kariyer Geliştirme..... | 9 |
| 2.1.3.3. Kariyer Yönetimi..... | 10 |
| 2.1.4. Kariyer Yaklaşımları..... | 10 |
| 2.1.4.1.Geleneksel Kariyer Yaklaşımı | 10 |
| 2.1.4.2.Çağdaş Kariyer Yaklaşımları | 11 |
| 2.1.4.2.1.Esnek (Self- resilient) Kariyer Yaklaşımı | 11 |
| 2.1.4.2.2.Sınırsız (Boundaryless) Kariyer Yaklaşımı | 12 |

| | |
|---|----|
| 2.1.4.2.3.Portföy Kariyer (Portfoilo Career) Yaklaşımı | 12 |
| 2.1.4.2.4.Çok Yönlü (Protean) Kariyer Yaklaşımı | 13 |
| 2.1.5. Kariyer Devreleri | 14 |
| 2.1.5.1. Keşif | 15 |
| 2.1.5.2.Pekiştirme (Kariyerin Başlangıcı)..... | 16 |
| 2.1.5.3. Sürdürme (Kariyer Ortası) | 16 |
| 2.1.5.4. Kariyer Sonu | 17 |
| 2.1.5.5.Kariyer azalması (Emeklilik) | 17 |
| 2.2. KARIYER PLANLAMASI..... | 18 |
| 2.2.1. Kariyer Planlamanın Genel Kavramsal Çerçevesi..... | 18 |
| 2.2.2. Kariyer Planlamasının Tanımı | 19 |
| 2.2.3. Kariyer Planlamasının Önemi | 19 |
| 2.2.4. Kariyer Planlamanın Amaçları | 20 |
| 2.2.5. Kariyer Planlamanın Kapsamı | 22 |
| 2.2.6. Kariyer Planlamasının Türleri..... | 23 |
| 2.2.6.1. Örgütsel Kariyer Planlama | 23 |
| 2.2.6.1.1. Örgütsel Kariyer Planlamanın Önemi | 24 |
| 2.2.6.1.2. Örgütsel Kariyer Planlamanın Amaçları | 25 |
| 2.2.6.1.3. Örgütsel Kariyer Planlama Süreci | 26 |
| 2.2.6.2. Bireysel Kariyer Planlama | 28 |
| 2.2.6.2.1. Bireysel Kariyer Planlamanın Önemi..... | 29 |
| 2.2.6.2.2. Bireysel Kariyer Planlama Süreci | 30 |
| 1.Aşama: Kendini Değerlendirme | 30 |
| 2. Aşama: Fırsatları Tanımlama..... | 31 |
| 3. Aşama: Hedefleri Belirleme | 32 |
| 4. Aşama: Planları Hazırlama | 32 |
| 5. Aşama: Geri bildirim | 34 |
| 2.2.7. Bireysel Kariyer Planlamasını Etkileyen Etmenler | 35 |
| 2.2.7.1.Yaş..... | 35 |
| 2.2.7.2.Cinsiyet..... | 35 |
| 2.2.7.3. Kişilik..... | 36 |
| 2.2.7.4. İlgi ve Yetenekler | 37 |
| 2.2.7.5.Aile..... | 37 |

| | |
|---|----|
| 2.2.7.6. Sosyal Çevre..... | 38 |
| 2.2.7.7. Yasal Faktörler | 39 |
| 2.2.7.8. Ekonomik Faktörler..... | 39 |
| 2.2.7.9. Üniversitelerin Kariyer Etkinlikleri | 39 |
| 2.3. FEN- EDEBİYAT FAKÜLTELERİNİN SORUNLARI | 40 |
| 2.3.1. Temel Bilimlerde Yaşanan Sorunlar..... | 40 |
| 2.3.2. Temel Bilimlerde Yaşanan Sorunların Çözümü İçin Neler Yapılabilir? | 44 |

BÖLÜM 3

| | |
|---|-----------|
| 3.YÖNTEM..... | 46 |
| 3.1. Araştırmanın Modeli..... | 46 |
| 3.2. Evren ve Örneklem..... | 46 |
| 3.3. Verileri Toplama Aracı..... | 46 |
| 3.3.1. Demografik Bilgiler Anketi | 46 |
| 3.3.2. Kariyeri Etkileyen Faktörleri Belirleme Anketi | 47 |
| 3.4. Verilerin Toplanması..... | 47 |
| 3.5. Verilerin Analizi | 47 |

BÖLÜM 4

| | |
|---|-----------|
| 4. BULGULAR VE YORUMLAR..... | 49 |
| 4.1. Örneklem Grubundaki Öğrencilerin Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular | 49 |
| 4.3. Öğrencilerin Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörlerin Öğrencilerin Cinsiyetleri İle İlişkisine Ait Bulgular | 73 |
| 4.4. Öğrencilerin Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörlerin Öğrencilerin Okudukları Bölüm İle İlişkisine Ait Bulgular | 88 |
| 4.5. Öğrencilerin Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörlerin Öğrencilerin Sektör Tercihleri İle İlişkisine Ait Bulgular | 103 |

BÖLÜM 5

| | |
|--|------------|
| 5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER | 118 |
| 5. 1. SONUÇ VE TARTIŞMA..... | 118 |
| 5.1.1. Örneklem Grubundaki Öğrencilerin Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Sonuçlar.... | 118 |

| | |
|---|------------|
| 5.1.2. Öğrencilerin Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar | 118 |
| 5.1.3. Öğrencilerin Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörlerin Öğrencilerin Cinsiyetleri ile İlişkisine Ait Sonuçlar..... | 121 |
| 5.1.4. Öğrencilerin Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörlerin Öğrencilerin Okudukları Bölüm ile İlişkisine Ait Sonuçlar | 123 |
| 5.1.5. Öğrencilerin Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörlerin Öğrencilerin Sektör Tercihleri ile İlişkisine Ait Sonuçlar | 125 |
| 5.2. Öneriler | 127 |
| 5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler | 127 |
| 5.2.2. Uygulamacılara Yönelik Öneriler | 127 |
| KAYNAKLAR..... | 128 |
| EKLER..... | 134 |

SİMGELER LİSTESİ

f :Frekans

p :Anlamlılık Düzeyi

sd :Serbestlik Derecesi

% :Yüzde

X² :Ki-kare (chi-square)

ÇİZELGELER LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Çizelge 4.1.1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri..... | 49 |
| Çizelge 4.1.2. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri..... | 50 |
| Çizelge 4.1.3. Okuduğu Bölüm Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri..... | 50 |
| Çizelge 4.1.4. Sektör Tercihi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri..... | 51 |
| Çizelge 4.2.1. Kariyer Planına Annenin Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 52 |
| Çizelge 4.2.2. Kariyer Planına Babanın Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 53 |
| Çizelge 4.2.3. Kariyer Planına Kardeşlerinin Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 53 |
| Çizelge 4.2.4. Kariyer Planına Akrabalarının Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 54 |
| Çizelge 4.2.5. Kariyer Planına Öğretmenlerinin Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 55 |
| Çizelge 4.2.6. Kariyer Planına Arkadaşlarının Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 55 |
| Çizelge 4.2.7. Kariyer Planına Aile Dostlarının Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 56 |
| Çizelge 4.2.8. Kariyer Planına Askerlik Yükümlülüğünün Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 57 |
| Çizelge 4.2.9. Kariyer Planına Mecburi Hizmet Zorunluluğunun Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 57 |
| Çizelge 4.2.10. Kariyer Planına İkinci Bir İş Yapamamasının Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 58 |
| Çizelge 4.2.11. Kariyer Planına Mesleğin Kişisel Özelliklerine Uygunluğunun Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 59 |
| Çizelge 4.2.12. Kariyer Planına Mesleğin Yeteneklerine Uygunluğunun Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 59 |
| Çizelge 4.2.13. Kariyer Planına Mesleğin Gerekli Bilgi Düzeyi ve Kapasitenin Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 60 |
| Çizelge 4.2.14. Kariyer Planına Mesleğin Yüksek Getirisi Olması Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 61 |
| Çizelge 4.2.15. Kariyer Planına Mesleğin Güvenli Bir Geleceğinin Olmasının Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 62 |

| | |
|---|----|
| Çizelge 4.2.16. Kariyer Planına Mesleğin Sunduğu Özel Sağlık Hizmetleri ve Sosyal İmkanların Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 62 |
| Çizelge 4.2.17. Kariyer Planına İş Bulma Olasılığının Yüksek Olması Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 63 |
| Çizelge 4.2.18. Kariyer Planına Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Uzun Sürmesi Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 64 |
| Çizelge 4.2.19. Kariyer Planına Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Güç Olması Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 64 |
| Çizelge 4.2.20. Kariyer Planına Mesleğin Gerektirdiği Yoğun Mesai Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 65 |
| Çizelge 4.2.21. Kariyer Planına Mesleğin Gerektirdiği Seyahat Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 66 |
| Çizelge 4.2.22. Kariyer Planına Mesleğin Saygınlığının Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 67 |
| Çizelge 4.2.23. Kariyer Planına Mesleğin Yükselme İmkanları Sunması Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 67 |
| Çizelge 4.2.24. Kariyer Planına Mesleğin Geçerliliğini İleride de Koruyacak Olması Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 68 |
| Çizelge 4.2.25. Kariyer Planına Ülkenin İçinde Bulunduğu Durum Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 69 |
| Çizelge 4.2.26. Kariyer Planına Ülkenin Gelecekteki Durumu Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 69 |
| Çizelge 4.2.27. Kariyer Planına Güncel Ekonomik Gelişmelerin Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 70 |
| Çizelge 4.2.28. Kariyer Planına Güncel Politik Gelişmelerin Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 71 |
| Çizelge 4.2.29. Kariyer Planına Üniversitenin Sağladığı Kariyer Haftalarının Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 72 |
| Çizelge 4.2.30. Kariyer Planına Üniversitenin Sağladığı Staj Olanakları Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler..... | 72 |
| Çizelge 4.3.1. Cinsiyet ve Annesinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 73 |
| Çizelge 4.3.2. Cinsiyet ve Babasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 74 |

| | |
|---|----|
| Çizelge 4.3.3. Cinsiyet ve Kardeşinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 74 |
| Çizelge 4.3.4. Cinsiyet ve Akrabalarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 75 |
| Çizelge 4.3.5. Cinsiyet ve Öğretmenlerinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 75 |
| Çizelge 4.3.6. Cinsiyet ve Arkadaşlarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 76 |
| Çizelge 4.3.7. Cinsiyet ve Aile Dostlarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 76 |
| Çizelge 4.3.8. Cinsiyet ve Mecburi Hizmet Zorunluluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 77 |
| Çizelge 4.3.9. Cinsiyet ve İkinci Bir İş Yapamamanın Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 77 |
| Çizelge 4.3.10. Cinsiyet ve Mesleğin Kişisel Özelliklerine Uygunluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 78 |
| Çizelge 4.3.11. Cinsiyet ve Mesleğin Yeteneklere Uygunluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 78 |
| Çizelge 4.3.12. Cinsiyet ve Mesleğin Gerektirdiği Bilgi Düzeyi ve Kapasitenin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 79 |
| Çizelge 4.3.13. Cinsiyet ve Mesleğin Yüksek Getirisinin Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 79 |
| Çizelge 4.3.14. Cinsiyet ve Mesleğin Güvenli Bir Geleceğinin Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 80 |
| Çizelge 4.3.15. Cinsiyet ve Mesleğin Sunduğu Özel Sağlık Hizmetleri ve Sosyal İmkanların Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 80 |
| Çizelge 4.3.16. Cinsiyet ve İş Bulma Olasılığının Yüksek Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 81 |
| Çizelge 4.3.17. Cinsiyet ve Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Uzun Sürmesinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 81 |
| Çizelge 4.3.18. Cinsiyet ve Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Güç Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 82 |
| Çizelge 4.3.19. Cinsiyet ve Mesleğin Gerektirdiği Yoğun Mesainin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 82 |

| | |
|---|----|
| Çizelge 4.3.20. Cinsiyet ve Mesleğin Gerektirdiği Seyahatin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 83 |
| Çizelge 4.3.21. Cinsiyet ve Mesleğin Saygın Bir Meslek Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 83 |
| Çizelge 4.3.22. Cinsiyet ve Mesleğin Yükselme İmkanları Sunmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 84 |
| Çizelge 4.3.23. Cinsiyet ve Mesleğin Geçerliliğini İlerde de Koruyacak Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 84 |
| Çizelge 4.3.24. Cinsiyet ve Ülkenin İçinde Bulunduğu Durumun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 85 |
| Çizelge 4.3.25. Cinsiyet ve Ülkenin Gelecekteki Durumunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 85 |
| Çizelge 4.3.26. Cinsiyet ve Güncel Ekonomik Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 86 |
| Çizelge 4.3.27. Cinsiyet ve Güncel Politik Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 86 |
| Çizelge 4.3.28. Cinsiyet ve Üniversitenin Sağladığı Kariyer Haftalarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 87 |
| Çizelge 4.3.29. Cinsiyet ve Üniversitenin Sağladığı Staj Olanaklarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 87 |
| Çizelge 4.4.1. Okuduğu Bölüm ve Annesinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 88 |
| Çizelge 4.4.2. Okuduğu Bölüm ve Babasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 88 |
| Çizelge 4.4.3. Okuduğu Bölüm ve Kardeşinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 89 |
| Çizelge 4.4.4. Okuduğu Bölüm ve Akrabalarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 89 |
| Çizelge 4.4.5. Okuduğu Bölüm ve Öğretmenlerinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 90 |
| Çizelge 4.4.6. Okuduğu Bölüm ve Arkadaşlarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 90 |
| Çizelge 4.4.7. Okuduğu Bölüm ve Aile Dostlarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 91 |

| | |
|--|----|
| Çizelge 4.4.8. Okuduğu Bölüm ve Askerlik Yükümlülüğünün Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 91 |
| Çizelge 4.4.9. Okuduğu Bölüm ve Mecburi Hizmet Zorunluluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 92 |
| Çizelge 4.4.10. Okuduğu Bölüm ve İkinci Bir İş Yapamamasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 92 |
| Çizelge 4.4.11. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Kişisel Özelliklerine Uygunluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 93 |
| Çizelge 4.4.12. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Yeteneklerine Uygunluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 93 |
| Çizelge 4.4.13. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Gerektirdiği Bilgi Düzeyi ve Kapasitenin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 94 |
| Çizelge 4.4.14. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Yüksek Getirisinin Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 94 |
| Çizelge 4.4.15. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Güvenli Bir Geleceğinin Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 95 |
| Çizelge 4.4.16. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Sunduğu Özel Sağlık Hizmetleri ve Sosyal İmkanların Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 95 |
| Çizelge 4.4.17. Okuduğu Bölüm ve İş Bulma Olasılığının Yüksek Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 96 |
| Çizelge 4.4.18. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Uzun Sürmesinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 96 |
| Çizelge 4.4.19. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Güç Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 97 |
| Çizelge 4.4.20. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Gerektirdiği Yoğun Mesainin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 97 |
| Çizelge 4.4.21. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Gerektirdiği Seyahatin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 98 |
| Çizelge 4.4.22. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Saygın Bir Meslek Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 98 |
| Çizelge 4.4.23. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Yükselme İmkanları Sunmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 99 |

| | |
|--|-----|
| Çizelge 4.4.24. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Geçerliliğini İlerde de Koruyacak Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 99 |
| Çizelge 4.4.25. Okuduğu Bölüm ve Ülkenin İçinde Bulunduğu Durumun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 100 |
| Çizelge 4.4.26. Okuduğu Bölüm ve Ülkenin Gelecekteki Durumunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 100 |
| Çizelge 4.4.27. Okuduğu Bölüm ve Güncel Ekonomik Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 101 |
| Çizelge 4.4.28. Okuduğu Bölüm ve Güncel Politik Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 101 |
| Çizelge 4.4.29. Okuduğu Bölüm ve Üniversitenin Sağladığı Kariyer Haftalarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 102 |
| Çizelge 4.4.30. Okuduğu Bölüm ve Üniversitenin Sağladığı Staj Olanaklarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 102 |
| Çizelge 4.5.1. Sektör Tercihi ve Annesinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 103 |
| Çizelge 4.5.2. Sektör Tercihi ve Babasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 103 |
| Çizelge 4.5.3. Sektör Tercihi ve Kardeşinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 104 |
| Çizelge 4.5.4. Sektör Tercihi ve Akrabalarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 104 |
| Çizelge 4.5.5. Sektör Tercihi ve Öğretmenlerinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 105 |
| Çizelge 4.5.6. Sektör Tercihi ve Arkadaşlarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 105 |
| Çizelge 4.5.7. Sektör Tercihi ve Aile Dostlarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 106 |
| Çizelge 4.5.8. Sektör Tercihi ve Askerlik Yükümlülüğünün Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 106 |
| Çizelge 4.5.9. Sektör Tercihi ve Mecburi Hizmet Zorunluluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 107 |
| Çizelge 4.5.10. Sektör Tercihi ve İkinci Bir İş Yapamamasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 107 |

| | |
|--|-----|
| Çizelge 4.5.11. Sektör Tercih ve Mesleğin Kişisel Özelliklerine Uygunluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 108 |
| Çizelge 4.5.12. Sektör Tercih ve Mesleğin Yeteneklerine Uygunluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 108 |
| Çizelge 4.5.13. Sektör Tercih ve Mesleğin Gerektirdiği Bilgi Düzeyi ve Kapasitenin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 109 |
| Çizelge 4.5.14. Sektör Tercih ve Mesleğin Yüksek Getirisinin Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 109 |
| Çizelge 4.5.15. Sektör Tercih ve Mesleğin Güvenli Bir Geleceğinin Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 110 |
| Çizelge 4.5.16. Sektör Tercih ve Mesleğin Sunduğu Özel Sağlık Hizmetleri ve Sosyal İmkanların Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 110 |
| Çizelge 4.5.17. Sektör Tercih ve İş Bulma Olasılığının Yüksek Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 111 |
| Çizelge 4.5.18. Sektör Tercih ve Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Uzun Sürmesinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 111 |
| Çizelge 4.5.19. Sektör Tercih ve Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Güç Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 112 |
| Çizelge 4.5.20. Sektör Tercih ve Mesleğin Gerektirdiği Yoğun Mesainin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 112 |
| Çizelge 4.5.21. Sektör Tercih ve Mesleğin Gerektirdiği Seyahatin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 113 |
| Çizelge 4.5.22. Sektör Tercih ve Mesleğin Saygın Bir Meslek Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 113 |
| Çizelge 4.5.23. Sektör Tercih ve Mesleğin Yükselme İmkanları Sunmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 114 |
| Çizelge 4.5.24. Sektör Tercih ve Mesleğin Geçerliliğini İlerde de Koruyacak Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 114 |
| Çizelge 4.5.25. Sektör Tercih ve Ülkenin İçinde Bulunduğu Durumun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 115 |
| Çizelge 4.5.26. Sektör Tercih ve Ülkenin Gelecekteki Durumunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 115 |

| | |
|--|-----|
| Çizelge 4.5.27. Sektör Tercih ve Güncel Ekonomik Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 116 |
| Çizelge 4.5.28. Sektör Tercih ve Güncel Politik Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 116 |
| Çizelge 4.5.29. Sektör Tercih ve Üniversitenin Sağladığı Kariyer Haftalarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 117 |
| Çizelge 4.5.30. Sektör Tercih ve Üniversitenin Sağladığı Staj Olanaklarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları..... | 117 |

BÖLÜM 1

1. GİRİŞ

Günümüzde gelişen bilgi teknolojilerinin dünyayı bir ağ sistemi ile donatarak globalleşmeyi hızlandırması, dünyanın her yerinde insanların daha fazla kalite talep eder hale gelmeleri, yaratıcılığın işletmeler için hayati bir önem arz etmesi ve benzeri gibi hemen herkesin görüş birliği içinde olduğu bu değişimler işletmeleri baştan aşağı etkileyerek piyasadaki rekabetin biçimini ve iş yapma tarzını değiştirmiştir.

Günümüz iş dünyasında insan ve onun gayretleri, tüm organizasyonların başarısı için en temel unsurdur. Bunun yanında çalışma hayatına katkıda bulunan personelin organizasyondan beklentileri farklılık göstermiştir. Artık organizasyonlar için personelin yalnızca kendisine verilen işleri yapması değil bunun yanında sürekli kendini geliştirmesi ve diğer çalışanlarla uyum içerisinde bulunması önem kazanmıştır. Öte yandan çalışanlar için ise; mesleklerinde daha iyi yerlere gelmek, daha fazla para kazanmak, inisiyatif kullanabilmek, prestij ve saygınlık gibi faktörler daha da önemli bir hal almaya başlamıştır. Bunların sağlanabilmesi için çalışanların ortaya koyduğu kişisel hedef ve menfaat alanları ile işletmelerin geleceğe dönük hedefleri arasında bir eşgüdüm olması ve bu hedeflerin örtüşmesi gereği gündeme gelmektedir. Bu durum genel boyutu ile kariyer olarak ele alınmaktadır. Söz konusu olan yenilik ve değişmelerin gerçekleştirilebilmesi kariyer planlamasıyla mümkün olacaktır.

İnsan yaşamında kariyer kavramı önemli bir yer tutmaktadır. İnsanlar ileriye dönük planlarını oluşturmaya erken yaşlarda başlamaktadırlar. Çeşitli faktörlerin etkisiyle kişiler, belirli bir mesleğe yönelmek ve bu konuda eğitim ve deneyimle uzmanlaşmayı hedeflemektedirler. Ülkelerin nüfus yapıları, gelişmişlik düzeyleri, personel rejimleri, eğitim stratejileri, küresel eğilimler, ulusal ve uluslararası rekabet koşulları makro düzeyde; bireysel yetkinlikler, arzular, fırsatlar, organizasyonel olanaklar, bölgesel faktörler mikro düzeyde kariyer yolunun çizilmesine ve belirlenmesine yol açmaktadır (Dündar, 2008: 306).

Kariyer; bireyin hayatı boyunca elde ettiği mevkiler serisi, özellikle aynı meslek dalında ilerleme göstermek, gittikçe daha fazla parasal ödül ve sorumluluk almak olarak

tanımlanabilir. Başka bir deyişle, çalışma hayatının geniş bir zaman diliminde, aynı iş kolunda çalışarak, o işte ilerlemek olarak da görülebilir (Bakioğlu, 1996:10).

Bireyler iş yaşamlarında gelecekte ne yapabileceklerini, nereye gitmek istediklerini, oraya ulaşmak için ne yapmaya gereksinimleri olduklarını kariyer planlama sayesinde programlarlar. Kariyer planlama, çalışanların, fırsatların seçeneklerin ve sonuçların farkına varmalarını, kariyer hedeflerini belirlemelerini, bu hedeflere ulaşmada yön ve zaman tespiti yapmalarını sağlayacak iş, eğitim ve diğer gelişimsel faaliyetleri programlamaları sürecidir (Milkovich and Anderson, 1997:64).

Bireylerin kariyer seçimlerinde becerilerinin yanısıra aile, çevre, kişilik gibi başka faktörler de etkili olmaktadır. Kişiler bu faktörleri kariyer hedeflerinin doğrultusunda belirlemelidirler. Çünkü bireylerde mevcut olan beceri ve yeteneklerle birlikte, onları kariyer hedeflerine ulaştıracak yeni yeteneklerin de belirlenmesine ihtiyaç duyulacaktır.

Bu bölümde Fen-Edebiyat Fakültelerinin fen ve matematik alanlarında öğrenim gören öğrencilerin kariyer planlarını etkileyen etmenler ile ilgili problem durumu, alt problemler, araştırmanın önemi, sayıtlılar, sınırlılıklar ve araştırmada kullanılacak olan terimlerin tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Fen-Edebiyat Fakültesi mezunlarının iş bulma konusunda yaşadıkları problemler her zaman geçerliliğini korumaktadır. Ülkemizde üniversite sayısının artması ve çok sayıda yeni bölüm açılması sebebiyle Fen-Edebiyat Fakültesi mezunu sayısı da her geçen gün artış göstermektedir. Fakat, maalesef, ülkemizde ciddi anlamda bir personel planlaması olmadığından ve üniversitelerde açılan bölümlerle iş yaşamının ihtiyaçları arasında dengeli bir işbirliği oluşturulamadığından bu soruna hala çözüm yolu bulunamamıştır¹.

Bu çalışmada, Sakarya Üniversitesi'nde fen ve matematik alanlarında öğrenim gören Fen-Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin kariyer belirleme süreçlerini, kariyer eğilimlerini ve üniversitelerinin öğrencilerini yetiştirme hedefleri ile bu hedefleri karşılama dereceleri araştırılmaktadır. Araştırmanın temel amacı, fen ve matematik alanlarında öğrenim gören Fen-

¹ <http://www.memurlar.net/haber/204429/25.sayfa>

Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlarında etkili olan faktörleri belirleyerek, hangi faktörlerin öğrencilerin kariyer planlarında daha önemli olduğunu tespit etmektir.

1.2.Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi “fen ve matematik alanlarında öğrenim gören Fen-Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlarını etkileyen faktörler hakkında görüşleri nedir?” şeklinde belirlenmiştir.

1.2.1. Alt Problemler

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap bulunmaya çalışılmıştır.

Fen ve matematik alanlarında öğrenim gören Fen-Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlarında ailelerinin etkileri konusundaki görüşleri nelerdir?

Fen ve matematik alanlarında öğrenim gören Fen-Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlarında sosyal çevrelerinin etkileri konusundaki görüşleri nelerdir?

Fen ve matematik alanlarında öğrenim gören Fen-Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlarında yasal zorunlulukların etkileri konusundaki görüşleri nelerdir?

Fen ve matematik alanlarında öğrenim gören Fen-Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlarında ekonomik faktörlerin etkileri konusundaki görüşleri nelerdir?

Fen ve matematik alanlarında öğrenim gören Fen-Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlarında eğitim faktörünün etkisi konusundaki görüşleri nelerdir?

Fen ve matematik alanlarında öğrenim gören Fen-Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlarında mesleğin zorluk derecesinin etkileri konusundaki görüşleri nelerdir?

Fen ve matematik alanlarında öğrenim gören Fen-Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlarında mesleğin saygınlığının etkisi konusundaki görüşleri nelerdir?

Fen ve matematik alanlarında öğrenim gören Fen-Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlarında güncel gelişmelerin etkileri konusundaki görüşleri nelerdir?

Fen ve matematik alanlarında öğrenim gören Fen-Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin kariyer planlarında üniversitenin etkinlik ve imkanlarının etkileri konusundaki görüşleri nelerdir?

Anket maddelerine verilen cevaplar cinsiyet değişkenine bağlı mıdır?

Anket maddelerine verilen cevaplar bölüm değişkenine bağlı mıdır?

Anket maddelerine verilen cevaplar sektör değişkenine bağlı mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

Bilindiği üzere özellikle Fen-Edebiyat Fakültesi öğrencileri mezun olduktan sonra karamsarlığa düşmekte ve kariyer yollarını belirleyememektedirler. Öğrencilerin başta aileleri olmak üzere içinde buldukları yaş, cinsiyet, kişisel özellik ve yeteneklerinden başka, yasal, sosyal, ekonomik ve kültürel faktörler kariyer planlamalarında etki yapmaktadır. Öğrencilerin kariyer planlamalarına nereden başlamaları ve ne şekilde yol almalarına ilişkin bilgilerin yer aldığı bu çalışmada, öğrencilerin kariyer planlarına etki eden faktörlerin neler olduğu ve hangi düzeyde etkilediği ortaya konulmaktadır. Araştırma sonuçlarının öğrencilere kariyer planlamalarında yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

1.4.Araştırmanın Sayıltıları

- 1.Araştırmada kullanılacak anketin katılımcılar tarafından samimiyetle doldurduğu düşünöldüğünden, elde edilen bilgilerin güvenilir olduğu varsayılmaktadır.
2. Seçilen örneklemin tüm evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma 2013-2014 Eğitim-Öğretim yılında Sakarya Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesinde; fen ve matematik alanlarında öğrenim gören son sınıf öğrencileri ile sınırlı tutulmuştur.
2. Araştırma problemi, fizik, kimya, matematik ve biyoloji alanlarında incelenmiş olup, sözel bölümler araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.
3. Elde edilen bilgiler, sadece ankette uygulanan sorular ile sınırlı tutulmuştur.
4. Araştırma, yapılan istatistiksel çözümlmelerle sınırlı tutulmuştur.

1.6. Araştırmada Kullanılan Tanımlar

Kariyer: Kariyer, Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde, “ bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan da yola çıkarak kariyerin, “ genellikle meslekte yükselme, belirli bir statü elde etme, ilerleme ve tercih edilen bir meslek sahibi olma” şeklinde ele alındığı söylenebilir (Sabuncuoğlu, 2005:168).

Genel anlamda kariyer, bireyin hayatı boyunca sürdürdüğü bir uğraş, bir iştir. Özgül anlamda kariyer ise, erken yaşlarda ilerlemek umuduyla girilen ve emekliliğe kadar devam eden bir uğraştır (Dağlı, 2007).

Kariyer planlaması: Kariyer Planlaması bir işgörenin sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerinin geliştirilmesiyle, çalışmakta olduğu örgüt içindeki ilerleyişinin ya da yükselmesinin planlanmasıdır (Vergiliel, 2003:171). Kariyer planlaması, kişinin, meslek, örgüt, görev, pozisyon ve kendini değerlendirme ile ilgili olarak yaptığı bütün seçimleri içerir.

Kariyer yönetimi: Kariyer yönetimi, bireysel hedeflerin ve örgütsel ihtiyaçların uyumlaştırılması sürecidir. Bu süreçte birey ve örgüt birbirlerini destekleyici roller üstlenirler (Özden, 2001). Kariyer yönetimi, bireylere iş gücü ihtiyacını temin etme ve bireysel kariyer hedeflerini başarmalarına fırsat verme imkanını tanıyan amaç, plan ve stratejileri belirleyip uygulanmasını sağlayan süreçtir (Çalık ve Ereş, 2006).

BÖLÜM II

2. KURAMSAL BİLGİLER VE LİTERATÜR TARAMASI

2.1. KARIYER KAVRAMI VE KAPSAMI

2.1.1. Kariyer Kavramı

İlk olarak 1970’li yıllarda önem gösterilip incelenmeye başlayan kariyer kavramının, günümüzde oldukça sık kullanılan, fakat tanımı üzerinde ortak bir anlaşmaya varılamadığı ve farklı farklı anlamların yüklendiği bir kavram olduğu görülmektedir (Uçar, 2010).

Kariyer kavramı, Türk Dil Kurumu Sözlüğü’nde, “ bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan da yola çıkarak kariyerin, “ genellikle meslekte yükselme, belirli bir statü elde etme, ilerleme ve tercih edilen bir meslek sahibi olma” şeklinde ele alındığı söylenebilir (Sabuncuoğlu, 2005:168).

Genel bir tanım yapılacak olunursa kariyer, kişinin bir işte ilerlemesi ya da hayatı boyunca yapmış olduğu bütün işlerin toplamıdır. Başka bir açıdan kariyer, bireysel ve örgütsel hedeflerle direkt bağlantılı olarak, kişinin hayatı boyunca yaşayacağı ve kontrol altında tutacağı iş deneyimleri ile ilgili bir süreçtir (Seymen, 2004:81). Kariyer kavramı değişik birçok anlamda kullanılmaktadır. Kariyer kavramı ile ilgili tanımlardan bazıları şöyledir:

“Kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır” (Bayraktaroğlu, 2003:117). W.B. Werther and K.Davis’e göre kariyer, bireyin tüm yaşamı boyunca üstlendiği işlerin tümüdür (akt. Dündar, 2008:307). “Kariyer, bireyin işiyle ilgili aktiviteler, davranışlar ve buna bağlı tutumlar, değerler ve yaşamı süresince edindiği amaçlardır” (Bernardin, 2003:194). “Kariyer, bireyin işi ile ilgili pozisyonları yaşamı boyunca peşpeşe kullanmasıdır” (Kaynak, 1996:162). “Kariyer, seçilen bir iş hayatında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmektir” (Akgün v.d., 1998:152). Anlam olarak genellikle bir iş dizisiyle sıralansa da, aslında kariyer kişinin bütün hayatını kapsamaktadır.

Kariyer ile ilgili tanımlara bakılacak olunursa ortak noktaların, çalışan bireyin başarı derecesini belirten, işle ilgili pozisyonlarda ilerlemesi ve örgüt basamaklarından yukarı doğru

çıkarak yükselmesini temel alan bir kavram olduğu görülmektedir (Bayraktaroğlu, 2003). Nasıl tanımlanırsa tanımlansın kariyer, çalışan kişiye psiko-sosyal yönden tatmin sağlayan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü kariyer sürecinde ilerleme sağlayan kişiler, her adımda bir ihtiyaçlarının karşılandığını görmekte ve bunun sonucunda daha mutlu bireyler olarak buldukları topluma artı değer katmaktadır (Uğur, 2003:245-246).

İnsan yaşamı için ulaşılması istenen bir noktayı ifade eden kariyer; genelde işle ilgili olarak görülmesine rağmen, kişinin özel yaşamındaki rollere ilişkin başarısından da etkilenir. Maslow'un gereksinimler hiyerarşisinden hareketle; psikolojik açıdan sağlıklı bir birey, fizyolojik gereksinimlerini karşıladıktan sonra kendini gerçekleştirme gereksinimi doğrultusunda meslek yaşamında ilerlemek, belirli noktalara gelmek, sorumluluk yüklenmek arzusunda olacaktır. Bu arzu kişiden kişiye farklılık gösterecektir. Bu fark, kişinin vizyonuna ve bu yoldaki çabalarına bağlı olacaktır. Kişinin organizasyon kademelerinde yükselmesi; beraberinde daha fazla güç ve prestij kazanmasının yanı sıra maddi olanaklarının da daha iyi hale gelmesine yol açacaktır (Aytaç, 2005:13-14).

2.1.2. Kariyer Kavramının Önem ve Kapsamı

Kariyer kavramı, hem bireyler, hem de örgütler için önem taşımaktadır. Yönetim, bireyin kariyerinde söz sahibi olan tek unsur değildir. Kariyer sadece bir örgüte üye olmakla kazanılan bir kazanım olmamakla birlikte, bireyler iş dışındaki yaşantıları ve faaliyetleri ile de kariyerine katkı yapabilmekte hatta hızla değişen günümüz dünyasında, birden fazla kariyere sahip olabilmektedirler (Akat v.d., 1994).

Bir kişinin kariyeri, onun kimliğini, toplumsal durumunu ve bulunduğu mevkiyi oluşturmasına yardım etmesi ve yaşamında çok önemli bir yere sahip olması gibi nedenlerden dolayı önem arz etmektedir. Meslek, kişinin hayatında gerekli olan maddi gücü elde etmenin ve buna bağlı olarak psikolojik olarak iş doyumunun oluşmasında ve kişiliğin gelişmesinde de etkili olduğu anlaşılmaktadır (Aytaç, 2005).

Kariyer öncelikle insana ilişkin sonra da işe ilişkin bir kavramdır. İnsana ilişkindir çünkü, insan fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik boyutta kişilik, kimlik, statü, rol, duygu, tutum ve davranış gibi ihtiyaç kümelerinin odağındadır. Kişilerin kimliği ve sosyal konumu onların statüsünü oluşturmasına da yardım eder (Ertürk, 2011:203).

Bireyin kariyeri, yalnızca onun yaptığı işleri değil, örgütte kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklentilerini, amaçlarını, arzu ve duygularını, sahip olduğu bilgi, beceri ve yetenek düzeyini de göz önünde bulundurmayı gerektiren bir olgudur. Bir başka deyişle kariyer, hem bireysel hem de örgütsel hedeflerle direkt ilgili olarak, kişinin yaşamı boyunca tecrübe edeceği işleri ve bu işlerle ilgili tüm süreçleri kapsayan bir olgudur (Sabuncuoğlu, 2005).

Kişi açısından bakılacak olunursa kariyer işten çok daha fazla bir anlam taşımaktadır. Kariyere sahibi olmak ile bir işe sahip olmak birbirlerinden oldukça farklı bir durumdur. Driver'a göre kariyer; çok düzenli, uzun dönemde planlanmış, kişinin yalnızca işini değil, ailesini, boş zamanlarındaki uğraşlarını ve toplumsal etkinliklerini de kapsayan bir kavramdır (akt. Aldemir v.d., 1996:165). Öte yandan kariyer terimi sadece yüksek mevkideki ya da hızlı ilerleme imkanları bulunan işleri yapan kişileri kapsamamaktadır. Kariyer kavramı, kişilerin yaptıkları işlere ya da örgütte buldukları konumlarına bakılmaksızın çalışanların iş hayatları boyunca yaptıkları bütün işleri içermektedir (Akgün v.d., 1998).

2.1.3. Kariyer ile İlgili Kavramlar

Kariyer kavramı, insan kaynakları literatüründe kariyer planlaması, kariyer geliştirme, kariyer yönetimi gibi pek çok kavram ile birlikte kullanılmaya başlamıştır.

2.1.3.1.Kariyer Planlama

“Kariyer planlama kişinin, örgütün geleceğe dönük hedefleri ile kendi bireysel hedefleri arasında eşgüdüm sağlayarak yapmakta olduğu işi daha iyi yapabilmesi için mevcut yeterliliklerin geliştirilmesi ve ileride üstlenebileceği pozisyonlar için gerekli yeni yeterliliklerin kazandırılmasıdır”(Bayraktaroğlu, 2003:119).

Kısacası kariyer planlaması, kişinin hayatı boyunca yer alacağı bütün işlerle ilgili hedeflerinin, görevlerinin ve geleceğinin planlanmasıdır. Başka bir deyiş ile, bireyin kariyerini devam ettireceği mesleklerin, işyerlerinin ve yolların seçimidir (Aytaç, 2005). Kariyer planlaması için, bireysel kariyer amaçlarının belirlenme süreci de denilebilir. Kariyer planlamasında birey de örgüt de etkilenir. Kariyer planının uygulayıcısı her ne kadar birey olsa bile, örgütler bireyi bu aşamada desteklemelidirler.

