

**KARABÜK ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**

**ÖĞRENCİLERİN KİŞİSEL GELİŞİM YÖNELİMLERİNİN KARIYER**  
**UYUM YETENEKLERİNE ETKİSİ: AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN**  
**ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan**  
**Mustafa GENÇ**


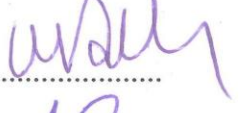

**Tez Danışmanı**  
**Prof. Dr. Yahya FİDAN**

**Karabük**  
**Mayıs-2016**

## TEZ KURULU ONAY SAYFASI

Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

**Mustafa Genç'e ait "Öğrencilerin Kişisel Gelişimlerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği"** adlı bu tez çalışması Tez Kurulumuz tarafından İŞLETME YÜKSEK LİSANS programı tezi olarak oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

	Akademik Unvanı, Adı ve Soyadı	İmzası
Tez Kurulu Başkanı (Danışman)	Prof. Dr. Yahya FIDANLI	
Üye	Yrd. Doç. Dr. Murat TUNÇBİLER	
Üye	Doç. Dr. Ali Gazılar ÇEKMEK	

Tez Sınavı Tarihi : 30 / 05 / 2016

**KARABÜK ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**DOĞRULUK BEYANI**

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

12 / 05 / 2016

Mustafa Genç

İmza

## ÖNSÖZ

Bu araştırma temelde, öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerini ve kariyer uyum yeteneklerini ölçerek kişisel gelişim yönelimi değişkeninin kariyer uyum yetenekleri değişkenine etkisini incelenmeyi amaçlamaktadır. Bununla birlikte bu iki değişkenin arasındaki ilişkiyi saptamak ve öğrencilerin demografik özellikleri ile bu değişkenler arasındaki anlamlı ilişkinin varlığını araştırmayı da amaçlamaktadır.

Konu seçimi ve sonraki bütün süreçte bana sabırla destek veren, beni yönlendiren ve hızlandıran değerli danışmanım Prof. Dr. Yahya FİDAN'a teşekkürlerimi arz ederim. Bilgi ve tecrübeleriyle uygulama bölümünde bana yol gösteren hocalarım Doç. Dr. Ali Çağlar ÇAKMAK ve Yrd. Doç. Dr. Ercan KESER'e de ayrıca teşekkür ederim. Tüm hayatım boyunca ellerinden geldiğince maddi manevi desteklerini benden esirgemeyen sevgili anne ve babama, fedakâr eşime de minnettar olduğumu belirtmek isterim.

Mustafa Genç

12 / 05 / 2016

## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖNSÖZ .....	i
İÇİNDEKİLER .....	ii
KISALTMALAR .....	vi
TABLOLAR LİSTESİ .....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	ix
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM KİŞİSEL GELİŞİM KAVRAMI

1.1. KİŞİSEL GELİŞİM KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİ .....	6
1.2. KİŞİSEL GELİŞİM VE HEDEFLER .....	7
1.2.1. Kişisel Gelişim İçin Hedefler Koymak .....	7
1.2.2. Kişisel Hedef Koyma İşleminin Faydaları .....	8
1.2.3. Koyulan Hedeflere Ulaşmak İçin Yapılması Gerekenler .....	8
1.3. KİŞİSEL GELİŞİM PROGRAMLARI.....	8
1.3.1. Stres Yönetimi ve Sağlıklı Yaşam .....	9
1.3.2. NLP.....	9
1.3.3. Yaratıcılık ve Yaratıcı Problem Çözme .....	9
1.3.4. Zaman Yönetimi.....	10
1.3.5. Kişisel İmaj ve Etkili İletişim .....	10
1.3.6. Motivasyon Yönetimi .....	10
1.4. İNSAN KAYNAĞININ ÖNEMİ .....	11
1.5. KENDİNİ YÖNETMEK .....	12
1.5.1. Duyguları Yönetmek.....	12
1.5.2. Bedeni Yönetmek .....	12

1.5.3. Kendini Harekete Geçirebilmek .....	12
1.6. HAYAT BOYU ÖĞRENME .....	13

## İKİNCİ BÖLÜM

### KARİYER KAVRAMI

2.1. KARİYER YÖNETİMİ .....	16
2.1.1. Birey Açısından Kariyer Aşamaları .....	18
2.1.1.1. Keşfetme – Arama .....	18
2.1.1.2. Kurma.....	19
2.1.1.3. Kariyer Ortası.....	20
2.1.1.4. Kariyer Sonu .....	21
2.2. KARİYER GELİŞTİRME.....	22
2.3. KARİYER PLANLAMASI.....	23
2.3.1. Kariyer Planlamasının Amaçları.....	23
2.3.2. Kariyer Planlamasının Önemi .....	24
2.3.3. Kariyer Planlamasının Faydaları.....	25
2.3.4. Kariyer Planlamasının Adımları .....	25
2.4. KARİYER PLANLAMA SÜRECİ .....	26
2.5. KARİYER SEÇİMİ.....	26
2.5.1. Kriterleri Ortaya Koymak .....	28
2.5.2. Kendini İyi Tanımak.....	28
2.5.3. Meslekleri Tanımak .....	28
2.6. KARİYER SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER .....	30
2.6.1. Yetenek.....	30
2.6.2. İlgi .....	31
2.6.3. Mesleki Değer .....	31
2.6.4. Yetkinlik.....	31
2.6.5. Psikolojik İhtiyaçlar .....	31
2.6.6. Aile İlişkileri .....	31
2.6.7. Cinsiyet.....	32
2.6.8. Kişilik Özellikleri .....	32

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. KİŞİSEL GELİŞİM YÖNELİMİ ve KARIYER UYUM YETENEĞİ..... 33

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### ÖĞRENCİLERİN KİŞİSEL GELİŞİM YÖNELİMLERİNİN KARIYER UYUM YETENEKLERİNE ETKİSİ: AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

4.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU .....	35
4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI .....	35
4.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ .....	35
4.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	36
4.4.1. Araştırmanın Modeli .....	36
4.4.2. Evren ve Örneklem .....	37
4.4.3. Veri Toplama Tekniği ve Araçları.....	37
4.4.4. Anketin Güvenilirliği .....	38
4.5. VERİLERİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ.....	39
4.5.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri.....	39
4.5.2. Öğrencilere Ait Diğer Bulgular.....	43
4.5.3. Öğrencilerin Ölçek İfadelerine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans - Yüzde Dağılımları ve Ortalamaları.....	45
4.5.4. Öğrencilerin Bazı Anket İfadelerine Verdikleri Cevapların Çapraz Dağılımı .....	51
4.5.5. Hipotezlerin Test Edilmesi .....	56
4.5.5.1. Öğrencilerin Demografik Özellikleri Açısından T Testi Sonuçları	57
4.5.5.2. Öğrencilerin Demografik Özellikleri Açısından Varyans Analizi Sonuçları (Anova Testi) .....	59
4.5.5.3. Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimleri ve Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Korelasyon Analizi) .....	62
4.5.5.4. Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimlerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisinin İncelenmesi (Regresyon Analizi).....	63

<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>67</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>71</b>
<b>EK.....</b>	<b>75</b>
<b>ÖZET .....</b>	<b>78</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>80</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>82</b>





## KISALTMALAR

<b>ANOVA</b>	: Analysis of Variance (Varyans Analizi)
<b>BDP</b>	: Beyin Dilini Programlama
<b>f</b>	: Frekans
<b>KGY</b>	: Kişisel Gelişim Yönelimi
<b>KGYÖ-II</b>	: Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II
<b>KUY</b>	: Kariyer Uyum Yetenekleri
<b>KUYÖ</b>	: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği
<b>NLP</b>	: Neuro Linguistic Programming
<b>OECD</b>	: Organizations for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
<b>Ort.</b>	: Ortalama
<b>SPSS</b>	: Statistical Package for the Social Science (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)
<b>S.s.</b>	: Standart Sapma
<b>UNESCO</b>	: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü)
<b>vb.</b>	: Ve benzeri
<b>vd.</b>	: Ve diğerleri

## TABLULAR LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1. Öğrencilerin Yaş Dağılımları .....	39
Tablo 2. Öğrencilerin Cinsiyet Dağılımı .....	39
Tablo 3. Öğrencilerin Devam Ettikleri Bölümler .....	40
Tablo 4. Öğrencilerin Sınıflarına Göre Dağılımı.....	41
Tablo 5. Öğrencilerin Ailelerinin Gelir Düzeyine Göre Dağılımı.....	41
Tablo 6. Öğrencilerin Büyüdüğü Çevreye Göre Dağılımı.....	42
Tablo 7. Öğrencilerin Anne ve Baba Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı.....	42
Tablo 8. Kendime Ait Bir Bilgisayarım Var.....	43
Tablo 9. Okuduğum Bölümü İsteyerek Tercih Ettim .....	44
Tablo 10. Okuduğum Bölüm İleride Çalışmak İstediğim Alanla İlgilidir.....	44
Tablo 11. Kısmi Zamanlı ya da Dönemsel Olarak Bir İşte Çalışıyorum.....	44
Tablo 12. Düzenli Olarak Kitap Okurum .....	45
Tablo 13. Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimlerinin Frekans - Yüzde Dağılımları ve Ortalamaları .....	46
Tablo 14. Öğrencilerin Kariyer Uyum Yeteneklerinin Frekans - Yüzde Dağılımları ve Ortalamaları .....	49
Tablo 15. Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre “Okuduğum Bölüm İleride Çalışmak İstediğim Alanla İlgilidir” İfadesine Verdikleri Cevapların İlişkisi .....	52
Tablo 16. Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre “Düzenli Olarak Kitap Okurum” İfadesine Verdikleri Cevapların İlişkisi .....	52
Tablo 17. Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre “Okuduğum Bölümü İsteyerek Tercih Ettim” İfadesine Verdikleri Cevapların İlişkisi .....	53
Tablo 18. Öğrencilerin Baba Eğitim Düzeyi ile “Okuduğum Bölümü İsteyerek Tercih Ettim” İfadesine Verdikleri Cevapların İlişkisi .....	54
Tablo 19. Öğrencilerin Bölümlerine Göre Kişisel Gelişim Yönelimleri ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ortalamaları.....	55