Kariyer planlama, öncelikle kariyerle ilgili amaçları tanımlayarak, bu amaçlara ulaşmak için atılması gereken adımları belirleyen ve bireyin önündeki fırsatları, zorunlulukları, seçenekleri ve sonuçları hakkında bilgili hale gelmesini sağlayacak bir süreçtir. Çalışan bireyler, kariyer planlama sürecinde, kendilerini değerlendirmeli, eksikliklerini, yeteneklerini, bilgi, beceri ve isteklerini göz önünde bulundurmalı, hedeflerini saptamalıdır. Birey, ulaşabileceği kariyer olanaklarını takip ederek kendisini ve içinde bulunduğu çevreyi değerlendirmelidir. Bir taraftan kurum çalışanları kariyer planlama sürecinde kendi değerlendirmelerini yaparken, diğer taraftan kurum da kurumsal olarak kendini değerlendirmeli ve sahip olduğu insan kaynağını gözden geçirmelidir.

Kariyer planlama sürecinde kişi, planlamanın uygulayıcısı olmasının yanında mutlaka örgütün desteğine de ihtiyaç duymaktadır (Çalık ve Ereş, 2006). Böylelikle birey ve örgüt, kariyer planlama sürecinde birlikte sorumludurlar. Sonuç olarak, bireylerin kariyer hedefleriyle örgütlerin olanaklarının uzlaştırılması kariyer planlamasının içeriğini oluşturmaktadır.

2.1.3.2. Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme kişinin eğitim, kendini yetiştirme ve iş tecrübesi yolu ile kariyerini planlanması ve yapmış olduğu kariyerine ilişkin planlarının gerçekleşebilmesi için gerekli tüm faaliyetlerin organize edilmesi işlemi olarak tanımlanabilir. Kariyer gelişimine bireysel anlamda bakılacak olunursa, kişinin kendi kariyer planlarına ulaşması ve kişinin gelişimi içermektedir. Örgütsel açıdan bakıldığında ise kariyer gelişimi; kariyer planının uygulanması için gerekli programlar ile çalışanların dikey ve yatay olarak işlerinin değiştirilmesi, planlanmış eğitim programları ile bilgi, beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesi gibi yöntemlerle gerçekleştirilmektedir (Doğan, 1996). Kariyer geliştirme hem örgütün hem de çalışanların verimliliğini artırırken, diğer taraftan onları değişen dünyaya da hazırlamış olur.

Kariyer geliştirme, bireylere kendi yeteneklerini değerlendirme ve geliştirme gücü vererek kariyer amaçları gerçekleştirmek için yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda Bayraktar; kariyer geliştirmeyi, örgütün çalışanlarına sunduğu, kariyerlerinin yönünü ve gelişimini etkileyen etmenler hakkında bilgi verdiği, bilgi ve kapasitelerinin artmasını hedefleyen resmi bir etkinlik olarak tanımlamaktadır (Bayraktar, 2004). Özetle kariyer geliştirme, çalışanın tüm çalışma hayatını kapsayan ve kariyerlerinin yönetiminde yardımcı olmak ve geliştirmek için tasarlanan uzun süreli bir süreçtir.

2.1.3.3. Kariyer Yönetimi

Çalışan her birey işinde ilerlemek, iyi yerlere gelmek, daha üst pozisyonlarda görev almak ister. Ne yazık ki mesleki basamaklarda yukarı doğru ilerlemek kolay değildir. Bu ilerlemede, kişinin almış olduğu eğitim ve vasıfları, zihinsel yetenekleri, kişilik özellikleri, kendini geliştirme düzeyi etkili olur. Kişinin mesleki ilerlemesini kariyer yönetimi ilgilendirir.

Kariyer planlamasının yapılmasında kişinin sorumluluğunun olması kadar örgütlerin de sorumluluğu vardır. Örgüt, çalışanın nereye doğru gidebileceğini, çalışanın yetenek ve becerilerinin en üst noktada kullanması için nasıl ilerletebileceğini göz önünde bulundurmalıdır. O halde kariyer yönetimi, çalışanın kariyer planının, örgütün kariyer geliştirme araçları ile desteklenmesidir (Özden, 2001).

Etkili bir kariyer yönetimi en başta açık ve dürüst bir iletişimin gerçekleşmesi ile mümkündür. Kariyer yönetimi bireyin yetenek, beceri ve ilgi alanlarının örgütün hedefleriyle uygun hale getirilmesi ve bunun sonucunda da örgütün ve bireyin kendi potansiyellerinden faydalanabilmesini sağlayan bir insan kaynakları faaliyetidir.

Aytaç'a göre kariyer yönetimi bireylerin kendi kariyer hedeflerine erişmelerine olanak sağlarken, insan kaynağı ihtiyacını karşılamak üzere amaçlar, planlar ve stratejiler oluşturup bunları yürürlüğe koyar. Buna göre kariyer yönetimi; kariyer planlaması ve kariyer geliştirmenin bir bütün haline getirilmesidir (Aytaç, 2005).

2.1.4. Kariyer Yaklaşımları

Günümüzün teknolojik, siyasal, ekonomik gelişim ve değişimler sonucunda, yönetsel ve organizasyonel gelişmelere bağlı olarak kariyer anlayışında da gelişmeler gözlemlenmektedir. Kişilerin yaşam ve meslek tercihi anlayışlarındaki farklılaşmalar; kariyer kavramının yeniden ve farklı açılardan incelenmesini gündeme getirmiştir.

2.1.4.1. Geleneksel Kariyer Yaklaşımı

Günel'a göre geleneksel kariyer, bir çalışanın, hiyerarşik olarak yapılanmış bir örgüt içerisinde yukarıya doğru ilerlediği, dikey yapılanmanın söz konusu olduğu kariyer yoludur.

Geleneksel kariyer yaklaşımında, istikrar esas alınmıştır. Kariyer başarısı; bu anlayışa göre, terfi ve ücret artışı ile ölçülen ve örgütler tarafından belirlenen bir süreç olarak ele alınmaktadır (akt. Dikili, 2012).

Geleneksel kariyer anlayışında çalışanlar, aynı meslek alanı içerisinde ve genellikle hizmet süresine bağlı olarak yukarıya doğru hareket etmektedir. Dolayısıyla örgüt içerisindeki ilerleme olanakları da açık ve düz bir şekilde belirlenmektedir. Bu nedenle geleneksel kariyer yaklaşımında yatay tecrübe kazanımı ve kariyer gelişim olasılığı söz konusu olmamaktadır. Bu yönüyle geleneksel kariyer insanlara olayların bütününe tanıma ve kariyerlerini planlama olanağı vermemektedir (Aytaç, 2005:179-180).

2.1.4.2.Çağdaş Kariyer Yaklaşımları

Günümüzde kariyer olgusunun tanımlanmasında birçok yaklaşım kullanılmaktadır. Farklı yazarlar kariyerin farklı özelliklerini vurgulamış ve ön plana çıkardıkları bu özelliklerden yola çıkarak farklı şekilde tanımlar kullanmışlardır. Bu nedenle bu bölümde yeni kariyer yaklaşımlarına kısaca değinilecek ve tüm bu kariyer yaklaşımlarının ortak özellikleri üzerinde durulacaktır.

Literatür incelendiğinde, çağdaş kariyer yaklaşımları başlığı altında esnek (self- resilient), sınırsız (boundaryless), portföy (portfolio) ve çok yönlü (protean) kariyer kavramlarının ortaya atıldığı görülmektedir (Mavisu, 2010). Ancak yeni kariyer yaklaşımlarını temel alarak yapılan çalışmalara bakıldığında, araştırmacıların bu kavramlardan özellikle sınırsız ve esnek kariyer kavramları ile ilgilendikleri ve özellikle bu iki konuyla ilgili çalışmalar yapmayı tercih ettiklerinin görüldüğü ifade edilebilir. Buna göre sınırsız ve esnek kariyerin, kariyer ile ilgili teori ve araştırmaları önemli ölçüde etkileyen iki kariyer modeli olduğu belirtilmektedir.

2.1.4.2.1.Esnek (Self- resilient) Kariyer Yaklaşımı

İş yaşamındaki değişimler ve gelişmeler sonucunda ortaya çıkan esnek yapılanma, esnek çalışma biçimleri, esnek örgütler, geçici iş ve geçici işçiler, yeni bilgi işçileri kariyer modellerinde de değişimlerin yaşanmasına neden olmuşlardır. Örgütsel yapının esnek, yatay, dinamik ve akıcı bir şekil alması ile birlikte çalışanların tek bir işe ya da

uzmanlığa sahip olmaksansa var olan potansiyellerini değerlendirebilecekleri farklı iş ve organizasyon seçeneklerine yöneldikleri gözlenmektedir (Aytaç, 2005:242-243). Örgüt ve bireyin birbirine katkı sağladığı sürece devam eden bir ilişkiye dayanan, işgörenlerin değişen iş gereklerine uygun bilgi ve becerileri kazanmasını vurgulayan bu kariyer anlayışına esnek kariyer denilmektedir (Erdoğan, 2003:169). Bu tür bir kariyer anlayışının temel gereklilikleri hiyerarşik organizasyon yapısının yatay yapıya dönüştürülmesi, iş tanımının zenginleştirilmesi, görev bazlı çalışmalar yerine, proje bazlı uygulamaya geçilmesi, uzun vadeli kariyer planlamaları yerine sorumluluk artışının gerçekleştirildiği kısa vadeli planlamalara yönelmesi ve çalışanların yetkilendirilmesidir (Aytaç, 2005: 242).

2.1.4.2.2.Sınırsız (Boundaryless) Kariyer Yaklaşımı

Sınırsız kariyer, kariyer olgusunun geleneksel kariyer ilkelerinden ve örgütten bağımsız olarak ele alınmasını içeren bir yaklaşımdır (Erdoğan, 2003:162). Geleneksel kariyer modelinde çalışanları elde tutmak üzerinde durulurken, sınırsız kariyer, geleneksel kariyer yaklaşımlarının aksine, işle ilgili faaliyetlerin tek bir organizasyonla sınırlandırmamış ve bu durum da kariyer hareketliliğinde çeşitlilik meydana getirmiştir. Bireyin işe başlamasından emekliliğine kadar geçen sürede aynı şirkette aynı işi sürdürmek, yerini farklı şirketler ve meslekler arasında yapılan tercihlere bırakmıştır (Aytaç, 2005).

En basit tanımıyla sınırsız kariyer, örgütsel kariyerin zıt anlamı olarak açıklanmaktadır. Örgütsel kariyerin tek bir örgütün hiyerarşi kademelerinde yukarı doğru ilerleme olarak tanımlandığı göz önüne alındığında, tek bir örgütün sınırları içinde gerçekleşmesi nedeniyle sınırlı kariyer olarak da adlandırılabilir (Arthur, 1994: 296). Buradan hareketle, sınırsız kariyerin tek bir örgütün sınırlarını geçen kariyer olarak tanımlanacağı belirtilmektedir.

2.1.4.2.3.Portföy Kariyer (Portfolio Career) Yaklaşımı

Yeni kariyer yaklaşımlarından bir diğeri olan portföy kariyer (portfolio career) terimi, ilk kez 1994 yılında Handy tarafından ortaya atılmıştır. Handy'ye göre gelecekte, bireylerin özellikle yaşamlarının son evrelerine portföy kariyer hakim olacaktır (akt. Mavisu, 2010). Hunt ve diğerlerine göre portföy kariyer yaklaşımı, çalışanların iş hayatında gerçekleşen hızlı

değişim ve belirsizlikler karşısında güçlü olabilmeleri için yeteneklerinin ve yetkinliklerinin toplamından oluşan bir portföy inşa etmeleri ve bu portföyü zenginleştirmeleri gerektiğine inanan bir modeldir. Bu modele göre kariyer gelişimi büyük ölçüde kişinin kendi sorumluluğundadır. Bireyler sahip olduğu kişisel yetenekler ve yeterlilikler ölçüsünde örgütlerin ihtiyaçlarını karşıladıkları sürece tercih edilirler. Ancak bunu başarabilmek için kişinin kariyer portföyünü gelecekte oluşabilecek şartlara ve olaylara göre sürekli öğrenme ve gelişim ile biçimlendirmesi gerekmektedir (akt. Yavuz, 2006). Buna göre örgütlerde portföy çalışmaya dayalı kariyer geliştirme sürecinin, sözleşme sonucu ortaya çıkacak işin belirlenmesi, bu becerilere sahip kişilerin insan kaynakları bilgi sistemlerince eşleştirilmesi, sözleşmenin bu kişilere teklif edilmesi ve en sonunda da işin yerine getirilmesi şeklinde gerçekleştirileceği belirtilebilir.

Templer ve Cawsey, çalışan-örgüt ilişkileri ve kariyerin doğası konusunda, portföy kariyer yaklaşımının varsayımlarını şu şekilde belirtmişlerdir (Aytaç, 2005):

- Çalışan birey sözleşmeli olarak belli bir görev için işe alınmaktadır. Örgütsel hiyerarşide yükselmek için işe alınmamalıdır.
- Eğitim ve geliştirme kişinin sorumluluğunda kabul edilmektedir.
- Kısa vadeli performans neticeleri üzerinde odaklanılmaktadır.
- Kariyer geliştirme ve yedekleme programları daha çok çekirdek personel için oluşturulmaktadır.

Çalışan bireyler, bir örgüte bağlı şekilde tam zamanlı olarak çalışmak ve örgütten düzenli olarak ücret almak yerine, bağımsız olarak çalışan ve yaptıkları işin karşılığını alan, aynı anda farklı işleri herhangi bir örgütten bağımsız olarak gerçekleştiren kişiler haline gelmiştir. Böylelikle kariyer pozisyon merkezlikten, portföy merkezliliğe dönüşmüştür (Erdoğan, 2003).

2.1.4.2.4.Çok Yönlü (Protean) Kariyer Yaklaşımı

Bireyin psikolojik başarıya yönelik olarak kariyerini kendisinin yönlendirdiği, esnek, uyarlanabilir, çok yönlü kariyer anlayışıdır. Çok yönlü kariyerin temel özelliklerini aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Hall, 2002).

- Kariyer örgüt tarafından değil birey tarafından yönlendirilmektedir.

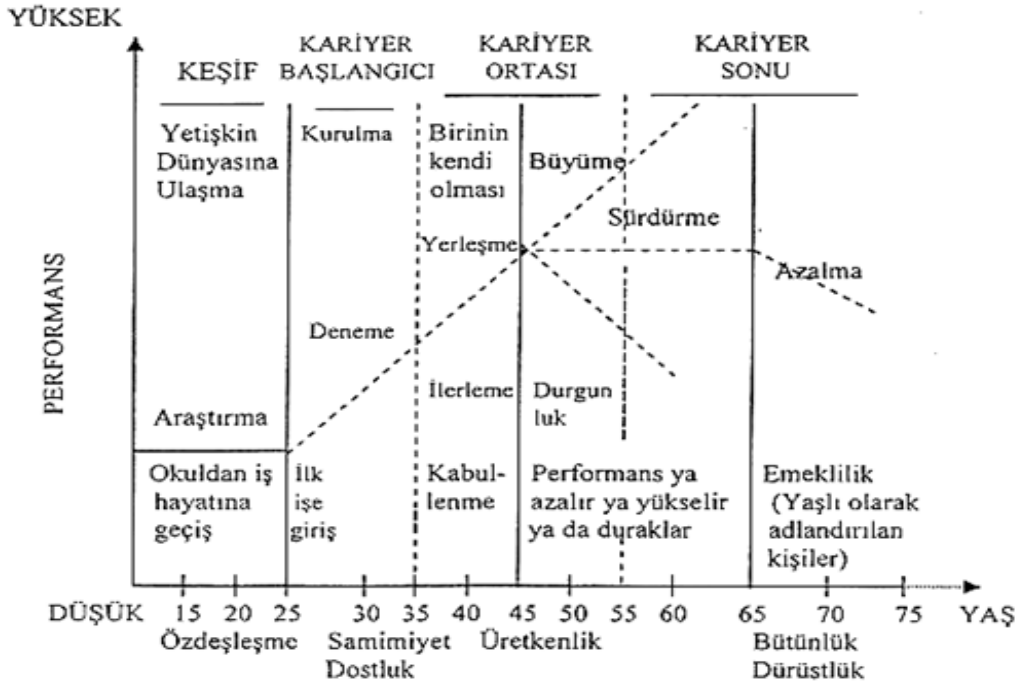
- Kariyer yaşam boyunca devam eden deneyimler, beceriler, öğrenme süreçleri, dönüşümler ve kimlik değişimlerinden oluşmaktadır (kronolojik yaş değil, kariyer yaşı önemli hale gelmiştir).
- Gelişme, çalışma yaşamındaki zorluklar karşısında, bireyin kendisinin yönettiği, ilişkisel, sürekli bir öğrenme sürecidir.
- Formal eğitim, yeniden eğitim ve dikey hareketlilik gelişmenin olmazsa olmazları olmaktan çıkmıştır.
- Başarı için gerekli unsurlar değişmiştir: Bilginin yerini öğrenme, iş güvencesinin yerini istihdam edilebilirlik, örgütsel kariyerin yerini çok yönlü kariyer, çalışan kimliğinin yerini kimlik bütünlüğü almıştır.
- Örgütün çalışanlarının kariyer gelişimine ilişkin sunduğu faaliyetler ise zorlayıcı atamalar, geliştirmeye yönelik ilişkiler, bilgi ve beceri gelişimine yönelik faaliyetlerdir.
- Hedef psikolojik başarıdır.

Kariyer olgusunu farklı şekillerde ele alan yeni kariyer yaklaşımlarının temel olarak bir noktada birleştikleri söylenebilir: Günümüzde kariyer, büyük ölçüde bireyin sorumluluğuna bırakılan bir süreç haline gelmiştir. Dolayısıyla bu sürecin etkin bir şekilde planlanmasının, çalışma yaşamında başarılı olmak isteyen bireyler için önemli bir zorunluluk haline geldiği söylenebilir.

2.1.5. Kariyer Devreleri

Bir birey kariyerini şekillendirmeye okul yıllarının erken dönemi itibari ile başlar. Çalışanların kariyerleri emeklilik dönemine ulaştıklarında sona erer. Ertürk'e göre; meslek ayrımı gözetmeksizin herkes için kariyer basamakları beş bölümde incelenmektedir (Ertürk, 2011):

- Keşif,
- Pekiştirme (Kariyerin Başlangıcı),
- Sürdürme (Kariyer Ortası),
- Kariyer Sonu,
- Kariyer azalması (Emeklilik).



Şekil.2.1. Kariyer aşamaları modeli

Kaynak: Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*. 2. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi.

Şekil 2.1.'de çalışanların karşılaştıkları kariyer aşamaları ve buna bağlı olarak performanslarında meydana gelen farklılıklar incelenmiştir.

2.1.5.1. Keşif

Genellikle bu aşama bireyin eğitim sonrası kendine uygun işi aradığı dönemdir. Doğumdan başlayarak ağırlıklı olarak 20-25 yaşa kadar devam eden bir süreci içine alır. Bu dönemde kişiler, hangi işte daha fazla başarı elde edebileceğini araştırır.

Keşif dönemi ana-babanın, çevrenin, okulun, öğretmenin, ilişkide bulunulan eş, dost, arkadaş gibi yakın çevrenin yönlendirdiği bir meslek arayışıdır. Bu aşamada bireyler kısaca yeteneklerini kullanabilecekleri, kendini geliştirebilecekleri, severek yapabilecekleri işi, gelecekte iyi kazanç getirecek meslekleri ararlar (Ertürk, 2011:212).

Keşif dönemi, bir bireyin kariyeri hakkında beklentilerinin ortaya çıktığı dönemdir. Başarılı bir kariyer, keşif stratejisi ile bütünleştiği takdirde doğru kararlar verilebilir. Bireyin kariyer seçimini etkileyecek olan unsurlar kişilik, yetenek ve tutumlardır (Uzunbacak, 2004).

2.1.5.2.Pekiştirme (Kariyerin Başlangıcı)

Bu dönem, farklı kaynaklardan aranan işlerin denendiği, başarı ve başarısızlıkların kanıtlandığı, işin öğrenilmesi ve beceri edinme ve akranlarınca kabul görme dönemidir. Beş ila on yıllık süreci içerir.

Birey, güvenlik ve emniyet ihtiyaçları üzerinde durmaktadır. Pekiştirme safhasında belirsizlikler ve bunalımlar başlar. Bireyin karşısına iki problem çıkabilir; mevki bulmak ve kendini kanıtlamak (Aytaç v.d., 2001:73). George ve Jones'a göre bu devrede genellikle bireylerin kendilerine uygun bir mevki veya pozisyon bulması açısından hareket edilecek iki önemli adım vardır: Yerleşme ve başarma (akt. Ertürk, 2011). Yerleşme; örgüte yeni gelenler kendilerinden istenen ve beklenen şeylerin neler olduğunu öğrenerek nasıl uyum sağlayacaklarını ve nasıl motive olacaklarını öğrenerek işe uygun hale gelme durumudur. Başarma; farklı kişiler için farklı anlam taşır. Kimine göre çalışma iklimine uyum, kimine göre belli bir alanda uzmanlaşma veya zor konuları ve problemleri halletme, kimine göre şirket basamaklarını tırmanma başarısıdır. Aslında bu gayretlerin bir nedeni vardır o da bireylerin bir meslekte veya işte istikrara ulaşma ve çalışma yaşamında yer edinmesidir.

2.1.5.3. Sürdürme (Kariyer Ortası)

Sürdürme dönemi bireyin artık çiraklıktan ustalığa, öğrenci olmaktan yapıcı olmaya geçtiği dönemdir. Çalışma hayatı ile ilgili görevler artık hayati önem taşımaktadır. Yanlışlar cezalandırılır, başarılar ödüllendirilir ve daha fazla sorumluluk verilir. Başarılı olamayanlar ise kendilerini tekrardan değerlendirir, kariyer planlarını baştan sona gözden geçirir, gerekli düzeltmeleri yaparlar veya yeni bir iş ararlar. Bu dönemde artık başarı, saygınlık, özgürlük ihtiyaçları ön plana çıkmaktadır, güvenlik ve emniyet ihtiyacının önemi azalmaktadır. Bu süreçte birey sorumluluk alabileceği ve kendi inisiyatifini kullanabileceği özellikleri taşıyan işlere geçmek isterler. Kişi bir yandan bulunduğu konumunu korurken, diğer yandan yükselme imkanları arayışına girer. Hızla değişen teknoloji ve artan rekabet koşulları, kariyerin orta evresini yaşayan bireylerin bu değişiklikleri takip edebilmeleri için kendilerini geliştirmelerini zorunlu kılar (Bayraktaroğlu, 2003:131).

Kariyer ortası dönemi yaklaşık olarak 35-50 yaşları arasını kapsar. Bu dönemin en önemli özellikleri; sorumluluklarının artışı ve başkalarına önderlik etmedir. Bu dönemde çalışma

hayatında ilerleyen birey, yönetim basamaklarından üst basamaklara doğru hızlı bir şekilde yol almaktadır.

2.1.5.4. Kariyer Sonu

Cenzo ve Robbins'e göre, kariyer ortası bölümünde çalışma ve gelişimlerine devam eden kişiler için bu safha genel olarak rahatlayabilecekleri ve yaşça olgunlaşmış olmaktan mutluluk duyabilecekleri bir aşamadır (akt. Erdoğan, 2009). Bu devreyle birlikte kişi, kariyerini tamamlamakta ve genelde tam zamanlı çalışmayı bırakma aşamasındadır. Kariyer sonu safhasında artık öğrenme hızı yavaşlamıştır, bunun yanında büyük bir tecrübe birikimi elde edilmiştir. Kazanılan tecrübeyle, kişi artık öğretici olarak çalışma hayatına devam eder ve bu sayede çevresinden saygı görür.

Kariyer sonu aşaması, kişinin kariyerindeki en uzun bölüm olmakla birlikte kariyer yaşamının da sonuna geldiği safhadır. Kariyer sonu dönemi yaklaşık olarak 50-65 yaşları arasını içerir. Birey bu dönemde, iş hayatında elde ettiği yeri korumaya çalışır. Bireyin saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı duyması bu dönemde de önemli yer tutmaktadır. Bireyler için bundan sonra kişiliğe yönelim önemli hal alırken, örgüte yönelimleri azdır. Kariyer ortası devresinde karşılaşılan problemlerin bir kısmı, bu aşamaya taşınır. Bu dönemde yükselme eğilimi gösterenlerin oranı çok düşüktür ve bireyin kariyeri daha çok durgunluk sürecine girer. Özellikle devre sonuna doğru kişinin çalışma yaşamına olan ilgisi azalır ve gerileme dönemine girer (Bayraktaroğlu, 2003).

2.1.5.5. Kariyer Azalması (Emeklilik)

Emeklilik genellikle 65-75 yaşları arasındaki dönemi kapsar. Emeklilik yaklaştıkça bireyin gücü, sorumlulukları ve kariyeri azalmaya başlar. Emeklilikle birlikte işten uzaklaşma kişilerde bir boşluk yaratır.

Kişi kazanılmış kimliğe rağmen, kariyer azalması dönemi için kendini hazırlamamış ve organizasyon tarafından çeşitli programlarla desteklenmemiş ise kendini işe yaramaz olarak hissedebilir. Bireyin, emekliliğe olumlu bir bakış açısı ile bakabilmesi için örgütün desteği ve bireyin etkisi büyüktür. Bazı bireyler için emeklilik, iş stresinin atıldığı bir dinlenme

dönemidir ve çalışırken zaman bulunamayan uğraşlara zaman ayırma fırsattır. Çalışanlar emeklilik döneminde danışman olarak yeni bir kariyer sürecine girerler. Emeklilik döneminin olumlu veya olumsuz olarak algılanmasında ülkelerin gelişmişlik düzeyi, emeklilik yaşı, emeklilikte sağlanan olanakların yeterliliği, örgütün ve bireyin yaklaşımı etkili olmaktadır (Özdemir, 2005:64).

2.2. KARIYER PLANLAMASI

2.2.1. Kariyer Planlamanın Genel Kavramsal Çerçevesi

Günümüzün globalleşen iş dünyasında örgütler, rekabet güçlerini arttırmak ve daha verimli çalışabilmek için birinci öncelik olarak insan sermayesine yapılan yatırıma önem vermektedirler. Bu sebeple örgütler çalışan kalitesini arttırmak ve çalışanların mevcut yetkinliklerini sürekli olarak geliştirerek örgütün başarısına katkıda bulunmak için bir takım planlama faaliyetlerinde bulunmaktadır. Çalışanlar da, örgütlerin yeniden yapılan faaliyetlerine ve iş dünyasında yaşanan değişim ve dönüşümlere ayak uydurabilmek için, bireysel gelişimleri ve kariyerleri konusunda daha fazla söz sahibi olmaya başlamaktadırlar.

Kariyer planlamanın en temel amaçlarından biri, kişilerin edinmiş oldukları bilgi birikimleri ile kariyer yaşamlarını kontrol edebilme becerilerinin geliştirilmesidir. Bu süreç içinde kişilerin daha etkili kararlar verebilmeleri ve geleceklerini daha doğru şekillendirebilmeleri için kariyer planlarını esnek ve gerçekçi doğrultuda yapmaları gerekmektedir (Sabuncuoğlu, 2005).

Örgütlerde yaşanan gelişim ve değişimler, kariyer kavramının hem çalışanlar için hem de örgütler için önemli hale gelmesine neden olmuştur. Birey açısından bakılacak olursa kariyer; meslek hayatı süresince takip edilecek olan bir yol olarak düşünüldüğünde, kişileri amaçlarına götüreceği çok çeşitli kariyer yollarından söz etmek mümkündür. Burada önemli olan nokta; alternatifler arasında en uygun ve amaca götürmede en etkili olan kariyer yolunun seçilmesi ve bu yolda başarılı olmak için gerekli faaliyetlerin planlanmasıdır (Uğur, 2003:246). Bireysel kariyer planlama olarak da tanımlanabilecek bu faaliyetler, bireyin kendi kariyer gelişimiyle ilgili çaba göstermesini ve sorumluluk almasını gerektiren bir süreç olarak da görülebilir. Öte yandan örgüt açısından bakılacak olursa özellikle büyük işletmelerde, varolan pozisyonlarda, atama, işten ayrılma, emeklilik gibi nedenlerden dolayı

oluşan boşluklar, yeni yöneticilerin bulunup yetiştirilmesi zorunluluğunu da beraberinde getirmektedir. Sonuç olarak ister yeni oluşan pozisyonların dış kaynaklardan doldurulması olsun, isterse mevcut yönetici pozisyonlarına içeriden terfi yoluyla yeni çalışanlar yerleştirilmesi şeklinde olsun, çalışanların kariyer planlarının yapılması örgütlerin üzerinde önemle durması gereken bir konu olarak ortaya çıkmaktadır (Kaynak, 1996:161).

2.2.2. Kariyer Planlamasının Tanımı

Planlama, “bir veya birden fazla amaç saptayarak bunlara ulaşmak için gerekli araç ve yolların önceden belirlenmesi ve tespiti” olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2000: 37).

Barutçugil’e göre kariyer planlama, “çalışanların değerleri ve ihtiyaçları ile iş deneyimleri ve fırsatları arasında en uygun ilişkiyi kurmayı amaçlayan bir sorun çözme ve karar alma sürecidir” (Barutçugil, 2002,99). Kariyer planlama yapılırken bireylerin beceri ve yeteneklerinin göz önünde bulundurulması ve ileride hangi yeteneklere ihtiyaç duyulacağını belirlenmesi gerekmektedir (Vergiliel, 2003).

Kariyer planlaması, kişinin, meslek ve örgüt seçimi, iş atamaları ve kendini değerlendirme ile ilgili olarak bilinçli bir şekilde yaptığı seçimleri içerir. Bu faaliyetler, kendi kendine ilgi ve yeteneklerin değerlendirilmesi, kariyer fırsatlarının incelenmesi ve uygulama planı ile birlikte bir strateji oluşturma olarak sıralanabilir. Kariyer planlaması, kişinin çalışmayı düşündüğü görev ve pozisyonlar ile geleceğe yönelik hedeflerinin planlaması olarak da tanımlanabilir (Erdoğan, 2003:15).

Kariyer planlaması örgütü de çalışanı da etkilemektedir. Bir başka deyişle kariyer planlamasında ve yönetiminde birey de, örgüt de sorumluluk sahibidir. Burada önemli olan nokta örgütün ihtiyacı ile çalışanların beklentileri arasında bir denge oluşturabilmek ve bu süreçten her iki tarafında karlı çıkmasını sağlamaktır (Aytaç, 2005).

2.2.3. Kariyer Planlamasının Önemi

Kariyer planlaması zamanla daha da önemli hale gelmektedir. Kariyer geliştirme ile ilgili gayretler, organizasyondaki canlılığı sağlamaktadır.

Kariyer planlama; kişinin kendisini ve içinde bulunduğu çevreyi göz önünde bulundurarak, çalışma yaşamı ile ilgili amaç ve hedefler belirleyerek bu hedeflere ulaşmak için çalışmalarını belirlemesidir. Bu şartlara göre, bir kişinin çalışma yaşamında başarı gösterebilmesi için kariyer planlaması yapması gerekmektedir (Uğur, 2003).

İş dünyasının giderek gelişmesi ve değişmesi, kariyer planlamasının önemini daha da arttırmakta ve çalışanları kariyer planı yapmaya zorlamaktadır. Eskiye bilgileri için çalışanlar bilgi ve becerilerini güncelleştirmeli, iş hayatında meydana gelen ihtiyaç ve eksikliklere yönelik olarak da kurum, çalışanlarının kariyerlerini yönlendirmelidirler. Morimoto; kariyer planlamasının, gerek bireysel anlamda gerekse de örgütsel anlamda etkili rekabet avantajı sağladığından dolayı stratejik bir önemi olduğu vurgulamaktadır (akt. Adıgüzel, 2009:25).

Kariyer planlamasının öneminin artmasındaki bir diğer etken de, örgütlerdeki yatay ya da düz yapılanmadır. Çalışma hayatındaki başarılı kişilerin ilerleyebileceği üst pozisyonların az sayıda olması, yukarı ilerlemeye alternatif olarak, yatay uzmanlaşmanın ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Kurum içi kariyer planlama programları, örgütün ihtiyaçları ile çalışanların bilgi ve becerilerinin eşleştirilmesi sonucunda yatay uzmanlaşmanın oluşmasında önemli bir yere sahiptir².

2.2.4. Kariyer Planlamanın Amaçları

Gerek bireysel düzeyde gerekse örgütsel düzeyde yapılan kariyer planlama faaliyetleriyle pek çok amaca ulaşılması hedeflenmektedir. Bireysel açıdan bakıldığında kariyer planlamanın temel amaçlarından biri de kişilerin işle ilgili kazanmış oldukları bilgi birikimi ile kariyer yollarını belirleyebilmelerini sağlamaktır. Bu ise bireyin karşısına çıkan kariyer fırsatlarını ve alternatiflerini nasıl değerlendireceğini bilmesiyle, bunun da ötesinde güçlü ve zayıf yanlarını görerek kendini sürekli olarak geliştirmesiyle mümkün olabilir (Sabuncuoğlu, 2005).

Örgüt açısından bakıldığında ise, kariyer planlama faaliyetleri ile bazı amaçlara ulaşılacak istenmektedir. Öncelikle, kariyer planlama faaliyetleri ile örgüt içerisindeki bütün çalışanların eşdeğer veya üst pozisyonlara geçebilmeleri için mevcut yeteneklerini geliştirmeleri ve potansiyellerini arttırmaları hedeflenmektedir (Şimşek, 2002:46). Bunun yanında bu

² <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/kariyerplanlama.htm>

faaliyetler ile çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artırılması ve iş tatminlerinin yükseltilmesi de örgütün amaçları arasındadır. Yavuz'a göre, kariyer planlaması ile şu amaçlara ulaşmak istenmektedir (Yavuz, 2006);

- **İnsan kaynaklarının etkin kullanımı:** Çalışanların kendi yetenek ve tercihleri doğrultusunda örgütlerde en uygun pozisyonda görev almaları, kariyer planlamanın temel amaçlarından biridir. Bu aşamada dikkat edilmesi gereken husus örgütün hedefleri ile çalışanın beklentilerinin ortak bir noktada buluşabilmesidir. Bu nokta çalışan için iyi bir yaşam standardına sahip olma, yaptığı işten doyum alma ve kendini gerçekleştirebilme şeklinde tanımlanabilirken, örgüt için kısa, orta ve uzun vadede hedeflerin gerçekleştirilmesi ve verimlilik ve karlılığın artırılması olarak tanımlanabilir.
- **Yükselme kararlarının verilmesi için bireylerin değerlendirilmesi:** Bireyler örgütlerde çalıştıkları dönemlerde belirli zamandan sonra buldukları pozisyonlarının yükseltilmesi beklentisi içine girerler. Örgüt içinde yükselme kararlarının objektif ve adil bir şekilde verilmesi ise ancak kapsamlı bir kariyer planlama süreci ile gerçekleştirilebilir.
- **Yeni ve farklı bir alanda görev yapacak çalışanların değerlendirilmesi:** Bazı durumlarda çalışanın örgüt içinde daha önce hiç çalışmadığı yeni bir alanda görev yapmak istemesi veya örgüt tarafından farklı bir göreve atanması söz konusu olabilir. Bu gibi durumlarda kariyer planlama ve yönetimi faaliyetlerinden faydalanıldığında, bireyin sahip olduğu yetkinliklere uygun olan işlerde görev yapması ve böylece kötü sürprizlerle karşılaşmaması sağlanabilir.
- **İş performansının yükseltilmesi:** Kariyer planlama faaliyetlerinin bir diğer amacı örgüt içinde çalışan personelin performanslarının artırılmasıdır. Özellikle örgüt tarafından hazırlanan kapsamlı bir kariyer planlama programı bireylerin kendilerini geliştirmeleri, mesleki bilgilerini arttırarak daha etkin çalışmalarını ve bu yolla üstün bir performans göstermeleri için oldukça kritik bir öneme sahiptir.
- **Bireysel eğitim ve gelişme ihtiyaçlarının daha iyi belirlenmesi:** Çalışan bireylerin örgüt içerisinde bireysel gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu ihtiyaçlar doğrultusunda kendileri için gerekli olan eğitimleri almaları, kişisel performans ve örgütün etkinliği açısından önemlidir. Bu ihtiyaçların belirlenebilmesi ve doğru kişiye doğru eğitim verilebilmesi ise ancak kapsamlı bir kariyer planlama sistemi olan örgütlerde mümkün olmaktadır.

2.2.5. Kariyer Planlamamın Kapsamı

Bireysel düzeyde bakılacak olursa kariyer planlama, bireyin, seçmiş olduğu meslek, çalıştığı örgüt, üstlendiği pozisyonlar ve genel anlamda takip ettiği kariyer yoluyla ilgili olarak bilinçli bir şekilde yaptığı seçimleri kapsamaktadır (Erdoğmuş, 2003:15). Bu nedenle kariyer planlama kişisel kariyer amaçlarının belirlenmesini ve bu amaçlara ulaşabilmek için gerekli eylemlerin planlanmasını içeren çok uzun bir süreçtir. Kısaca bireysel kariyer planlama kariyer amaçları ve kısa, orta ve uzun vadede üstlenilecek görevlerle ilgili kişisel kararları kapsayan bir süreç olarak tanımlanabilir (Bayrak ve İrmiş, 2001:181).

Örgüt açısından bakıldığında ise, kariyer planlama, çalışanların güçlü yanlarının, kısıtlarının, kariyerle ilgili seçimlerinin ve beklentilerinin üzerinde duran, kariyer hedeflerinin belirlendiği ve belirlenen kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli olan adımların planlandığı, birbiriyle ilişkilendirilmiş iş tecrübelerini, eğitim programlarını ve gelişim faaliyetlerini içeren bir süreç olarak açıklanabilir (Keçecioğlu, 2003:87).

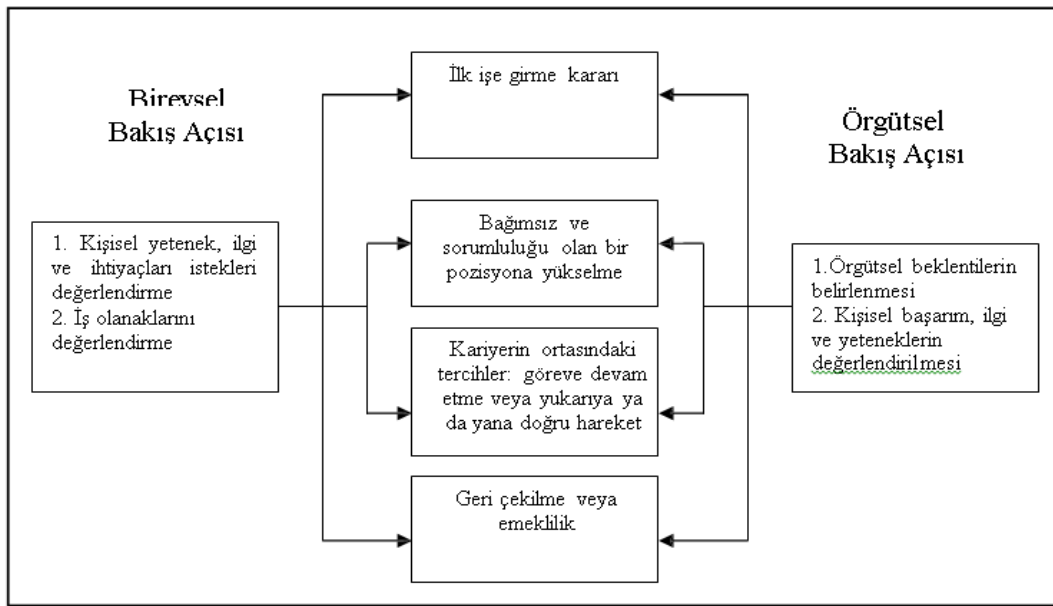
Bireyin çalışma hayatında geçirdiği dönemler olarak bakılacak olursa kariyer planlaması; öğrenimini tamamlayan kişinin ilk işe başlangıç dönemi ile başlayıp, bağımsız davranabilmek için yeterli deneyimin kazanılması, başka bireylerin yönlendirilmeye başlanması, sorumlulukların genişletilmesi, orta yaş krizlerinin yaşanması ve geri çekilme ve emeklilik sürecine hazırlanılması dönemleri de dahil olmak üzere tüm iş hayatını kapsayan ve etkileyen bir planlama işlemidir. Bir başka ifadeyle kariyer planlama, bireyin tüm mesleki yaşamının planlaması sürecidir (Demirbilek, 1994:73).

Sonuç olarak kariyer planlama, bireylerin meslekleriyle ilgili hedeflerine ulaşmaları için kullandıkları araçların tasarlanması ve uygulamaya konulması işlemi olarak düşünülebilir. Bu araçlar asıl amaca ulaşmak için birer aracı olduklarından, kişilerin daha etkili kararlar alabilmesi ve değişen durumlara karşı kariyerlerini daha iyi planlayabilmeleri için kariyer planlarının esnek ve adapte edilebilir olması gerekmektedir. Burada önemli nokta, kariyer planlaması yapılırken bireylerin becerilerinin ve zayıflıklarının doğru bir biçimde saptanması ve bu zayıflıkların azaltılması için en etkin ve en doğru geliştirme faaliyetlerinin planlanıp, uygulanmasıdır (Sabuncuoğlu, 2005).

2.2.6. Kariyer Planlamasının Türleri

Kariyer planlaması sürecinde birey ve örgüt bütün sorumluluğu birlikte paylaşırlar. Kariyer planlamasını bir sistem olarak ele alacak olursak, birey de örgüt de sisteme katılırlar. Böylelikle kariyer planlaması sistemi için, birey merkezli kariyer planlaması ve örgüt merkezli olarak iki tür olduğunu söylenebilir (Uzun, 2004).

Birey ve çalıştığı örgüt ikisi birlikte kariyer planlaması sistemine katılmakta ise bu sistemin etkin işleyebilmesi için ilk iş olarak kişi ve/veya örgütün ilgileri ve kabiliyetleri değerlendirilmeli ve daha sonra da kişi/örgüt, gelecekle ilgili etkinlik planlarını geliştirmeli ve kişi yaşam boyunca karşılaşılabileceği pozisyonlar için geliştirilmelidir. Kariyer planlamasında kişi ve örgütün karşılıklı ilgileri bulunmaktadır. Şekil 2.2’de bu ilgiler görülmektedir.



Şekil 2.2. Kariyer Planlamasında Karşılıklı İlgiler

Kaynak: Aldemir, M.C., Ataol, A. ve Budak, G. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 5. Baskı, İzmir: Barış Yayınları.

2.2.6.1. Örgütsel Kariyer Planlama

Örgütsel kariyer planlama en genel anlamıyla örgütün çalışanlarına kariyer hedeflerini gerçekleştirmeleri konusunda yardımcı olmak amacıyla yol göstermesi şeklinde

tanımlanabilir. Bu bağlamda örgütsel kariyer planlama, bir çalışan bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerinin örgüt tarafından geliştirilmesi yoluyla içinde bulunduğu örgüt içindeki yükselişinin planlanması olarak açıklanabilir.

Örgütler, çalışanlarının kariyerlerinin yönetiminde iki açıdan başarı göstermelidirler. Bireysel kariyer gelişimini heveslendirme ve onların örgüte katkılarını arttırmaktır (Anafarta, 2001)

Örgütün işi sadece bireyi işe alma, onu eğitme ve işteki başarısını değerlendirme değildir. Örgütler, çalışanlarının başarılarını değerlendirmek için yapılan çalışmalar ve birey-örgüt arasındaki olumlu ilişkiler sonucu ilerleme kaydederler. Yeni gelişmelere uyum sağlamak, verimliliği arttırmak ve çalışanın iş tatminini sağlamak amacıyla örgütler, çalışanlar için kariyer planlaması yapmalıdır.

Başarılı bir kariyer programı, çalışanların periyodik olarak becerilerini, ilgilerini, değerlerini ve duygularını tespit etmesine fırsat veren bir sisteme dayanmalıdır. Böyle bir sistem yardımıyla çalışanlar kendilerine en uygun işi seçebilirler. Böyle sistemler, çalışanların hem kendilerini hem de yapacakları işi anlamalarını sağlarlar. Sonuç çalışanların kendilerine en iyi işi bulmaları ve sürekli olarak becerilerini güncelleştirmeleridir. Yine böyle bir sistem yardımıyla kişiler işletme içinde ve dışında kendilerine en uygun işleri bulabilirler. Çalışanın verimliliği ve etkinliği herkesin kendine uygun işi yapabildiği ortamlarda artırılabilir (Ay, 1996:164-165).

Örgütsel kariyer planlama sürecindeki en önemli hususlardan biri de çalışanların bireysel kariyer beklentilerinin örgüt tarafından doğru bir şekilde anlaşılıp, yorumlanmasıdır. Bu bağlamda örgüt kariyer planlama faaliyetleriyle, geleceğe dönük örgütsel ihtiyaçlarını da göz önüne alarak, çalışanlarının kariyer beklentilerini mümkün olduğunca karşılamalıdır. Bir başka deyişle, bireysel amaçlarla örgütsel amaçların ortak bir noktada buluşturulup iki tarafın da memnun olacağı bir sonuç hedeflenmelidir. Bu sayede hem örgüt hem de birey açısından kariyer planlama faaliyetinin amacına ulaştığını söylemek mümkün olabilir (Dündar, 1994:131).

2.2.6.1.1. Örgütsel Kariyer Planlamanın Önemi

İş dünyasında teknolojik, ekonomik ve sosyal alanlarda oluşan değişimler ve gelişmeler, örgütleri, kariyer yönetimi ve kariyer planlama konusunu dikkate almaya yöneltmektedir

(Şimşek v.d., 2004). Diğer bir ifade ile teknolojik gelişme ve değişimler aynı zamanda işlerin niteliğinin değişmesi ve örgütün gelecekteki ihtiyaçları, örgütleri, kariyer planlamasına daha farklı yaklaşımlarını sağlamaktadır.

Taştan (akt. Adıgüzel, 2009)'a göre örgütlerin kariyer yönetim ve planlama sürecine önem göstermeleri için 4 önemli sebep bulunmaktadır:

- Esnek ve hızlı bir şekilde değişen iş ihtiyaçlarını karşılayabilecek, örgütlerde beceriye endeksli bir yapılandırma ihtiyacı,
- Performans ve motivasyonu ileri seviyede isteyen, daha fazla müşteri odaklı ve kalite bazlı yapılar,
- Önemli kişilerin kaybedilme korkusu,
- Uzun soluklu iş stratejilerine ulaşmayı sağlayacak başarı planları.

Örgütlerin kariyer planlama sürecinde etkinliği büyük önem taşımaktadır. Örgütlerdeki yöneticilerin bu durumda dikkatli olmaları, bireylerin kariyer planlamasına olumlu katkı sağlayacaktır.

2.2.6.1.2. Örgütsel Kariyer Planlamanın Amaçları

Örgütsel kariyer planlamasında temel amaç, örgütün verimliliğinin artırılmasıdır. Bunun yanında örgüt çalışanlarının gelişimini ve ilerlemesini sağlamak amacıyla da ileriki zamanlarda ihtiyaç duyacağı nitelikli eleman gücünü önceden belirlemiş olmaktadır (Ergün, 2007)

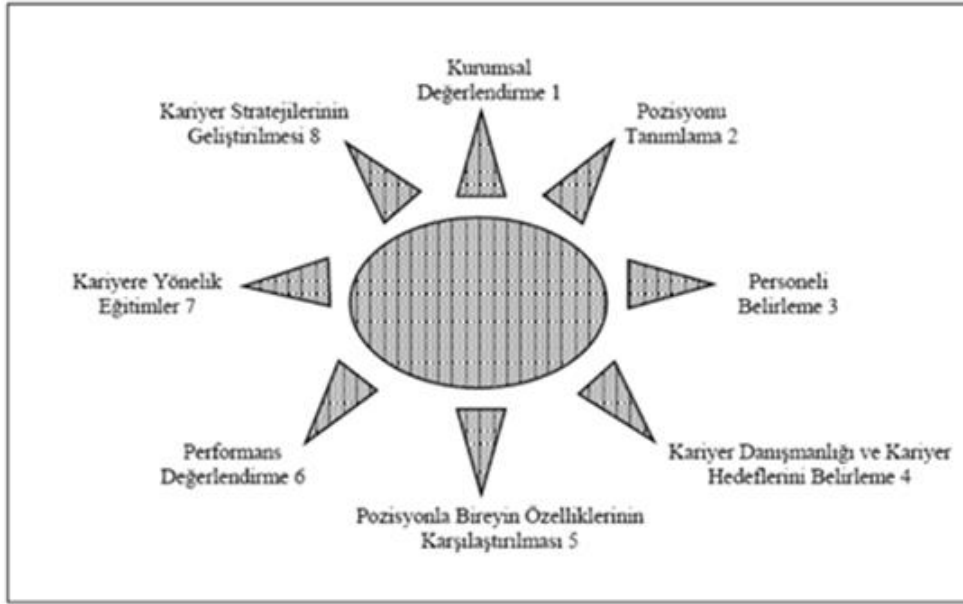
Dicle 'ye göre, örgüt tarafından yeterince iyi hazırlanmış bir kariyer planı şu amaçlara ulaşmayı hedeflemektedir (Dicle, 1999):

- Gelecekte örgütte oluşacak personel ihtiyaçlarının belirlenmesi
- Kişisel yetenek ve ilgilerin belirlenmesi
- Örgütsel gelişim fırsatları ile bireysel yetenek ve tercihlerin dengelenmesi
- Bireylerin kariyer basamaklarının planlanması
- Örgüt içinde alternatif kariyer yollarının planlanması
- Bireysel eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi
- Örgüt dışındaki kariyer uygulamalarının ve yeniliklerin takip edilmesi.

2.2.6.1.3. Örgütsel Kariyer Planlama Süreci

Örgütsel kariyer planlama sürecine bakıldığında, oluşturulan sistemin başarısını etkileyen pek çok faktörün bulunduğunu söylemek mümkündür. Bu bağlamda örgütün kapsamlı bir performans yönetim sistemine sahip olması, çalışanların sürekli olarak motive edildiği bir örgüt ikliminin bulunması, doğru eğitim planlarının geliştirilmesi ve uygulanması ve kariyer planlarına ilişkin konularda hızlı ve doğru bilgilendirmeyi mümkün kılan bir iletişim ağına sahip olunması başarılı bir kariyer planlama programının kurulması için oldukça önemlidir. Bu sebeple kariyer planlama sisteminin başarılı bir şekilde işleyebilmesine yardımcı olan tüm süreçler kariyer planlama süreci dahilinde düşünülebilir (Yavuz, 2006).

Organizasyonların kariyer planlama çalışmaları yapabilmesi için öncesinde yapmak zorunda olduğu faaliyetler bulunmaktadır. Bu faaliyetler kariyer planlama süreci olarak isimlendirilir. Şekil 2.3’de bu sürecin basamakları ayrıntılı olarak gösterilmektedir.



Şekil 2.3. Örgütlerde Kariyer Planlama Süreci

Kaynak: Şimşek, Ş. v.d., (2004). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Örgütsel kariyer planlaması, bir bireyin kurumda işe başlaması ve oryantasyonu ile başlar. Birey işe başladıktan sonra yönetim onun iş performansını izler ve iş standartlarıyla karşılaştırır. Daha sonra, yönetim çalışanın kariyer ihtiyaçlarını tespit eder ve bu tespit

sonucunda gerekli görülen geliştirme programları uygulanır. Kurum içi şartlar gerçekleştiğinde çalışan yatay yada dikey terfi edilir (Bingöl, 2006:302).

Kariyer planlamanın etkin bir şekilde olabilmesi için örgüte, yöneticilere ve çalışanlara bazı düşmektedir. Özden'e göre örgüte düşen görevler aşağıdaki gibi sıralanabilir (akt. Sav, 2008):

- İş analizlerinin yapılması
- İş tanımları ve iş niteliklerinin belirlenmesi
- Örgüt organizasyon şemasının oluşturulması
- Örgütün genel kariyer haritasının çıkarılması
- Örgüt kariyer yönetimi politikasının (kullanılacak araç ve uygulamalar ile bunların önem dereceleri) belirlenmesi
- Çalışanların yetkinliklerinin (niteliklerinin) ve eğilimlerinin (isteklerinin) belirlenmesi.
- Çalışanların kariyer haritalarının ortaya çıkarılması ve örgüt içi kariyer danışmanlık sisteminin kurulması.

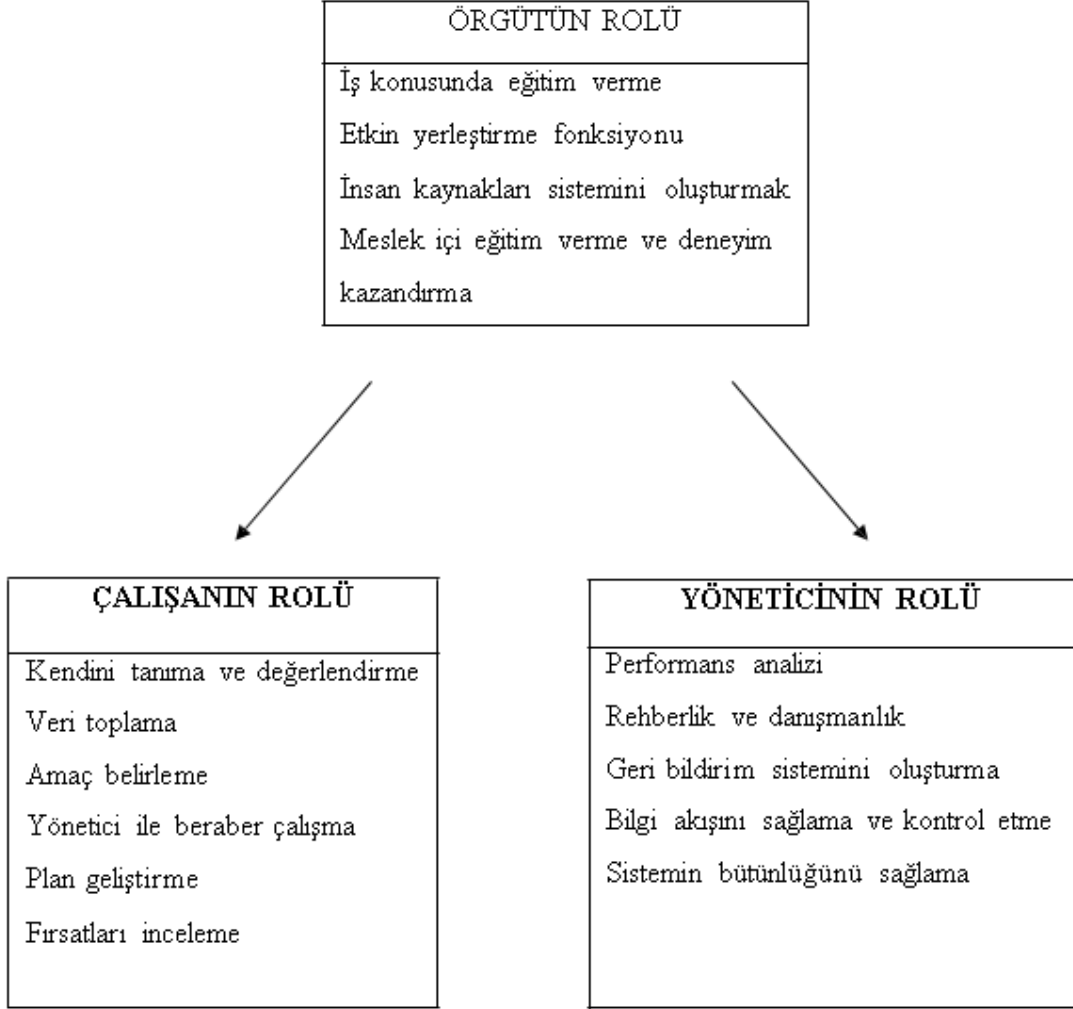
Çalışanların örgüt içindeki kariyer planlaması konusunda yöneticiler, kilit mevkide bulunan kimselerdir. Human Resources dergisine göre kariyer planlamada yöneticilere düşen görev ve sorumluluklar aşağıdaki şekilde sıralanabilir (akt. Soysal, 2007:114):

- Çalışanların işi hakkındaki yeterliliğini adilce değerlendirmelidir.
- Çalışanlar içingelişim, ilerleme ve terfi imkanlarını açık bir biçimde tanımlamalıdır.
- Kariyer planlama felsefesini belirlemelidirler.
- Eğitim programlarının yapılması için finansal destek vermelidirler.
- Kariyer planlama görüşmelerine aktif olarak katılmalıdırlar.
- Kişiyi kariyer planlaması konusunda sürekli şirket politika, strateji ve sonuçları ile ilgili geri bilgi vermelidirler.
- Şirket içi kilit olan pozisyonlara aday olanların bireysel gelişim formlarını inceleyerek, şirket hedefleri ile kişi hedeflerinin eşleştirilmesi konusunda geri bilgi akışı sağlamalıdırlar.

Kariyer planlamasında en etkin unsur çalışandır. Kişi kendini çok iyi analiz etmiş olmalı; ilgi, bilgi ve yeteneklerini, hedeflerini, amaçlarını, ideallerini çok iyi belirlemiş olmalıdır. Şekil

2.4'te kariyer planlamada örgütüm, yöneticinin ve çalışanın üstlendiği roller tablo olarak gösterilmiştir.

Kariyer Planlamada Üstlenilen Roller



Şekil 2.4. Kariyer Planlamada Üstlenilen Roller

Kaynak: Aydemir (Anafarta), N. (1995). *2000'li Yıllara Doğru Özel Sektör İmalat Sanayinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları*. TÜGİAD, İstanbul.

2.2.6.2. Bireysel Kariyer Planlama

Beach'e göre bireysel kariyer planlama, bireyin iş yaşamını planlama sürecidir (Çalık ve Ereş, 2006). Her birey yaşamının büyük bir bölümünü çalışarak geçirdiğinden, bireylerin hayatında iş, oldukça önemli bir konuma sahiptir. Bu sebeple, çalışan her kişinin, kariyerini planlayabilmek için, mesleğindeki ilerleme imkanlarını iyi belirlemesi gerekmektedir.

Belirlenen kariyer olanakları, bireyin kim olduğunu ve nerede durduğunu anlamasını sağlamaktadır. Kişiler hayatları boyunca amaçsız bir hayat sürmemek için, kariyerlerini planlama eğilimi içerisine girmektedir (Köktürk ve Yalçın, 2000).

Bireysel kariyer planlaması, bireylerin kendi ilgi alanlarını ve yeteneklerini değerlendirerek, mevcut kariyer fırsatlarını incelemesi neticesinde, bireysel kariyer hedeflerini oluşturması sürecidir. Bu süreçte bireyler, kendilerini bu amaçlarına ulaşmak için öngördükleri yolu belirlerler. Bu sürecin sürekli olmasının nedeni, çevrede, kurumda ve çalışanlarda meydana gelen değişikliklerle, bireylerin kariyer beklentilerini zaman zaman gözden geçirme zorunluluklarıdır (Bingöl, 2006).

Yeni yönetim anlayışlarına göre örgütün insan kaynağına büyük önem verdiği artık bilinen bir gerçektir. Çünkü çalışanlar, günümüz örgütlerinin etkinliğinin yükselmesinde veya azalmasında en önemli etkidir. Bu nedenle de çalışanların kendilerini yetiştirmesi gerekmektedir. Çalışanlar, örgütteki işini en iyi biçimde yapmak için kendini sürekli yetiştirmekle yükümlüdür (Erdoğan, 2009).

Bireysel kariyer planlama, öncelikle kişinin kendini tanımasını gerektirir. Bir kariyer planlamada, bireyin hedeflerini oluşturmadan önce, gerçekten neyi istediğini dürüstçe belirlemesi gerekir. Mathis ve Jackson'a göre, kariyer planlama sürecinde bireye en önemli yardımı, profesyonel danışmanlar yapabilir. Birey merkezli kariyer planlama örgüt ihtiyaçlarından daha çok bireyin kariyeri üzerinde yoğunlaşır (Çalık ve Ereş, 2006).

2.2.6.2.1. Bireysel Kariyer Planlamanın Önemi

Kariyer planlama sürecinde stratejik kararlar alabilen bireyler, işlerini şansa bırakmayıp geleceklerini kontrol altına alabilmektedirler ve “bekle ve gör” stratejisini uygulayan bireylerden daha başarılı olabilmektedirler.

Bilen'e göre, bireysel kariyer planlama aşağıdaki açılardan önemlidir (Bilen, 1998; 42-43):

- Bireylerin kararlılıklarını ve hedefledikleri iş yaşamı ve deneyimler üzerindeki kontrollerini sağlamaktadır ve sürdürmektedir.
- Gerektiğinde iş değiştirme yoluna gidilerek, kariyer aşamalarında ilerlemeyi daha iyi sağlayabilecek kariyer ve örgüt seçeneklerine başvurma kararlarının alınmasını

sağlamaktadır.

- Bireylerin iş ve kariyer rollerini tamamlayıcı nitelikteki iş dışı rollerinin geliştirilmesine katkı sağlayarak farklı yaşam aşamalarından geçmelerini kolaylaştırmaktadır.

Kişi, kariyer planlama ile geleceğini kontrol altına alır. Kişi, nedeni ne olursa olsun iş hayatında mutlaka planlama yapmalıdır. Bireyin, özel hayatında uyguladığı planlar iş yaşamında da zorunluluk halini almaktadır. Bireyler, iş yaşamında bir değişiklik yapmaya ve iş değiştirmeye karar verdiklerinde kısa ve uzun vadeli hedeflerini rasyonel bir biçimde belirlemek zorundadırlar. Bu hedefler doğrultusunda birey, öncelikle neyi başarmak istediğini açık bir biçimde ortaya koymalıdır (Özgen v.d., 2005:212).

2.2.6.2.2. Bireysel Kariyer Planlama Süreci

Bireysel kariyer planlama, bireyin iş hayatıyla alakalı yaptığı tüm planlamaları içermektedir. Kariyer planlama süreci bireyin, yeteneklerini ve ilgi alanlarını değerlendirmesi, kariyer fırsatlarını incelemesi, kariyer amaçlarını ortaya koyması ve uygun geliştirici faaliyetler planlaması aşamalarını kapsamaktadır. Bu doğrultuda ele alınacak olan bireysel kariyer planlama süreci aşağıda özetlenmiştir (Çalık ve Ereş, 2006):

1.Aşama: Kendini Değerlendirme

Bireysel kariyer planlaması ilk olarak bireyin kendisini tanımasıyla başlamaktadır. Bireyin kendini tanıması demek, eksikliklerini ve yeteneklerini ortaya çıkarması demektir. Bunun için kişi kendini tanımalı ve kendisi için önemli olan noktaların neler olduğuna karar vermeli ve ilgi alanlarını belirlemelidir.

Birey bu aşamada kendi kendini değerlendirirken mümkün olduğu kadar objektif olmak zorundadır. Böylece; kendileri hakkında objektif ve sağlıklı değerlendirmeler yapan bireyler, kariyerlerine hangi yolda ilerlemek istediklerini doğru bir biçimde tespit edebilirler (Eryiğit, 2000:113). Bu süreçte kariyer yollarının ve bu yollarda ilerleyebilmek için bireylerin sahip olmaları gereken özelliklerin örgüt tarafından açıkça saptanması da özdeğerleme sürecini kolaylaştıran bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Öte yandan bireyin kendini değerlendirme çalışmalarına, performans değerlendirme sonuçları, danışmanlar ile yapılan mülakatlar ve

değerlendirme ölçekleri de yardımcı olabilir (Tuna, 1996:23-24). Ayrıca bireylerin aileleri ve arkadaşları ile kariyerleri hakkında yaptıkları konuşmalar da tercihlerini ve yeteneklerini açık bir şekilde belirlemelerine yardımcı olmaktadır (Geylan, 2004:124). Özer'e göre, bireysel değerlendirme için kariyer planlama sürecinde bireyin (Özer, 2001:103):

- Kim olduğu,
- Kariyerinde nereye doğru ilerlediği,
- Kariyer hedefine nasıl ulaşabileceği sorularını kendisine yöneltmesi gerekmektedir.

Yukarıdaki sorulara cevap arayan kişi, kendi kişiliğini oluşturur, cevapları doğrultusunda yol ve yönünü belirler. Kişi kendini geliştirdikçe kariyerini geliştirmek de isteyecektir. Bu olgu, kişinin gelişimi açısından çok doğrudur. Kişi kendini değerlendirirken, içinde bulunduğu çevre, ailesi ve arkadaşlarla konuşma veya okuduğu kitaplar, en önemli yardımcısı olacaktır. Kişinin gerçekleştireceği kendi kendini değerlendirme, bireyin, ilgi alanları, yetenekleri, bilgi ve becerileri, zayıf ve güçlü yanlarını belirleyen bir analizdir (Dündar, 2008).

2. Aşama: Fırsatları Tanımlama

Fındıkçı'ya göre fırsatların tanımlanması, çalışanın örgüt içerisinde veya dışında ulaşabileceği kariyer fırsatlarını değerlendirmesini ifade etmektedir (Fındıkçı, 2006). Çalışanlar, kendilerine sunulan kariyer seçenekleri arasında yeteneklerine uygun olanları belirlemeye çalışırlar. Fırsatların tanımlanması aşamasında örgütün de bazı sorumlulukları bulunmaktadır. Örgüt, bu aşamada bireye iş fırsatlarını tanıtmalıdır.

Kariyer imkanlarının doğru bir şekilde değerlendirilmesi için belirli bir bilgi birikimi ve deneyim gerekmektedir. Günümüzde bireyi kariyer konusunda destekleyen birçok seçenek bulunmaktadır. Kişi, ihtiyaç duyduğu bilgilere danışmanlık kuruluşları, mesleki dergiler, kitaplar, internet, gelir araştırmaları, meslek kuruluşları ve meslek üyeleri, üniversiteler, yakın çevrenin bilgi ve deneyimleri gibi birçok kaynak aracılığı ile ulaşabilmektedir (Öner, 2001).

3. Aşama: Hedefleri Belirleme

Kişiler kariyer planlarını yaparken yeteneklerini, ilgi alanlarını, kişilik özelliklerini ve yaşama ilişkin tercihlerini göz önünde bulundurarak hedefler belirlemelidirler (Anafarta, 2001). Başka bir ifade ile, örgüt içi ve dışı fırsatları değerlendiren kişi öncelikle güçlü ve zayıf yönlerini, becerilerini ve kapasitelerini göz önüne alarak kariyer yolunu çizmelidir. Bu bağlamda bireysel kariyer planlama faaliyetlerinin üçüncü aşaması bireylerin geleceği için çok önemlidir. Çoğu zaman bu aşamada, yakaladığı fırsatlarla kendi kapasitesi arasında uyumlu bir ilişki kuramayan bireylerin hedefledikleri noktaya ulaşamadıkları ve bunun sonucunda da hem kendi kariyerlerine hem de buldukları örgütün amaçlarına olumsuz etkilerde buldukları görülmektedir (Eryiğit, 2000:114).

Etkin bir kariyer planlaması için çalışanların iş yaşamındaki amaçlarını ve hedeflerini belirlerken bazı konulara dikkat etmesi gereklidir. Bu doğrultuda birey kariyer planlama sürecinde kariyer hedeflerini belirlerken gerçekçi olmalı, bireysel öncelikleri doğru bir şekilde sıralamalı, zayıf ve güçlü yönleri değerlendirirken objektif olmalı ve gerekli durumlarda amaçlar konusunda esnek davranmalıdır (Tuna, 1996).

Hedef belirleme sürecinde üzerinde durulması gereken bir diğer önemli nokta ise kariyer hedeflerinin zaman içinde bazı değişikliklere uğrayabilmesidir. Bireylerin ilgi alanları ve değerleri değiştikçe, kendilerine uygun olan iş alanları konusundaki düşünceleri ve kariyer tercihleri değişebilir. Bu durum, bireylerin kararsız oldukları anlamına gelmez. Bireylerin bir çoğu daha yüksek statü, daha yüksek ücret ve daha iyi sosyal imkanlar nedeniyle kariyer hedeflerinde bir takım değişiklikler yapabilmektedir (Yıldız, 2000).

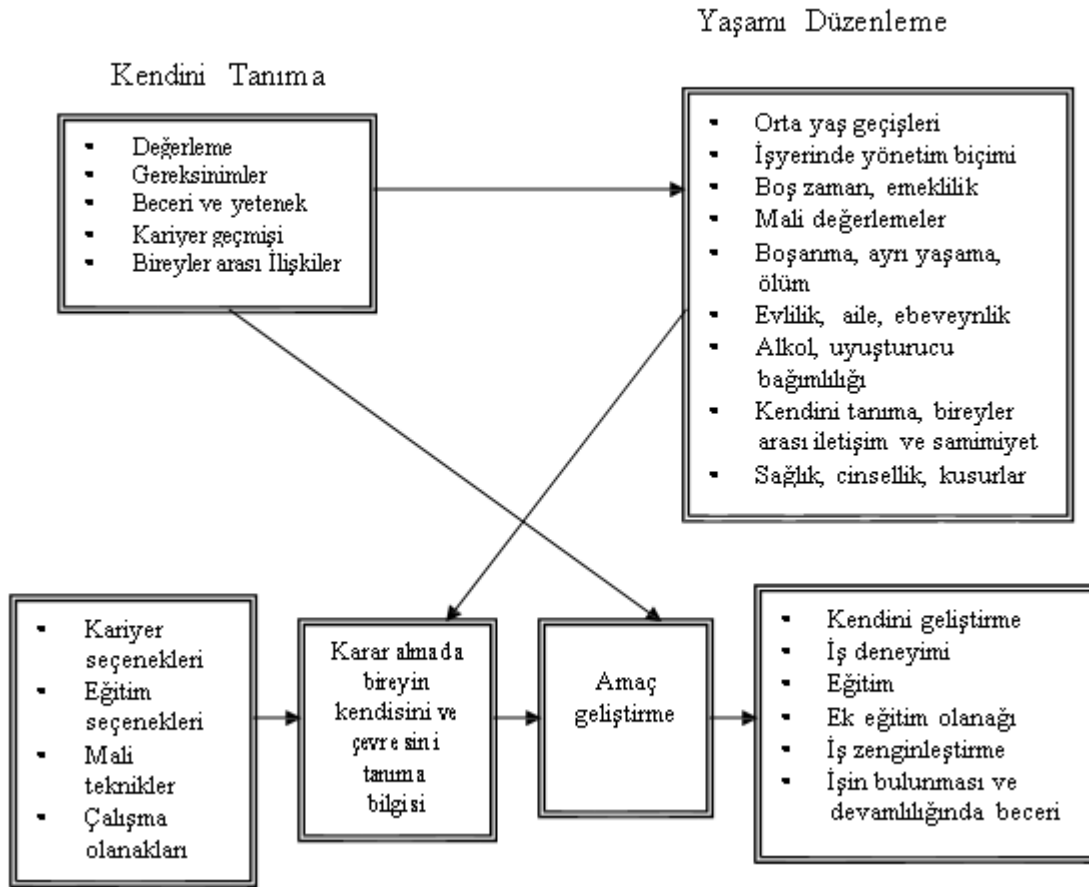
4. Aşama: Planları Hazırlama

Kariyer planı, bireyin kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli her türlü faaliyeti içermektedir. Bu aşamada, çalışma hayatındaki tecrübelerine dayanarak öncelikle kısa vadeli planlarla başlamak ve başarı sağladıkça daha büyük ve uzun vadeli gelişme programları hazırlamak doğru olacaktır (Aytaç, 2005). Kariyer planının hazırlanması bireyin belirlediği kariyer hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik alt hedeflerini ve uygun kariyer stratejilerini geliştirmesini gerektiren bir süreçtir. Geliştirilen stratejilerin ve alt hedeflerin de günlük

faaliyetlerle desteklenmesi gerekmektedir. Çünkü davranışa dönüşmeyen hedefin ve planlamanın kariyer planlama sürecinin başarı üzerindeki etkisini önemli ölçüde düşüreceği söylenebilir.

Birey planları hazırlama aşamasında, hedeflerine ulaşmak için planladığı kariyer kararını uygulamaya başlamaktadır. Yönetim, bu aşamada çalışanın kariyer kararıyla ilgili planını başarılı bir şekilde uygulayabilmesi için, bireylere bazı olanaklar sağlamalıdır. Örneğin, çalışanların yönlendirilerek kariyer gelişimlerine yardımcı olunması, desteklenmesi ve başarılı olanların transferlerinin sağlanması, planların uygulanmasına büyük destek olacaktır (Aytaç, 2005)

Şekil 2.5 'de "Bireysel Kariyer Planlama" sürecinde gerçekleştirilen faaliyetler ve uygulamalar ele alınmıştır.



Şekil 2.5. Bireysel Kariyer Planlama

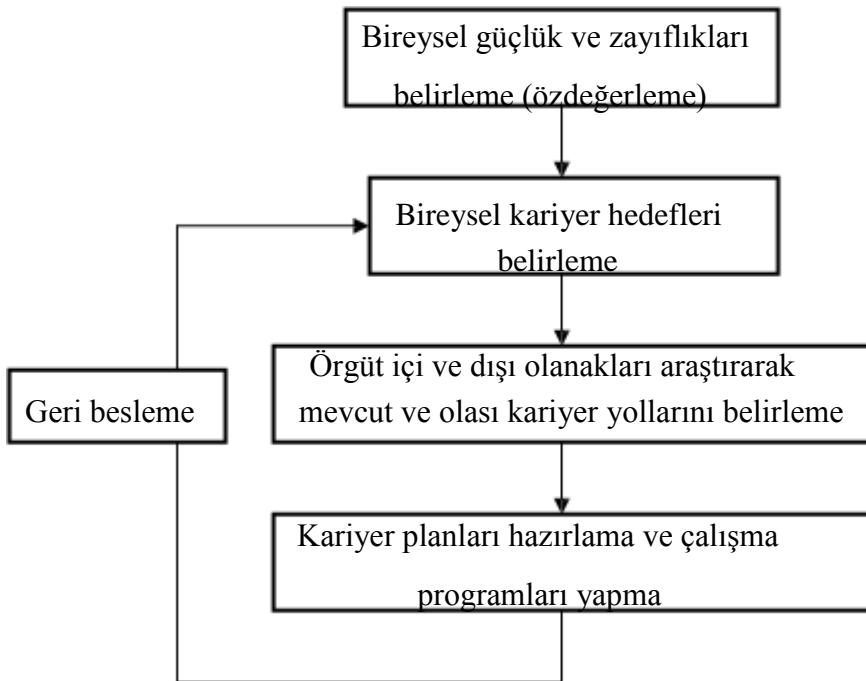
Kaynak: Tunç A. ve Akyay U. (2001). *Kariyer Yönetimi Planlaması ve Geliştirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.