Tablo 20. Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Kişisel Gelişim Yönelimleri ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ortalamaları.....	56
Tablo 21. Öğrencilerin Cinsiyetleri Açısından Kişisel Gelişim Yönelimleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi.....	57
Tablo 22. Öğrencilerin Düzenli Olarak Kitap Okuyup Okumamaları Açısından Kişisel Gelişim Yönelimleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi.....	57
Tablo 23. Öğrencilerin Cinsiyetleri Açısından Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi .....	58
Tablo 24. Öğrencilerin Okudukları Bölümü İsteyerek Tercih Edip Etmemeleri Açısından Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi .....	58
Tablo 25. Öğrencilerin Okudukları Bölümün İleride Çalışmak İstedikleri Alanla İlgili Olup Olmaması (A) Açısından Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi .....	59
Tablo 26. Öğrencilerin Büyüdükleri Çevre Açısından Kişisel Gelişim Yönelimleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi.....	60
Tablo 27. Öğrencilerin Ailelerinin Gelir Düzeyi Açısından Kişisel Gelişim Yönelimleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi .....	60
Tablo 28. Öğrencilerin Ailelerinin Gelir Düzeyi Açısından Kişisel Gelişim Yönelimleri Arasındaki İlişkinin Çoklu Karşılaştırması .....	61
Tablo 29. Öğrencilerin Büyüdükleri Çevre Açısından Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi.....	62
Tablo 30. Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimleri İle Kariyer Uyum Yetenekleri Arasında İlişkinin İncelenmesi .....	63
Tablo 31. Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimleri İle Kariyer Uyum Yetenekleri Arasında İlişkinin İncelenmesi .....	63
Tablo 32. Varyans Analizi Tablosu .....	64
Tablo 33. Parametre Tahmini .....	64
Tablo 34. Araştırma Hipotezlerinin Analiz Sonuçları ve Yorumları.....	65

## ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı .....	7
Şekil 2. Kariyer Aşamaları.....	21
Şekil 3. Bireysel Kariyer Yaşamındaki Çevresel Öğeler.....	24
Şekil 4. Kariyer Seçim Modeli .....	30
Şekil 5. Araştırmanın Modeli.....	37

## GİRİŞ

Eğitim, 6nceden belirlenmiş hedefler için, insan davranışlarında belli gelişmeler sağlayan planlanmış faaliyetler b6t6n6 olup, bireyin kabiliyetlerini ve kişisel gelişimini geliştirmesi için kontroll6 ve seçkin bir çevreyi ve okul yaşamını kapsayan bir s6retir (Ayan, 2011: 154).

Kişisel Gelişim bir insanın hayatında karşılaşabileceği her t6rl6 olaya direnç geliştirilmesi amacıyla farkındalığının y6kseltilmesi ve olgunluk kazanmasını sağlamak için faaliyet g6steren eğitim, seminer ve uygulamaların tamamını içinde barındırır.

Temel noktada kişisel gelişim insanın kendini geliştirmesi olarak tarif edilebilir. Kişisel gelişim eğitim gerektirir. Aynı zamanda ruhsal bakımdan da 6zel bir eğitim ister. İnsan hayatında iyi ya da k6t6 olarak ifade edilen olaylar insana tecr6be kazandırır. K6t6 olaylardan ders çıkarmak ve bir daha k6t6 olaylar yaşamamak için kişinin yeterince olgunlaşması gerekir. Kişisel gelişim genel anlamıyla bireylerin olaylara doğru ya da farklı bakış açısıyla bakabilmelerine yardımcı olur.

Kişisel gelişim bireylerin motivasyonlarını y6kselterek bir işi başarabilmelerinde etkilidir. Kişinin 6zg6venini artırır, belli bir hedefe odaklanmak ve o hedefe erişmek için gidilen yolda çeşitli taktikler geliştirerek kişinin hedefe daha kolay ulaşmasına yardım eder. Kişi, kişisel gelişimini ilerlettike, daha enerjik ve daha sosyal bir kimlik kazanır. Zihnini, d6ř6ncelerini ve duygularını kontrol altına alabilir. Kişisel gelişim genel olarak insanların daha mutlu ve huzurlu bir hayat yaşamalarına yardımcı olur. Kişinin yaşam kalitesini arttırır (Nur, 2016).

Kariyer, bireyin kimliğini, toplumdaki yerini ve stat6s6n6 oluşturmasına yardımcı olur. Kariyer konusunda temel nokta insandır. İnsan, işi hayatına girdiği d6nemden itibaren temel gereksinimlerini karşılamak, bazı beklenti ve isteklerini yerine getirmek, gelecekle ilgili plan yaparak 6rg6t kademelerinde y6kselmek, mesleğinde ilerlemek ve başarılı olmak ister (Ayan, 2011: 167-168).

Kişisel gelişim yönelimi bireyin hayatındaki başarısında ve kendini gerçekleştirmesinde temel noktalardan biridir. Bu yönelimin seviyesini belirlemek, bireyin farkındalığı ve ona uygulanacak olan eğitimin planlanması açısından faydalı olacaktır. Kişisel gelişimin bitmeyen bir süreç olduğunu kavrayan ve bu konuda kendini harekete geçirebilen birey karşısına çıkacak olan fırsatlara da hazır hale gelecektir. Böylece bireysel ve iş hayatında başarıyı yakalayıp kariyer basamaklarını emin adımlarla çıkacaktır. Bu konuların önemine binaen araştırmada kişisel gelişim yönelimi ve kariyer uyum yeteneği ölçekleri bir arada kullanılmıştır. Bu ölçeklerin kullanılmasından maksat öğrencilerin bu konulardaki mevcut durumunu ortaya koymak ve kişisel gelişim yöneliminin kariyer uyum yeteneğine etkisini belirlemektir. Kariyer uyum yeteneğini geliştirmek isteyen bireyin, kişisel gelişim yönelimini geliştirerek de bu amaca ulaşmasında etkili olduğu görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında çalışmanın gerekliliği kavranacaktır.

Bu çalışma teorik ve uygulama olarak iki ana bölümden oluşmuştur. Teorik bölüm, kişisel gelişim ve kariyer olarak iki alt ana kısma ayrılmaktadır. Teorik bölümün hazırlanması için öncelikle literatür taraması yapılmıştır. Bunun için kişisel gelişim ve kariyer konularıyla ilgili kitaplar, makaleler, tezler, elektronik dergiler vb. yayınlar incelenmiştir.

Kişisel gelişim bölümünde; kavramın tanımı, neden gerekli olduğu, alt başlıkları, tarihsel gelişim süreci, hedefleri, kişisel gelişim programları üzerinde ayrıntılı bir şekilde durulmuştur. Bireyin mevcut potansiyelini en iyi şekilde değerlendirebilmesi için kişisel gelişimine önem vermesi gerektiği irdelenmiştir.

Çalışmanın kariyer bölümünde çeşitli kariyer tanımlarına yer verilmiştir. Kariyer yönetimi ve aşamaları, kariyer geliştirmenin ne demek olduğu, kariyer planlamasının amaçları, önemi, faydaları, planlamanın adımları ve kariyer planlamasının sürecine değinilmiştir. Ayrıca kariyer seçimi ve bu seçimi etkileyen faktörler incelenmiştir.

Teorik bölümün son kısmında, uygulama bölümünün asıl konusu olan kişisel gelişim yönelimi ve kariyer uyum yeteneği konuları işlenmeye çalışılmıştır. Bu kavramların ne anlama geldiği, bireyin hayatındaki önemi vurgulanmak istenmiştir.

Yöntem olarak konunun amacına uygun olarak bir anket formu oluşturulmuştur. Anket formunun birinci kısmı öğrencilerin yaş, cinsiyet, sınıf,

bölüm vb. demografik özelliklerinden oluşmaktadır. Bu kısımda ayrıca cevabı “evet” ya da “hayır” olan yedi ifadeye yer verilmiştir. İkinci kısımda, Yalçın ve Malkoç (2012) tarafından Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi’nde okuyan öğrencilere uygulanan Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği’ne ait 16 ifade bulunmaktadır. Üçüncü kısmı ise Kanten (2012)’nin Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde okuyan öğrencilere uyguladığı Kariyer Uyum Yetenekleri ölçeğinde bulunan 19 ifade oluşturmaktadır. Oluşturulan anket, 2014 – 2015 eğitim öğretim yılında Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde okumakta olan 554 öğrenciye uygulanmıştır. Yetersiz veri nedeniyle 42 anket imha edilmiş ve tüm analiz ve yorumlar 512 adet anket üzerinden yapılmıştır.



## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **KİŞİSEL GELİŞİM KAVRAMI**

Kişisel gelişimin birçok tanımı bulunmaktadır. Kişisel gelişimin sözlük anlamı başkalarının desteği olmaksızın kendi kendine yardım ve kendini geliştirme eylemidir. Psikolojik açıdan ise kişisel gelişim, profesyonel yardım almadan kişinin kişisel ya da duygusal sorunlarıyla başa çıkmasıdır (Ekşi, 2011: 11).

Kişisel gelişim; insanın toplum hayatı içinde, özgür iradesi, bağımsızlığı ve özgür düşünebilme özelliklerini kaybetmeksizin, yaratıcı ve üretici yeteneğini kullanarak olgun ve yeterli duruma gelmesidir (Yarım, 2004: 19).

Kişisel gelişim oldukça geniş bir kavramdır. İnsanın varoluşundan bu yana hiç kimse ve hiçbir şey bu kavramın dışında kalmaz. Kişisel gelişim, bireyin başkasından yardım almadan davranışını değiştirmek veya diğer bireysel hedeflerine ulaşmak için çabalamasıdır (Ekşi, 2011: 11).

Bireyin, daha az iyi olduğu kabul edilen bir durumdan daha iyi olduğu düşünülen diğer bir duruma doğru değişmesi kişisel değişim sürecidir ve bu olumlu yönde gelişimi ifade eder (Ekşi, 2011: 12).

İnsanın, içindeki gücü fark etmesi, potansiyelini tam olarak kavrayabilmesi kişisel gelişim konusudur. Hedeflerin belirlenmesi, duyguların kontrol altına alınması, davranışların iyiye doğru değiştirilmesi, pozitif olma ve bu şekilde hareket etme, düşünme, okuma, öğrenme, hafıza teknikleri, güzel ve etkili konuşma, vb. konuların tümünü kişisel gelişim kapsar. Kişisel gelişimin bir başka yönü, kişinin önceden koyduğu hedeflerine eriştikçe yeni hedefler belirleyip bunlara yönelmesidir. Böylelikle kişisel gelişim yolunda emin adımlarla ilerlenir. Kişisel gelişim yoluna girenler aksiyoner olurlar. (Sezik, 2005: 11-12).

Yirminci yüzyıla ait kavramlar arasında yer alan kişisel gelişim “sen değişirsen, dünya da değişir” söylemiyle kişisel olarak gelişim yolculuğunun özünü ifade etmekte, tek bir kişinin değişiminin tüm toplumu değiştirebilecek güçte olduğunu savunmaktadır. (Tat, 2007: 140).



Kişisel gelişim şu alt başlıklara bölünebilir (Ekşi, 2011: 23-24):

- a) **Kendine yardım:** Sorumluluk katılımcının kendisi tarafından alındığı veya katılımcıların kendi istekleriyle işlevselliklerini onarmaya yardımcı olacak yeni ve uygulanmamış yöntemler kullanmalarınıdır. Örneğin rahatlama teknikleri, yeni bir hobi veya spora başlamak gibi.
- b) **Kendini destekleme:** Profesyonellerin çeşitli seviyelerde katılım sağladığı (başlatma, izleme, yönlendirme), yeni bir davranış ya da görevin kişiden beklenildiği şartlarda, yine profesyonelin bu davranış ya da görevin kişiye entegre olmasını izleme ve yönlendirme.
- c) **Kişisel Değişim:** Bağımlılık gibi zararlı alışkanlıklara sahip kişinin bir başkasından yardım almadan bu alışkanlıkları terk etmeye karar vermesi veya kararın kişinin kendi ya da bir başkasının yardımıyla verilip zararlı davranışların terkedilip istenilen davranışların benimsendiği durumlardır.

Kişisel olarak ya da iş yaşamında başarılı olabilme şartlarını yerine getiren kişisel gelişim çalışmaları, hedef belirleme ve bu hedefe ulaşma sürecinde öz kaynakların farkına varılarak bu kaynakları kullanmanın önemini işlemektedir. Değişim ile ilgili inanç ve iradenin ortaya konulması, etkili kararlar alma, alternatifler arasından en iyi seçimi yapabilme, başkalarının ruhsal durumunu anlama kabiliyeti ve hayattan daha fazla mutluluk duyma kişisel gelişim çalışmalarının belli başlı hedefleri arasındadır (Tat, 2007: 141).

İçinde yaşanılan toplum ve bu toplumun sahip olduğu vizyon kişisel gelişimin şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Ama bireyin kişisel vizyonu da gidilecek yolun uzunluğunu belirlemektedir. Yani toplum ne kadar etkilerse etkilesin, kişisel vizyonun gücü ne kadarsa o kadar yol alınır. Oysaki kişisel vizyonların birleştiğinde toplumsal vizyonu oluşturduğu gibi bir gerçek de ortadayken. Unutulmamalı ki, kişinin kendisine yaptığı yatırım toplumsal kaliteyi de etkiliyor, yani kişinin sorumluluk alanı sadece kendisiyle sınırlı kalmıyor (Anonim, 2003: 5).

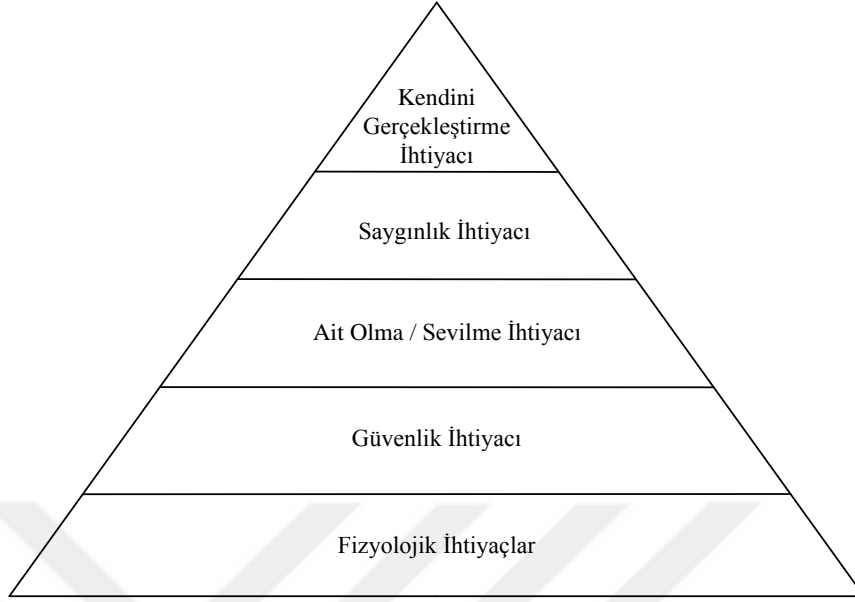
## 1.1. KİŞİSEL GELİŞİM KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİ

Zamanın başından itibaren kişiler potansiyellerini en üst düzeye çıkarmaya, hayatın anlamını kavramaya ve nereden gelip nereye gittiklerini, neden burada olduklarını anlamaya çalışmışlardır. Eskiden, bunun için vakti ve eğitimi olanların, yani tarihin büyük kısmında küçük bir azınlığın sahip olduğu bir şanstı bu. 20. yüzyılın ortasına kadar, hayatın anlamı için kendilerine ciddi sorular soran insanlar neredeyse yalnızca şairler, filozoflar ve ruhsal araştırmalarla ilgilenenler, varoluşlarında bir anlam bulmaya gayret edenlerdi. Ama artık önceki zamanlarda saklanan ve az sayıdaki imtiyaz sahibi insanların ulaşabildiği “bilgi” ye artık daha fazla insan ulaşabiliyor (Hodgkinson, 2003: 23-24 ).

Kişisel Gelişim kavram olarak, Batı’da resmi eğitim-öğretimin belli noktalardaki eksik yönlerinin farkına varılmasından sonra, insan doğası ve gelişimi konusundaki verilerin aktarılmaya başlanmasıyla gelişti (Ayan, 2011: 199). Kişinin kendi gelişimini sağlamaya çalışması akımının 50’li yıllarda “kendini gerçekleştirme” kavramıyla yön bulduğunu söylemek mümkündür. Konuyla ilgili psikologlar, insandaki kendini geliştirme isteğinin gerçekte güdüsel bir özellik taşıdığını ve bu güdüsünü tatmin edemeyen kişilerin hayatın anlamını anlama gayretinin sonuçsuz kalabileceğini ileri sürmektedirler (Tat, 2007: 142).

Kendini gerçekleştirme ifadesini literatüre kazandıran iki düşünür Abraham Maslow ve Carl Rogers, insan doğasına dair iyimser görüşler ortaya koymuşlardır. Maslow, insanların doğuştan iyi olduklarını ve şartların doğuştan gelen potansiyeli açığa çıkarmalarına imkân vermesi durumunda kendini geliştirmelerinin tam kapasiteyle gerçekleştirebileceğini ileri sürmektedir. Maslow, davranışı motive eden faktörler üzerinde çalışmalar yapmış ve Şekil 1. de gösterilen “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı’nı geliştirmiştir. Kurama göre, insan ihtiyaçlarının hiyerarşik bir düzende sıralanabilmesi mümkündür. Önceleri beş temel hiyerarşik düzeyden söz eden Maslow, sonraki yazılarında en üst düzey basamak olan “aşkınlık” ihtiyacını tartışmıştır (Tat, 2007: 142-143).

## Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı



Kişisel gelişim uygulamalarının manevi tarafının, bireye arayışta yol gösterdiği ve zihinsel engelleri ortadan kaldırarak farklı alanlarda problem çözme kabiliyeti kazandırdığı savunulmaktadır. Kişisel hayattan profesyonel hayata çeşitli alanlarda zihinsel ve davranışsal farklılık oluşturmak için terapiden meditasyona, stres yönetimi tekniklerinden iletişim eğitimine kadar geniş bir çeşitlilikte değerlendirilebilecek tekniklerden faydalanılan kişisel gelişim alanının, Rönesans'tan sonra ikinci aydınlanma çağının getirdiği bir fenomen olarak çeşitli düşünce kuruluşu ve yaklaşımların kümülatif etkisinin bir sentezi olduğu savunulabilir (Tat, 2007: 139).