5. Aşama: Geri bildirim

Günümüzde kariyer planlama hayat boyunca sürmesi gereken aktif bir süreç halini almıştır. Sürecin aktif olması ise ancak geribildirim aracılığı ile sağlanmaktadır. Geribildirim yapılmaz ise, ihtiyaç duydukları kariyer hedeflerine ulaşması oldukça zorlu bir süreç olabilmektedir. Bu sebeple bu son aşama, çalışanların performanslarını ve kariyer planlarını düzenlemede önemli bir role sahiptir. Performans değerlendirme sonuçları, meslektaş ve yöneticilerin görüşleri bireyin kariyer planını gözden geçirmesinde ve şekillendirmesinde önemli olabilmektedir (Anafarta, 2001)

Kariyer planlama aşamaları göz önünde bulundurulduğunda hedef belirlemenin hem bir aşama olarak hem de diğer kariyer planlama aşamalarını bütünleştiren bir süreç olarak kariyer planlamanın etkinliğini arttırdığı söylenebilir.

Bireysel planlamanın aşamaları Şekil 2.6.'de gösterilmektedir. Şekilde de görüldüğü üzere bireysel kariyer planlama aşamaları uygulandıktan sonra geri bildirim yoluyla değerlendirilmekte ve bu değerlendirmeler yeni bir planlamaya kaynak oluşturmaktadır.



Şekil 2.6. Bireysel Kariyer Planlama Süreci

Kaynak: Anafarta, N. (2001) *Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif*. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, C:1, S:2.

Şekil 2.5.'de "Bireysel Kariyer Planlama" uygulaması aşamalı olarak incelenmiştir.

Sonuç olarak bu aşamada temel amaç nihai kariyer hedeflerinin ve planlarının birey tarafından geri bildirim yoluyla periyodik olarak kontrol edilmesidir. Bu sayede planlanmış ve gerçekleşmiş gelişmeler arasındaki farklar tespit edilerek, orta ve uzun vadede kariyerle ilgili değişiklikler ve düzenlemeler yapılabilir (Tuna, 1996, s:24-25).

2.2.7. Bireysel Kariyer Planlamasını Etkileyen Etmenler

Kariyer ve meslek seçimini etkileyen etmenlere bakıldığında, 1940'lı yıllara gelinceye kadar, kariyer seçiminin daha çok tesadüfi bir karar sonucu belirlendiğini düşünen bir anlayışın hakim olduğunu görmek mümkündür. Son yıllarda yapılan araştırma bulguları ise, kariyer seçiminin birbirini etkileyen pek çok faktör sonucu oluştuğunu göstermektedir. (Akoğlan, 2001:143). Bunların başında demografik özellikler gelirken, aile, arkadaş ve okul çevresi de etkili faktörler arasında sayılabilmektedir. Son olarak da devletin belirlediği yasa ve politikalar, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik, kültürel ve sosyal değişim faktörleri gibi etkenler bireyin kariyer planlamasının temel belirleyicileri konumunda yer alabilmektedirler.

2.2.7.1.Yaş

Kariyer planlamayı belirleyen demografik faktörlerin biri bireyin içinde bulunduğu yaştır. Bireyin içinde bulunduğu yaş, kariyerinin şekillenmesinde ve planlanmasında etkili bir unsurdur (Sav, 2008). Her yaşın gelecek beklentileri farklılık gösterebileceği gibi kariyer beklentileri de farklılık göstermektedir. Buna paralel olarak da kariyer seçiminde de yaş etkili olmaktadır. Her yaş her meslek için uygun olamamakta bazı meslekler için alt ve üst yaş sınırları belirlenmiştir. Buna benzer olarak devlet memurlarının kademelerine göre yaş sınırlamaları getirilmektedir.

2.2.7.2.Cinsiyet

Bireyin cinsiyeti yani kadın veya erkek olması mesleğini seçerken ve kariyer planlaması yaparken etkili olmaktadır. Erkeğiyle bayanıla insanoğlu her zaman yaptığı işin en iyisini

yapmak istemektedir. Bu nedenle de her meslek gurubunda bireyler çalışmalarıyla mesleki kariyerlerinde zirveye tırmanmayı arzularlar. Bu açıdan bakıldığında cinsiyet faktörünün ağırlık kazandığı görülmektedir. Eskiden beri mesleki kariyer bakımından erkeklerin daha önde olduğunu gözlemlenmektedir. Çünkü meslekte üst seviyelere tırmanmak için atılğan, rekabetçi ve hırslı olmak gerekmektedir. Bu gibi özellikler de daha çok erkeklerde ön plana çıkmaktadır. Fakat bazı meslek guruplarında ise daha çok dişil yetenek dediğimiz ve bayanların daha yatkın olduğu yetenekler kariyer basamaklarındaki yükselmeyi kolaylaştırmaktadır. Kadının toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi kadınsı mesleklere yönelmesine yol açmıştır. Böylece erkeksi ve kadınsı meslek ayırımı ortaya çıkmıştır. Bu nedenlerden dolayı seçilecek olan meslekte kariyer yapmak için cinsiyete uygun meslek seçimi önem arz etmektedir³.

2.2.7.3. Kişilik

Çalışma hayatının insanın hayatı boyunca kapladığı süre düşünüldüğünde, bu dönemde gerçekleştirilen faaliyetlerin bireyin mutluluğuna olan etkisi ortaya çıkmaktadır. Çalışma hayatımızdan aldığımız doyumunu belirleyen en önemli faktörlerden bir tanesi ise kişiliktir. Bir başka ifadeyle, bireyin yaptığı meslekten mutlu olmasının ve iyi bir kariyer elde etmesinin ilk adımı kişiliğine uygun bir meslek seçimi yapmasıyla mümkün olur⁴. Bireyler sahip oldukları kişisel özellikler doğrultusunda meslek seçimleri yaptıklarında kendilerini daha rahat, daha güvenli ve yetkin hissedebilir ve bu sayede işlerini daha kolay yapabilirler. Kısaca kişiliğe uygun meslek seçimi bireysel mutluluğu arttırarak çalışma hayatındaki başarıya katkı sağlayan en önemli etmenlerden biridir.

Her insanın kişiliğinin gereği olarak hırsları, arzuları ve ihtiyaçlarının şiddetleri farklıdır. Bazı bireyler hırslı olmadıkları ve sorumluluk almaktan korktukları için belirli bir mevkiye gelmeyi yeterli görürken, bazı bireyler için ise devamlı yükselmek, sorumluluk yüklenmek ve en iyi sosyo-ekonomik koşulları sağlamak iş yerindeki tatmin için gereklidir (Balcı, 1999:36).

Kariyer seçiminde en yaygın kullanılan yaklaşımlardan biri olan John Holland'ın mesleki

³<http://www.kariyerpenceresi.com/?yazarlarimiz,74,312/-meslek-seciminde--cinsiyet-ve-deger-algisi.html>

⁴ <http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=35>

tercih modeline göre, iş hayatındaki çeşitli kariyer yollarıyla kişilik yapısı arasındaki ilişkiler incelenmiş ve insanların kendi kişilik özellikleriyle uyumlu olan işlere eğilimli oldukları ortaya çıkmıştır (Akoğlan, 2001:143). Holland'ın meslek tercih teorisi üç temel özellik üzerine kurulmuştur. Buna göre (Cenzo and Robbins, 1999:266);

- Bireyler birbirinden farklı mesleki tercihlere sahiptirler. Bu nedenle sahip oldukları kişilik özelliklerine göre farklı yapıdaki işleri yapmaktan hoşlanırlar.
- Bireyler yaptıkları işin önemli olduğunu düşünürlerse daha verimli ve başarılı olurlar.
- Birbirlerine benzer ilgi alanlarına sahip olan insanlar olmayanlara göre daha çok ortak özelliklere sahiptirler.

Holland'a göre meslek seçimi, bireyin kişiliğinin bir yansıması, çevreyle ilişkisinde benimsediği uyum yönteminin bir mesleki faaliyet alanında ifade edilmesidir. Bir başka deyişle bu kurama göre; bireyler kendilerini mesleklerle ifade etmektedir (Akoğlan, 2001:29).

2.2.7.4. İlgi ve Yetenekler

Kişinin kariyer seçiminde en önemli faktörlerden biri de, sahip olduğu ilgi ve yeteneklerdir. Bazı kişiler düzenli çalışmaktan hoşlanırken, bazıları ise yaratıcılığını ortaya koyabileceği ve kendinden bir şeyler katabileceği işlerden hoşlanır. Bu aşamada kişinin yapmak istediği işle ilgili tercihlerini bilmesi son derece önemlidir. Ancak bu şekilde çalışanlar güçlü yanlarını geliştirip, zayıf yanlarının üstesinden gelebilirler (Doğan, 1996:252).

2.2.7.5.Aile

Kariyer seçimini etkileyen faktörlerden biri de kişinin ailesidir. Bireyin ailesinin toplumsal, ekonomik ve kültürel düzeyi, bireyin kariyer seçimini etkileyen en önemli etmenlerden biri olmaktadır. Kuşkusuz her aile çocuğunun iyi bir kariyer sahibi olmasını ister. Ancak bu isteğin eyleme dönüştürülmesi konusunda her aile doğru kararlar verme yeteneğine sahip değildir (Balcı, 1999:35).

Bireyler meslek seçimi yapmadan önceki dönemde anne ve babalarından duydukları kariyer seçim alternatiflerini değerlendirerek, meslek seçmektedirler. Ailenin kariyer seçimine etkisi üzerine yapılan araştırmalar, aile büyüklerinin kariyerleri ile çocuklarının arzuladıkları kariyerler arasında güçlü bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Örneğin eğitim düzeyi düşük olan ve beceri gerektirmeyen işler yapan kişilerin çocuklarının da hemen hemen aynı düzeyde işleri yapma oranının yüksek olduğu görülürken; yönetici ve profesyonellerin çocuklarının ise daha çok yönetsel ve profesyonel işlere eğilim gösterdikleri görülmektedir. Ayrıca çocukluk ve gençlik dönemleri boyunca sosyal gelişimlerine aileleri tarafından özen gösterilen bireylerin doktorluk, öğretmenlik gibi insan eğilimli işlere daha fazla ilgi gösterdikleri gözlenmektedir (Akgün v.d., 1998).

Bireyin kariyer planlamasında ailesinin etkileri üzerine yıllardan beri birçok araştırma yapılmıştır. Örneğin Saba R. ve Jodi L.'nin yapmış olduğu araştırma da ailenin kariyer planlamasından daha çok kariyer gelişiminde daha etkili olduğu görülmektedir.180 Pei-Wen Winnie Ma and Christine J Yeh'in Amerika'da öğretim hayatlarını devam ettiren Çin kökenli Amerikalı öğrenciler üzerinde yapılan diğer bir araştırmada ise; ailelerin çocukları üzerinde özellikle kariyer gelişimleri üzerinde etkisinin olduğu ve Asya kültürünün hakim olduğu ailelerde bunun genelleştirilebileceği tespit edilmektedir. Batı kültürü ile yetişen gençlerin ise daha bağımsız oldukları görülmektedir (Adıgüzel, 2009).

2.2.7.6. Sosyal Çevre

İlk sosyalleşme dönemini ailesiyle birlikte yaşayan birey, ikinci sosyalleşme döneminde ise okul ve arkadaş çevresi ile tanışmaktadır. Bireyin ailesinin sosyal, ekonomik ve kültürel düzeyi, ikinci sosyalleşme döneminin niteliğini de oluşturmaktadır. Ailenin birey üzerinde etkisinin dışında okulun özellikle de öğretmenlerinin etkisi bilinen bir gerçektir. Bireyin başarıma arzusu ve ailenin sorumluluk anlayışı üst düzeyde ise en son faktör olan eğitim kalitesi yüksek olan öğretmen ve okul, bireyin kariyer planlamasında daha sağlıklı bir rol oynayabilmektedir (Adıgüzel, 2009).

Okul ve öğretmen dışında arkadaş çevresi de bireyin kariyer planlamasını etkileyen etkenlerindedir. Birey gençliğin ilk yıllarında arkadaşlarına çok daha yakın olabilmekte sınırlarını daha sık paylaşabilmektedir. Sosyaletkileşimlerin bu dönemde oldukça hızlı olduğu

düşünülürse, arkadaş çevresinin güvenilir ve iyi bireylerden oluşması bu dönemin sağlıklı yaşanabilmesi adına önemli katkılar sunabilmektedir.

2.2.7.7.Yasal Faktörler

Yasal faktörler, bir kişinin kariyer planlamasını etkileyen önemli faktörlerden biridir. Yasal faktörler, yasalar ile belirlenmiş ve kişinin kariyer yapmasında öncelikli olan şeylerdir (Adıgüzel, 2009). Mesela; askerlik erkeklerin birçoğunun kariyer planlamasına etki etmektedir. Benzer şekilde, polis veya askeriyede bir meslek seçerek ilerlemek isteyenlerin ailelerinde sabıkalı birinin bulunmaması zorunludur.

2.2.7.8.Ekonomik Faktörler

Bireyin kariyer seçiminde ekonomik faktörler de önemli bir etkiye sahiptir. Eğitim hayatında ekonomi birçok kişinin kariyer eğiliminde etkilidir. Kişilerin içinde bulunduğu sosyal konum, ailelerinin sosyal statüsü ve gelir düzeyleri kariyer seçimlerine etki etmektedir. Seçilecek mesleğin sunduğu ekonomik faktörler içerisinde, mesleğin ekonomik getirisinin yüksek olması, sağladığı sosyal güvence, sigorta hizmetlerinin kapsamının geniş olması ve devlet memurluğu gibi alınacak ücretin devlet tarafından güvence altında olması gibi etkenler kariyer seçiminde oldukça önem taşımaktadır (Sav, 2008).

2.2.7.9. Üniversitelerin Kariyer Etkinlikleri

Kariyer seçiminde bireye öncelikli olarak aile ve okul yaşamı, kişinin sosyal çevresi ve kişiliği etki etmektedir. Üniversite hayatı, kişinin kariyer gelişiminin en önemli safhalarından biridir. Kişinin geleceğine yönelik nasıl bir yol izleyeceğine, üniversite öğrencisi iken, kişisel kariyer planını yaparak ve gelecekte nerede olmak istediğini hedef olarak belirleyerek karar vermelidir (Adıgüzel, 2009).

Öğrencilerin aldıkları derslerin yanında, kariyer merkezleri tarafından yılın belirli gün ve haftalarında düzenlenen kariyer günlerinde katıldıkları tüm faaliyetler, konferanslar ve bilimsel etkinlikler, öğrencilerin kariyer gelişimine önemli bir katkı sağlayacaktır.

2.3. FEN- EDEBİYAT FAKÜLTELERİNİN SORUNLARI

2.3.1. Temel Bilimlerde Yaşanan Sorunlar

Temel bilimler en basit olarak, “merak” duygusunun test edildiği alanlardır. Bu doğrultuda doğayı ve doğanın bir parçası olan insanın anlaşılmasında, bilim dallarının alt yapısının oluşturulmasında, bilimin üretiminde, bilginin kavramlaştırılmasında temel bilim araştırmalarının katkısı çok fazladır. Temel bilimler ve teknoloji birlikte uygulandığında birbirlerine ivme kazandıran kavramlardır. Bir ülkenin gelişmişliği Temel Bilim Araştırmalarının sayısı, niteliği ve verilen önemle doğrudan ilgilidir. Temel Bilim alanlarındaki araştırmalar uygarlığa ne kadar katkı sağlandığının bir göstergesidir. Bilimsel üretimin en yaygın biçimde uygulamaya döküldüğü yer üniversitelerdir⁵.

Son yıllarda Üniversitelerimizin Fen ve Fen-Edebiyat Fakültelerinde bulunan Temel Bilim Bölümlerini (Fizik, Kimya, Matematik, biyoloji, İstatistik v.b.) tercih eden öğrenci sayılarında büyük bir düşüş gözlenmektedir (Özmen, 2006).

Sözü edilen Temel Bilim Bölümlerinin öğrenci sayılarının azalması hatta öğrencisiz kalması ile Temel Bilimler alanlarında yetişmiş insan gücüne gereksinim duyan diğer bilim alanları da (Tıp, Mühendislik, Eczacılık v.b.) olumsuz etkilenecektir. Bu durumun Türkiye'nin ekonomik hedefleri de dahil olmak üzere, sosyal ve siyasal alanlarda da Avrupa'nın ve Dünya'nın güçlü ülkelerinden biri olma çabalarını sekteye uğratacağı öngörülmektedir. Ülkemizin, özellikle ileri düzeydeki bilimsel çalışma ve sonuçların kullanıldığı enerji, savunma, iletişim, ulaşım ve sağlık gibi önemli alanlarda ihtiyaç duyduğu yüksek teknolojik ürünleri üretip ortaya koyması, dışa bağımlılığını azaltması ve yüksek teknolojiye dayalı üretim yoluyla refah düzeyini arttırması Temel Bilim alanındaki birikim, deneyim, yetişmiş insan gücüne yapılan yatırımlardan başlayarak atılacak adımlarla mümkün olacaktır. Bu nedenle vakit kaybetmeden ve kararlı bir şekilde Temel Bilimler alanında çözüm önerileri hızla devreye sokulmalıdır. Bu soruna sadece üniversitelerin çabalarıyla çözüm aramak yeterli değildir. Yüksek Öğretim Kurulu, Milli Eğitim Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı gibi kuruluşların da sorunun bir bütün olarak çözümündeki katkıları çok önemlidir (Yılmaz, 2014).

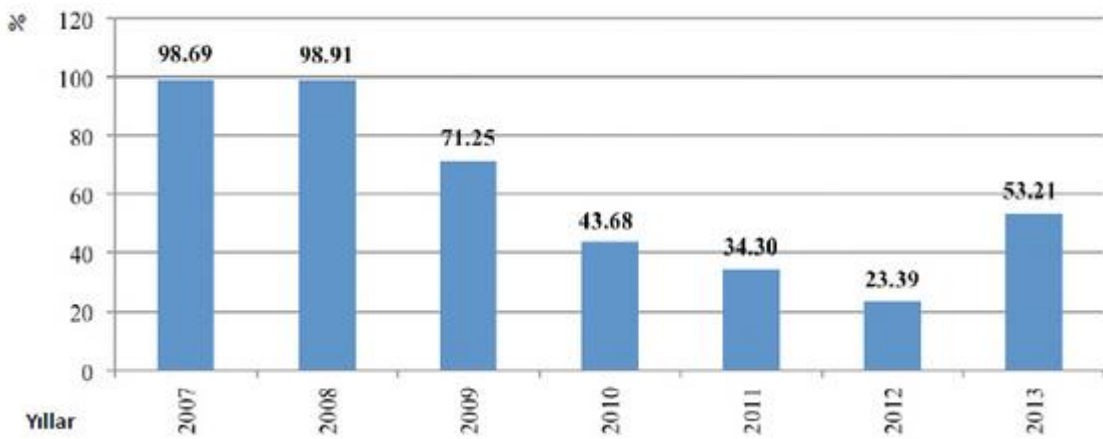
⁵ <http://members.comu.edu.tr/bgunduz/0017.pdf>

Günay ve diğerlerinin 2013 yılında yapmış olduğu “Türkiye’de Temel Bilimlerde Sarsılış: Ülkenin Sarsılışı” konulu araştırmalarında Türkiye’de 2007 ve 2013 yılları arasında biyoloji, fizik, kimya, matematik ve moleküler biyoloji ve genetik bölümlerindeki gelişmeler sayısal veriler ile gösterilmeye çalışılmıştır. Bölümlerin her biri için yıllara göre doluluk oranları, program sayıları, öğrenci sayıları ve öğretim elemanı sayıları hesaplanmış ve bu göstergelerin yıllara göre değişimleri ortaya konulmuştur.

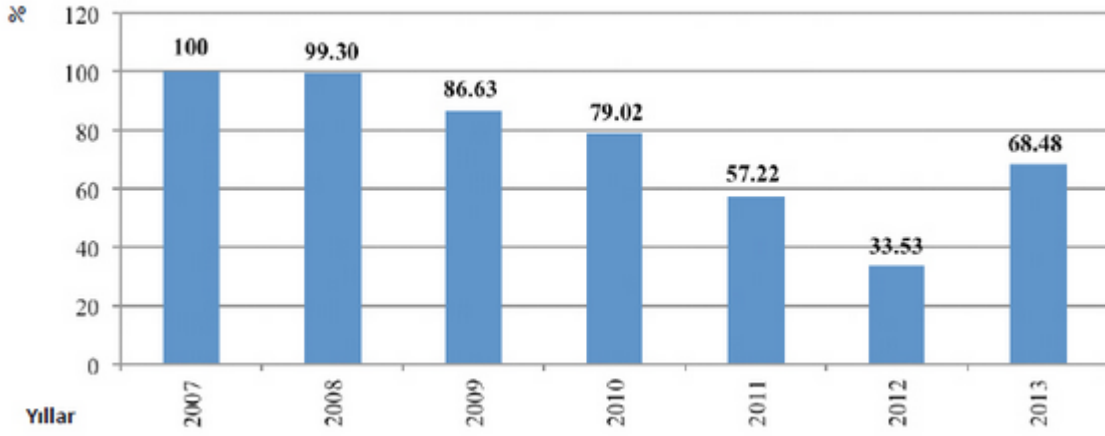
Bu araştırmaya göre, Türkiye’de 2007 ve 2013 yılları arasında biyoloji, fizik ve kimya bölümlerindeki doluluk oranları Şekil 2.7, Şekil 2.8 ve Şekil 2.9’da gösterilmektedir. Bu üç şekil incelendiğinde biyoloji, fizik ve kimya bölümlerinin doluluk oranları farklı düzeylerde de olsa son beş yılda aynı eğilimi gösterdikleri görülmektedir.



Şekil 2.7. Biyoloji Bölümü doluluk oranları (%) (2007-2013).

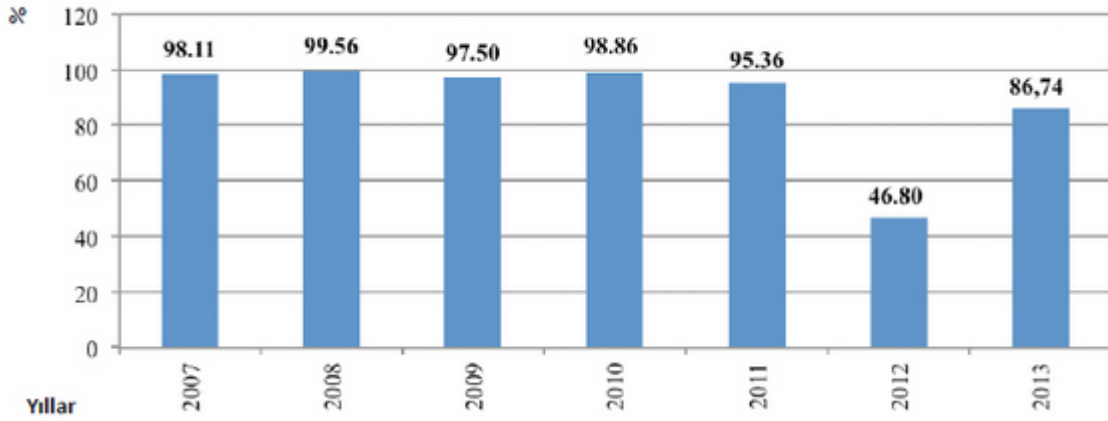


Şekil 2.8. Fizik Bölümü doluluk oranları (%) (2007-2013).



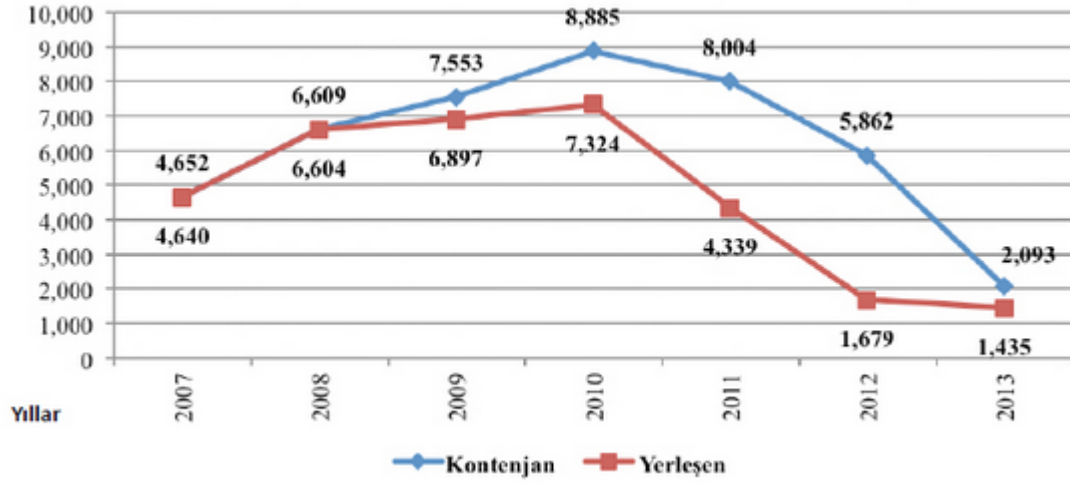
Şekil 2.9. Kimya Bölümü doluluk oranları (%) (2007-2013).

Fizik, kimya ve biyoloji bölümleri 2008 yılı itibariyle %100'e yakın bir doluluk oranına sahipken, 2009 yılı ve sonrasında bu bölümlerin doluluk oranlarında 2012 yılına kadar sürecek sürekli bir düşüş gözlemlenmekle beraber, 2013 yılında ise doluluk oranlarının her üç bölümde de yaklaşık iki kat arttığı ve tekrar %50'nin üzerine çıktığı görülmektedir.

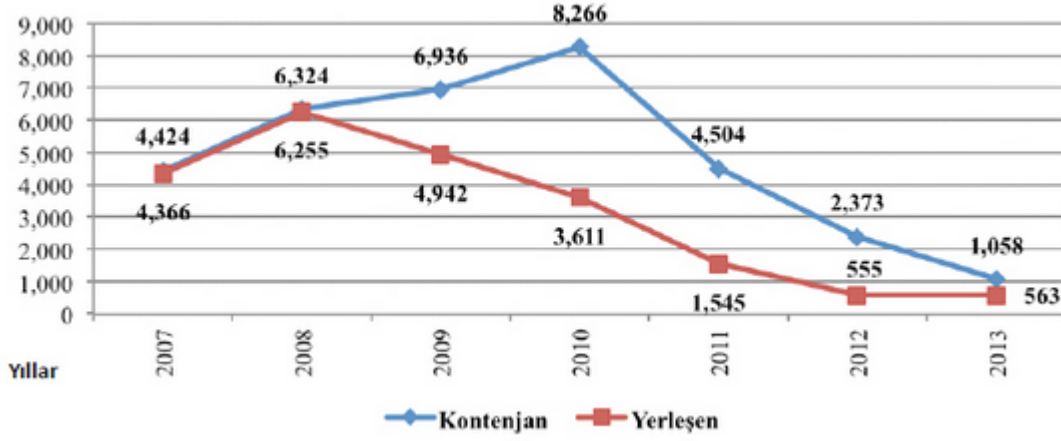


Şekil 2.10. Matematik Bölümü doluluk oranları (%) (2007-2013).

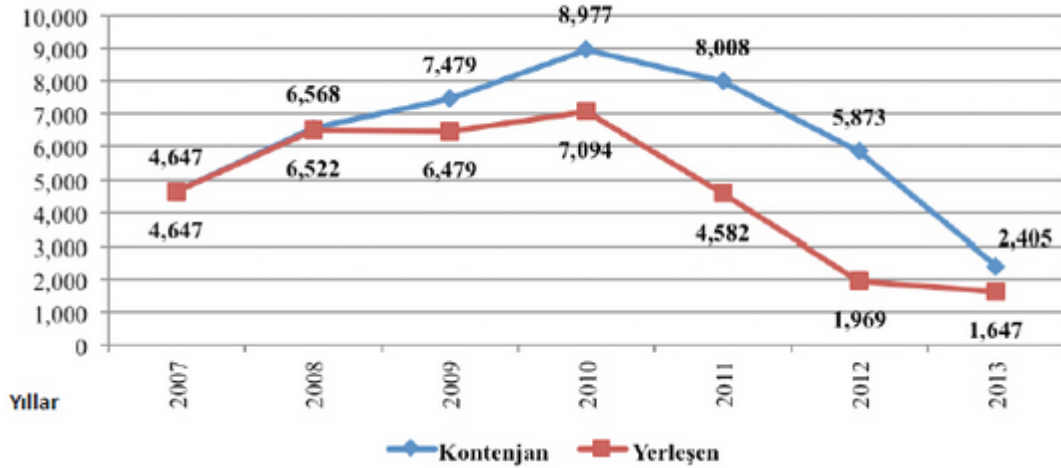
Matematik bölümü doluluk oranı 2007 ve 2011 yılları arasında %95'in altına düşmemesine rağmen 2012 yılında ani ve büyük bir düşüş yaşamıştır fakat bu oran 2013 yılında tekrar eski düzeyine yakın bir değere yükselmiştir (Şekil 2.10).



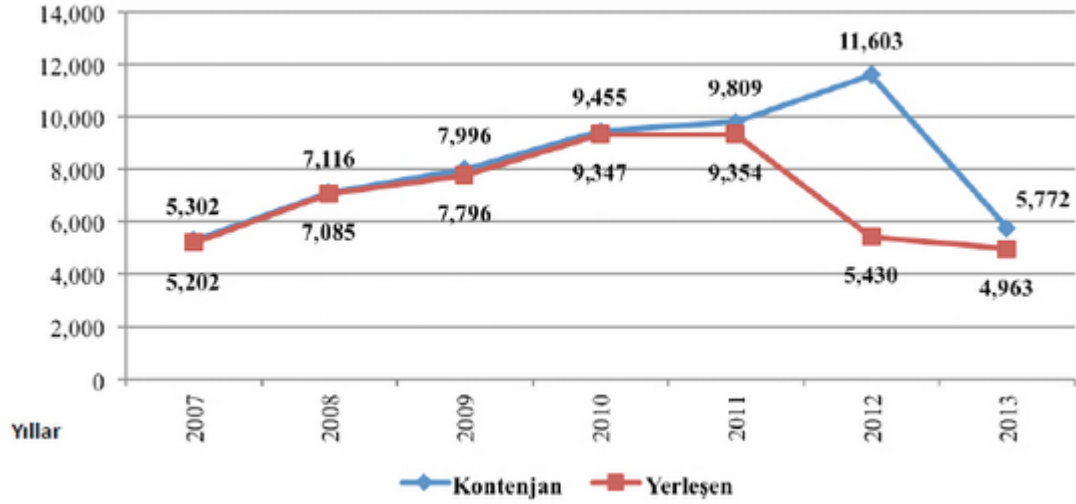
Şekil 2.11. Biyoloji Bölümü kontenjan ve yerleşen sayıları (2007-2013).



Şekil 2.12. Fizik Bölümü kontenjan ve yerleşen sayıları (2007-2013).



Şekil 2.13. Kimya Bölümü kontenjan ve yerleşen sayıları (2007-2013).



Şekil 2.14. Matematik Bölümü kontenjan ve yerleşen sayıları (2007-2013).

Biyoloji, fizik, kimya ve matematik bölümlerinin doluluk oranlarının gösterdikleri bu eğilimler yıllara göre bu bölümlere verilen kontenjan sayıları ve bu bölümlere yerleşen öğrenci sayılarındaki değişimlerle açıklanabilir. Şekil 2.11, 2.12 ve 2.13’de görüldüğü üzere, 2008 ve 2010 yılları arasında kontenjan sayılarının artmasına rağmen biyoloji, fizik ve kimya bölümlerine yerleşenlerin sayısı sürekli azalmaktadır. 2010 yılından sonra biyoloji, fizik ve kimya bölümlerine ayrılan kontenjanların sürekli düşükleri görülmektedir. 2012 yılında bu üç bölümde görülen en düşük doluluk oranlarının 2013 yılı itibariyle tekrar %50’nin üzerine çıkmıştır. Bunun başlıca sebebi 2012 ve 2013 yıllarında biyoloji, fizik ve kimya bölümlerine yerleşen sayısında fazla bir değişiklik olmamasına rağmen bu bölümlerin kontenjanlarının büyük oranda düşürülmesidir. Matematik bölümündeki kontenjanlar ise 2012 yılına kadar artış göstermiş ve 2012 yılında en yüksek düzeye ulaşmıştır. Fakat aynı yıl matematik bölümüne yerleşen öğrenci sayısında bir önceki yıla göre yaklaşık %42’lik bir düşüş olmuştur. Böylelikle 2013 yılında matematik bölümüne verilen kontenjan sayısı yarı yarıya azaltılmış ve doluluk oranı tekrar yükselmiştir. (Şekil 2.14) (Günay v.d., 2013)

3.2. Temel Bilimlerde Yaşanan Sorunların Çözümü İçin Neler Yapılabilir?

Fen Edebiyat Fakültelerinin biyoloji, fizik, kimya ve matematik bölümlerindeki doluluk oranlarının, program sayılarının ve öğrenci sayılarının azalma nedenlerini sadece sayısal (nicel) sebeplerle açıklamak hem yetersiz hem de yanlış olacaktır. Bu bölümleri tercih eden öğrenci sayılarındaki düşüşün bir diğer ve en önemli sebebi de mezunlarının karşılaştığı istihdam problemidir. Bu nedenle öğrencileri bu bölümlere tekrar çekebilmek için bu bölümlerden mezun olan öğrencilerin istihdamını arttırıcı çözümler üretilmelidir. Problemin

özölmesi konusunda YÖK, üniversiteler, MEB, ilgili bütün bakanlıklar, TÜBİTAK ve iş dünyası işbirliği yaparak sorunun özölmesine katkı sağlamalıdırlar. Bunun için öncelikli olarak temel bilimlerde yaşanan sorunların ve bu sorunların özömlerinin önemine dikkat çekilmelidir. Bu konuda öncelikle sorumluluk YÖK ve üniversitelere aittir (Günay v.d., 2013).

Üniversitelerimizin temel bilimler bölümlerindeki öğrenci kontenjanlarının boş kalması sorunu ve öğrencilerin mezuniyet sonrası istihdam problemlerinin akademik ve yasal platformlarda özömlerini ele alıp tartışarak somut özüm önerileri oluşturmak ve bir strateji belirlemek amacıyla üniversitelerde alışmalar düzenlenmelidir (Yılmaz, 2014).

Öğrencilerin öğrenim görecekleri bölüm tercihlerinde istihdam beklentilerinin etkin olduğu gözlemlenmektedir. Bu sebeple, temel bilim bölümlerinin yatay geçiş ve çift anadal gibi alternatifleri arttırılmalıdır. Temel bilim bölümlerinden (özellikle fizik, kimya, biyoloji bölümlerinin) mezun olanlara eşitli alanlarda istihdam imkanları çoğaltılmalıdır (Günay v.d., 2013).

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma tarama modelidir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu, etkilemeden olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2002:77). Bu çalışma ile öğrencilerin Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörler ile bunların göreceli önem dereceleri belirlenmeye çalışılmış ve öğrencilerin tercihlerini etkileyen faktörlere ilişkin görüşler demografik özellikler bağlamında incelenmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2013–2014 Eğitim-Öğretim yılında Sakarya Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi; fen ve matematik bölümlerinin 4. sınıflarında öğrenim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Evrende; biyoloji bölümünde 136, fizik bölümünde 195, kimya bölümünde 452, matematik bölümünde 350 olmak üzere toplam 1133 öğrenci bulunmaktadır.

Örneklem grubu, evrenin %26,4'ünü oluşturmaktadır. Gruplar arasında basit tesadüfi örnekleme (oransız eleman örnekleme) yapılmıştır. Oransız eleman örnekleme, evrendeki tüm elemanların birbirine eşit seçilme şansına sahip oldukları örnekleme türüdür (Karasar,2002) Bu tür örneklemede evrendeki her birimin örnekleme seçilmede eşit ve bağımsız olma olasılığı vardır.

Araştırmanın örnekleme tesadüfi eleman örnekleme yolu ile seçilmiştir. Evrenden yansız olarak seçilen 300 son sınıf öğrencisi araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örnekleme biyoloji bölümünden 55, fizik bölümünden 45, kimya bölümünden 91, matematik bölümünden 109 öğrenci olmak üzere toplam 300 öğrenci alınmıştır.

3.3. Verileri Toplama Aracı

3.3.1. Demografik Bilgiler Anketi

Bu çalışmada, araştırmacı tarafından hazırlanmış anket formu kullanılmıştır. Formlar örneklem grubundaki öğrencilere elden dağıtılmış, doldurulmalarının ardından teslim

alınmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkenleri hakkında bilgi toplama amacıyla araştırmacı tarafından uyarlanan anket; öğrencilerin cinsiyet, yaş, okudukları bölüm, çalışmak istedikleri sektör gibi demografik özellikleri ölçen ifadelerden oluşmaktadır.