### 1.2. KİŞİSEL GELİŞİM VE HEDEFLER

Yelkenleri, belirlenmiş bir yön için ayarlanmayan bir gemi rüzgârın etkisiyle rastgele yol alır. Güç belli bir hedef için yönlendirildiğinde bir şey ifade eder. Kişisel gelişim için hedef koymanın önemine aşağıda değinilmiştir. (Duyar, 2016).

#### 1.2.1. Kişisel Gelişim İçin Hedefler Koymak

Birey iş hayatında kendisi ya da işveren tarafından koyulan hedeflerle ilerler. Hedefler mevcut konuya odaklanmayı, yoğun bir şekilde çalışmayı, bireyin kendi

kendisini değerlendirebilmeyi sağlar. İşletmelere pek çok yararı olan hedef belirleme, kişisel gelişim konusunda da uygulanırsa çok faydası görülür.

### **1.2.2. Kişisel Hedef Koyma İşleminin Faydaları**

- a) Yaşam kontrol edilebilir.
- b) Gereksiz işlerden uzak durarak, önemli konulara odaklanılır.
- c) Kalıplaşmış işlerin dışına çıkılır.
- d) Kişilik tutarlı hale gelir.
- e) Zaman yönetimi kolaylaşır.
- f) Başarı sağlanır.

### **1.2.3. Koyulan Hedeflere Ulaşmak İçin Yapılması Gerekenler**

Başarı bir anda gerçekleştirilen çalışmalarla gerçekleşmez. Belirlenen amaç için devamlı olarak yapılan çalışmalarla sağlanır. Bu, şu anlama gelmektedir;

- a) Büyük hedefler, parçalara bölünmelidir,
- b) Belirlenen hedef için ayrıntılı bir plan yazılmalıdır,
- c) Belli aralıklarla birey kendisine şunu sormalıdır: “Ana hedefim için bugün neler yaptım?”

## **1.3. KİŞİSEL GELİŞİM PROGRAMLARI**

İşletmelerin, istediği özellikleri işgörenlere kazandırmak ve bu özellikleri işlerine aktarmaları için uyguladıkları eğitimler bulunmaktadır. “Kişisel Gelişim programları” adı altında verilen böyle eğitimler, esas olarak bireyin temel özelliklerini geliştirmeyi amaçlar. İşletmenin retim kalitesi, çalışanların işletmeye sadakati ve müşteri memnuniyeti gibi konularda verimliliğin artırılması, bireylerin kişisel özelliklerini bilerek hedeflerle çalışmalarını sağlamak, mevcut konularda farkındalıklarını yükseltmek, kabiliyetlerini geliştirmek ve istenen performans düzeyine ulaşmaları hedeflenir. Teknik programlar bireyin iş konusundaki yeterliliğini geliştirirken, kişisel gelişim programlarından sağlanan eğitimler, işlerin yürümesi sırasında mantıklı kararların alınmasını ve buna bağlı olarak ortaya çıkan sorunların halledilmesini sağlar. Değişimi gerçekleştirmeyi kolaylaştırır, işletme içi

iletişimi sağlıklı hale getirir ve özgünlüğü geliştirir. Bireylerin motive edilmesinde, kişisel gelişimin eğitimler vasıtasıyla desteklenmesi önemlidir.

Bireyler çalışma hayatlarında iken işletmenin kendilerinden beklediği özveriyi ortaya koymak ve karşılaşılan sorunlarla baş ederek koyulan hedefe erişmeleri gerekir. Bundan dolayı bireyler normal eğitimleri sırasında öğrendiklerini uygulayabilmek için kişisel gelişim eğitimlerinden yararlanmaya başladılar. Bu ihtiyacı gidermek noktasında kısa sürede iş dünyası ve geniş halk kitlelerine yönelik olarak kişisel gelişim programları oluşturuldu ve bu programlar sürekli büyüdü. Günümüzde, “Kişisel Gelişim Programları” adı altında verilen eğitimler özetle şu başlıklardan oluşmakta (Ayan, 2011: 198-199):

### **1.3.1. Stres Yönetimi ve Sağlıklı Yaşam**

İş yaşamında bireylerden beklentiler devamlı artmaktadır. Bu durum beklenenleri yerine getirme gayretini artırıyor ve stres kaçınılmaz oluyor. Bu programda kişilerin stresi meydana getiren etkenleri fark etmeleri ve stresle başa çıkma yöntemlerini uygulamaları hedeflenmektedir (Ayan, 2011: 201).

### **1.3.2. NLP**

Neuro Linguistic Programming kelimelerinin baş harflerinden oluşan ve Türkçesi beyin dilini programlama (BDP) olarak tanımlanan NLP, insanları anlamak için ve onları etkilemek amacıyla oluşturulan psikolojik yeteneklerdir. İnsanların performanslarını daha etkin bir şekilde nasıl sergilediklerini inceleyerek kişinin yaratıcılığını daha fazla geliştirmek ve daha bağımsız davranışlar kazanmasına olanak sağlayan ve kişinin başarısını artırmasını kolaylaştıran bir tekniktir. NLP'nin amacı, bireyin hayatını daha kaliteli bir şekilde yaşamasını sağlamak, onu pozitif, ulaşılabilir, realist, topluma yararlı, ölçülü, hedef ve amaçlarını oluşturmuş bir insana dönüştürmek ve onu harekete geçirmektir. Bireyin iletişim kurma, bireysel gelişim, başarı ve zihinsel kontrol konusunda başarılı olmasına yardım eder (Aytaç, 2000).

### **1.3.3. Yaratıcılık ve Yaratıcı Problem Çözme**

Bireyi, kendi potansiyelinin farkına vardırarak sorunlara karşı makul çözümler üretme yolundaki engelleri görebilmesi amaçlanır. Yeteneklerini

deneyebilen kişiler kazandıkları bilgi ve becerileri, motivasyon yöntemleriyle bütünleştirerek performanslarına yansıtırlar (Ayan, 2011: 201).

#### **1.3.4. Zaman Yönetimi**

Zaman yönetiminden esas olarak bahsedilmek istenen, zamanın her anını iyi bir şekilde planlamanın kişilerin daha verimli yaşamalarına imkân verecek olmasıdır. Zaman yönetimi, bir konunun acil olmasının yanında o kadar da önem derecesine sahip olmamasının stresinden kaçınmak için konuların öncelik seviyelerinin de belirlenmesini ileri sürer (Güçlü, 2001: 87).

Çok önemli bir sermaye olan zamanı herkes farklı algılar ve buna göre yaşar. Zamanı daha verimli kullanabilmek ve yönetebilmekle ilgili problemlerle başa çıkmak amacıyla uygulanan zaman yönetimi programlarında, bireylerden mesleki ve hayat kalitelerini artırmaları için eğitimler verilir (Ayan, 2011: 202).

#### **1.3.5. Kişisel İmaj ve Etkili İletişim**

Örgüt kültürünün oluşması ve sürekliliğin sağlanması için işletmelerce önemli olan ürün ve hizmet kalitesi ve işletme içi ve dışı ilişkilerin yanında, çalışanların bireysel imajları da çok önemlidir. Bu program sayesinde kişiler, kendi imajlarının örgüt imajıyla örtüşmesini, dış görünüş ve başarı için giyim konuları öğrenirler. Ayrıca bireylerin hayatlarında kullandıkları iletişim yöntemlerini ele alarak geliştirmeleri hedeflenir. (Ayan, 2011: 201-202).

#### **1.3.6. Motivasyon Yönetimi**

Motivasyon yaygın olarak bireyi hareketlendiren ve amaca yönelik davranışların devamlılık seviyesi olarak ifade edilmektedir. Bireyin eğitim ihtiyaçları belirlenir ve birey bu ihtiyacın karşılanması için motive edilir. Öğrenme eyleminden önce kişilere uygun şartlar ve ortamlar hazırlanmalıdır. Uygun şartlar ve ortam hazırlandıktan sonra kişiyi harekete geçirici ve zorlayıcı faaliyetlerin eğitimler aracılığıyla verilmesi gerekmektedir (Ersoy ve Başer, 2010: 339-340).

Motivasyon kişinin enerjisini ve coşkusunu artırarak, gücüne güç katmasıdır. Motivasyon içinde sevgi vardır, bazen bir sevgi göstergesi karşındaki kişiyi motive

edebilir. Çünkü insanlar birçok şeyi, sevdiklerinin istediği için yaparlar (Aydın ve Değirmenci, 2016: 284-286).

Motivasyon yönetimi programıyla, bireyin hedefine ulaşmasına yönelik gayretlerinde mevcut potansiyelinden en iyi derecede yararlanabilmesi amaçlanırken, bu potansiyeline erişmesini engelleyen sebeplerin belirlenmesi ve ortadan kaldırılması hedeflenmektedir. Bireyin farkındalığının artması, hedef belirleme konusunda önemlidir. Dış etkilerin faydası olmakla birlikte, kişinin kendi kendini motive etmesi en kalıcı olandır. Bu yüzden kişinin kendini tam olarak tanıması, kendini motive edebilecek şeyleri öğrenmesi ve zamanı gelince bunları kendini motive etmesi için kullanması istenir (Topaloğlu, 2010).

#### **1.4. İNSAN KAYNAĞININ ÖNEMİ**

Çok karmaşık bir yapıya sahip olan insan unsuru, çok yönlü özellikleri barındırmasından dolayı iyi analiz edilmelidir ve ihtiyacı olan eğitimden geçirilmelidir. Ayrıca teknolojik ve sosyal çevredeki hızlı ve sürekli gelişmeler de insan unsuruna önem verilmesini zorunlu hale getirmektedir. Globalleşen dünyada, işgücünün önemi farklı boyutlarda artmaktadır. Bu boyutlardan en önemlisi yetişmiş, kalifiye insan gücüdür. Gelişmiş ülkeler için en önemlisi, beşeri sermaye olan insan gücü ve onun geliştirilmesidir (Ören, 2002: 70-72).