3.3.2. Kariyeri Etkileyen Faktörleri Belirleme Anketi

Öğrencilere dağıtılan anketin bu bölümünde, anket soruları öğrencilerin kariyer planlarını etkileyen faktörleri ölçen ifadelerden oluşmaktadır. Orhan Adıgüzel'in 2009 yılında doktora tezi çalışmasında kullanmış olduğu anket, kendisinden gerekli izin alınarak ve bu araştırma için uygun hale getirilerek kariyeri etkileyen faktörleri belirleme anketi oluşturulmuştur (Ek-2). Değerlendirme sorularında beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılardan her bir maddeyi (1) Hiç Etkili Değil, (2) Etkili Değil, (3) Az etkili, (4) Etkili, (5) Son Derece Etkili seçeneklerinden birini seçerek değerlendirmeleri istenmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan anket uygulaması yapılmıştır. Geliştirilmiş olan anket, gerekli izin ve onay alındıktan sonra 2013–2014 Eğitim-Öğretim yılının ikinci yarıyıl döneminde öğrencilere ayrı ayrı uygulanmıştır (Ek-3). Uygulamadan önce cevaplayıcılara araştırmanın önemi, eğitime getireceği katkı ve cevaplama samimiyetinin araştırma sonuçlarına yapacağı etkiden bahseden sözlü yönerge verilmiştir. Uygulamaların ortalama 30 dakika kadar sürdüğü saptanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde cevapları aranan alt problemlere yönelik olarak toplanan veriler, bilgisayara kaydedilecek istatistiki çözümler için SPSS programından yararlanılmıştır. Bu veriler, tez danışmanının yönlendirmesi, öneri ve katkılarıyla çeşitli sınıflamalarla tezin amacı doğrultusunda işlenerek bilgiye dönüştürülmüştür. Verilerin analizinde kullanılmış olan "IBM SPSS Statistics 21", sosyal bilimlerde veri analizinde kullanılan bir paket programdır.

Bu amaçla elde edilen veriler girildikten sonra; yüzde-frekans tabloları ve ki-kare testi kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde anket uygulaması sonucu elde edilen veriler değerlendirilmektedir. İlk olarak araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri frekans ve yüzde tanımlayıcı istatistikleri ile gösterilmiş olup, ardından öğrencilerin kariyer planlarına etki eden faktörlere ilişkin anket maddelerine verilen cevaplarla yapılan ki-kare tablolarına yer verilmektedir.

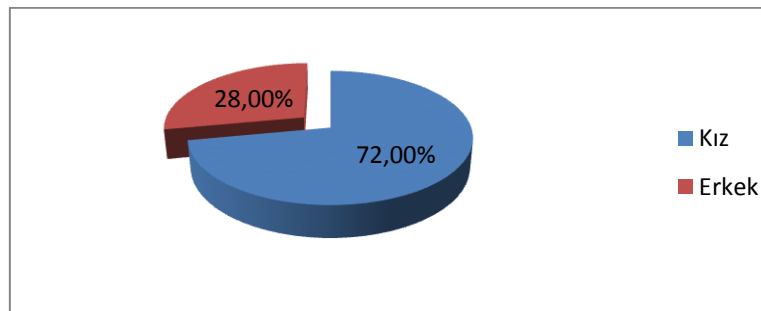
4.1. Örneklem Grubundaki Öğrencilerin Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

Örneklem grubunda yer alan öğrenciler, cinsiyet değişkeni baz alınarak incelenmiş ve analiz sonuçları Çizelge 4.1.1’de sunulmuştur.

Çizelge 4.1.1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|---------|----------|-------|------------------|------------------|
| Kız | 216 | 72,0 | 72,0 | 72,0 |
| Erkek | 84 | 28,0 | 28,0 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.1.1’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin 216’sı (%72) kız, 84’ü (%28) erkektir.



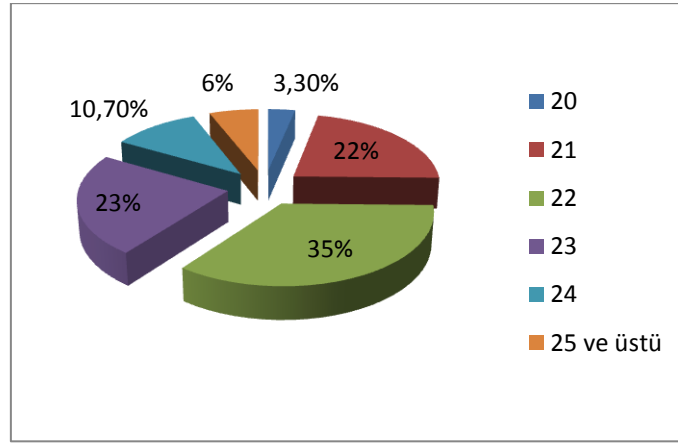
Şekil 4.1.1. Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Örneklem grubunda yer alan öğrenciler, yaş değişkeni baz alınarak incelenmiş ve analiz sonuçları Çizelge 4.1.2’de sunulmuştur.

Çizelge 4.1.2. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|------------|----------|-------|------------------|------------------|
| 20 | 10 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| 21 | 66 | 22,0 | 22,0 | 25,3 |
| 22 | 105 | 35,0 | 35,0 | 60,3 |
| 23 | 69 | 23,0 | 23,0 | 83,3 |
| 24 | 32 | 10,7 | 10,7 | 94,0 |
| 25 ve üstü | 18 | 6,0 | 6,0 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.1.2’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin 10’u (%3,3) 20 yaşında, 66’sı (%22) 21 yaşında, 105’i (%35) 22 yaşında, 69’u (%23) 23 yaşında, 32’si (%10,7) 24 yaşında, 18’i (%6) 25 yaş ve üzerindedir.



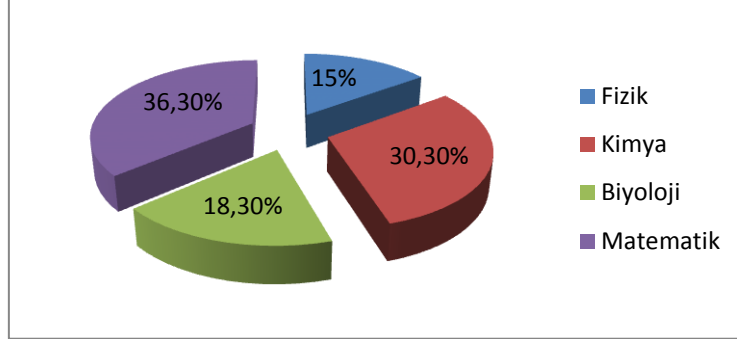
Şekil 4.1.2. Örneklem Grubunun Yaşa Göre Dağılımı

Örneklem grubunda yer alan öğrenciler, okudukları bölüm baz alınarak incelenmiş ve analiz sonuçları Çizelge 4.1.3’de sunulmuştur.

Çizelge 4.1.3. Okuduğu Bölüm Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-----------|----------|-------|------------------|------------------|
| Fizik | 45 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| Kimya | 91 | 30,3 | 30,3 | 45,3 |
| Biyoloji | 55 | 18,3 | 18,3 | 63,7 |
| Matematik | 109 | 36,3 | 36,3 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.1.3’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin 45’i (%15) fizik bölümünde, 91’i (%30,3) kimya bölümünde, 55’i (%18,3) biyoloji bölümünde, 109’u (%36,3) matematik bölümünde öğrenim görmektedir.



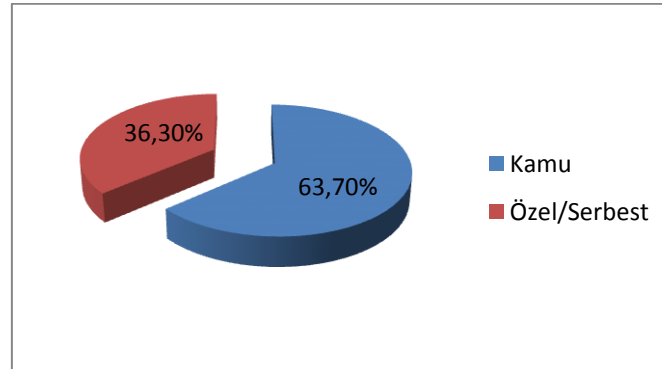
Şekil 4.1.3. Örneklem Grubunun Okudukları Bölüme Göre Dağılımı

Örneklem grubunda yer alan öğrenciler, sektör tercihleri baz alınarak incelenmiş ve analiz sonuçları Çizelge 4.1.4’de sunulmuştur.

Çizelge 4.1.4. Sektör Tercih Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|--------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Kamu | 191 | 63,7 | 63,7 | 63,7 |
| Özel/Serbest | 109 | 36,3 | 36,3 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.1.4’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin 191’i (%63,7) kamu sektöründe, 109’u (%36,3) özel sektörde veya serbest olarak çalışmayı düşünmektedir.



Şekil 4.1.4. Örneklem Grubunun Sektör Tercihlerine Göre Dağılımı

4.2. Öğrencilerin Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörlere İlişkin Bulgular

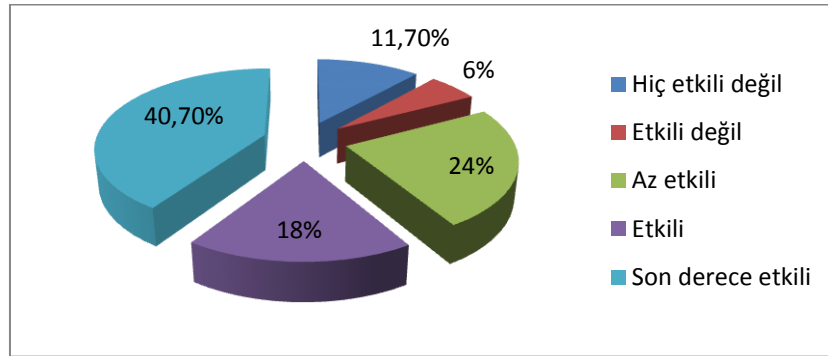
Öğrencilerin kariyer planlamasına etki eden faktörler; Aile, Sosyal Çevre, Yasal Zorunluluklar, Kişisel Özellikler ve Yetenekler, Ekonomik Faktörler, Eğitim, Mesleğin Zorluk Derecesi, Mesleğin Saygınlığı, Güncel Gelişmeler ve Üniversite faktörleri altında incelenmiştir.

Öğrencilerin kariyer planlamalarına etki eden faktörlere ilişkin değerlendirmeleri, “1” Hiç Etkili değil, “2” Etkili değil, “3” Az Etkili, “4” Etkili, “5” Son Derece Etkili, ifadelerine karşılık geldiği göz önüne alınarak yorumlanmıştır.

Çizelge 4.2.1. Kariyer Planına Annenin Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 35 | 11,7 | 11,7 | 11,7 |
| Etkili değil | 17 | 5,7 | 5,7 | 17,3 |
| Az etkili | 72 | 24,0 | 24,0 | 41,3 |
| Etkili | 54 | 18,0 | 18,0 | 59,3 |
| Son derece etkili | 122 | 40,7 | 40,7 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.1’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin annelerinin kariyer planlarına etki derecesi sorulduğunda, öğrencilerin 35’i (%11,7) hiç etkili değil, 17’si (%5,7) etkili değil, 72’si (%24) az etkili, 54’ü (%18) etkili, 122’si (%40,7) son derece etkili cevabını vermiştir.

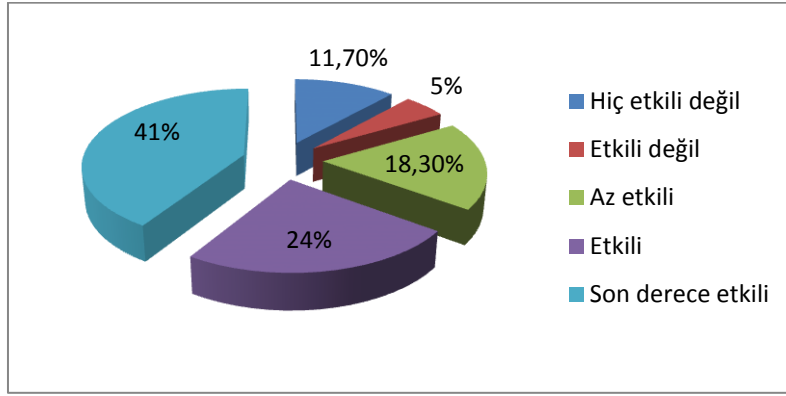


Şekil 4.2.1. Örneklem Grubunun Annenin Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.2. Kariyer Planına Babanın Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 35 | 11,7 | 11,7 | 11,7 |
| Etkili değil | 15 | 5,0 | 5,0 | 16,7 |
| Az etkili | 55 | 18,3 | 18,3 | 35,0 |
| Etkili | 72 | 24,0 | 24,0 | 59,0 |
| Son derece etkili | 123 | 41,0 | 41,0 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.2’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin annelerinin kariyer planlarına etki derecesi sorulduğunda, öğrencilerin 35’i (%11,7) hiç etkili değil, 15’i (%5) etkili değil, 55’i (%18,3) az etkili, 72’si (%24) etkili, 123’ü (%41) son derece etkili cevabını vermiştir.

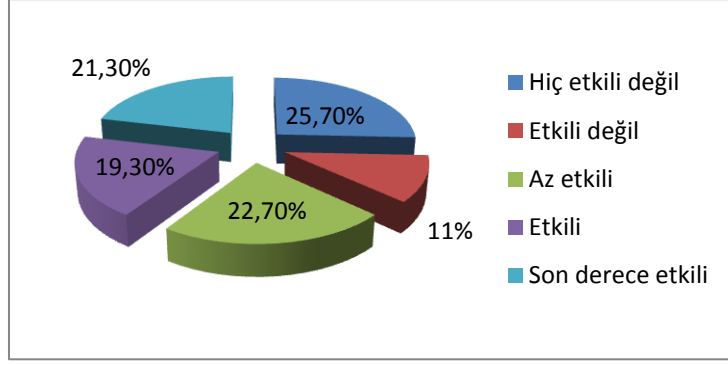


Şekil 4.2.2. Örneklem Grubunun Babanın Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.3. Kariyer Planına Kardeşlerinin Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 77 | 25,7 | 25,7 | 25,7 |
| Etkili değil | 33 | 11,0 | 11,0 | 36,7 |
| Az etkili | 68 | 22,7 | 22,7 | 59,3 |
| Etkili | 58 | 19,3 | 19,3 | 78,7 |
| Son derece etkili | 64 | 21,3 | 21,3 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.3’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kardeşlerinin kariyer planlarına etki derecesi sorulduğunda, öğrencilerin 77’si (%25,7) hiç etkili değil, 33’ü (%11) etkili değil, 68’i (%22,7) az etkili, 58’i (%19,3) etkili, 64’ü (%21,3) son derece etkili cevabını vermiştir.

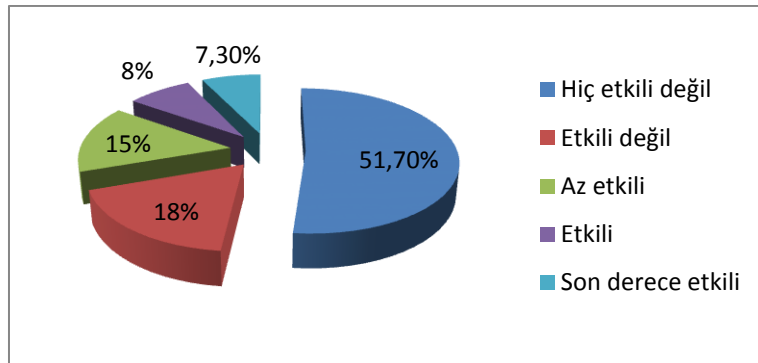


Şekil 4.2.3. Örneklem Grubunun Kardeşlerinin Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.4. Kariyer Planına Akrabalarının Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 155 | 51,7 | 51,7 | 51,7 |
| Etkili değil | 54 | 18,0 | 18,0 | 69,7 |
| Az etkili | 45 | 15,0 | 15,0 | 84,7 |
| Etkili | 24 | 8,0 | 8,0 | 92,7 |
| Son derece etkili | 22 | 7,3 | 7,3 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.4’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin akrabalarının kariyer planlarına etki derecesi sorulduğunda, öğrencilerin 155’i (%51,7) hiç etkili değil, 54’ü (%18) etkili değil, 45’i (%15) az etkili, 24’ü (%8) etkili, 22’si (%7,3) son derece etkili cevabını vermiştir.

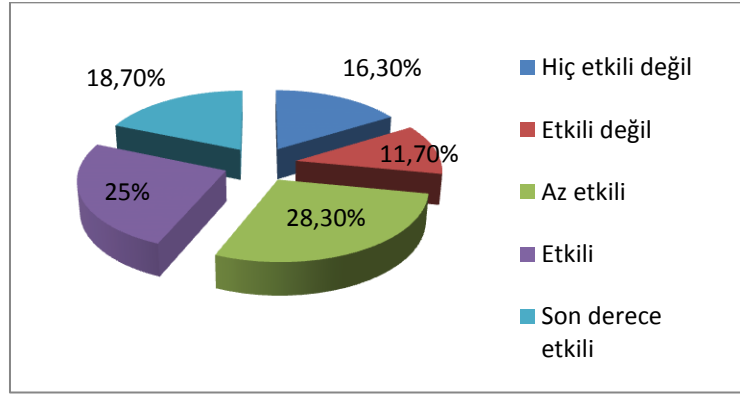


Şekil 4.2.4. Örneklem Grubunun Akrabalarının Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.5. Kariyer Planına Öğretmenlerinin Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 49 | 16,3 | 16,3 | 16,3 |
| Etkili değil | 35 | 11,7 | 11,7 | 28,0 |
| Az etkili | 85 | 28,3 | 28,3 | 56,3 |
| Etkili | 75 | 25,0 | 25,0 | 81,3 |
| Son derece etkili | 56 | 18,7 | 18,7 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.5’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin öğretmenlerinin kariyer planlarına etki derecesi sorulduğunda, öğrencilerin 49’u (%16,3) hiç etkili değil, 35’i (%11,7) etkili değil, 85’i (%28,3) az etkili, 75’i (%25) etkili, 56’sı (%18,7) son derece etkili cevabını vermiştir.



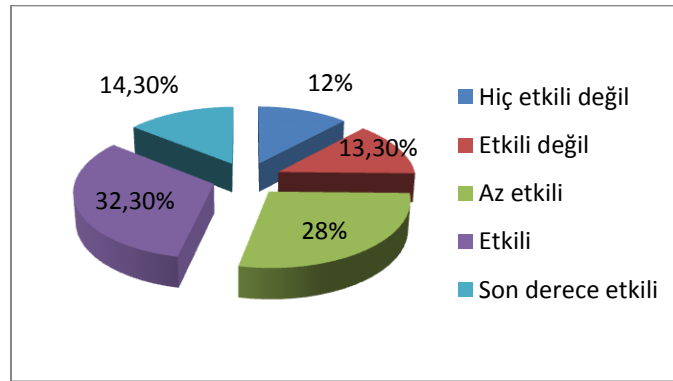
Şekil 4.2.5. Örneklem Grubunun Öğretmenlerinin Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.6. Kariyer Planına Arkadaşlarının Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 36 | 12,0 | 12,0 | 12,0 |
| Etkili değil | 40 | 13,3 | 13,3 | 25,3 |
| Az etkili | 84 | 28,0 | 28,0 | 53,3 |
| Etkili | 97 | 32,3 | 32,3 | 85,7 |
| Son derece etkili | 43 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.6’da görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin arkadaşlarının kariyer planlarına etki derecesi sorulduğunda, öğrencilerin 36’sı (%12) hiç etkili değil, 40’ı (%13,3) etkili değil, 84’ü (%28) az etkili, 97’si (%32,3) etkili, 43’ü (%14,3) son derece etkili

cevabını vermiştir.

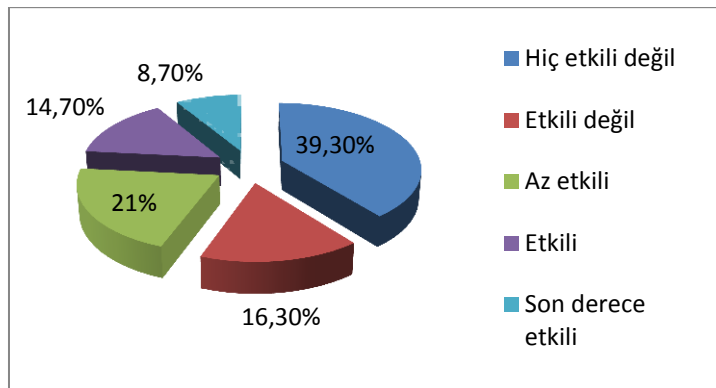


Şekil 4.2.6. Örneklem Grubunun Arkadaşlarının Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.7 Kariyer Planına Aile Dostlarının Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 118 | 39,3 | 39,3 | 39,3 |
| Etkili değil | 49 | 16,3 | 16,3 | 55,7 |
| Az etkili | 63 | 21,0 | 21,0 | 76,7 |
| Etkili | 44 | 14,7 | 14,7 | 91,3 |
| Son derece etkili | 26 | 8,7 | 8,7 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.7’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin aile dostlarının kariyer planlarına etki derecesi sorulduğunda, öğrencilerin 118’i (%39,3) hiç etkili değil, 49’u (%16,3) etkili değil, 63’ü (%21) az etkili, 44’ü (%14,7) etkili, 26’sı (%8,7) son derece etkili cevabını vermiştir.

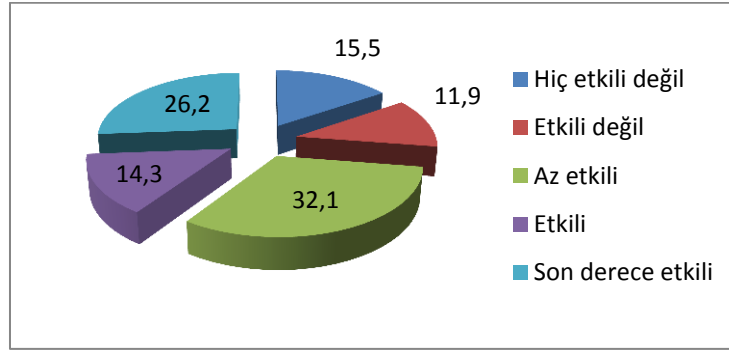


Şekil 4.2.7. Örneklem Grubunun Aile Dostlarının Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.8. Kariyer Planına Askerlik Yükümlülüğünün Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 13 | 15,5 | 15,5 | 15,5 |
| Etkili değil | 10 | 11,9 | 11,9 | 27,4 |
| Az etkili | 27 | 32,1 | 32,1 | 59,5 |
| Etkili | 12 | 14,3 | 14,3 | 73,8 |
| Son derece etkili | 22 | 26,2 | 26,2 | 100,0 |
| Toplam | 84 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.8’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına askerlik yükümlülüğünün etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, erkek öğrencilerin 13’ü (%4,3) hiç etkili değil, 10’u (%3,3) etkili değil, 27’si (%9) az etkili, 12’si (%4) etkili, 22’si (%7,3) son derece etkili cevabını vermiştir.

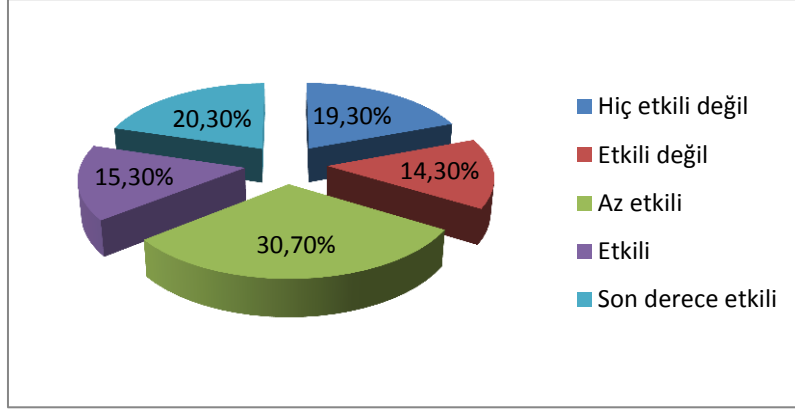


Şekil 4.2.8. Örneklem Grubunun Askerlik Yükümlülüğünün Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.9. Kariyer Planına Mecburi Hizmet Zorunluluğunun Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 58 | 19,3 | 19,3 | 19,3 |
| Etkili değil | 43 | 14,3 | 14,3 | 33,7 |
| Az etkili | 92 | 30,7 | 30,7 | 64,3 |
| Etkili | 46 | 15,3 | 15,3 | 79,7 |
| Son derece etkili | 61 | 20,3 | 20,3 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.9’da görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına mecburi hizmet zorunluluğunun etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 58’i (%19,3) hiç etkili değil, 43’ü (%14,3) etkili değil, 92’si (%30,7) az etkili, 46’sı (%15,3) etkili, 61’i (%20,3) son derece etkili cevabını vermiştir.

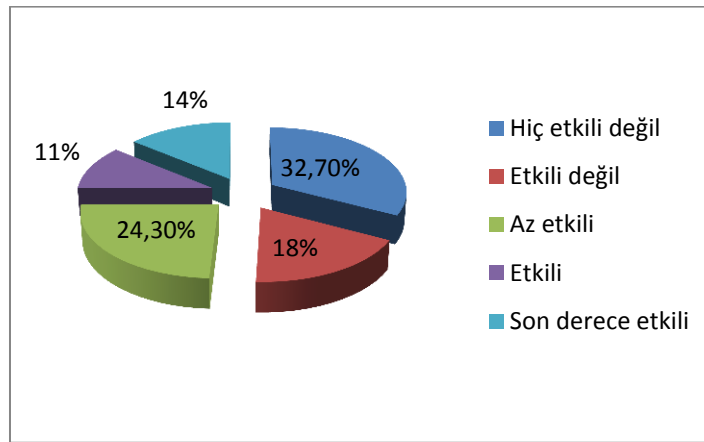


Şekil 4.2.9 Örneklem Grubunun Mecburi Hizmet Zorunluluğunun Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.10. Kariyer Planına İkinci Bir İş Yapamamasının Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 98 | 32,7 | 32,7 | 32,7 |
| Etkili değil | 54 | 18,0 | 18,0 | 50,7 |
| Az etkili | 73 | 24,3 | 24,3 | 75,0 |
| Etkili | 33 | 11,0 | 11,0 | 86,0 |
| Son derece etkili | 42 | 14,0 | 14,0 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.10’da görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına ikinci bir iş yapamamasının etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 98’i (%32,7) hiç etkili değil, 54’ü (%18) etkili değil, 73’ü (%24,3) az etkili, 33’ü (%11) etkili, 42’si (%14) son derece etkili cevabını vermiştir.

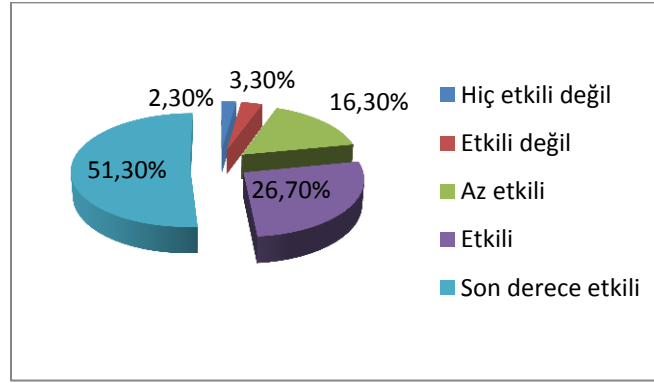


Şekil 4.2.10. Örneklem Grubunun İkinci Bir İş Yapamamanın Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.11. Kariyer Planına Mesleğin Kişisel Özelliklerine Uygunluğunun Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 7 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| Etkili değil | 10 | 3,3 | 3,3 | 5,7 |
| Az etkili | 49 | 16,3 | 16,3 | 22,0 |
| Etkili | 80 | 26,7 | 26,7 | 48,7 |
| Son derece etkili | 154 | 51,3 | 51,3 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.11’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına mesleğin kişisel özelliklerine uygunluğunun etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 7’si (%2,3) hiç etkili değil, 10’u (%3,3) etkili değil, 49’u (%16,3) az etkili, 80’i (%26,7) etkili, 154’ü (%51,3) son derece etkili cevabını vermiştir.



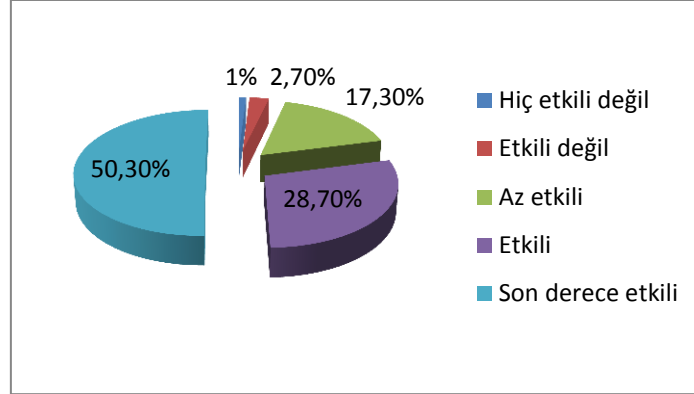
Şekil 4.2.11. Örneklem Grubunun Mesleğin Kişisel Özelliklerine Uygunluğunun Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.12. Kariyer Planına Mesleğin Yeteneklerine Uygunluğunun Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 3 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| Etkili değil | 8 | 2,7 | 2,7 | 3,7 |
| Az etkili | 52 | 17,3 | 17,3 | 21,0 |
| Etkili | 86 | 28,7 | 28,7 | 49,7 |
| Son derece etkili | 151 | 50,3 | 50,3 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.12’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına

mesleğin yeteneklerine uygunluğunun etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 3'ü (%1) hiç etkili değil, 8'i (%2,7) etkili değil, 52'si (%17,3) az etkili, 86'sı (%28,7) etkili, 151'i (%50,3) son derece etkili cevabını vermiştir.

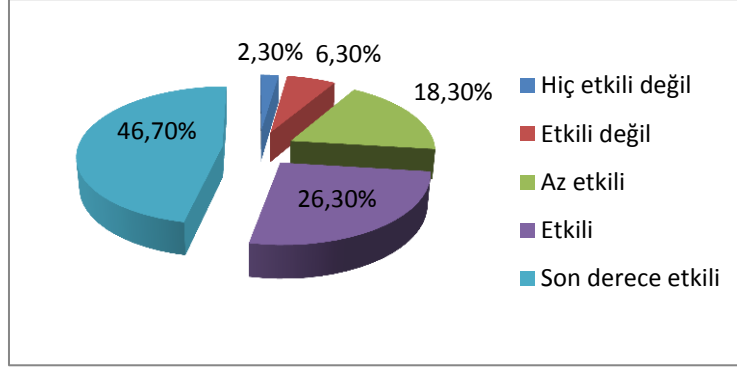


Şekil 4.2.12. Örneklem Grubunun Mesleğin Yeteneklerine Uygunluğunun Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.13. Kariyer Planına Mesleğin Gerekthirdiği Bilgi Düzeyi ve Kapasitenin Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 7 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| Etkili değil | 19 | 6,3 | 6,3 | 8,7 |
| Az etkili | 55 | 18,3 | 18,3 | 27,0 |
| Etkili | 79 | 26,3 | 26,3 | 53,3 |
| Son derece etkili | 140 | 46,7 | 46,7 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.13'de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına mesleğin gerektirdiği bilgi düzeyi ve kapasitenin etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 7'si (%2,3) hiç etkili değil, 19'u (%6,3) etkili değil, 55'i (%18,3) az etkili, 79'u (%26,3) etkili, 140'ı (%46,7) son derece etkili cevabını vermiştir.

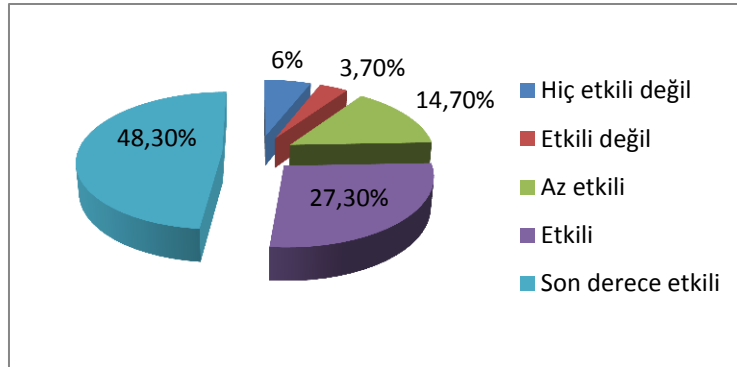


Şekil 4.2.13. Örneklem Grubunun Mesleğin Gerektirdiği Bilgi Düzeyi ve Kapasitenin Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.14 Kariyer Planına Mesleğin Yüksek Getirisi Olması Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 18 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| Etkili değil | 11 | 3,7 | 3,7 | 9,7 |
| Az etkili | 44 | 14,7 | 14,7 | 24,3 |
| Etkili | 82 | 27,3 | 27,3 | 51,7 |
| Son derece etkili | 145 | 48,3 | 48,3 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.14’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına mesleğin gerektirdiği mesleğin yüksek getirisi olması etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 18’i (%6) hiç etkili değil, 11’i (%3,7) etkili değil, 44’ü (%14,7) az etkili, 82’si (%27,3) etkili, 145’i (%48,3) son derece etkili cevabını vermiştir.

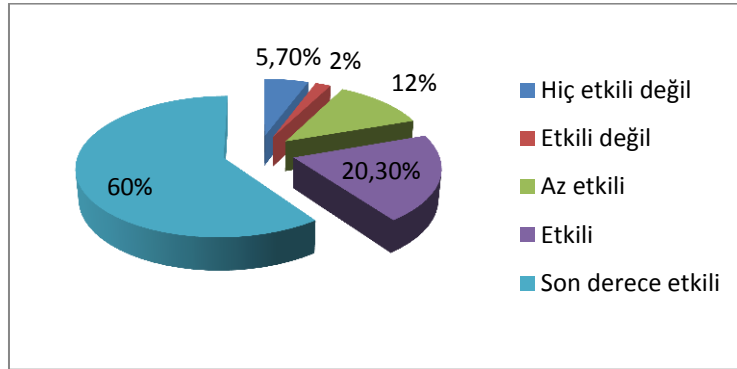


Şekil 4.2.14. Örneklem Grubunun Mesleğin Yüksek Getirisi Olması Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.15 Kariyer Planına Mesleğin Güvenli Bir Geleceğinin Olmasının Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 17 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| Etkili değil | 6 | 2,0 | 2,0 | 7,7 |
| Az etkili | 36 | 12,0 | 12,0 | 19,7 |
| Etkili | 61 | 20,3 | 20,3 | 40,0 |
| Son derece etkili | 180 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.15’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına mesleğin güvenli bir geleceğinin olmasının etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 17’si (%5,7) hiç etkili değil, 6’sı (%2) etkili değil, 36’sı (%12) az etkili, 61’i (%20,3) etkili, 180’i (%60) son derece etkili cevabını vermiştir.



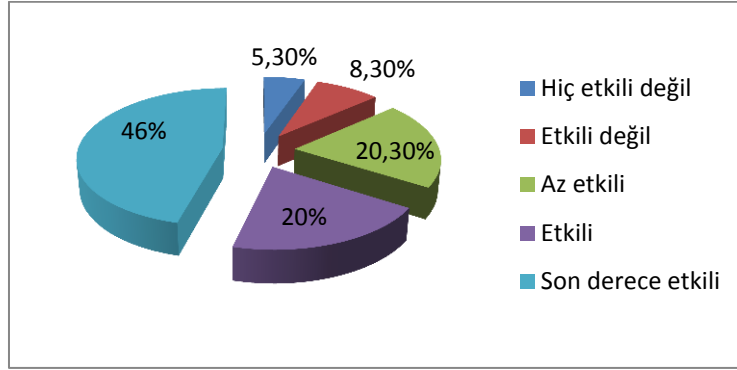
Şekil 4.2.15. Örneklem Grubunun Mesleğin Güvenli Bir Geleceğinin Olmasının Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.16. Kariyer Planına Mesleğin Sunduğu Özel Sağlık Hizmetleri ve Sosyal İmkanların Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 16 | 5,3 | 5,3 | 5,3 |
| Etkili değil | 25 | 8,3 | 8,3 | 13,7 |
| Az etkili | 61 | 20,3 | 20,3 | 34,0 |
| Etkili | 60 | 20,0 | 20,0 | 54,0 |
| Son derece etkili | 138 | 46,0 | 46,0 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.16’da görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına mesleğin sunduğu özel sağlık hizmetleri ve sosyal imkanların etkisine dair öğrenci görüşleri

sorulduğunda, öğrencilerin 7'si (%2,3) hiç etkili değil, 19'u (%6,3) etkili değil, 55'i (%18,3) az etkili, 79'u (%26,3) etkili, 140'ı (%46,7) son derece etkili cevabını vermiştir.

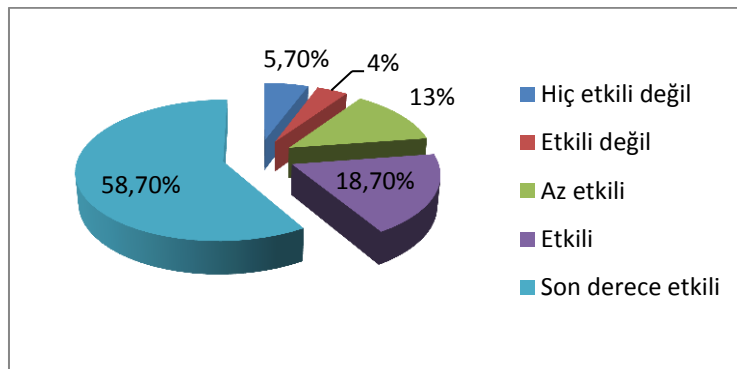


Şekil 4.2.16. Örneklem Grubunun Mesleğin Sunduğu Özel Sağlık Hizmetleri ve Sosyal İmkanların Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.17. Kariyer Planına İş Bulma Olasılığının Yüksek Olması Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 17 | 5,7 | 5,7 | 5,7 |
| Etkili değil | 12 | 4,0 | 4,0 | 9,7 |
| Az etkili | 39 | 13,0 | 13,0 | 22,7 |
| Etkili | 56 | 18,7 | 18,7 | 41,3 |
| Son derece etkili | 176 | 58,7 | 58,7 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.17'de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına iş bulma olasılığının yüksek olması etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 17'si (%5,7) hiç etkili değil, 12'si (%4) etkili değil, 39'u (%13) az etkili, 56'sı (%18,7) etkili, 176'sı (%58,7) son derece etkili cevabını vermiştir.