Yönetim, insan ilişkilerinin olduğu her yerde ve zamanda var olmuştur. Yönetim tarihi incelendiği zaman ilk zamanlar insan kaynağını önemsemeyen, sadece üretimi ve sonucu önemseyen bir anlayış vardı. Daha sonraları örgüt ve yönetim konusundaki ilerlemeler 1920'ler ve 1930'larda farklı boyutlara ulaşmaya başladı. Bir kısım araştırmacılar örgütlerde insan faktörü ve insan ilişkileri üzerinde durmuşlardır. 1930'lardan bu güne kadar yönetim ve organizasyon alanındaki ilerlemeler devam etmiş ve insan faktörü daha da önemli hale gelmiştir (Aktan, 2003: 1-10).

İşletmelerin sahip oldukları en önemli kaynak insan kaynağıdır. İnsan kaynağı, hem kamu hem de özel sektörde örgütün itici gücü ve onun amacına ulaşabilmesinde en önemli rolü oynamaktadır. Son yıllarda örgütlerin, insan kaynağına yönelmeleri ve örgütün odağına insanı yerleştirmeleri bu eğilimin artarak devam ettiğinin bir kanıtıdır. (Öğüt, Akgemci ve Demirsel, 2004: 278-279 ).

## **1.5. KENDİNİ YÖNETMEK**

Kendini yönetmek (kendini kontrol); duyguları yönetmek, bedeni yönetmek ve kendini harekete geçirebilmek olmak üzere üç ana beceriyi ihtiva etmektedir (Şirin, 2005: 225-234).

### **1.5.1. Duyguları Yönetmek**

Duyguları kontrol, kendini yönetmenin temelindedir. Zira duygular, insan hayatının vazgeçilmez unsurudur. Bizler yaşamı duygularla yaşarız. Ancak hemen her durumda bizde meydana gelen duygulanımları yeri geldiğinde dizginlemek ve kontrol etmek, başarının merdivenidir. Bu yeteneğe sahip bireyler için hayat daha kolay, mutlu ve doyum veren bir hale dönüşmüş demektir. Belki de dürtülere karşı koyabilmekten daha temel bir psikolojik beceri yoktur. Tüm duygular doğaları gereği, bir şekilde dürtülerimizi eyleme dökmenin yolunu açtıklarından, duygusal özdenetimin kaynağıdır. Bu nedenle ne şekilde olursa olsun, geliştirilecek olan bir “kişisel gelişim ve eğitim” anlayışı, duyguların kontrolünü listesine almalıdır.

### **1.5.2. Bedeni Yönetmek**

Bedeni yönetmek ve bu değeri davranışa dönüştürmek kişisel gelişimin bir parçasıdır. Her biri şahsiyetin gelişimi içinde mutlak kazanılması gereken davranışlardır. Spor yapmak bedeni eğitmek için kullanılan yöntemlerdendir. Bedeni yönetebilmek için yeme ve içmede aşırılığa kaçmamak gerekir. Sıhhati, kuvveti ve canlılığı koruyacak kadar yenmelidir. Sağlıklı bir beden için özellikle hafif ya da ağır, her türlü uyuşturucudan uzak durmak gereklidir. Buna her türlü keyif verici madde de dâhildir.

### **1.5.3. Kendini Harekete Geçirebilmek**

İnsanın kendini harekete geçirebilmesi, motive edebilmesi kişisel gelişim anlayışının kazandırmayı amaçladığı temel yeteneklerindedir. Bu anlayışa göre kendini yönetmenin temelinde duyguları kontrol etmek ve kendini harekete geçirebilmek vardır. Bu, başarının, huzurun ve doyum veren bir hayata ulaşmanın temel basamağıdır. Olumsuz duygular, dikkati kendi takıntlarına çevirip zihnin



odağını değiştirme çabasını aksatırlar. Bu yüzden örneğin klinik depresyonda olanlarda kendine acıma, keder, umutsuzluk, çaresizlik düşünceleri tüm diğer düşüncelere baskın çıkmaktadır. İşte bu noktada duygular konsantrasyonu bastırduğında veya motivasyonu kırıcı negatif etkiler göstermeye başladığında duyguları kontrol edebilmek ve kendini motive ederek, olumsuz duyguların engel olduğu işe tekrar dönebilmek önemli bir yetenek ve başarıdır.

## **1.6. HAYAT BOYU ÖĞRENME**

Hayat boyu öğrenme ilk kez 1960 yılında UNESCO tarafından ifade edilmiştir. Kısa bir süre sonra Hamburg’da UNESCO Eğitim Enstitüsü, hayat boyu öğrenme kavramını yeniden gündeme getirmiş ve geliştirmiştir. 1970 ve 1980’li yıllarda çeşitli araştırmacılar tarafından hayat boyu öğrenmeyle ilgili teorik ve pratik çalışmalar yapılmıştır. 1970’li yılların başlarında, hayat boyu öğrenme Avrupa Konseyi tarafından “education permanente”, OECD tarafından ise “recurrent education” olarak adlandırılmıştır. Ancak “education permanente” kavramı daha çok sosyal ve kültürel değişimlerle şekillenen hayat boyu öğrenmeyi ifade ederken, “recurrent education” kavramı ekonomik ve teknolojik değişimlerle şekillenen hayat boyu öğrenmeyi ifade etmektedir.

Literatür tarandığında, birçok araştırmacı tarafından hayat boyu öğrenme farklı yönleriyle ele alınmıştır. Jarvis’e (2004) göre hayat boyu öğrenme kişisel ve kurumsal öğrenmenin bir bütünüdür. Holmes (2002) ise hayat boyu öğrenmeyi bir yaklaşım ve disiplin olarak tanımlamıştır. Eğitim veya kurs almak ile aynı kavram olmadığını ifade ederken hayat boyu öğrenmeyi; bireysel gelişim, planlanmış gelişim, planlanmamış gelişim ve tecrübe tabanlı gelişim olarak ele almıştır. Kulich (1982) hayat boyu öğrenmeyi, kişiye hayatı boyunca eğitimin verilmesi olarak ifade ederken, White (1982) kişilerin hayatlarını yönetebilmeleri amacıyla hazırlanmaları şeklinde ele almıştır. (Günüç vd., 2012: 310).

Bütün dünya değişimin içinde. Ülkeler, kurumlar, şirketler değişiyor. İnsanlar bu değişime ayak uydurmak durumunda kalıyor. Dünyadaki bu değişime yetişebilmenin yolu da devamlı öğrenmekten ve kendini yetiştirmekten, bilgi ve beceri düzeyinin sürekli yenilenmesinden geçiyor.

Gibbon, “Her insan iki tür eğitime sahiptir; birincisi başkalarının ona verdiği eğitim, ikincisi de, ki bu daha önemlidir, insanın kendi kendine sağladığı eğitimidir.” demektedir. Robert Munard Hutchins’in şu sözü, hayat boyu öğrenme kavramını destekliyor: “Gençleri eğitmenin amacı, onları yaşam boyu kendi kendilerini eğitmeye hazırlamaktır.” (Öner, 2012: 235-236).

Hayat boyu öğrenme yaşam ile iç içedir. Bilginin oluşturulduğu ve uygulandığı yer gerçek yaşamdır. Bu nedenle hayat boyu öğrenmeyi kişisel, sosyal ve mesleki bağlamda düşünmek gerekir. Birey kendi kişisel, sosyal ve mesleki gelişimini hayat boyu öğrenme ile gerçekleştirebilmektedir. Kişisel bağlamda hayat boyu öğrenme, bireyin ilgili olduğu alanda daha iyi bir performans göstermesini ve kendi kişisel gelişimini gerçekleştirmesini amaçlamaktadır. Birey kişisel, mesleki ve sosyal gelişimini tamamlayabilmek için örgün, yaygın ve yaşayarak öğrenme döngüsünde hayatını devam ettirir. Bu sürecin ağırlıklı gelişim aşaması kişisel gelişim bileşenidir. Çünkü bireyin her hayat boyu öğrenme safhasındaki etkinliği ve gayreti kişisel gelişimini de etkilemektedir. Bireyin gelişimine doğumundan, sürekli öğrenme alışkanlığı kazanmasına ise küçüklük döneminden itibaren başlanmasında fayda vardır (Günüç vd., 2012: 311-319).

## İKİNCİ BÖLÜM

### KARİYER KAVRAMI

Kariyer, Fransızca “carrierre”, İngilizce “career” kelimelerinin karşılığı olarak Türk diline geçmiştir. Kelimenin sözlük anlamına bakıldığında taş ocağı, koşu yeri, yol, geçit, arena, mecazi olarak ise yaşam, ömür ve meslek anlamlarına gelmektedir. 1970’li yıllarda daha sık kullanılmaya başlayan kariyer kavramı, günlük konuşmada; ilerlemek, meslek, iş hayatı, başarı, kişinin iş hayatı süresince yüklendiği rolleriyle ilişkili deneyimleri anlamında kullanılmaktadır. İlgili literatüre bakıldığında kariyer kavramıyla ilgili birçok tanım bulunmaktadır (Bayraktaroğlu, 2011: 137).

Kariyer, bir insanın çalışma hayatı içerisinde, ilgili olduğu bir iş dalında adım adım ve devamlı bir şekilde gelişmesi, tecrübe ve yetenek kazanmasıdır (Tortop vd., 2006: 174).

Kariyer kavramı bir yönüyle kişinin kendisiyle ilgili olurken, diğer yönüyle de kimlerin işinde ilerleyeceği ya da yönetim kademelerinde yer alabileceği gibi konular bakımında örgütle ilişki içindedir. Eğer örgüt kabiliyetli kişilere kariyer yapma şansı verirse, böyle kişileri örgütte uzun süre tutabilmek ve etkinliği artırabilmek mümkün olur (Yüksel, 2000: 23-24).

Kariyer, çalışan kişiye psiko-sosyal yönden tatmin sağlar. Çünkü kariyer sürecinde ilerleme sağlayan bireyler, her basamakta bir ihtiyacının karşılandığını görmekte, takdir ve mutluluk duyguları hissetmektedirler (Uğur, 2008: 247).

Çalışanlar genellikle kariyer yolunu merdiven basamaklarından yukarı çıkma olarak görürler. Oysa kariyer yolu merdiven çıkmaktan daha ziyade bir kayaya tırmanmaya benzetmek daha doğru olur. Hedefe ulaşabilmek için bazen yukarı doğru çıkmalı, bazen ayağınızı daha sağlam basabileceğiniz bir çıkıntıya atabilmek için yana doğru, bazen güvenlik için aşağı doğru iniş yapmalı, sonra tekrar yana ve yukarıya tırmanılmalıdır (Bayraktaroğlu, 2011: 137).

Kariyerle ilgili tanımlarda ortak noktaların, çalışanın başarı seviyesini gösteren, işle ilgili pozisyonlarda ilerlemesi ve örgüt kademelerinde yükselmesi anlamını taşıyan bir kavram olduğu görülmektedir. Kariyerde ortak noktalar şu şekilde genellenebilir (Bayraktaroğlu, 2011: 138);

- a) Sadece üst seviyedeki işler için değil her meslek ve mevki için kariyer vardır. Genel müdür, işçi ya da bir akademisyenin kendilerine göre kariyer hedefleri vardır.
- b) Kariyer sadece dikey olarak ilerlemek değildir. Aynı kademede bulunurken çeşitli bilgi ve beceriyi elde ederek de kariyer yapılabilir.
- c) Bireyin kariyerinde örgüt yönetiminin söz sahibi olmasının yanında birey, kendi kariyerini kendisi de planlamaktadır.
- d) Kariyer sadece bir örgüte üye olarak kazanılan bir yetenekler bütünü değildir. Birey iş dışındaki hayatı ile de kariyerine katkı sağlayabilmektedir. Hızla değişen dünyada birden fazla kariyere sahip olan bireylerin sayısı artmaktadır.

## **2.1. KARIYER YÖNETİMİ**

Her çalışan mesleğinde ilerlemek, daha yüksek mevkilere çıkmak ister. Ancak bu, düşünüldüğü gibi kolay değildir. Kişinin eğitimi, zihinsel yetenekleri, kişilik özellikleri, kendini geliştirme seviyesi bu ilerlemede etkindir. Kişinin iş hayatında başarılı ve mesleki ilerlemesinin sağlıklı olabilmesi kariyer yönetimiyle ilgilidir (Bayraktaroğlu, 2011:143).

Kişiler açısından bakıldığında kariyer yönetimi, kişilerin kendi çalışma hayatlarına dönük olarak, planlama ve uygulama faaliyetlerini ifade eder. Söz konusu planlama ve uygulama faaliyetleri ise başlıca şu şekilde sayılabilir (Uğur, 2008: 252-253):

- a) Amacın belirlenmesi (vizyon ve misyon)
- b) Kariyer hedeflerinin belirlenmesi
- c) Sahip olunan bilgi, beceri ve tutumların belirlenmesi
- d) Uygun mesleğin belirlenmesi
- e) İşin gerektirdiği şartların sağlanması
- f) İşe başvurma

- g)** İşe başlama ve uyum
- h)** Örgüt kültürünü benimseme
- i)** Mesleki gelişmeleri izleme
- j)** Kariyer fırsatlarını kollama
- k)** Kariyer geliştirme uygulamalarına katılım sağlama
- l)** Bulunulan konumu gözden geçirme
- m)** Emekliliğe hazırlanma

Kariyer yönetimi genel anlamda; kişinin kariyer planlarına erişebilmesi için, işletme yönetimince desteklenmesi olarak ifade edilebilir. Kariyer yönetiminin amacı; kişileri bilgi ve becerilerine uygun işlere yönlendirmenin yanında, kişi ve işletmenin amaçlarını bütünleştirerek iş tatmini, etkinlik ve verimliliği artırmaktır (Uğur, 2008: 251).

Hem örgütler hem de çalışanlar hızlı bir değişim süreci geçirmektedirler. Çalışanların değişen istekleri, başarılı olanların işletmede tutulması, terfi ettirilmesi, yeteneğin ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi konuları kariyer gelişim ve yönetiminin önemini göstermektedir. Kariyer yönetiminin bireysel yararlarını özetlemek gerekirse (Bayraktaroğlu, 2011: 147-148);

- a)** Önceden bilgilendirerek olası kariyer tercihlerini yapmak,
- b)** Birinin işindeki hayal kırıklığı sürprizi ihtimalini azaltmak,
- c)** Bastırılmış ve çatışan kariyer hedeflerini aydınlatmak ve tutarlılık getirmektir.

Kariyer yönetimi, bireyin ihtiyacının ortaya çıkarılması ve kariyer araştırması ile başlar. Bu aşamada kişi, kendisi ve çevresi ile ilgili bilgileri bir araya getirmeye çalışmaktadır. Kendisinin farkında olma; bireysel değerleri, inançları, ihtiyaçları, amaçları, istekleri ve yetenekleri hakkında objektif olabilmeyi ifade eder. Çevresinin farkında olma ise; kişinin ilgilendiği işin gereklerini ve var olan iş fırsatlarını tanıması demektir (Barutçugil, 2004: 325).

Kariyer yönetiminin uygulandığı işletmelerde çalışanlar, belli bir süre sonunda ya da belli hazırlıklardan sonra nereye varacaklarını bilir ve ona göre planlar yaparlar. Bu durum kişilere gelecekleri ile ilgili netlik sağlarken işletmeler için de insan kaynakları planlamasında önemli bir kolaylık sağlar (Uğur, 2008: 251).

Yönetimde modern yaklaşımların arttığı son dönemlerde kariyer yönetimi kavramı da yükselen değerler içerisine girmiştir. İnsan kaynakları yönetimi anlayışının personel yönetimi anlayışının yerine geçmesiyle insana daha fazla önem ve değer verilmektedir. İnsan ihtiyaçları ile örgütsel ihtiyaçların aynı anda gerçekleştirilmesi fikrine dayalı kariyer yönetimi anlayışı büyük öneme sahip olmuştur. Ayrıca sürekli değişen dış çevre koşullarına uyum sağlama çabaları ile piyasalarda ortaya çıkan değişim ve gelişmeler karşısında örgütlerin ayakta kalması ve başarılı olması için insan sermayelerini geliştirmelerinde ve daha esnek bir örgütsel yapıyı sağlamalarında kariyer yönetiminin katkısı önemli boyutta olacaktır. Bu katkı sayesinde örgütler piyasalarında büyük üstünlükler sağlayabileceklerdir (Şimşek ve Öge, 2012:283-284).

### **2.1.1. Birey Açısından Kariyer Aşamaları**

İnsan hayatının çeşitli dönemeçleri vardır. Çocukluktan gençliğe, gençlikten yetişkinliğe, yetişkinlikten yaşlılığa doğru geçişimiz böyle bir dönemeçtir. İnsanların bu dönemeçleri, toplumların kültür ve sosyal yapılarıyla, biyolojik özellikleri ve kişilik yapılarıyla ilgilidir. Bireysel olarak kariyer evrelerinin gelişim süreci, kişinin yaşam evrelerine paralel olarak gelişmektedir. Bir kariyerin gelişmesine ve şekillenmesine yardımcı olan çeşitli etkenler vardır. Fiziksel ve temel girdiler, zihni özellikler, aile, okul, etnik gruplaşma, cinsiyet, meraklar, yaş, iş tecrübeleri, deneyim bunlardan bir kısmıdır (Bayram, 201: 57-58).

Kariyer aşamaları ile ilgili çok sayıda model bulunmaktadır. Bu modellerin çoğu yaşa, bir kısmı ise iş hayatındaki çalışma sürelerine bağlı olarak oluşturulmuştur. Bu çalışmada kariyer aşamalarında yaş ölçütü olarak kullanılmasına rağmen, dikkatleri yaştan ziyade safhalar üzerinde yoğunlaştırmanın daha gerçekçi olacağını söylemek mümkündür (Aytaç vd., 2001: 72).

#### **2.1.1.1. Keşfetme – Arama**

Keşfetme - arama devresi genellikle çocukluk ve ergenlik dönemlerini içine alır. Bu devrede kişiler, çocukluktan başlamak üzere kendilerine bir meslek seçmeye ve o mesleğe göre hazırlanmaya yönelir. Ancak bu seçimde çocuk psikolojisinin ve aile bireylerinin rolü oldukça fazladır (Uğur, 2008: 253).

Birey önce kendini anlamaya, tanımaya ve bulmaya çalışır. Daha başarılı olabileceği meslekleri araştırır. Bir işte çalışmaya başlayınca o iş için uygun olup olmadığını araştırır. Kendi kendini keşfetmeye, güçlü ve zayıf, yeterli ve yetersiz yönlerini görmeye çalışır. Kişiliğini tanır ve geliştirir. Genelde 20’li yaşların ortasına kadar devam eden bu devre, okuldan ilk işe başlayıncaya kadar geçen süre olarak tanımlanmaktadır (Bayraktaroğlu, 2011: 148).