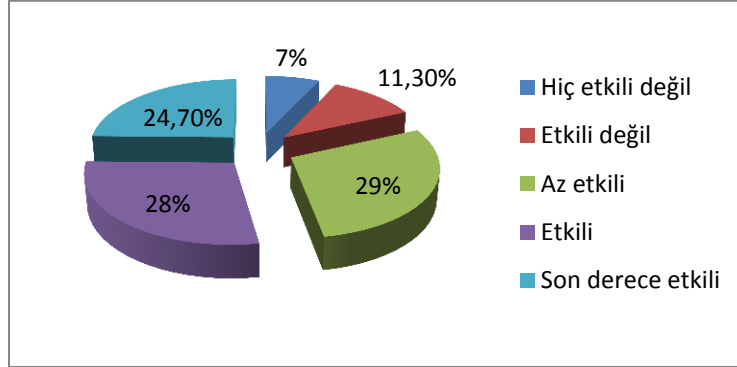


Şekil 4.2.17. Örneklem Grubunun İş Bulma Olasılığının Yüksek Olmasının Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.18. Kariyer Planına Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Uzun Sürmesi Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 21 | 7,0 | 7,0 | 7,0 |
| Etkili değil | 34 | 11,3 | 11,3 | 18,3 |
| Az etkili | 87 | 29,0 | 29,0 | 47,3 |
| Etkili | 84 | 28,0 | 28,0 | 75,3 |
| Son derece etkili | 74 | 24,7 | 24,7 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.18’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına mesleğin gerektirdiği gerekli eğitimin uzun sürmesi etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 21’i (%7) hiç etkili değil, 34’ü (%11,3) etkili değil, 87’si (%29) az etkili, 84’ü (%28) etkili, 74’ü (%24,7) son derece etkili cevabını vermiştir.

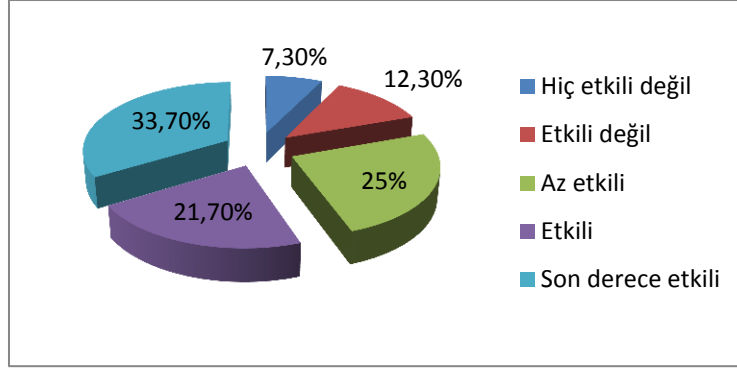


Şekil 4.2.18. Örneklem Grubunun Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Uzun Sürmesi Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.19. Kariyer Planına Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Güç Olması Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 18 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| Etkili değil | 27 | 9,0 | 9,0 | 15,0 |
| Az etkili | 75 | 25,0 | 25,0 | 40,0 |
| Etkili | 71 | 23,7 | 23,7 | 63,7 |
| Son derece etkili | 109 | 36,3 | 36,3 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.19’da görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına mesleğin gerektirdiği gerekli eğitimin güç olması etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 18’i (%6) hiç etkili değil, 27’si (%9) etkili değil, 75’i (%25) az etkili, 71’i (%23,7) etkili, 109’u (%36,3) son derece etkili cevabını vermiştir.

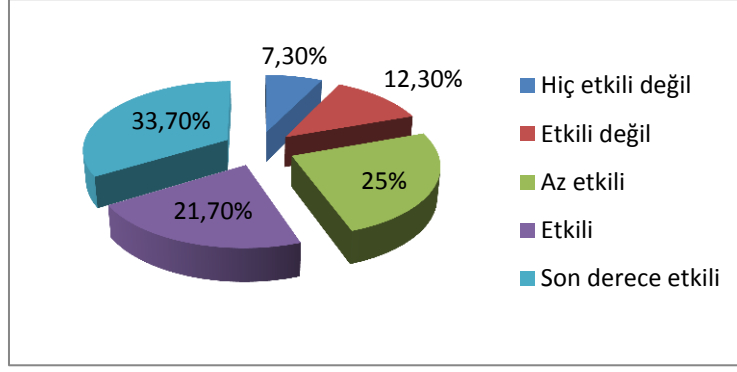


Şekil 4.2.19. Örneklem Grubunun Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Güç Olması Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.20 Kariyer Planına Mesleğin Gerektirdiği Yoğun Mesai Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 22 | 7,3 | 7,3 | 7,3 |
| Etkili değil | 37 | 12,3 | 12,3 | 19,7 |
| Az etkili | 75 | 25,0 | 25,0 | 44,7 |
| Etkili | 65 | 21,7 | 21,7 | 66,3 |
| Son derece etkili | 101 | 33,7 | 33,7 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.20’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına mesleğin gerektirdiği yoğun mesai etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 22’si (%7,3) hiç etkili değil, 37’si (%12,3) etkili değil, 75’i (%25) az etkili, 65’i (%21,7) etkili, 101’i (%33,7) son derece etkili cevabını vermiştir.

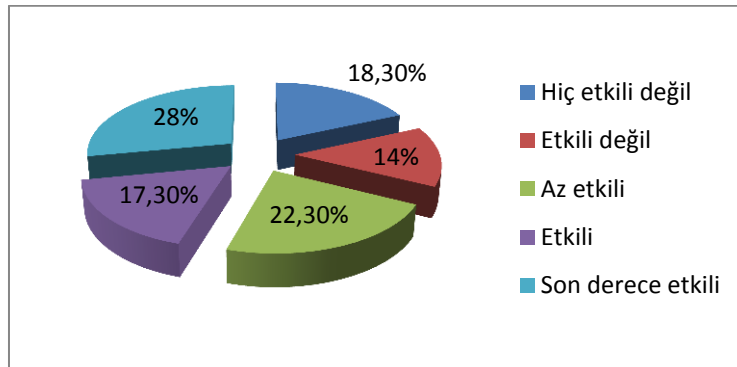


Şekil 4.2.20. Örneklem Grubunun Mesleğin Gerektirdiği Yoğun Mesainin Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.21. Kariyer Planına Mesleğin Gerektirdiği Seyahat Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 55 | 18,3 | 18,3 | 18,3 |
| Etkili değil | 42 | 14,0 | 14,0 | 32,3 |
| Az etkili | 67 | 22,3 | 22,3 | 54,7 |
| Etkili | 52 | 17,3 | 17,3 | 72,0 |
| Son derece etkili | 84 | 28,0 | 28,0 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.21’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına mesleğin gerektirdiği seyahat etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 55’i (%18,3) hiç etkili değil, 42’si (%14) etkili değil, 67’si (%22,3) az etkili, 52’si (%17,3) etkili, 84’ü (%28) son derece etkili cevabını vermiştir.

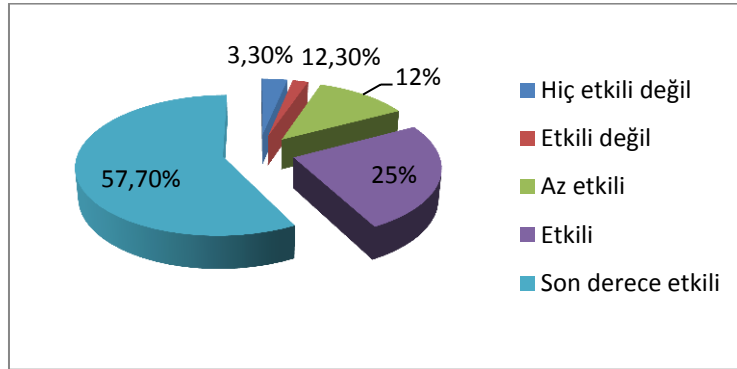


Şekil 4.2.21. Örneklem Grubunun Mesleğin Gerektirdiği Seyahatin Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.22. Kariyer Planına Mesleğin Saygınlığının Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 10 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| Etkili değil | 6 | 2,0 | 2,0 | 5,3 |
| Az etkili | 36 | 12,0 | 12,0 | 17,3 |
| Etkili | 75 | 25,0 | 25,0 | 42,3 |
| Son derece etkili | 173 | 57,7 | 57,7 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.22’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına mesleğin saygınlığının etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 10’u (%3,3) hiç etkili değil, 6’sı (%2) etkili değil, 36’sı (%12) az etkili, 75’i (%25) etkili, 173’ü (%57,7) son derece etkili cevabını vermiştir.



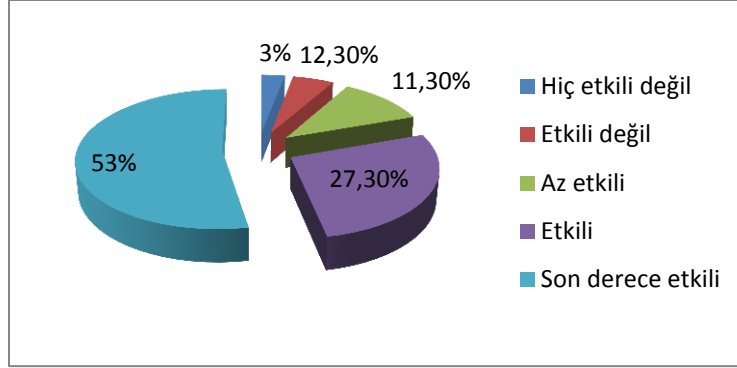
Şekil 4.2.22. Örneklem Grubunun Mesleğin Saygınlığının Etkisine Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.23. Kariyer Planına Mesleğin Yükselme İmkanları Sunması Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 9 | 3,0 | 3,0 | 3,0 |
| Etkili değil | 16 | 5,3 | 5,3 | 8,3 |
| Az etkili | 34 | 11,3 | 11,3 | 19,7 |
| Etkili | 82 | 27,3 | 27,3 | 47,0 |
| Son derece etkili | 159 | 53,0 | 53,0 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.23’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına

mesleğin yükselme imkanları sunması etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 9'u (%3) hiç etkili değil, 16'sı (%5,3) etkili değil, 34'ü (%11,3) az etkili, 82'si (%27,3) etkili, 159'u (%53) son derece etkili cevabını vermiştir.

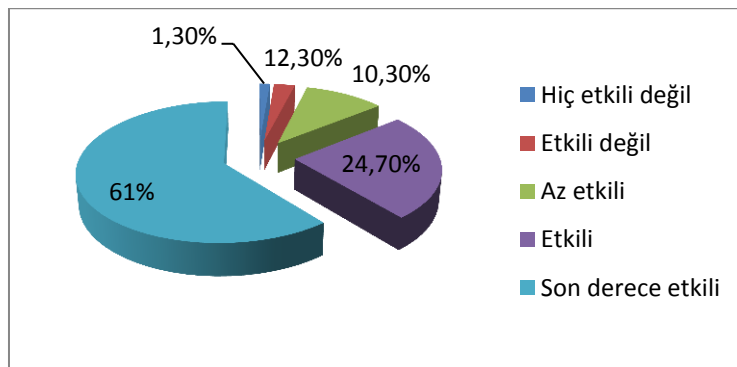


Şekil 4.2.23. Örneklem Grubunun Mesleğin Yükselme İmkanları Sunmasının Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.24. Kariyer Planına Mesleğin Geçerliliğini İleride de Koruyacak Olması Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 4 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| Etkili değil | 8 | 2,7 | 2,7 | 4,0 |
| Az etkili | 31 | 10,3 | 10,3 | 14,3 |
| Etkili | 74 | 24,7 | 24,7 | 39,0 |
| Son derece etkili | 183 | 61,0 | 61,0 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.24'de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına mesleğin geçerliliğini ileride de koruyacak olması etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 4'ü (%1,3) hiç etkili değil, 8'i (%2,7) etkili değil, 31'i (%10,3) az etkili, 74'ü (%24,7) etkili, 183'ü (%61) son derece etkili cevabını vermiştir.

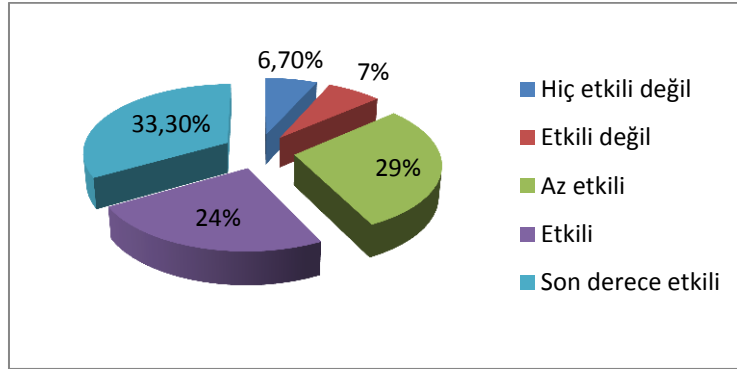


Şekil 4.2.24. Örneklem Grubunun Mesleğin Geçerliliğini İleride de Koruyacak Olması
Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.25. Kariyer Planına Ülkenin İçinde Bulunduğu Durum Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 20 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| Etkili değil | 21 | 7,0 | 7,0 | 13,7 |
| Az etkili | 87 | 29,0 | 29,0 | 42,7 |
| Etkili | 72 | 24,0 | 24,0 | 66,7 |
| Son derece etkili | 100 | 33,3 | 33,3 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.25’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına ülkenin içinde bulunduğu durum etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 20’si (%6,3) hiç etkili değil, 21’i (%7) etkili değil, 87’si (%29) az etkili, 72’si (%24) etkili, 100’ü (%33,3) son derece etkili cevabını vermiştir.

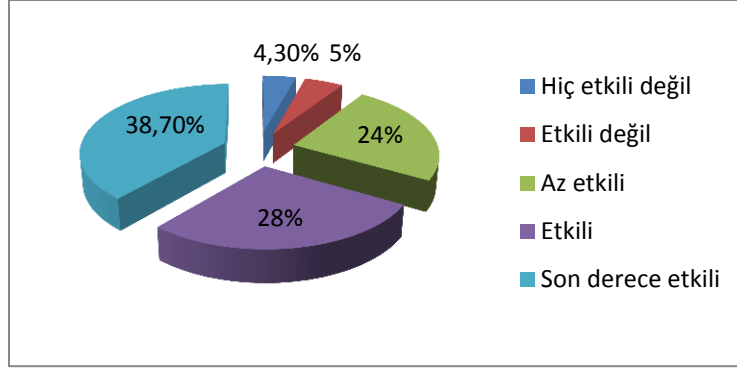


Şekil 4.2.25. Örneklem Grubunun Ülkenin İçinde Bulunduğu Durumun Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.26. Kariyer Planına Ülkenin Gelecekteki Durumu Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 13 | 4,3 | 4,3 | 4,3 |
| Etkili değil | 15 | 5,0 | 5,0 | 9,3 |
| Az etkili | 72 | 24,0 | 24,0 | 33,3 |
| Etkili | 84 | 28,0 | 28,0 | 61,3 |
| Son derece etkili | 116 | 38,7 | 38,7 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.26’da görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına mesleğin gerektirdiği yoğun mesai etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 13’ü (%4,3) hiç etkili değil, 15’i (%5) etkili değil, 72’si (%24) az etkili, 84’ü (%28) etkili, 116’sı (%38,7) son derece etkili cevabını vermiştir.

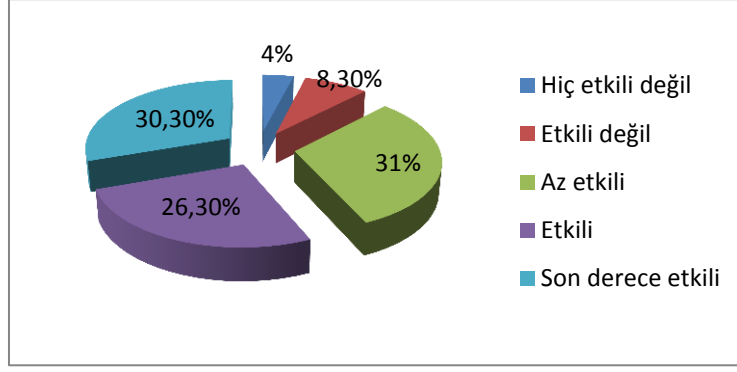


Şekil 4.2.26. Örneklem Grubunun Ülkenin Gelecekteki Durumunun Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.27. Kariyer Planına Güncel Ekonomik Gelişmelerin Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 12 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| Etkili değil | 25 | 8,3 | 8,3 | 12,3 |
| Az etkili | 93 | 31,0 | 31,0 | 43,3 |
| Etkili | 79 | 26,3 | 26,3 | 69,7 |
| Son derece etkili | 91 | 30,3 | 30,3 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.27’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına mesleğin gerektirdiği yoğun mesai etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 12’si (%4) hiç etkili değil, 25’i (%8,3) etkili değil, 93’ü (%31) az etkili, 79’u (%26,3) etkili, 91’i (%30,3) son derece etkili cevabını vermiştir.

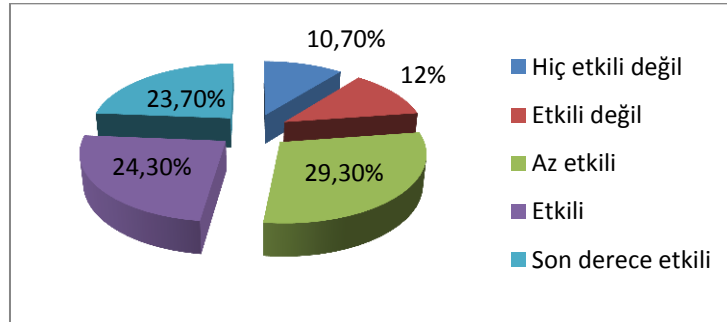


Şekil 4.2.27. Örneklem Grubunun Güncel Ekonomik Gelişmelerin Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.28. Kariyer Planına Güncel Politik Gelişmelerin Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 32 | 10,7 | 10,7 | 10,7 |
| Etkili değil | 36 | 12,0 | 12,0 | 22,7 |
| Az etkili | 88 | 29,3 | 29,3 | 52,0 |
| Etkili | 73 | 24,3 | 24,3 | 76,3 |
| Son derece etkili | 71 | 23,7 | 23,7 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.28’de görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına güncel politik gelişmelerin etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 32’si (%10,7) hiç etkili değil, 36’sı (%12) etkili değil, 88’i (%29,3) az etkili, 73’ü (%24,3) etkili, 71’i (%23,7) son derece etkili cevabını vermiştir.

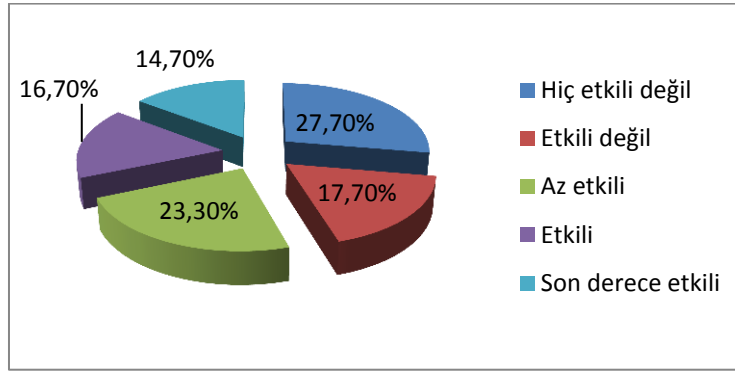


Şekil 4.2.28. Örneklem Grubunun Güncel Politik Gelişmelerin Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.29. Kariyer Planına Üniversitenin Sağladığı Kariyer Haftalarının Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 83 | 27,7 | 27,7 | 27,7 |
| Etkili değil | 53 | 17,7 | 17,7 | 45,3 |
| Az etkili | 70 | 23,3 | 23,3 | 68,7 |
| Etkili | 50 | 16,7 | 16,7 | 85,3 |
| Son derece etkili | 44 | 14,7 | 14,7 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.29’da görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına üniversitenin sağladığı kariyer haftalarının etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda, öğrencilerin 83’ü (%27,7) hiç etkili değil, 53’ü (%17,7) etkili değil, 70’i (%23,3) az etkili, 50’si (%16,7) etkili, 44’ü (%14,7) son derece etkili cevabını vermiştir.



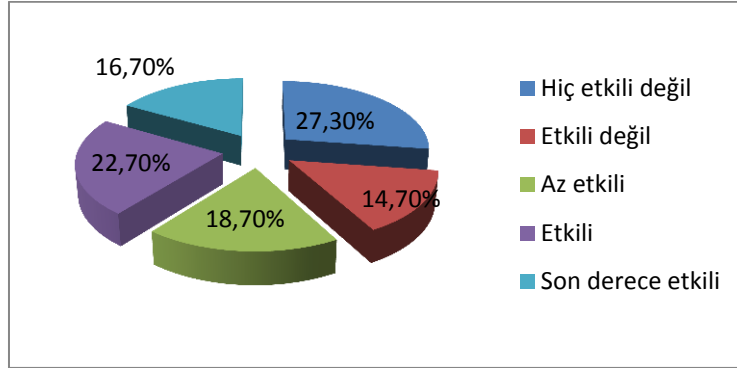
Şekil 4.2.29. Örneklem Grubunun Üniversitenin Sağladığı Kariyer Haftalarının Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

Çizelge 4.2.30. Kariyer Planına Üniversitenin Sağladığı Staj Olanakları Etkisine Dair Öğrenci Görüşlerine Ait Değerler

| Gruplar | <i>f</i> | % | % _{gec} | % _{yig} |
|-------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Hiç etkili değil | 82 | 27,3 | 27,3 | 27,3 |
| Etkili değil | 44 | 14,7 | 14,7 | 42,0 |
| Az etkili | 56 | 18,7 | 18,7 | 60,7 |
| Etkili | 68 | 22,7 | 22,7 | 83,3 |
| Son derece etkili | 50 | 16,7 | 16,7 | 100,0 |
| Toplam | 300 | 100,0 | 100,0 | |

Çizelge 4.2.30’da görüldüğü üzere; örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kariyer planına üniversitenin sağladığı staj olanakları etkisine dair öğrenci görüşleri sorulduğunda,

öğrencilerin 82'si (%27,3) hiç etkili değil, 44'ü (%14,7) etkili değil, 56'sı (%18,7) az etkili, 68'i (%22,7) etkili, 50'si (%16,7) son derece etkili cevabını vermiştir.



Şekil 4.2.30. Örneklem Grubunun Üniversitenin Sağladığı Staj Olanaklarının Kariyer Planına Etkisi Değişkenine Göre Dağılımı

4.3. Öğrencilerin Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörlerin Öğrencilerin Cinsiyetleri İle İlişkisine Ait Bulgular

Çizelge 4.3.1. Cinsiyet ve Annesinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyeti | | Toplam | X ² | sd | p |
|---------------------------------------|--------------|-------|-----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Annesinin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 25 | 27 | 52 | 24,79 | 2 | ,000 |
| | | % | 48,1 | 51,9 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 47 | 25 | 72 | | | |
| | | % | 65,3 | 34,7 | 100,0 | | | |
| Etkili | f | 144 | 32 | 176 | | | | |
| | % | 81,8 | 18,2 | 100,0 | | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin annelerinin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=24,79$; $p<,001$).

Çizelge 4.3.2. Cinsiyet ve Babasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|---------------------------------------|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Babasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 34 | 16 | 50 | 3,41 | 2 | ,181 |
| | | % | 68,0 | 32,0 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 35 | 20 | 55 | | | |
| | | % | 63,6 | 36,4 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 147 | 48 | 195 | | | |
| | | % | 75,4 | 24,6 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin babalarının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,41$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.3. Cinsiyet ve Kardeşinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Kardeşinin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 70 | 40 | 110 | 7,22 | 2 | ,027 |
| | | % | 63,6 | 36,4 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 49 | 19 | 68 | | | |
| | | % | 72,1 | 27,9 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 97 | 25 | 122 | | | |
| | | % | 79,5 | 20,5 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kardeşlerinin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=7,22$; $p<,05$).

Çizelge 4.3.4. Cinsiyet ve Akrabalarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Akrabalarının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 150 | 59 | 209 | 0,42 | 2 | ,809 |
| | | % | 71,8 | 28,2 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 34 | 11 | 45 | | | |
| | | % | 75,6 | 24,4 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 32 | 14 | 46 | | | |
| | | % | 69,6 | 30,4 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kardeşlerinin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=0,42$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.5. Cinsiyet ve Öğretmenlerinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Öğretmenlerinin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 56 | 28 | 84 | 11,2 | 2 | ,004 |
| | | % | 66,7 | 33,3 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 53 | 32 | 85 | | | |
| | | % | 62,4 | 37,6 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 107 | 24 | 131 | | | |
| | | % | 81,7 | 18,3 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin öğretmenlerinin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=11,2$; $p<,05$).

Çizelge 4.3.6. Cinsiyet ve Arkadaşlarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Arkadaşlarının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 55 | 21 | 76 | ,540 | 2 | ,763 |
| | | % | 72,4 | 27,6 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 58 | 26 | 84 | | | |
| | | % | 69,0 | 31,0 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 103 | 37 | 140 | | | |
| | | % | 73,6 | 26,4 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin arkadaşlarının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,540$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.7. Cinsiyet ve Aile Dostlarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Öğretmenlerinin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 115 | 52 | 167 | 1,94 | 2 | ,378 |
| | | % | 68,9 | 31,1 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 47 | 16 | 63 | | | |
| | | % | 74,6 | 25,4 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 54 | 16 | 70 | | | |
| | | % | 77,1 | 22,9 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kardeşlerinin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,94$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.8. Cinsiyet ve Mecburi Hizmet Zorunluluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Mecburi Hizmet Zorunluluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 69 | 32 | 101 | 1,13 | 2 | ,567 |
| | | % | 68,3 | 31,7 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 69 | 23 | 92 | | | |
| | | % | 75,0 | 25,0 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 78 | 29 | 107 | | | |
| | | % | 72,9 | 27,1 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin gerektirdiği mecburi hizmet zorunluluğunun kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,13$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.9. Cinsiyet ve İkinci Bir İş Yapamamanın Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| İkinci Bir İş Yapamamanın Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 105 | 47 | 152 | 1,98 | 2 | ,371 |
| | | % | 69,1 | 30,9 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 57 | 16 | 73 | | | |
| | | % | 78,1 | 21,9 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 54 | 21 | 75 | | | |
| | | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin ikinci bir iş yapamamasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,98$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.10. Cinsiyet ve Mesleğin Kişisel Özelliklerine Uygunluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Mesleğin Kişisel Özelliklerine Uygunluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 11 | 6 | 17 | 4,17 | 2 | ,124 |
| | | % | 64,7 | 35,3 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 30 | 19 | 49 | | | |
| | | % | 61,2 | 38,8 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 175 | 59 | 234 | | | |
| | | % | 74,8 | 25,2 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin, mesleğin kişisel özelliklerine uygunluğunun kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,17$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.11. Cinsiyet ve Mesleğin Yeteneklere Uygunluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Mesleğin Yeteneklere Uygunluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 4 | 7 | 11 | 9,19 | 2 | ,010 |
| | | % | 36,4 | 63,6 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 34 | 18 | 52 | | | |
| | | % | 65,4 | 34,6 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 178 | 59 | 237 | | | |
| | | % | 75,1 | 24,9 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin gerektirdiği mecburi hizmet zorunluluğunun kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=9,19$; $p<,05$).

Çizelge 4.3.12. Cinsiyet ve Mesleğin Gerektirdiği Bilgi Düzeyi ve Kapasitenin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Mesleğin Gerektirdiği Bilgi Düzeyi ve Kapasitenin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 15 | 11 | 26 | 4,15 | 2 | ,125 |
| | | % | 57,7 | 42,3 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 37 | 18 | 55 | | | |
| | | % | 67,3 | 32,7 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 164 | 55 | 219 | | | |
| | | % | 74,9 | 25,1 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin gerektirdiği bilgi düzeyi ve kapasitenin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,15$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.13. Cinsiyet ve Mesleğin Yüksek Getirisinin Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Mesleğin Yüksek Getirisinin Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 20 | 9 | 29 | ,594 | 2 | ,743 |
| | | % | 69,0 | 31,0 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 30 | 14 | 44 | | | |
| | | % | 68,2 | 31,8 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 166 | 61 | 227 | | | |
| | | % | 73,1 | 26,9 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin yüksek getirisinin olmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,594$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.14. Cinsiyet ve Mesleğin Güvenli Bir Geleceğinin Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Mesleğin Güvenli Bir Geleceğinin Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 15 | 8 | 23 | ,768 | 2 | ,681 |
| | | % | 65,2 | 34,8 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 25 | 11 | 36 | | | |
| | | % | 69,4 | 30,6 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 176 | 65 | 241 | | | |
| | | % | 73,0 | 27,0 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin güvenli bir geleceğinin olmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,768$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.15. Cinsiyet ve Mesleğin Sunduğu Özel Sağlık Hizmetleri ve Sosyal İmkanların Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Mesleğin Sunduğu Özel Sağlık Hizmetleri ve Sosyal İmkanların Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 25 | 16 | 41 | 3,83 | 2 | ,147 |
| | | % | 61,0 | 39,0 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 48 | 13 | 61 | | | |
| | | % | 78,7 | 21,3 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 143 | 55 | 198 | | | |
| | | % | 72,2 | 27,8 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin sunduğu özel sağlık hizmetleri ve sosyal imkanların kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,83$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.16. Cinsiyet ve İş Bulma Olasılığının Yüksek Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| İş Bulma Olasılığının Yüksek Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 20 | 9 | 29 | ,624 | 2 | ,732 |
| | | % | 69,0 | 31,0 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 30 | 9 | 39 | | | |
| | | % | 76,9 | 23,1 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 166 | 66 | 232 | | | |
| | | % | 71,6 | 28,4 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin iş bulma olasılığının yüksek olmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,624$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.17. Cinsiyet ve Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Uzun Sürmesinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Uzun Sürmesinin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 38 | 17 | 55 | ,287 | 2 | ,867 |
| | | % | 69,1 | 30,9 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 63 | 24 | 87 | | | |
| | | % | 72,4 | 27,6 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 115 | 43 | 158 | | | |
| | | % | 72,8 | 27,2 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin gerektirdiği gerekli eğitimin uzun sürmesinin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,287$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.18. Cinsiyet ve Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Güç Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Güç Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 32 | 13 | 45 | ,094 | 2 | ,954 |
| | | % | 71,1 | 28,9 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 55 | 20 | 75 | | | |
| | | % | 73,3 | 26,7 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 129 | 51 | 180 | | | |
| | | % | 71,7 | 28,3 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin gerektirdiği gerekli eğitimin güç olmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,094$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.19. Cinsiyet ve Mesleğin Gerektirdiği Yoğun Mesainin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Mesleğin Gerektirdiği Yoğun Mesainin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 34 | 25 | 59 | 8,19 | 2 | ,017 |
| | | % | 57,6 | 42,4 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 54 | 21 | 75 | | | |
| | | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 128 | 38 | 166 | | | |
| | | % | 77,1 | 22,9 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin gerektirdiği yoğun mesainin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=8,19$; $p<,05$).

Çizelge 4.3.20. Cinsiyet ve Mesleğin Gerektirdiği Seyahatin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Mesleğin Gerektirdiği Seyahatin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 62 | 35 | 97 | 4,72 | 2 | ,094 |
| | | % | 63,9 | 36,1 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 50 | 17 | 67 | | | |
| | | % | 74,6 | 25,4 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 104 | 32 | 136 | | | |
| | | % | 76,5 | 23,5 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin gerektirdiği seyahatin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,72$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.21. Cinsiyet ve Mesleğin Saygın Bir Meslek Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Mesleğin Saygın Bir Meslek Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 10 | 6 | 16 | 1,46 | 2 | ,482 |
| | | % | 62,5 | 37,5 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 24 | 12 | 36 | | | |
| | | % | 66,7 | 33,3 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 182 | 66 | 248 | | | |
| | | % | 73,4 | 26,6 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin saygın bir meslek olmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,46$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.22. Cinsiyet ve Mesleğin Yükselme İmkanları Sunmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Mesleğin Yükselme İmkanları Sunmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 18 | 7 | 25 | ,038 | 2 | ,981 |
| | | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 24 | 10 | 34 | | | |
| | | % | 70,6 | 29,4 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 174 | 67 | 241 | | | |
| | | % | 72,2 | 27,8 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin yükselme imkanları sunmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=,038$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.23. Cinsiyet ve Mesleğin Geçerliliğini İlerde de Koruyacak Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Mesleğin Geçerliliğini İlerde de Koruyacak Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 5 | 7 | 12 | 6,64 | 2 | ,036 |
| | | % | 41,7 | 58,3 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 25 | 6 | 31 | | | |
| | | % | 80,6 | 19,4 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 186 | 71 | 257 | | | |
| | | % | 72,4 | 27,6 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin geçerliliğini ilerde de koruyacak olmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=6,64$; $p<,05$).

Çizelge 4.3.24. Cinsiyet ve Ülkenin İçinde Bulunduğu Durumun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Ülkenin İçinde Bulunduğu Durumun Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 26 | 15 | 41 | 2,143 | 2 | ,342 |
| | | % | 63,4 | 36,6 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 66 | 21 | 87 | | | |
| | | % | 75,9 | 24,1 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 124 | 48 | 172 | | | |
| | | % | 72,1 | 27,9 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin ülkenin içinde bulunduğu durumun kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=2,143$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.25. Cinsiyet ve Ülkenin Gelecekteki Durumunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Ülkenin Gelecekteki Durumunun Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 17 | 11 | 28 | 1,99 | 2 | ,369 |
| | | % | 60,7 | 39,3 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 52 | 20 | 72 | | | |
| | | % | 72,2 | 27,8 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 147 | 53 | 200 | | | |
| | | % | 73,5 | 26,5 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin ülkenin gelecekteki durumunun kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=1,99$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.26. Cinsiyet ve Güncel Ekonomik Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Güncel Ekonomik Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 21 | 16 | 37 | 4,94 | 2 | ,085 |
| | | % | 56,8 | 43,2 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 68 | 25 | 93 | | | |
| | | % | 73,1 | 26,9 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 127 | 43 | 170 | | | |
| | | % | 74,7 | 25,3 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin güncel ekonomik gelişmelerin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,94$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.27. Cinsiyet ve Güncel Politik Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Güncel Politik Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 10 | 6 | 16 | 3,86 | 2 | ,145 |
| | | % | 62,5 | 37,5 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 24 | 12 | 36 | | | |
| | | % | 66,7 | 33,3 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 182 | 66 | 248 | | | |
| | | % | 73,4 | 26,6 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin güncel politik gelişmelerin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,86$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.28. Cinsiyet ve Üniversitenin Sağladığı Kariyer Haftalarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Üniversitemin Sağladığı Kariyer Haftalarının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 97 | 39 | 136 | ,134 | 2 | ,935 |
| | | % | 71,3 | 28,7 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 50 | 20 | 70 | | | |
| | | % | 71,4 | 28,6 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 69 | 25 | 94 | | | |
| | | % | 73,4 | 26,6 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin üniversitenin sağladığı kariyer haftalarının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,134$; $p>,05$).

Çizelge 4.3.29. Cinsiyet ve Üniversitenin Sağladığı Staj Olanaklarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Cinsiyet | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|----------|-------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kız | Erkek | | | | |
| Üniversitemin Sağladığı Staj Olanaklarının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 88 | 38 | 126 | 5,51 | 2 | ,063 |
| | | % | 69,8 | 30,2 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 35 | 21 | 56 | | | |
| | | % | 62,5 | 37,5 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 93 | 25 | 118 | | | |
| | | % | 78,8 | 21,2 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 216 | 84 | 300 | | | | |
| | % | 72,0 | 28,0 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin üniversitenin sağladığı staj olanaklarının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=5,51$; $p>,05$).

4.4. Öğrencilerin Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörlerin Öğrencilerin Okudukları Bölüm İle İlişkisine Ait Bulgular

Çizelge 4.4.1. Okuduğu Bölüm ve Annesinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|---------------------------------------|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Annesinin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 13 | 13 | 7 | 19 | 52 | 11,80 | 2 | ,067 |
| | | % | 25,0 | 25,0 | 13,5 | 36,5 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 13 | 26 | 15 | 18 | 72 | | | |
| | | % | 18,1 | 36,1 | 20,8 | 25,0 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 19 | 52 | 33 | 72 | 176 | | | |
| | | % | 10,8 | 29,5 | 18,8 | 40,9 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin annelerinin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=11,80$; $p>,05$).

Çizelge 4.4.2. Okuduğu Bölüm ve Babasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|---------------------------------------|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Babasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 6 | 14 | 8 | 22 | 50 | 2,82 | 2 | ,831 |
| | | % | 12,0 | 28,0 | 16,0 | 44,0 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 11 | 16 | 9 | 19 | 55 | | | |
| | | % | 20,0 | 29,1 | 16,4 | 34,5 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 28 | 61 | 38 | 68 | 195 | | | |
| | | % | 14,4 | 31,3 | 19,5 | 34,9 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin babalarının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=2,82$; $p>,05$).