Bu dönemde çevreden gelen istekler, ebeveynin parasal gücü kişiyi yönlendirir. Bu safhada güvenlik, emniyet ve fizyolojik ihtiyaçlar ön plandadır (Bayram, 2010: 59). Birey kendi yeteneğini göz önünde bulundurarak basını, kitapları ve filmleri izleyerek meslekler hakkında fikir sahibi olur. Bu kendini keşfetme aşaması sonunda genç, ilgi ve isteğine göre tercihini yapar (Aytaç vd., 2001: 73). Keşfetme dönemi, kişinin kariyeriyle ilgili beklentilerinin açığa çıktığı dönemdir. Başarılı bir kariyer keşif stratejisi ile bütünleştiği takdirde doğru kararlar verilebilir. Kişilik, yetenek ve tutumlar, kişinin kariyer seçimini etkileyecektir (Bayram, 2010: 59).

#### **2.1.1.2. Kurma**

Bu safhada bireyler işletme içinde yer edinirler. İşletmeyi tanımaya başlarlar, işletme içinde yeni sorumluluklar üstlenirler. Örgüt içi performans değerlendirme ve diğer örgütsel uygulamalar hakkında bilgi sahibi olurlar. Çalıştığı bölümün ve pozisyonun bireysel hedeflerine uygun olup olmadığına karar verirler. İlk kariyer hedeflerini bu aşamada belirlerler (Demir vd., 2005: 123-124). Bu safhada iki adım vardır (Bayram, 2010: 59-60):

##### **1) Deneme**

Örgüte yeni girenler, işlerine nasıl adapte olacağını öğrenerek motive edilir. Bu dönemde, birey seçtiği mesleğin kendisine uygun olup olmadığını fark etmeye çalışır. Uygun mesleği bulmak için birkaç iş değiştirilebilir.

##### **2) Yerleşim ve Başarma**

Örgüte yeni dâhil olan kişi, örgütü tanır ve işinde uzmanlaşır. Bu kişileri örgüt, belli noktalarda destek olarak motive eder. Kişi eğer başarılı olursa örgüte bağlılık ve yeterlilik duygularını kazanır. Başarılı olamadığında ise güvensizlik ve huzursuzluk hisseder. Bu aşamadaki psikolojik özgürlük ortamı, bir önceki deneme aşamasıyla tamamen zıt olmasından dolayı bazı sorunlar ortaya çıkabilir. Bu aşama

kişinin gelecekteki kariyer gelişimi için çok önemlidir (Aytaç vd., 2001: 74). Bu nedenle bu dönem, bireylerin doğru ve açık kariyer hedeflerinin ortaya konduğu ve bu hedefleri yakalamak için gerekli (terfi, nakil, iş değişikliği, eğitim) planların yapılıp uygulandığı dönemdir (Bayram, 2010: 60).

Kurulma safhası çabuk iş değiştirenler için daha uzundur. Eğer bireyler geleceği olumlu görmezlerse ya örgütten ayrılırlar veya mücadeleyi arayışlara yönelirler. Bu safhanın önemli bir sorunu kendini kanıtlamaktır. Bu durum hata yaparak, hatalarını görerek ve sorumluluk duygusuyla şekillenir. Yine de bu safhada bireylerin tam verimliliğe ulaştığı söylenemez. Bu safhada birey kendini kanıtlayarak zirveye ulaşır (Aytaç vd., 2001: 74).

### **2.1.1.3. Kariyer Ortası**

Kişilerin genellikle 35-50 yaş grubunda oldukları bu devrede kişi artık işinde belli mevkilere (kariyer basamaklarına) gelmiş bulunmaktadır. Yeterince tatmin olmuş ve işinde ustalık kazanmıştır. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları zayıflamış, bunun yerine başarı ve saygınlık gibi ihtiyaçlar ön plana çıkmıştır (Uğur, 2008: 254-255).

Kariyer ortası dönemde çocukların büyümesi beraberinde sorunları da getirir. Birey iş yaşamının haricinde ailesine daha çok zaman ayırmayı istemektedir. Zaten işinde yeterince uzmanlaşmış, çoğu görevi fazla çabalamadan yapmaktadır. Bireyin ilk ciddi sağlık problemleri de (romatizma, göz bozuklukları, stres vb.) yine bu devrede belirmeye başlar. Kişinin sorumluluklarının artışı, başkalarına liderlik etme, bu dönemin özelliklerindedir. Bu dönemde mesleğinde ilerleyen bir kişi, yönetim kademelerinden yukarıya doğru hızlı bir şekilde yol almaktadır (Bayraktaroğlu, 2011: 149).

Çalışanların çoğu kariyer yaşamlarının ortasına gelmeden kariyer krizlerini yaşamazlar. Kriz, işyerinden ya da işin harici bir nedenden kaynaklanabilir (boşanma, hastalık, alkol, bir yakının ölümü gibi). Birey bu dönemde başarılarını yeniden değerlendirir, hedeflerini hatta yaşam tarzlarını değiştirebilir (Aytaç vd., 2001: 75).

Diğer devrelerde de ortaya çıkma ihtimali olmakla birlikte en çok bu dönemde karşılaşılan problemlerden biri de “tükenmişlik” tir. Özellikle yoğun ve stresli iş ortamlarında ortaya çıkma olasılığı daha fazla olan tükenmişlik, “fiziksel,



duygusal ve zihinsel bitkinlik” olarak tanımlanabilir. Bu durumda olan bireylerde; enerji eksikliği, işe ve çalışma ortamına karşı duyarsızlık, performans düşüklüğü görülür (Bayraktaroğlu, 2011: 149).

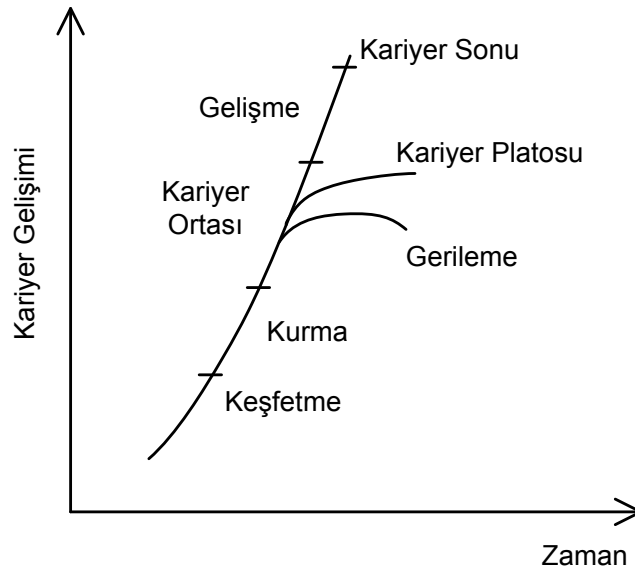
#### 2.1.1.4. Kariyer Sonu

50-60 yaşlarını içine alan bu dönem, olgunluk dönemi olarak da nitelendirilebilir. Bu dönemde, kişi artık bedenen ve ruhen yaşlanmıştır. İşin gerektirdiği bazı sorumlulukları artık eskisi kadar yerine getiremez olmuştur. Ancak sahip olduğu bilgi ve tecrübe onu bilge konumunda tuttuğu için bundan psikolojik tatmin duyar (Uğur, 2008: 256).

Bireyler bu safhada kişiliğe yönelim üzerinde odaklaştıklarından dolayı, örgüte yönelimleri azdır. Performanslarının, mobilitelerinin yavaşladığını ve muhtemelen mevcut işlerinde kilitlenip kaldıklarını fark ederler. Bu dönemde öğrenme de yavaşlamıştır. Orta yaş krizi problemlerini atlatan birey, hayatını yeniden anlamlandırmıştır ve bu çerçevede yaşamını ilerletmektedir. Ayrıca bireyin sağlık problemleri, gündemini daha fazla meşgul etmeye başlamıştır. Bu devrede kariyerinde yükselenlerin oranı düşüktür. Birey kariyeri açısından artık durgunluk dönemine girer (Bayraktaroğlu, 2011: 150).

Bunun dışında iş hayatı ve gelecekle ilgili artık bir beklentisi kalmamıştır. Emeklilik onun için tek hedeftir. Buraya kadar sayılan kişisel kariyer dönemleri, aşağıdaki gibi bir grafik üzerinde gösterilebilir (Uğur, 2008: 256-257).

**Şekil 2. Kariyer Aşamaları**



## 2.2. KARIYER GELİŞTİRME

Bireyin kariyeri boyunca hedeflerine ulaşabilmesi için uygulanan programlar, eylemler ve faaliyetlere kariyer geliştirme denir. Etkin bir kariyer geliştirme, birey için çok önemlidir. Bireye gelişme ve ilerleme şansı vermesinin yanı sıra bağımsızlığını artıracak, ruhsal kazanç sağlanacak ve asabiyeti azaltacaktır. Ayrıca kariyer geliştirme, iş hayatının kalitesini artıracak, nitelikli çalışanları işletmede tutacak, kendilerine uygun işlerde görev almalarına neden olacak ve kadın-erkek çalışanlara eşit iş fırsatları tanıyacaktır (Şimşek ve Öge, 2012:293-294).

Günümüzde işletme içi ve işletme dışı koşulların hızlı değişimi sebebiyle uzun vadeli, hatta orta vadeli kariyer planları yapmak zorlaşmaktadır. Bunun yerine, değişen ve gelişen ihtiyaçlara göre hazırlama çalışmalarını içeren “kariyer geliştirme” kavramı işletmelerde tercih edilmektedir. Çünkü bu yolla, hem işletmedeki nitelikli elemanlar kazanılır, hem de yeni elemanların yetişmesi sağlanır (Uğur, 2008: 252).

Kişiler ve örgütler mevcut pozisyonları göz önüne alarak ve eğitim olanaklarından faydalanarak daha çok gelişmek ve performanslarını artırmak isterler. Bu hedefe ulaşmak için gerçekçi bir plan dâhilinde hareket etmek gerekir. Bu ise tam olarak kariyer gelişimidir (Sabuncuoğlu, 2011: 168).