Çizelge 4.4.3. Okuduğu Bölüm ve Kardeşinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Kardeşinin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 20 | 32 | 17 | 41 | 110 | 3,41 | 2 | ,755 |
| | | % | 18,2 | 29,1 | 15,5 | 37,3 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 10 | 20 | 16 | 22 | 68 | | | |
| | | % | 14,7 | 29,4 | 23,5 | 32,4 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 15 | 39 | 22 | 46 | 122 | | | |
| | | % | 12,3 | 32,0 | 18,0 | 37,7 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kardeşlerinin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=3,41$; $p>,05$).

Çizelge 4.4.4. Okuduğu Bölüm ve Akrabalarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Akrabalarının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 36 | 61 | 40 | 72 | 209 | 7,36 | 2 | ,288 |
| | | % | 17,2 | 29,2 | 19,1 | 34,4 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 4 | 14 | 11 | 16 | 45 | | | |
| | | % | 8,9 | 31,1 | 24,4 | 35,6 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 5 | 16 | 4 | 21 | 46 | | | |
| | | % | 10,9 | 34,8 | 8,7 | 45,7 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin akrabalarının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=7,36$; $p>,05$).

Çizelge 4.4.5. Okuduğu Bölüm ve Öğretmenlerinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Öğretmenlerinin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 11 | 28 | 9 | 36 | 84 | 7,75 | 2 | ,257 |
| | | % | 13,1 | 33,3 | 10,7 | 42,9 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 16 | 27 | 16 | 26 | 85 | | | |
| | | % | 18,8 | 31,8 | 18,8 | 30,6 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 18 | 36 | 30 | 47 | 131 | | | |
| | | % | 13,7 | 27,5 | 22,9 | 35,9 | 100,0 | | | |
| | Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | |
| | | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin öğretmenlerinin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=7,75$; $p>,05$).

Çizelge 4.4.6. Okuduğu Bölüm ve Arkadaşlarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Arkadaşlarının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 5 | 28 | 10 | 33 | 76 | 10,30 | 2 | ,113 |
| | | % | 6,6 | 36,8 | 13,2 | 43,4 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 14 | 27 | 17 | 26 | 84 | | | |
| | | % | 16,7 | 32,1 | 20,2 | 31,0 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 26 | 36 | 28 | 50 | 140 | | | |
| | | % | 18,6 | 25,7 | 20,0 | 35,7 | 100,0 | | | |
| | Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | |
| | | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin arkadaşlarının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=10,30$; $p>,05$).

Çizelge 4.4.7. Okuduğu Bölüm ve Aile Dostlarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Aile Dostlarının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 31 | 47 | 32 | 57 | 167 | 9,94 | 2 | ,127 |
| | | % | 18,6 | 28,1 | 19,2 | 34,1 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 3 | 26 | 11 | 23 | 63 | | | |
| | | % | 4,8 | 41,3 | 17,5 | 36,5 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 11 | 18 | 12 | 29 | 70 | | | |
| | | % | 15,7 | 25,7 | 17,1 | 41,4 | 100,0 | | | |
| | Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | |
| | | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin aile dostlarının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=9,94$; $p>,05$).

Çizelge 4.4.8. Okuduğu Bölüm ve Askerlik Yükümlülüğünün Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Askerlik Yükümlülüğünün Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 4 | 10 | 2 | 7 | 23 | 11,94 | 2 | ,063 |
| | | % | 17,4 | 43,5 | 8,7 | 30,4 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 14 | 7 | 3 | 3 | 27 | | | |
| | | % | 51,9 | 25,9 | 11,1 | 11,1 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 7 | 10 | 6 | 11 | 34 | | | |
| | | % | 20,6 | 29,4 | 17,6 | 32,4 | 100,0 | | | |
| | Toplam | f | 25 | 27 | 11 | 21 | 84 | | | |
| | | % | 29,8 | 32,1 | 13,1 | 25,0 | 100,0 | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin askerlik yükümlülüğünün kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=11,94$; $p>,05$).

Çizelge 4.4.9. Okuduğu Bölüm ve Mecburi Hizmet Zorunluluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Mecburi Hizmet Zorunluluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 18 | 33 | 18 | 32 | 101 | 3,24 | 2 | ,778 |
| | | % | 17,8 | 32,7 | 17,8 | 31,7 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 15 | 27 | 17 | 33 | 92 | | | |
| | | % | 16,3 | 29,3 | 18,5 | 35,9 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 12 | 31 | 20 | 44 | 107 | | | |
| | | % | 11,2 | 29,0 | 18,7 | 41,1 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mecburi hizmet zorunluluğunun kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,24$; $p>,05$).

Çizelge 4.4.10. Okuduğu Bölüm ve İkinci Bir İş Yapamamasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| İkinci Bir İş Yapamamasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 31 | 45 | 28 | 48 | 152 | 11,65 | 2 | ,070 |
| | | % | 20,4 | 29,6 | 18,4 | 31,6 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 9 | 26 | 13 | 25 | 73 | | | |
| | | % | 12,3 | 35,6 | 17,8 | 34,2 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 5 | 20 | 14 | 36 | 75 | | | |
| | | % | 6,7 | 26,7 | 18,7 | 48,0 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin ikinci bir iş yapamamasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=11,65$; $p>,05$).

Çizelge 4.4.11. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Kişisel Özelliklerine Uygunluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Mesleğin Kişisel Özelliklerine Uygunluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 3 | 5 | 3 | 6 | 17 | 12,72 | 2 | ,048 |
| | | % | 17,6 | 29,4 | 17,6 | 35,3 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 15 | 15 | 6 | 13 | 49 | | | |
| | | % | 30,6 | 30,6 | 12,2 | 26,5 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 27 | 71 | 46 | 90 | 234 | | | |
| | | % | 11,5 | 30,3 | 19,7 | 38,5 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin kişisel özelliklerine uygunluğunun kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=12,72$; $p<,05$).

Çizelge 4.4.12. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Yeteneklerine Uygunluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Mesleğin Yeteneklerine Uygunluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 3 | 5 | 0 | 3 | 11 | 8,92 | 2 | ,178 |
| | | % | 27,3 | 45,5 | 0,0 | 27,3 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 11 | 17 | 11 | 13 | 52 | | | |
| | | % | 21,2 | 32,7 | 21,2 | 25,0 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 31 | 69 | 44 | 93 | 237 | | | |
| | | % | 13,1 | 29,1 | 18,6 | 39,2 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin yeteneklerine uygunluğunun kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=8,92$; $p>,05$).

Çizelge 4.4.13. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Gerektirdiği Bilgi Düzeyi ve Kapasitenin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Mesleğin Gerektirdiği Bilgi Düzeyi ve Kapasitenin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 5 | 10 | 3 | 8 | 26 | 9,32 | 2 | ,156 |
| | | % | 19,2 | 38,5 | 11,5 | 30,8 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 13 | 17 | 12 | 13 | 55 | | | |
| | | % | 23,6 | 30,9 | 21,8 | 23,6 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 27 | 64 | 40 | 88 | 219 | | | |
| | | % | 12,3 | 29,2 | 18,3 | 40,2 | 100,0 | | | |
| | Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | |
| | | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin gerektirdiği bilgi düzeyi ve kapasitenin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=9,32$; $p>,05$).

Çizelge 4.4.14. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Yüksek Getirisinin Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Mesleğin Yüksek Getirisinin Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 0 | 16 | 4 | 9 | 29 | 14,72 | 2 | ,023 |
| | | % | 0,0 | 55,2 | 13,8 | 31,0 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 4 | 15 | 9 | 16 | 44 | | | |
| | | % | 9,1 | 34,1 | 20,5 | 36,4 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 41 | 60 | 42 | 84 | 227 | | | |
| | | % | 18,1 | 26,4 | 18,5 | 37,0 | 100,0 | | | |
| | Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | |
| | | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin yüksek getirisinin olmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=14,72$; $p<,05$).

Çizelge 4.4.15. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Güvenli Bir Geleceğinin Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Mesleğin Güvenli Bir Geleceğinin Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 0 | 15 | 4 | 4 | 23 | 29,63 | 2 | ,000 |
| | | % | 0,0 | 65,2 | 17,4 | 17,4 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 4 | 19 | 6 | 7 | 36 | | | |
| | | % | 11,1 | 52,8 | 16,7 | 19,4 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 41 | 57 | 45 | 98 | 241 | | | |
| | | % | 17,0 | 23,7 | 18,7 | 40,7 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin güvenli bir geleceğinin olmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=29,63$; $p<,001$).

Çizelge 4.4.16. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Sunduğu Özel Sağlık Hizmetleri ve Sosyal İmkanların Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Mesleğin Sunduğu Özel Sağlık Hizmetleri ve Sosyal İmkanların Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 11 | 15 | 5 | 10 | 41 | 10,38 | 2 | ,109 |
| | | % | 26,8 | 36,6 | 12,2 | 24,4 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 9 | 22 | 11 | 19 | 61 | | | |
| | | % | 14,8 | 36,1 | 18,0 | 31,1 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 25 | 54 | 39 | 80 | 198 | | | |
| | | % | 12,6 | 27,3 | 19,7 | 40,4 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin sunduğu özel sağlık hizmetleri ve sosyal imkanların kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=10,38$; $p>,05$).

Çizelge 4.4.17. Okuduğu Bölüm ve İş Bulma Olasılığının Yüksek Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| İş Bulma Olasılığının Yüksek Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 1 | 19 | 6 | 3 | 29 | 29,47 | 2 | ,000 |
| | | % | 3,4 | 65,5 | 20,7 | 10,3 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 2 | 16 | 8 | 13 | 39 | | | |
| | | % | 5,1 | 41,0 | 20,5 | 33,3 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 42 | 56 | 41 | 93 | 232 | | | |
| | | % | 18,1 | 24,1 | 17,7 | 40,1 | 100,0 | | | |
| | Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | |
| | | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin iş bulma olasılığının yüksek olmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=29,47$; $p<,001$).

Çizelge 4.4.18. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Uzun Sürmesinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Uzun Sürmesinin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 6 | 23 | 13 | 13 | 55 | 10,76 | 2 | ,096 |
| | | % | 10,9 | 41,8 | 23,6 | 23,6 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 18 | 20 | 15 | 34 | 87 | | | |
| | | % | 20,7 | 23,0 | 17,2 | 39,1 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 21 | 48 | 27 | 62 | 158 | | | |
| | | % | 13,3 | 30,4 | 17,1 | 39,2 | 100,0 | | | |
| | Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | |
| | | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin gerektirdiği gerekli eğitimin uzun sürmesinin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=10,76$; $p>,05$).

Çizelge 4.4.19. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Güç Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Güç Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 7 | 18 | 9 | 11 | 45 | 5,78 | 2 | ,448 |
| | | % | 15,6 | 40,0 | 20,0 | 24,4 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 14 | 21 | 15 | 25 | 75 | | | |
| | | % | 18,7 | 28,0 | 20,0 | 33,3 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 24 | 52 | 31 | 73 | 180 | | | |
| | | % | 13,3 | 28,9 | 17,2 | 40,6 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin gerektirdiği gerekli eğitimin güç olmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=5,78$; $p>,05$).

Çizelge 4.4.20. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Gerektirdiği Yoğun Mesainin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Mesleğin Gerektirdiği Yoğun Mesainin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 13 | 15 | 15 | 16 | 59 | 10,63 | 2 | ,100 |
| | | % | 22,0 | 25,4 | 25,4 | 27,1 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 8 | 30 | 10 | 27 | 75 | | | |
| | | % | 10,7 | 40,0 | 13,3 | 36,0 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 24 | 46 | 30 | 66 | 166 | | | |
| | | % | 14,5 | 27,7 | 18,1 | 39,8 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin gerektirdiği yoğun mesainin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=10,63$; $p>,05$).

Çizelge 4.4.21. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Gerektirdiği Seyahatin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Mesleğin Gerektirdiği Seyahatin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 18 | 25 | 15 | 39 | 97 | 5,15 | 2 | ,524 |
| | | % | 18,6 | 25,8 | 15,5 | 40,2 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 12 | 20 | 13 | 22 | 67 | | | |
| | | % | 17,9 | 29,9 | 19,4 | 32,8 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 15 | 46 | 27 | 48 | 136 | | | |
| | | % | 11,0 | 33,8 | 19,9 | 35,3 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin gerektirdiği seyahatin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=5,15; p>,05$).

Çizelge 4.4.22. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Saygın Bir Meslek Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Mesleğin Saygın Bir Meslek Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 0 | 13 | 0 | 3 | 16 | 30,10 | 2 | ,000 |
| | | % | 0,0 | 81,3 | 0,0 | 18,8 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 6 | 17 | 5 | 8 | 36 | | | |
| | | % | 16,7 | 47,2 | 13,9 | 22,2 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 39 | 61 | 50 | 98 | 248 | | | |
| | | % | 15,7 | 24,6 | 20,2 | 39,5 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin saygın bir meslek olmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=30,10; p<,001$).

Çizelge 4.4.23. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Yükselme İmkanları Sunmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Mesleğin Yükselme İmkanları Sunmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 0 | 8 | 6 | 11 | 25 | 7,28 | 2 | ,296 |
| | | % | 0,0 | 32,0 | 24,0 | 44,0 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 3 | 10 | 6 | 15 | 34 | | | |
| | | % | 8,8 | 29,4 | 17,6 | 44,1 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 42 | 73 | 43 | 83 | 241 | | | |
| | | % | 17,4 | 30,3 | 17,8 | 34,4 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin yükselme imkanları sunmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=7,28$; $p>,05$).

Çizelge 4.4.24. Okuduğu Bölüm ve Mesleğin Geçerliliğini İlerde de Koruyacak Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Mesleğin Geçerliliğini İlerde de Koruyacak Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 1 | 8 | 2 | 1 | 12 | 12,97 | 2 | ,043 |
| | | % | 8,3 | 66,7 | 16,7 | 8,3 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 4 | 14 | 4 | 9 | 31 | | | |
| | | % | 12,9 | 45,2 | 12,9 | 29,0 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 40 | 69 | 49 | 99 | 257 | | | |
| | | % | 15,6 | 26,8 | 19,1 | 38,5 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin geçerliliğini ilerde de koruyacak olmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=12,97$; $p<,05$).

Çizelge 4.4.25. Okuduğu Bölüm ve Ülkenin İçinde Bulunduğu Durumun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Ülkenin İçinde Bulunduğu Durumun Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 10 | 17 | 6 | 8 | 41 | 16,43 | 2 | ,012 |
| | | % | 24,4 | 41,5 | 14,6 | 19,5 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 14 | 31 | 18 | 24 | 87 | | | |
| | | % | 16,1 | 35,6 | 20,7 | 27,6 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 21 | 43 | 31 | 77 | 172 | | | |
| | | % | 12,2 | 25,0 | 18,0 | 44,8 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin ülkenin içinde bulunduğu durumun kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=16,43$; $p<,05$).

Çizelge 4.4.26. Okuduğu Bölüm ve Ülkenin Gelecekteki Durumunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Ülkenin Gelecekteki Durumunun Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 7 | 10 | 5 | 6 | 28 | 7,61 | 2 | ,268 |
| | | % | 25,0 | 35,7 | 17,9 | 21,4 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 12 | 26 | 12 | 22 | 72 | | | |
| | | % | 16,7 | 36,1 | 16,7 | 30,6 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 26 | 55 | 38 | 81 | 200 | | | |
| | | % | 13,0 | 27,5 | 19,0 | 40,5 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin ülkenin gelecekteki durumunun kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=7,61$; $p>,05$).

Çizelge 4.4.27. Okuduğu Bölüm ve Güncel Ekonomik Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Güncel Ekonomik Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 11 | 11 | 6 | 9 | 37 | 13,16 | 2 | ,041 |
| | | % | 29,7 | 29,7 | 16,2 | 24,3 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 12 | 36 | 16 | 29 | 93 | | | |
| | | % | 12,9 | 38,7 | 17,2 | 31,2 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 22 | 44 | 33 | 71 | 170 | | | |
| | | % | 12,9 | 25,9 | 19,4 | 41,8 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin güncel ekonomik gelişmelerin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=13,16$; $p<,05$).

Çizelge 4.4.28. Okuduğu Bölüm ve Güncel Politik Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Güncel Politik Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 14 | 21 | 14 | 19 | 68 | 10,71 | 2 | ,098 |
| | | % | 20,6 | 30,9 | 20,6 | 27,9 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 14 | 27 | 21 | 26 | 88 | | | |
| | | % | 15,9 | 30,7 | 23,9 | 29,5 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 17 | 43 | 20 | 64 | 144 | | | |
| | | % | 11,8 | 29,9 | 13,9 | 44,4 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin güncel politik gelişmelerin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=10,71$; $p>,05$).

Çizelge 4.4.29. Okuduğu Bölüm ve Üniversitenin Sağladığı Kariyer Haftalarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Üniversitenin Sağladığı Kariyer Haftalarının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 25 | 29 | 28 | 54 | 136 | 18,69 | 2 | ,005 |
| | | % | 18,4 | 21,3 | 20,6 | 39,7 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 11 | 20 | 17 | 22 | 70 | | | |
| | | % | 15,7 | 28,6 | 24,3 | 31,4 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 9 | 42 | 10 | 33 | 94 | | | |
| | | % | 9,6 | 44,7 | 10,6 | 35,1 | 100,0 | | | |
| | Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | |
| | | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin üniversitenin sağladığı kariyer haftalarının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=18,69$; $p<,05$).

Çizelge 4.4.30. Okuduğu Bölüm ve Üniversitenin Sağladığı Staj Olanaklarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Okuduğu Bölüm | | | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|-------|----------|-----------|--------|----------------|----|------|
| | | | Fizik | Kimya | Biyoloji | Matematik | | | | |
| Üniversitenin Sağladığı Staj Olanaklarının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 23 | 17 | 30 | 56 | 126 | 37,14 | 2 | ,000 |
| | | % | 18,3 | 13,5 | 23,8 | 44,4 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 12 | 18 | 10 | 16 | 56 | | | |
| | | % | 21,4 | 32,1 | 17,9 | 28,6 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 10 | 56 | 15 | 37 | 118 | | | |
| | | % | 8,5 | 47,5 | 12,7 | 31,4 | 100,0 | | | |
| | Toplam | f | 45 | 91 | 55 | 109 | 300 | | | |
| | | % | 15,0 | 30,3 | 18,3 | 36,3 | 100,0 | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin üniversitenin sağladığı staj olanaklarının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin okuduğu bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=37,14$; $p<,001$).

4.5. Öğrencilerin Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörlerin Öğrencilerin Sektör Tercihleri ile İlişkisine Ait Bulgular

Çizelge 4.5.1. Sektör Tercihi ve Annesinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercihi | | Toplam | X ² | sd | p |
|---------------------------------------|--------------|-------|----------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Annesinin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 32 | 20 | 52 | ,237 | 2 | ,888 |
| | | % | 61,5 | 38,5 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 45 | 27 | 72 | | | |
| | | % | 62,5 | 37,5 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 114 | 62 | 176 | | | |
| | | % | 64,8 | 35,2 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin annelerinin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=,237$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.2. Sektör Tercihi ve Babasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercihi | | Toplam | X ² | sd | p |
|---------------------------------------|--------------|-------|----------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Babasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 32 | 18 | 50 | 3,60 | 2 | ,165 |
| | | % | 64,0 | 36,0 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 29 | 26 | 55 | | | |
| | | % | 52,7 | 47,3 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 130 | 65 | 195 | | | |
| | | % | 66,7 | 33,3 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin babalarının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=3,60$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.3. Sektör Tercih ve Kardeşinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Kardeşinin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 68 | 42 | 110 | ,351 | 2 | ,839 |
| | | % | 61,8 | 38,2 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 45 | 23 | 68 | | | |
| | | % | 66,2 | 33,8 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 78 | 44 | 122 | | | |
| | | % | 63,9 | 36,1 | 100,0 | | | |
| Toplam | | f | 191 | 109 | 300 | | | |
| | | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin kardeşlerinin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,237$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.4. Sektör Tercih ve Akrabalarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Akrabalarının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 137 | 72 | 209 | 2,05 | 2 | ,357 |
| | | % | 65,6 | 34,4 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 29 | 16 | 45 | | | |
| | | % | 64,4 | 35,6 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 25 | 21 | 46 | | | |
| | | % | 54,3 | 45,7 | 100,0 | | | |
| Toplam | | f | 191 | 109 | 300 | | | |
| | | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin akrabalarının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,05$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.5. Sektör Tercihi ve Öğretmenlerinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercihi | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|----------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Öğretmenlerinin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 52 | 32 | 84 | ,601 | 2 | ,741 |
| | | % | 61,9 | 38,1 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 57 | 28 | 85 | | | |
| | | % | 67,1 | 32,9 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 82 | 49 | 131 | | | |
| | | % | 62,6 | 37,4 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin öğretmenlerinin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=,601$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.6. Sektör Tercihi ve Arkadaşlarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercihi | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|----------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Arkadaşlarının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 45 | 31 | 76 | 1,12 | 2 | ,570 |
| | | % | 59,2 | 40,8 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 53 | 31 | 84 | | | |
| | | % | 63,1 | 36,9 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 93 | 47 | 140 | | | |
| | | % | 66,4 | 33,6 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin arkadaşlarının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=1,12$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.7. Sektör Tercih ve Aile Dostlarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Aile Dostlarının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 104 | 63 | 167 | 1,33 | 2 | ,514 |
| | | % | 62,3 | 37,7 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 44 | 19 | 63 | | | |
| | | % | 69,8 | 30,2 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 43 | 27 | 70 | | | |
| | | % | 61,4 | 38,6 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin aile dostlarının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,33$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.8. Sektör Tercih ve Askerlik Yükümlülüğünün Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Askerlik Yükümlülüğünün Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 9 | 14 | 23 | 2,29 | 2 | ,318 |
| | | % | 39,1 | 60,9 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 15 | 12 | 27 | | | |
| | | % | 55,6 | 44,4 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 20 | 14 | 34 | | | |
| | | % | 58,8 | 41,2 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 44 | 40 | 84 | | | | |
| | % | 52,4 | 47,6 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin askerlik yükümlülüğünün kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,29$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.9. Sektör Tercih ve Mecburi Hizmet Zorunluluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Mecburi Hizmet Zorunluluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 62 | 39 | 101 | ,354 | 2 | ,838 |
| | | % | 61,4 | 38,6 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 60 | 32 | 92 | | | |
| | | % | 65,2 | 34,8 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 69 | 38 | 107 | | | |
| | | % | 64,5 | 35,5 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mecburi hizmet zorunluluğunun kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,354$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.10. Sektör Tercih ve İkinci Bir İş Yapamamasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| İkinci Bir İş Yapamamasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 93 | 59 | 152 | ,872 | 2 | ,647 |
| | | % | 61,2 | 38,8 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 49 | 24 | 73 | | | |
| | | % | 67,1 | 32,9 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 49 | 26 | 75 | | | |
| | | % | 65,3 | 34,7 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin ikinci bir iş yapamamasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,872$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.11. Sektör Tercih ve Mesleğin Kişisel Özelliklerine Uygunluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Mesleğin Kişisel Özelliklerine Uygunluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 10 | 7 | 17 | ,374 | 2 | ,829 |
| | | % | 58,8 | 41,2 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 30 | 19 | 49 | | | |
| | | % | 61,2 | 38,8 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 151 | 83 | 234 | | | |
| | | % | 64,5 | 35,5 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin kişisel özelliklerine uygunluğunun kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=,374$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.12. Sektör Tercih ve Mesleğin Yeteneklerine Uygunluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Mesleğin Yeteneklerine Uygunluğunun Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 6 | 5 | 11 | ,941 | 2 | ,625 |
| | | % | 54,5 | 45,5 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 31 | 21 | 52 | | | |
| | | % | 59,6 | 40,4 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 154 | 83 | 237 | | | |
| | | % | 65,0 | 35,0 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin yeteneklerine uygunluğunun kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=,941$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.13. Sektör Tercihi ve Mesleğin Gerektirdiği Bilgi Düzeyi ve Kapasitenin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercihi | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|----------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Mesleğin Gerektirdiği Bilgi Düzeyi ve Kapasitenin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 13 | 13 | 26 | 3,66 | 2 | ,160 |
| | | % | 50,0 | 50,0 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 32 | 23 | 55 | | | |
| | | % | 58,2 | 41,8 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 146 | 73 | 219 | | | |
| | | % | 66,7 | 33,3 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin gerektirdiği bilgi düzeyi ve kapasitenin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,66$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.14. Sektör Tercihi ve Mesleğin Yüksek Getirisinin Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercihi | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|----------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Mesleğin Yüksek Getirisinin Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 15 | 14 | 29 | 2,00 | 2 | ,368 |
| | | % | 51,7 | 48,3 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 29 | 15 | 44 | | | |
| | | % | 65,9 | 34,1 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 147 | 80 | 227 | | | |
| | | % | 64,8 | 35,2 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin yüksek getirisinin olmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,00$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.15. Sektör Tercih ve Mesleğin Güvenli Bir Geleceğinin Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Mesleğin Güvenli Bir Geleceğinin Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 9 | 14 | 23 | 10,89 | 2 | ,004 |
| | | % | 39,1 | 60,9 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 18 | 18 | 36 | | | |
| | | % | 50,0 | 50,0 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 164 | 77 | 241 | | | |
| | | % | 68,0 | 32,0 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin güvenli bir geleceğinin olmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=10,89$; $p<,05$).

Çizelge 4.5.16. Sektör Tercih ve Mesleğin Sunduğu Özel Sağlık Hizmetleri ve Sosyal İmkanların Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Mesleğin Sunduğu Özel Sağlık Hizmetleri ve Sosyal İmkanların Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 21 | 20 | 41 | 4,69 | 2 | ,096 |
| | | % | 51,2 | 48,8 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 36 | 25 | 61 | | | |
| | | % | 59,0 | 41,0 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 134 | 64 | 198 | | | |
| | | % | 67,7 | 32,3 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin sunduğu özel sağlık hizmetleri ve sosyal imkanların kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,69$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.17. Sektör Tercih ve İş Bulma Olasılığının Yüksek Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| İş Bulma Olasılığının Yüksek Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 13 | 16 | 29 | 5,17 | 2 | ,075 |
| | | % | 44,8 | 55,2 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 27 | 12 | 39 | | | |
| | | % | 69,2 | 30,8 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 151 | 81 | 232 | | | |
| | | % | 65,1 | 34,9 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin iş bulma olasılığının yüksek olmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=5,17$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.18. Sektör Tercih ve Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Uzun Sürmesinin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Uzun Sürmesinin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 34 | 21 | 55 | ,336 | 2 | ,845 |
| | | % | 61,8 | 38,2 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 54 | 33 | 87 | | | |
| | | % | 62,1 | 37,9 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 103 | 55 | 158 | | | |
| | | % | 65,2 | 34,8 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin gerektirdiği gerekli eğitimin uzun sürmesinin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,336$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.19. Sektör Tercih ve Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Güç Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Mesleğin Gerektirdiği Gerekli Eğitimin Güç Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 26 | 19 | 45 | 1,81 | 2 | ,404 |
| | | % | 57,8 | 42,2 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 45 | 30 | 75 | | | |
| | | % | 60,0 | 40,0 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 120 | 60 | 180 | | | |
| | | % | 66,7 | 33,3 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin gerektirdiği gerekli eğitimin güç olmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,81$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.20. Sektör Tercih ve Mesleğin Gerektirdiği Yoğun Mesainin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Mesleğin Gerektirdiği Yoğun Mesainin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 35 | 24 | 59 | ,624 | 2 | ,732 |
| | | % | 59,3 | 40,7 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 48 | 27 | 75 | | | |
| | | % | 64,0 | 36,0 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 108 | 58 | 166 | | | |
| | | % | 65,1 | 34,9 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin gerektirdiği yoğun mesainin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,624$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.21. Sektör Tercih ve Mesleğin Gerektirdiği Seyahatin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Mesleğin Gerektirdiği Seyahatin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 58 | 39 | 97 | 1,00 | 2 | ,604 |
| | | % | 59,8 | 40,2 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 43 | 24 | 67 | | | |
| | | % | 64,2 | 35,8 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 90 | 46 | 136 | | | |
| | | % | 66,2 | 33,8 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin gerektirdiği seyahatin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,00$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.22. Sektör Tercih ve Mesleğin Saygın Bir Meslek Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Mesleğin Saygın Bir Meslek Olmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 6 | 10 | 16 | 9,08 | 2 | ,011 |
| | | % | 37,5 | 62,5 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 18 | 18 | 36 | | | |
| | | % | 50,0 | 50,0 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 167 | 81 | 248 | | | |
| | | % | 67,3 | 32,7 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin saygın bir meslek olmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=9,08$; $p<,05$).

Çizelge 4.5.23. Sektör Tercihi ve Mesleğin Yükselme İmkanları Sunmasının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercihi | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|----------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Mesleğin Yükselme İmkanları Sunmasının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 15 | 10 | 25 | ,382 | 2 | ,826 |
| | | % | 60,0 | 40,0 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 23 | 11 | 34 | | | |
| | | % | 67,6 | 32,4 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 153 | 88 | 241 | | | |
| | | % | 63,5 | 36,5 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin yükselme imkanları sunmasının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=,382$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.24. Sektör Tercihi ve Mesleğin Geçerliliğini İlerde de Koruyacak Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercihi | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|----------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Mesleğin Geçerliliğini İlerde de Koruyacak Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 6 | 6 | 12 | 13,42 | 2 | ,001 |
| | | % | 50,0 | 50,0 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 11 | 20 | 31 | | | |
| | | % | 35,5 | 64,5 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 174 | 83 | 257 | | | |
| | | % | 67,7 | 32,3 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin mesleğin geçerliliğini ilerde de koruyacak kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=13,42$; $p<,05$).

Çizelge 4.5.25. Sektör Tercih ve Ülkenin İçinde Bulunduğu Durumun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Ülkenin İçinde Bulunduğu Durumun Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 19 | 22 | 41 | 8,65 | 2 | ,013 |
| | | % | 46,3 | 53,7 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 52 | 35 | 87 | | | |
| | | % | 59,8 | 40,2 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 120 | 52 | 172 | | | |
| | | % | 69,8 | 30,2 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin ülkenin içinde bulunduğu durumun kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=8,65$; $p<,05$).

Çizelge 4.5.26. Sektör Tercih ve Ülkenin Gelecekteki Durumunun Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Ülkenin Gelecekteki Durumunun Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 15 | 13 | 28 | 3,08 | 2 | ,214 |
| | | % | 53,6 | 46,4 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 42 | 30 | 72 | | | |
| | | % | 58,3 | 41,7 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 134 | 66 | 200 | | | |
| | | % | 67,0 | 33,0 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin ülkenin gelecekteki durumunun kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,08$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.27 Sektör Tercih ve Güncel Ekonomik Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Güncel Ekonomik Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 19 | 18 | 37 | 2,81 | 2 | ,245 |
| | | % | 51,4 | 48,6 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 60 | 33 | 93 | | | |
| | | % | 64,5 | 35,5 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 112 | 58 | 170 | | | |
| | | % | 65,9 | 34,1 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin güncel ekonomik gelişmelerin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,81$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.28. Sektör Tercih ve Güncel Politik Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|---|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Güncel Politik Gelişmelerin Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 39 | 29 | 68 | 3,77 | 2 | ,151 |
| | | % | 57,4 | 42,6 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 63 | 25 | 88 | | | |
| | | % | 71,6 | 28,4 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 89 | 55 | 144 | | | |
| | | % | 61,8 | 38,2 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin güncel politik gelişmelerin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,77$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.29. Sektör Tercih ve Üniversitenin Sağladığı Kariyer Haftalarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Üniversitenin Sağladığı Kariyer Haftalarının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 83 | 53 | 136 | 1,13 | 2 | ,566 |
| | | % | 61,0 | 39,0 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 48 | 22 | 70 | | | |
| | | % | 68,6 | 31,4 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 60 | 34 | 94 | | | |
| | | % | 63,8 | 36,2 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin üniversitenin sağladığı kariyer haftalarının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,13$; $p>,05$).

Çizelge 4.5.30. Sektör Tercih ve Üniversitenin Sağladığı Staj Olanaklarının Kariyer Planlamasına Etkisi Değişkenleri için Ki-kare (Chi-Square) Analizi Sonuçları

| Madde | Gruplar | Değer | Sektör Tercih | | Toplam | X ² | sd | p |
|--|--------------|-------|---------------|--------------|--------|----------------|----|------|
| | | | Kamu | Özel/Serbest | | | | |
| Üniversitenin Sağladığı Staj Olanaklarının Kariyer Planlamasına Etkisi | Etkili değil | f | 85 | 41 | 126 | 2,45 | 2 | ,293 |
| | | % | 67,5 | 32,5 | 100,0 | | | |
| | Kararsızlık | f | 31 | 25 | 56 | | | |
| | | % | 55,4 | 44,6 | 100,0 | | | |
| | Etkili | f | 75 | 43 | 118 | | | |
| | | % | 63,6 | 36,4 | 100,0 | | | |
| Toplam | f | 191 | 109 | 300 | | | | |
| | % | 63,7 | 36,3 | 100,0 | | | | |

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin üniversitenin sağladığı staj olanaklarının kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki-kare (chi-square) analizi sonucunda, değişkenler arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,45$; $p>,05$).

BÖLÜM V

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5. 1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem grubundaki öğrencilerin anket maddelerine verdikleri cevaplar ile elde edilen veriler doğrultusunda varılan sonuçlara yer verilmiştir.

5.1.1. Örneklem Grubundaki Öğrencilerin Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğrencilerin genel profili şu şekildedir: Örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin %72'si kız, %28'i erkektir. Bu öğrencilerin %15'i fizik bölümünde, %30,3'ü kimya bölümünde, %18,3'ü biyoloji bölümünde, %36,3'ü matematik bölümünde öğrenim görmektedir. Öğrencilerin %63,7'si kamu sektöründe, %36,3'ü özel sektörde veya serbest olarak çalışmayı düşünmektedir.

5.1.2. Öğrencilerin Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Frekans ve Yüzde Değerlerine İlişkin Sonuçlar

Örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin ailelerinin kariyer planlarına etki derecesi incelendiğinde; öğrencilerin çoğunluğunun kariyer planlarında, annelerinin ve babalarının son derece etkili olduğu, kardeşlerinin etki derecesinin daha az olduğu ve akrabalarının ise etkisiz olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum Holland'ın teorisiyle uyumludur. Holland'a göre insanlar belli bir kalıtsal donanımla dünyaya gelirler ve çevre ile etkileşim esnasında ilgiler gelişir. Bu konuda anne ve babalar en önemli etkiye sahiptir. Her anne baba belli bir tipi temsil eder ve çocuğuna o tipe özgü gelişim imkanları sunarlar⁶. Psikanalitik kuramcılara göre özdeşim (ana- baba ile) önemli bir analitik kavram olup meslek seçiminde büyük rol oynar.

Örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin yakın çevrelerinin kariyer planlarına etki derecesi incelendiğinde; öğretmenlerinin ve arkadaşlarının öğrencilerin kariyer planlarında etkili olduğu, aile dostlarının ise etkisiz olduğu görülmüştür. Vurucu, Super'in “biyolojik, sosyolojik, psikolojik ya da kişisel, ekonomik, politik ve şans” ile ilgili meslek seçimine etki

⁶http://mesbil.meb.gov.tr/mesleki_rehberlik/ogretmenler/Meslek_Rehberli%C4%9Fi_ve_Danisma_Kuramlar%C4%B1.pdf

eden faktörler üzerinde çalışmıştır. Araştırmasında, bireyin almak istediği eğitimi ve bu eğitim sonunda elde edeceği meslek için tercihini belirlerken aile, okul ve dış çevreden oluşmak üzere sosyal çevrenin baskısını hissettiğini belirtmektedir (Vurucu, 2010).

Farmer, kariyer seçimi konusundaki motivasyonun; bireyin geçmişi ve sahibi bulunduğu kişisel değişkenler ile çevresel değişkenler arasındaki karmaşık etkileşim sürecinin bir ürünü olduğunu ileri sürmektedir. Farmer'ın modelinde bireyin geçmişini, cinsiyet, etnik yapı, sosyo-ekonomik durum ve yaş değişkenleri oluşturmaktadır. Söz konusu "geçmiş, kişisel ve çevresel değişkenlerin" kariyer seçiminde doğrudan bir etkisi kadar, dolaylı bir etkisi de bulunmaktadır. Örneğin, bireyin seçeceği meslek ve ailesinin istekleri arasında uyum sağlamakla, alacağı sosyal desteği de göz önünde bulundurmasında, bu üç değişkenin dolaylı bir etkisi de söz konusudur (Genç v.d., 2007: 51).

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin, mesleğin gerektirdiği yasal zorunlulukların (askerlik yükümlülüğü, ikinci bir iş yapamama, mecburi hizmet zorunluluğu) kariyer planlarına etki derecesi incelendiğinde, pek etkili olmadıkları görülmüştür.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin, kişisel özellik ve yeteneklerinin kariyer planlarına etki derecesi incelendiğinde, mesleğin kişisel özelliklerine uygunluğunun, mesleğin yeteneklerine uygunluğunun, mesleğin gerektirdiği bilgi düzeyi ve kapasitenin son derece etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Soysal ve Söylemez'in yapmış oldukları çalışmada kişisel özellik ve yeteneklerin kariyer planlamasına etki eden faktörler arasında en önemlilerinden olduğu ortaya çıkmıştır (Soysal ve Söylemez, 2014). Meece ve diğerlerinin kariyer seçimine ilişkin olarak geliştirdikleri modelde; öğrenciler kariyer seçimlerini kendilerine ve yeteneklerine ilişkin inançları ile farklı kariyerlerin göreceli değerleri hakkındaki inançlarını temel alarak yaparlar (akt. Yılmaz v.d., 2012) .

Kariyer seçimine ilişkin teorilerden biri de, Holland'ın mesleki kişilik kuramıdır. Holland'a göre kendi ilgilerini ve yeteneklerini bilen bireyler, aktif bir şekilde kendilerine uygun bir kariyeri arayacaklardır (Kniveton, 2004:48). Holland'ın mesleki kişilik kuramı; bireyin kişilik dinamiği ile mesleklerin içinde yürütüldüğü çevre ya da söz konusu mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasındaki ilişkiye dayanmaktadır. Holland, kişinin herhangi bir mesleğe olan ilgisinin, o kişinin kişiliğinin bir yansıması olduğunu söylemektedir. Kişinin değerlerini, ihtiyaçlarını ve güdülenmesini içeren kişiliği, onun kariyer seçimini belirleyen önemli bir faktördür (akt. Yılmaz v.d., 2012).

Örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin, ekonomik faktörlerin kariyer planlarına etki derecesi incelendiğinde, Mesleğin yüksek getirisinin olması, mesleğin güvenli bir geleceğinin olması, mesleğin sunduğu özel sağlık hizmetleri ve sosyal imkânlar, İş bulma olasılığının yüksek olmasının son derece etkili oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin, mesleğin saygınlığının, mesleğin yükselme imkanları sunmasının, mesleğin geçerliliğini ileride de koruyacak olmasının kariyer planlarına etki derecesi incelendiğinde, son derece etkili oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum Evans'ı destekler niteliktedir. Evans meslek seçiminde maaş, kazançlar, iş gerekleri, elde edilen sosyal statü gibi değişkenlerin etkili olduğunu gözlemlemiştir (Evans, 2008).

Örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin, mesleğin gerektirdiği eğitimin uzun sürmesinin kariyer planlarına etki derecesi incelendiğinde, etkisinin az olduğu; mesleğin gerektirdiği gerekli eğitimin güç olmasının kariyer planlarına etki derecesi incelendiğinde ise etkili olduğu gözlemlenmiştir.

Örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin, mesleğin gerektirdiği yoğun mesai ve seyahatin kariyer planına etki derecesi incelendiğinde, etkili oldukları görülmüştür.

Örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin, ülkenin içinde bulunduğu durum, ülkenin gelecekteki durumu, güncel ekonomik gelişmelerin ve güncel politik gelişmelerin kariyer planlarına etki derecesi incelendiğinde, etkilerinin önemli derecede olduğu gözlemlenmiştir.

Örneklem grubunu oluşturan öğrencilerin, üniversitenin sağladığı kariyer haftalarının ve staj olanaklarının kariyer planlarına etki derecesi incelendiğinde, etkili olmadıkları sonucuna varılmıştır. Muz'a göre, öğrencilerin aldıkları derslerin yanında katıldıkları tüm faaliyetler ve bilimsel etkinlikler, onların kariyer gelişimine ciddi bir katkıda bulunmaktadır (Muz, 2007). Litoiu'nun yapmış olduğu çalışmada, Romanya yükseköğrenim kurumlarında öğrencilere meslek seçimleri ve eğitim dönemlerinde kariyer geliştirme ve öğrencilerin kariyer planlarında yardımcı olunması gerektiği vurgulanmaktadır. Her öğrenciye verilen fırsatın tanımlanması ve onların kariyer gelişim potansiyellerinin çeşitli kaynaklarla yönlendirilmesi gerekliliğine değinilmektedir (Litoiu, 2010).

5.1.3. Öğrencilerin Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörlerin Öğrencilerin Cinsiyetleri ile İlişkisine Ait Sonuçlar

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin ailelerinin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencinin cinsiyeti değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını incelediğimizde, annenin kariyer planına etkisi ile öğrencinin cinsiyeti arasında anlamlı bir bağımlılık bulunmuşken, babanın kariyer planına etkisi ile öğrencinin cinsiyeti arasında anlamlı bir bağımlılık görülmemiştir. Klasik psikanaliz kuramında erkek çocuk babası, kız çocuk annesi ile özdeşim yaparlar. Örnekleme grubundaki öğrencilerin %72'si kız öğrencilerden oluştuğu için anne ile cinsiyet arasında farklılığın anlamlı olduğunu söylenebilir. Riding ve Cheema'ya göre ailede ebeveynler, okulda öğretmenler kendi cinslerinin gerektirdiği rolleri kabullendirdikleri için, çocuklarını ve öğrencilerini beklentileri doğrultusunda yetiştirirler (akt. Oral, 2010)

Cinsiyet ile kardeşinin kariyer planlamasına etkisi ve cinsiyet ile öğretmenin kariyer planlamasına etkisi arasında anlamlı bağımlılık bulunmuştur. Cinsiyet ile akrabalarının kariyer planlamasına etkisi, cinsiyet ile arkadaşlarının kariyer planlamasına etkisi ve cinsiyet ile aile dostlarının kariyer planlamasına etkisi arasında anlamlı bağımlılık bulunmamıştır.

Bu durum, öğrencilerin kendilerine en yakınlarındakileri rol model olarak görmeleri olarak açıklanabilir. Oruç ve diğerlerinin yapmış oldukları araştırmada, kız öğrencilerin en fazla annelerini, erkek öğrencilerin ise en fazla babalarını model aldıkları görülmüştür. Kız öğrenciler ikinci sırada öğretmenlerini ve daha sonrada büyük kardeşlerini rol model olarak benimsemekte, erkek öğrenciler ise babalarından sonra büyük kardeşlerini model olarak seçmektedirler (Oruç v.d., 2011).

Cinsiyet ile mesleğin kişisel özelliklerine uygunluğunun kariyer planlarına etkisi ve cinsiyet ile mesleğin gerektirdiği bilgi düzeyi ve kapasitenin kariyer planlarına etkisi arasında bağımlılık anlamlı bulunmazken, cinsiyet ile mesleğin yeteneklere uygunluğunun kariyer planlarına etkisi arasında bağımlılık anlamlı bulunmuştur. Bu durum; mesleklerin ihtiyaç duyduğu kişisel özellikler ve mesleklerin gerektirdiği bilgi düzeyinin her iki cinsiyet için de geçerli olduğu fakat yeteneklerin kız ve erkek öğrenciler için farklılaşmasından kaynaklandığı olarak açıklanabilir.

Cinsiyet ile mesleğin yüksek getirisinin olmasının, cinsiyet ile mesleğin güvenli bir geleceğinin olmasının, cinsiyet ile mesleğin sunduğu özel sağlık hizmetleri ve sosyal imkanlarının olmasının, cinsiyet ile iş bulma olasılığının yüksek olmasının kariyer planlarına etkileri arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır. Bunun nedeni saymış olduğumuz faktörlerin hem kız öğrenciler hem de erkek öğrenciler için son derece önemli olmasından kaynaklanmaktadır. Ahmadi v.d.'nin bayan ve erkek muhasebecilerin meslek seçimindeki bağımlılıklarını ortaya koyan araştırmasında, kariyer imkanı, iş güvencesi, meslek kazançları ve dış etkiler hem bayan hem de erkek muhasebecilerin meslek seçimini etkileyen faktörleri arasında yer almakta iken; meslek elastikiyeti sadece kadınlarda, kişisel konular ise sadece erkeklerde önem arz eden kriter olarak dikkate alındığı görülmüştür (akt. Pekkaya ve Çolak, 2013).

Cinsiyet ile mesleğin gerektirdiği gerekli eğitimin uzun sürmesinin ve cinsiyet ile mesleğin gerektirdiği gerekli eğitimin güç olmasının kariyer planlamasına etkileri arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır.

Cinsiyet ile mesleğin gerektirdiği yoğun mesainin ve cinsiyet ile mesleğin gerektirdiği seyahatin kariyer planlamasına etkisi arasında bağımlılık anlamlı bulunmuştur. Çünkü, bayanların işteki görevi dışında evde de ev hanımlığı, annelik gibi görevleri bulunmaktadır. Hwang ve Polachek, 1993-1998 yıllarını Kore ve ABD işgücünü farklı faktörlere göre karşılaştırdıkları çalışmalarında, erkeklerin çalıştıkları alanların daha az iletişim ve daha çok fiziksel güç ve sert hayat koşulları gerektiren işler olduklarını gözlemişlerdir. Bu şartları sağlayan bayanların yoğun ilgi gösterdiği işlerde, yoğun talepten dolayı daha az gelir elde etme söz konusu olmaktadır. Bu çalışma sonucunda, söz konusu iş alanlarında ağır güç gerektiren işler olmasa da, cinsiyete bağlı çalışma saatleri veya seyahat yoğun işlerde dahi farklılıklar oluşabilmektedir (akt. Pekkaya ve Çolak, 2013).

Cinsiyet ile mesleğin saygın bir meslek olmasının, cinsiyet ile mesleğin yükselme imkanları sunmasının, cinsiyet ile mesleğin geçerliliğini ileride de koruyacak olmasının kariyer planlamasına etkileri arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır.

Cinsiyet ile ülkenin içinde bulunduğu durumun, cinsiyet ile ülkenin gelecekteki durumunun, cinsiyet ile güncel ekonomik gelişmelerin ve cinsiyet ile güncel politik gelişmelerin kariyer planlamasına etkileri arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır.

Cinsiyet ile üniversitenin sağladığı kariyer haftalarının ve cinsiyet ile üniversitenin sağladığı staj olanaklarının kariyer planlamasına etkileri arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır.

5.1.4. Öğrencilerin Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörlerin Öğrencilerin Okudukları Bölüm ile İlişkisine Ait Sonuçlar

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin ailelerinin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencilerin okudukları bölüm değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını incelediğimizde, annesinin, babasının, kardeşinin ve akrabalarının kariyer planına etkileri ile öğrencilerin okudukları bölüm arasında anlamlı bir bağımlılık bulunmamıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin okudukları bölüm ile öğretmenin kariyer planlamasına etkisi, okudukları bölüm ile arkadaşlarının kariyer planlamasına etkisi ve okudukları bölüm ile aile dostlarının kariyer planlamasına etkisi arasında anlamlı bağımlılık bulunmamıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin okudukları bölüm ile askerlik yükümlülüğünün kariyer planlarına etkisi, okudukları bölüm ile mecburi hizmet zorunluluğunun kariyer planlarına etkisi ve okudukları bölüm ile ikinci bir iş yapamamanın kariyer planlarına etkisi arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin okudukları bölüm ile mesleğin kişisel özelliklerine uygunluğunun kariyer planlarına etkisi arasında bağımlılık anlamlı bulunmuştur. Çünkü her bölüm için farklı kişisel özellikler gerekmektedir. Örneğin, biyoloji ezber gerektiren bir bölüm iken, fizik ve matematikte sayısal mantık yürütülmesi çok önemlidir.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin okudukları bölüm ile mesleğin yeteneklere uygunluğunun kariyer planlarına etkisi ve okudukları bölüm ile mesleğin gerektirdiği bilgi düzeyi ve kapasitenin kariyer planlarına etkisi arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır. Bu durum, çalışmadaki dört bölümün de sayısal bölüm olmasından kaynaklandığı şeklinde açıklanabilir. Bu dört bölüm için de sayısal yetenek gerekmektedir ve birçok durum için aynı bilgiye sahip olmak zorundadırlar. Örneğin, fizik bölümünde okuyan bir öğrenci, matematik bilgisi olmadan fizik sorularını çözemez.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin okudukları bölüm ile mesleğin yüksek getirisinin olmasının kariyer planlarına etkisi ve bölüm ile mesleğin güvenli bir geleceğinin olmasının kariyer planlarına etkisi arasında bağımlılık anlamlı bulunmuştur. Bu etmenlerin bölüm bazında farklılık göstermesinin nedeni olarak, her bölüm için farklı çalışma alanı olacağını söyleyebiliriz. Farklı çalışma alanları farklı getiriler sağlayacaktır ve farklı gelecek sunacaktır.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin okudukları bölüm ile mesleğin sunduğu özel sağlık hizmetleri ve sosyal imkanlarının olmasının kariyer planlarına etkisi arasında bağımlılık anlamlı bulunmazken, öğrencilerin okudukları bölüm ile iş bulma olasılığının yüksek olmasının kariyer planlarına etkileri arasında bağımlılık anlamlı bulunmuştur.

Bölüm ile mesleğin gerektirdiği gerekli eğitimin uzun sürmesinin ve bölüm ile mesleğin gerektirdiği gerekli eğitimin güç olmasının kariyer planlamasına etkileri arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır. Çünkü, dört bölüm için de eğitim süresi aynıdır ve eğitimin güçlüğü aynı derecededir.

Bölüm ile mesleğin gerektirdiği yoğun mesainin ve bölüm ile mesleğin gerektirdiği seyahatin kariyer planlamasına etkileri arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır. Araştırmamız kapsamındaki bölümler, yoğun mesai ve seyahat gerektirmediği için bu sonuca ulaşılmıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin okudukları bölüm ile mesleğin saygın bir meslek olmasının kariyer planlarına etkisi arasında bağımlılık anlamlı bulunmuştur.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin okudukları bölüm ile mesleğin yükselme imkanları sunmasının kariyer planlarına etkisi arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmazken, öğrencilerin okudukları bölüm ile mesleğin geçerliliğini ileride de koruyacak olmasının kariyer planlarına etkileri arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuştur. İncelediğimiz dört bölüm de çalışma alanı bakımından meslekte yükselme imkanı sağlamamaktadır. Bu nedenle bağımlılık anlamsız bulunmuştur. Her bölüm için mesleğin geçerliliğini ileride koruyup korumayacağı konusundaki görüşler farklıdır. Örneğin, ülkemizde fizik bölümünün geleceğinin endişe verici olduğu düşünülürken, matematik bölümünün hala önünün açık olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple bağımlılık anlamlı bulunmuştur.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin okudukları bölüm ile ülkenin içinde bulunduğu durumun kariyer planlarına etkisi arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuşken, bölüm ile ülkenin gelecekteki durumunun kariyer planlarına etkisi arasında bağımlılık anlamlı

bulunmamıştır. Bu sonuç öğrencilerin okudukları bölümü seçerken, ülkenin içinde bulunduğu durumu göz önünde bulundurarak seçtiklerini göstermektedir.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin okudukları bölüm ile güncel ekonomik gelişmelerin kariyer planlarına etkisi arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuşken, bölüm ile güncel politik gelişmelerin kariyer planlarına etkisi arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin okudukları bölüm ile üniversitenin sağladığı kariyer haftalarının kariyer planlarına etkisi arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuşken, bölüm ile üniversitenin sağladığı staj olanaklarının kariyer planlarına etkisi arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır. Çünkü üniversitelerin sağladığı kariyer haftalarında bütün bölümlerin öğrencileri kariyerleri konusundaki tüm sorularına cevap bulabilmektedirler. İncelediğimiz bölümlerde staj imkanı olmadığı için bu sonuçlara ulaşılmıştır.

5.1.5. Öğrencilerin Kariyer Planlamasına Etki Eden Faktörlerin Öğrencilerin Sektör Tercihleri ile İlişkisine Ait Sonuçlar

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin ailelerinin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencilerin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını incelediğimizde, annesinin, babasının, kardeşinin ve akrabalarının kariyer planına etkileri ile öğrencilerin sektör tercihi arasında anlamlı bir bağımlılık bulunmamıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin yakın çevresinin kariyer planlarına etkisine ait görüşleri ile öğrencilerin sektör tercihi değişkeni arasında anlamlı bir bağımlılık bulunup bulunmadığını incelediğimizde, öğretmenin, arkadaşlarının ve aile dostlarının kariyer planına etkileri ile öğrencilerin sektör tercihi arasında anlamlı bir bağımlılık bulunmamıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin sektör tercihi ile mecburi hizmet zorunluluğunun kariyer planlarına etkisi, sektör tercihi ile askerlik yükümlülüğünün kariyer planlarına etkisi ve sektör tercihi ile ikinci bir iş yapamamanın kariyer planlarına etkisi arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin sektör tercihi ile mesleğin kişisel özelliklerine uygunluğunun kariyer planlarına etkisi, sektör tercihi ile mesleğin yeteneklere uygunluğunun kariyer planlarına etkisi ve sektör tercihi ile mesleğin gerektirdiği bilgi düzeyi ve kapasitenin kariyer planlarına etkisi arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin sektör tercihi ile mesleğin yüksek getirisinin olmasının kariyer planlarına etkisi arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin sektör tercihi ile mesleğin güvenli bir geleceğinin olmasının kariyer planlarına etkisi arasında bağımlılık anlamlı bulunmuştur. Bu durumun sebebi, kamu sektöründe işe başlayan bireylerin geleceklerinin güven altına alındığı düşünülmektedir. Özel sektörde çalışmak yada kişinin kendi işini yapması hiçbir zaman güvenilir değildir. Özel sektörde her an işten çıkarılma korkusu, kendi işini yapan bireylerde de işlerinin yolunda gitmeme endişesi vardır.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin sektör tercihi ile mesleğin sunduğu özel sağlık hizmetleri ve sosyal imkanların kariyer planlarına etkisi ve sektör tercihi ile iş bulma olasılığının yüksek olmasının kariyer planlarına etkisi arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin sektör tercihi ile mesleğin gerektirdiği gerekli eğitimin uzun sürmesinin ve sektör tercihi ile mesleğin gerektirdiği gerekli eğitimin güç olmasının kariyer planlamasına etkileri arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin sektör tercihi ile mesleğin gerektirdiği yoğun mesainin ve sektör tercihi ile mesleğin gerektirdiği seyahatin kariyer planlamasına etkileri arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin sektör tercihi ile mesleğin saygın bir meslek olmasının kariyer planlarına etkisi ve sektör tercihi ile mesleğin geçerliliğini ilerde de koruyacak olmasının kariyer planlarına etkileri arasında bağımlılık anlamlı bulunmuştur.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin okudukları bölüm ile mesleğin yükselme imkanları sunmasının kariyer planlarına etkisi arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmamıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin sektör tercihi ile ülkenin içinde bulunduğu durumun kariyer planlarına etkisi arasındaki bağımlılık anlamlı bulunmuşken, sektör tercihi ile ülkenin gelecekteki durumunun kariyer planlarına etkisi arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır. Çünkü, ülkenin içinde bulunduğu duruma bakarak bireyler hangi sektörde çalışmak istediğine karar verirler. Gelecekte hangi sektörün kendileri için daha güvenilir olacağını bilemezler.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin sektör tercihi ile güncel ekonomik gelişmelerin kariyer planlarına etkisi ve sektör tercihi ile güncel politik gelişmelerin kariyer planlarına etkisi arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır.

Örnekleme grubunu oluşturan öğrencilerin sektör tercihi ile üniversitenin sağladığı kariyer haftalarının kariyer planlarına etkisi ve sektör tercihi ile üniversitenin sağladığı staj olanaklarının kariyer planlarına etkisi arasında bağımlılık anlamlı bulunmamıştır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırma, Sakarya ili ile sınırlıdır. Farklı illerde ve daha büyük örneklem grupları ile araştırma yeniden gerçekleştirilebilir ve sonuçlar karşılaştırılabilir.
2. Farklı fakülteler ve bölümlerde okuyan öğrenciler üzerinde de kariyer planlaması incelenerek karşılaştırma yapılabilir.
3. Diğer sınıflarda öğrenim gören öğrencilerin kariyer planlarına ait görüşleri incelenebilir.
4. Örnekleme grubuna uygulanan Ek-1 anket formu daha geliştirilerek yeniden düzenlenebilir.
5. Konu ile ilişkili nitel karakterde çalışmalar yapılabilir.
6. Öğrencilerin kariyer beklentilerini ölçen ölçekler geliştirilebilir.

5.2.2. Uygulamacılara Yönelik Öneriler

1. Kariyer planlaması yapılırken, öğrencinin aile ve okul çevresinin önemli derecede etkisi olduğu için bu faktörler göz önünde bulundurulmalıdır.
2. Kariyer planlaması yapılırken bireyin sadece kişisel ilgi ve yetenekleri değil, mesleğin sunmuş olduğu tüm imkanlar değerlendirilmelidir.
3. Üniversiteler öğrencilere kariyer haftaları ve staj olanakları konusunda destek vermeli ve bu faaliyetler ile kariyer gelişimleri konusunda onları yönlendirmelidir.

KAYNAKLAR

1. Adıgüzel, O. (2009). *Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.
2. Akat, İ., Budak, G., ve Budak, G. (1994). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
3. Akoğlan K.M. (2001). *Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
4. Aldemir, M.C., Ataol, A. ve Budak, G. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 5. Baskı, İzmir: Barış Yayınları.
5. Anafarta, N. (2001) *Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif*. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, C:1, S:2.
6. Arthur, M.B. (1994) *The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry*. Journal of Organizational Behavior, Vol:15, No:4.
7. Ay, Ü. (1996). *Kariyer Merkezli Personel Politikası*. Çukurova Sosyal Bilimler Dergisi, C:4, S:4.
8. Aydemir (Anafarta), N. (1995). *2000’li Yıllara Doğru Özel Sektör İmalat Sanayinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları*. TÜGİAD, İstanbul.
9. Aytaç M. v.d., (2001). *Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları*. U.Ü. Rektörlüğü Araştırma Fonu İşletmesi, Bursa.
10. Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*. 2. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi.
11. Bakioğlu, A., (1996). *Profesyonel Gelişme, (Türkiye’de Orta Dereceli Okul Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma) Hektoğraf Çoğaltma*. İstanbul.
12. Balcı, N. (1999). *İşletmelerde Kariyer Planlama ve Kara Kuvvetlerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
13. Barutçugil, İ. (2002). *İş Hayatında Kadın Yönetici*. 1. Baskı, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
14. Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
15. Bayrak, S. ve İrmış A. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi*. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C:1, S:1-2.

16. Bayraktar, A.S. (2004). *İşletmelerde Kariyer Planlamanın Personelin Motivasyonu Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
17. Bayraktaroğlu, S. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1. Baskı, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
18. Bernardin, J. (2003). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Boston: McGraw-Hill Irwin, 3rd. Edit.
19. Bilen, D. (1998). *Örgütlerde Kariyer Geliştirme Ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
20. Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
21. Akgün A., Can H. ve Kavuncubaşı Ş. (1998). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
22. Cenzo D., Robbins and Stephen. (1996). *Human Resource Management*. 5.edit, John Willey, New York.
23. Çalık T. ve Ereş F. (2006). *Kariyer Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
24. Dağlı A., (2007). *İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C.6, S.22.
25. Demirbilek, T. (1994). *Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri*. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:9, S:11.
26. Dicle, Ü. (1999). *Ekonomik Forum*. TOBB Aylık Dergisi. C:6, S:6.
27. Dikili, A. (2012). *Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.17, S.2.
28. Doğan, S. (1996). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Esnek Kariyerli İşgücüne Geçiş Modeli*. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:12, S:1-2.
29. Douglas T. Hall, (2002). *Careers In and Out of Organizations*. Sage. Publications Inc., Thousand Oaks.
30. Dündar, G. (1994). *İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinden Yararlanılması ve Bir Model*. 2.Yönetim Kongresi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayınları, s.131
31. Dündar, G. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta yayınları.

32. Erdoğan, H.T. (2009). *Bireysel Kariyer Planlama İle Kişisel Başarı Arasındaki İlişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
33. Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
34. Eren, E. (2000). *İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Yayınları.
35. Ergün, E. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
36. Ertürk, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
37. Eryiğit, S. (2000). *Kariyer Yönetimi*. İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:6, S:1.
38. Evans, M.W. (2008). *Self-monitoring as a Determinant of Job Selection in the Workplace*. UNF Master's Thesis and Dissertations Paper 183. <http://digitalcommons.unf.edu/etd/183>, (Erişim tarihi: 30.12.2012).
39. Farmer, H.S. (1987). *A Multivariate Model Forex Plaining Gender Differences In Careerand Achievement Motivation*. Educational Researcher, Vol:16, No:2.
40. Fındıkçı, İ. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 6. Baskı, İstanbul: Alfa Basın Yayım Dağıtım.
41. Genç, G., Genç, M. ve Kaya, A. (2007). *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler*. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, C:8, S:14.
42. Geylan, R. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. T.C. Anadolu Üniversitesi. Yayın No:1561, Eskişehir.
43. Günay D., Günay A. ve Atatekin E. (2013). *Türkiye’de Temel Bilimlerde Sarsılış: Ülkenin Sarsılışı*. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, C:3, S:2.
44. <http://members.comu.edu.tr/bgunduz/0017.pdf>
45. http://mesbil.meb.gov.tr/mesleki_rehberlik/ogretmenler/Meslek_Rehberli%C4%9Fi_ve_Danisma_Kuramlar%C4%B1.pdf
46. <http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=35>
47. <http://www.kariyerpenceresi.com/?yazarlarimiz,74,312/-meslek-seciminde--cinsiyet-ve-deger-algisi.html>
48. <http://www.memurlar.net/haber/204429/25.sayfa>
49. <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/kariyerplanlama.htm>

50. Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
51. Kaynak, T. (1996). *İnsan Kaynakları Planlaması*. 2. Baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
52. Keçecioğlu, T. (2003). *Kariyer Yönetimi Mi, Yönetilmezliği Mi?*. MESS Mercek Dergisi, C:29, S.87.
53. Kniveton, B.H. (2004). *The Influences And Motivations On Which Students Base Their Choice Of Career*. Research in Education.
54. Köktürk, M. ve Yalçın, A. (2000). *Kariyer Planlamasında İşletme Eğitiminin Rolü ve Bir Uygulama*. Erciyes Üniversitesi, 8.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Nevşehir.
55. Litoiu N. (2010). *Career Counseling at Romanian Universities Level: Management by Whose Objectives?*, Universităţii Petrol – Gaze din Ploiesti, Vol:62, No:2.
56. Mavisu, H. (2010). *Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme ve Kariyer Başarısı İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı, İzmir.
57. Milkovich, T. G. ve Anderson, C. J. (1997). *Career Planning and Management*. Gerald R.F. vd (der.), Human Resource Management, Toronto.
58. Muz, M.H. (2007) *Üniversitemiz 2. Kariyer Günlerine Yoğun İlgi*. Fırat Haber, s.8.
59. Oral, B. (2010). *Etkili Öğretim ve Etkili Öğretim İlkeleri*. (Ed: Kaya, A.) Eğitim Psikolojisi (İçinde), 5. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
60. Oruç, C., Tecim, E. ve Özyürek, H. (2011). *Okul Öncesi Dönem Çocuğunun Kişilik Gelişiminde Rol Modellik ve Çizgi Filmler*. Ekev Akademi Dergisi, Yıl:15, Sayı:48.
61. Öner, M. (2001). *Kişisel Kariyer Planlaması*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
62. Özdemir Y. (2005). *Kariyer Devreleri İle Örgütsel Vatandaşlık Eğilimi Arasındaki İlişki: Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F. Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
63. Özden, M.C. (2001). *Bireysel Kariyer Yönetimi*. Ankara: Ümit Yayıncılık.
64. Özer, Y. (2001). *İnsan Kaynaklarında Yeni Açılımlar: Ne Yalan Ama!*. İstanbul: Hayat Yayınları.
65. Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
66. Özmen, M. (2007). *2006 yılı ÖSS Sınavı Sonuçlarına göre Fen Programlarının*

- Yerleştirilme Durumları*. Fen-Edebiyat Fakülteleri Dekanları Toplantısı, Karaelmas Üniversitesi.
67. Pekkaya, M. ve Çolak, N. (2013). *Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecelerinin Ahp İle Belirlenmesi*. The Journal of Academic Social Science Studies, C:6, S:2.
68. Sabuncuoğlu. Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Alfa Yayınları.
69. Sav, D. (2008). *Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Isparta.
70. Seymen, O.A. (2004) *Geleneksel Kariyerdan, Sınırsız ve Dinamik / Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme*. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:23, S:1.
71. Soysal, A. (2007). *Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*. (Ed: Şimşek, Ş. v.d.) Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları (İçinde), Ankara: Gazi Kitabevi.
72. Soysal, A. ve Söylemez, C. (2014). *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etki Eden Faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi Örneği*. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, Yıl:6, Sayı:12.
73. Şimşek, Ş. ve diğerleri, (2004). *Kariyer Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
74. Şimşek, V.A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sirküler Rapor. Ankara: TÜRMOB Yayınları.
75. Taşlıyan, M., Arı, Ü.N. ve Duzman, B. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması*. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C.3, S.2.
76. Tuna, M. (1996). *Organizasyonlarda Kariyer Planlaması ve Geliştirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
77. Tunç A. ve Akyay U. (2001). *Kariyer Yönetimi Planlaması ve Geliştirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
78. Uçar, S. (2010). *Emniyet Teşkilatında Kariyer Planlaması Bir Model Önerisi*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Isparta.
79. Uğur, A. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
80. Uzun T. (2004). *Kariyer Yönetimi ve Planlaması*. Türk İdare Dergisi, S.442.

81. Uzunbacak, H.H. (2004). *Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk (Kariyer Platosu) Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
82. Vergiliel, M. (2003). *Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar*. Uludağ Üniversitesi Fen- Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:4, Sayı:4.
83. Vurucu, F. (2010). *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçimi Yeterliliği ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
84. Yavuz, S. (2006) *İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Uygulamadan Bir Örnek*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, İstanbul.
85. Yıldız, A. (2000). *Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Planlama Süreci, Politikaları ve Kariyer Danışmanlığı*. MESS Mercek, C:5, S:18.
86. Yılmaz, C. (2014). *Türkiye’de Bilim Politikaları, Temel Bilimlerin Sorunları ve Çözüm Önerileri Sempozyumu*. Ege Üniversitesi
87. Yılmaz, İ.A. v.d. (2012). *Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar Myo Örneği*. Electronic Journal of Vocational Colleges.

EKLER

EK-1

ANKET FORMU

Cinsiyetiniz?

- [1] Kadın
[2] Erkek

Okuduğunuz Bölüm?

- [1] Fizik
[2] Kimya
[3] Biyoloji
[4] Matematik

Yaşınız (Lütfen rakamla giriniz)

Kaçıncı sınıf öğrencisisiniz?

- [1] [2] [3] [4]

Hangi sektörde çalışmayı düşünüyorsunuz?

- [1] Kamu
[2] Özel
[3] Serbest

Lütfen aşağıdaki özelliklerin kariyer planlamanıza etki derecesini size en uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

| Aile | | | | | | |
|------|------------|------------------|-----|-----|-------------------|-----|
| | ÖZELLİKLER | Hiç Etkili Değil | | | Son Derece Etkili | |
| 1 | Anne | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 2 | Baba | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 3 | Kardeş | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 4 | Akrabalar | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |

| Sosyal Çevre | | | | | | |
|---------------------|-------------------|-------------------------|-----|-----|--------------------------|-----|
| | ÖZELLİKLER | Hiç Etkili Değil | | | Son Derece Etkili | |
| 5 | Öğretmenler | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 6 | Arkadaşlar | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 7 | Aile dostları | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |

| Yasal Zorunluluklar | | | | | | |
|----------------------------|---|-------------------------|-----|-----|--------------------------|-----|
| | ÖZELLİKLER | Hiç Etkili Değil | | | Son Derece Etkili | |
| 8 | Askerlik yükümlülüğü (<i>Bayan katılımcılar lütfen 9 ncu maddeye geçiniz</i>) | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 9 | Mecburi hizmet zorunluluğu (<i>Örnek: Kamu çalışanları için, mecburi doğu hizmeti söz konusudur</i>) | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 10 | İkinci bir iş yapamama (<i>Örnek: Kamu personelinin ikinci bir iş yapması Kanunla yasaklanmıştır</i>) | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |

| Kişisel Özellikler ve Yetenekler | | | | | | |
|---|---|-------------------------|-----|-----|--------------------------|-----|
| | ÖZELLİKLER | Hiç Etkili Değil | | | Son Derece Etkili | |
| 11 | Mesleğin kişisel özelliklerinize uygunluğu (<i>Örnek: bir öğretmen için sabırlı olmak önemlidir</i>) | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 12 | Mesleğin yeteneklerinize uygunluğu (<i>Örnek: İletişim becerisi bir öğretmen için önem arz eder</i>) | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 13 | Mesleğin gerektirdiği bilgi düzeyi ve kapasite (<i>Örnek: Akademisyen olabilmek için farklı lisanların varlığı çok önemlidir</i>) | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |

| Ekonomik Faktörler | | | | | | |
|---------------------------|--|-------------------------|-----|-----|--------------------------|-----|
| | ÖZELLİKLER | Hiç Etkili Değil | | | Son Derece Etkili | |
| 14 | Mesleğin yüksek getirisinin olması (<i>Yüksek kazanç, yüksek maaş</i>) | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 15 | Mesleğin güvenli bir geleceğinin olması (<i>Örnek: Devlet memurların iş ve emeklilik garantisinin özel sektörde bulunmaması</i>) | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 16 | Mesleğin sunduğu özel sağlık hizmetleri ve sosyal imkânlar (<i>Kurumsal şirketlerin sunduğu özel sağlık sigortaları</i>) | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 17 | İş bulma olasılığının yüksek olması | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |

| Eğitim | | | | | | |
|---------------|---|-------------------------|-----|-----|--------------------------|-----|
| | ÖZELLİKLER | Hiç Etkili Değil | | | Son Derece Etkili | |
| 18 | Gerekli eğitimin uzun sürmesi | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 19 | Gerekli eğitimin güç (derslerin zor) olması | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |

| Mesleğin Zorluk Derecesi | | | | | | |
|---------------------------------|-------------------|-------------------------|-----|-----|--------------------------|-----|
| | ÖZELLİKLER | Hiç Etkili Değil | | | Son Derece Etkili | |
| 20 | Yoğun mesai | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 21 | Seyahat | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |

| Mesleğin Saygınlığı | | | | | | |
|----------------------------|---|-------------------------|-----|-----|--------------------------|-----|
| | ÖZELLİKLER | Hiç Etkili Değil | | | Son Derece Etkili | |
| 22 | Saygın bir meslek olması. | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 23 | Yükselme imkanları sunması. | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 24 | Geçerliliğini ilerde de koruyacak olması. | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |

| Güncel Gelişmeler | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------------|-------------------------|-----|-----|--------------------------|-----|
| | ÖZELLİKLER | Hiç Etkili Değil | | | Son Derece Etkili | |
| 25 | Ülkenin içinde bulunduğu durum | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 26 | Ülkenin gelecekteki durumu | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 27 | Güncel ekonomik gelişmeler | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 28 | Güncel politik gelişmeler | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |

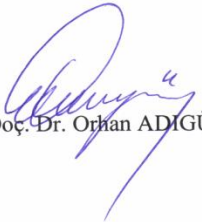
| Üniversite | | | | | | |
|-------------------|-------------------|-------------------------|-----|-----|--------------------------|-----|
| | ÖZELLİKLER | Hiç Etkili Değil | | | Son Derece Etkili | |
| 29 | Kariyer Haftaları | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |
| 30 | Staj Olanakları | [1] | [2] | [3] | [4] | [5] |

Ankete katıldığınız için teşekkürler...

13.02.2014

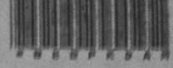
Yeditepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Başkanlığına

2008 yılında hazırlamış olduğum “Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma” konulu doktora çalışmam için kendi hazırlamış olduğum anketi, Enstitünüz öğrencilerinden Betül GÜNDÜZ’ün “Fen ve Matematik Alanlarında Öğrenim Gören Fen-Edebiyat Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Planlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi (Sakarya İli Örneği)” konulu tez çalışmasında kullanmasına izin veriyorum. Gereği hususunda bilgilerinize saygılarımla arz ederim.


Doç. Dr. Orhan ADIGÜZEL



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik



| | |
|------------------|--------------|
| T.C. | YÜREK |
| YÜREK REKTÖRLÜĞÜ | |
| KAYIT NO | 4964 |
| GELİŞ TARİHİ | 19 Mart 2014 |
| DOĞRULAMA NO | 1000-6 |

Sayı : 30579404/044/
Konu : Betül GÜNDÜZ'ün anket
çalışması hk.

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : Genel Sekreterlik 05/03/2014 tarihli ve 1630 sayılı yazı *Sosyal Bilim Enst.*

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü "Eğitim Yönetimi ve Denetimi" Yüksek Lisans öğrencilerinden Betül GÜNDÜZ'ün Üniversitemiz Fen Edebiyat Fakültesi öğrencilerine "Fen ve Matematik Alanlarında Öğrenim Gören Fen Edebiyat Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Planlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi (Sakarya İli Örneği) konulu anket çalışmasını kendisi tarafından yürütmesi koşuluyla uygulamasına izin verilmiştir.
Bilgilerinizi arz ederim.

Prof.Dr. Musa EKEN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

| | |
|---------------------------|--------|
| T.C. | |
| YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ | |
| SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ | |
| MÜDÜRLÜĞÜ | |
| Gelen E. no. No. | 1214 |
| Kayıt No. | 200314 |
| İlgi | |

Evrakı Doğrulamak İçin : http://193.140.253.232/envision.Sorgula/Validate_Doc.aspx?V=BEBPKDAM

Sosyal Bilim Enst.

Genel Sekreterlik Rektörlük Binası Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan SAKARYA
Tel:0264 295 5021 Faks:0264 295 5031
E-Posta :genelskrt@sakarya.edu.tr Elektronik Ağ :www.genelskrt.sakarya.edu.tr