### **Kariyer Geliştirme Programlarının Amaçları**

Kariyer geliştirme programlarının esas amacı, çalışanların kariyerlerini yönlendirmelerine ve geliştirmelerine katkı sağlamaktır (Barutçugil, 2004: 320). Ayrıca kariyer geliştirme programı aşağıdaki amaçları içerir (Bayraktaroğlu, 2011: 145-146):

- a) İlk olarak işletmenin verim kaybını azaltmak,
- b) Onaylanmış faaliyet ve hedeflerin benimsenmesini sağlamak,
- c) Çalışanların stresini azaltarak psikolojik olarak rahatlatmak,
- d) Örgüt sadakatini oluşturmak, örgütsel değerleri arttırmak,
- e) Kadınlara gelişim ve ilerleme fırsatı sağlamak,
- f) Kalitenin tamamlanmasında yardımcı olmak,
- g) Örgütsel yeteneği geliştirmek,
- h) Bireylere örgüt basamaklarında yükselmeyi sağlamaktır.

## **2.3. KARIYER PLANLAMASI**

Kariyer planlaması, bireyin kendisini (bilgi, beceri ve değerlerini) ve içinde bulunduğu çevre koşullarını göz önüne alarak, iş hayatı ile ilgili hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaştıracak faaliyetleri önceden düzenlemesidir (Uğur, 2008: 248).

Kariyer planlaması, kişisel yeteneklerin gelecekte kullanılması sürecidir. Birey karşılaştığı fırsat ve alternatifleri değerlendirebilmeyi ve doğru kararlar alabilmeyi öğrenir. Kariyer planlaması, bireyin kişisel ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçlarını kariyer hayat planı içerisinde nasıl karşılayabileceğini göstermektedir (Sabuncuoğlu, 2011:169).

İş hayatında başarılı olmak isteyen her bireyin kariyer planlaması yapması şarttır. Bunun için birey, öncelikle sahip olduğu bilgi, beceri ve taşıdığı değerlere göre kendisine en uygun alanı seçmelidir. Daha sonra, seçtiği bu alanda çıkmak istediği kariyer basamaklarını ve nihai hedefini belirlemelidir. Son olarak da, bu hedef ve basamaklara ulaşabilmek için süreç içerisinde nasıl davranması gerektiğini belirlemelidir (Uğur, 2008: 249).

### **2.3.1. Kariyer Planlamasının Amaçları**

Kariyer planlamanın en temel amaçlarından biri bireylerin edindikleri bilgi birikimi ile geleceklerini kontrol altına alabilme yeteneklerinin gelişmesidir (Sabuncuoğlu, 2011: 169). Bireyin beceri ve ihtiyaçları, örgütün özellikleri ve hedefleriyle birleştirilerek ortaya konan kariyer planlamasının diğer amaçları şunlardır (Demir, 2005: 123):

- a) Mevcut ve gelecekte yüklenecekleri işleri başarma konusunda çalışanların sahip olmaları gereken beceri ve deneyimi edinmelerini sağlamak.
- b) Verim kayıplarını azaltmak ve yükselmenin önündeki engellerin ortadan kaldırılmasını sağlamak.
- c) Örgüt içinde çalışanların bireysel gelişme, yeterlilik ve esneklik isteklerine cevap veren, sahiplenme duygusu oluşturan bir örgüt iklimi oluşturmak.
- d) Örgüt tarafından onaylanmış eylem, hedef ve ilkelerin benimsenmesini sağlamaktır.

Ayrıca bireysel kariyer planlamasının amaçları aşağıda belirtilmiştir (Bayraktaroğlu, 2011: 142):

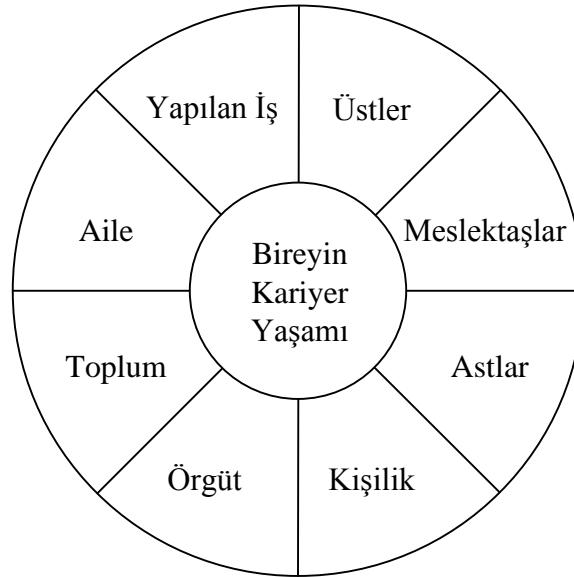
- a) Bireylerin kendi kariyer başarılarını sağlamak,
- b) İnsan kaynaklarının etkili kullanımını sağlamak,
- c) Çalışanların geliştirilmesini sağlamak,
- d) İyi bir eğitim ve kariyer imkânlarının bir sonucu olarak iş başarısının yükselmesini sağlamak,
- e) İş güvenliğini sağlamak.

### 2.3.2. Kariyer Planlamasının Önemi

Kariyer planlaması, kariyer basamaklarının her biri için önemlidir. Kişi hedefine ulaşırken zorlukları kolayca aşması için kariyerinin planlı ve sistematik bir şekilde ilerlemesi gerekir. Kariyer planlaması yapılırsa planlanan kariyer olanaklarına ve bunun için yapılan hazırlıklara çok rahat şekilde uyum sağlanır (Bayram, 2010: 71).

Birey tüm kariyer çabalarını Şekil 3. te gösterildiği gibi belirli bir çevre içerisinde ortaya koyacaktır. Bu çevrenin temel elemanları aile, toplum, örgüt, meslektaşlar, astlar ve üstler ve bireyin kendi kişiliğinden oluşmaktadır. Bu unsurlar içinde birey için en önemli olanı içinde yer aldığı örgüt ile işidir. Kariyer planlamasında başarılı olabilmek için ise iş faktörünün öneminin korunmasıdır. Diğer faktörlerin önemi, durum ve şartlara göre değişebilecektir. Birey kariyer planlama ile geleceğini kontrol etme fırsatı yakalar (Şimşek ve Öge, 2012: 289).

Şekil 3. Bireysel Kariyer Yaşamındaki Çevresel Öğeler (Özgen vd., 2001: 195)



### 2.3.3. Kariyer Planlamasının Faydaları

Kariyer planlaması, çalışanların daha mutlu, daha istekli ve işlerinde daha verimli olmalarını sağlar. Geleceğini öngörebilen, kendisini neyin beklediğini bilen, amacını ona göre belirleyen, motivasyonu yüksek ve kendini işine adayan çalışanlar yaratır. Kariyer planlamasının çalışanlar ve işletme açısından en önemli yararlarından biri de, somut amaçlar için çalışmanın bireylerin motivasyonunu yükseltmesidir (Barutçugil, 2004: 321-326).

Kariyer planlamasının bireye sağladığı faydalar şu şekilde ifade edilebilir (Bayraktaroğlu, 2011: 142):

- a) İşletme içinde terfi etme olanağı oluşturduğundan çalışanlara yükselme fırsatı sağlar.
- b) Daha iyi bir iş, daha çok para, artan sorumluluk, hareketlilik verimlilik artırma becerisi kazanır.
- c) Kişinin gelişimi artar.
- d) Bireyi motive eder, ilerlemelerini sağlar.
- e) Çalışanların özel konularda kariyer hedeflerini belirleyerek potansiyel yeteneklerini harekete geçirmelerini sağlar.
- f) Bireyleri psiko-sosyal tatmine ulaştırır.

### 2.3.4. Kariyer Planlamasının Adımları

Kariyer planlamasının adımları şu şekilde sıralanabilir (Bayram, 2010: 70-71):

- a) Bir dizi kariyer hedefi saptanmalı. Bunlar kişisel ya da iş hayatıyla ilgili olabilir.
- b) Bu sıralamadaki her maddeyi mevcut iş durumuyla karşılaştırarak belirlenen hedefler test edilmeli. Hedefler hiçbir zaman ulaşılamayacak hedefler olmamalı.
- c) Geçmişte yapılmış olan başarı ve deneyimler, bireyi mutlu eden şeyler ve sevilen konular bir liste halinde tutulmalı. Bu konular üzerinde durmak motivasyonu güçlendirecek ve moral depolanmasına yardımcı olacaktır.
- d) Artık hedeflerin belirlenip önem derecesine göre sıralandıktan sonra bunları uygulamak kalıyor. Başarılı bir plan uygulama zorluğu çıkarmayacaktır.

## 2.4. KARIYER PLANLAMA SÜRECİ

Bireysel kariyer planlaması; bir bireyin kendi yeteneklerini ve ilgi alanlarını değerlendirmesini, kariyer fırsatlarını araştırmasını, kariyer hedeflerini oluşturmasını, hedeflere ulaştıracak araçları belirlemesini öngören bir süreçtir (Demir vd., 2005: 122).

Kariyer planlaması bir problem çözme ve karar verme sürecidir. Bireylere ait bilgiler toplanır ve geri bildirimde bulunulur. Hedefler belirlenir, plan ve stratejiler geliştirilir ve uygulanır. Birey ve örgüt kariyer planlaması sürecinde birlikte çalışırlar. Süreçte öncelikle bireyin kişisel ilgi ve yetenekleri saptanmalı, birlikte iş performansı değerlendirilmeli ve iş hayatı boyunca planlanan pozisyon ve görevler için bireye gerekli özellikleri kazandıracak etkinlikler belirlenmelidir (Şimşek ve Öge, 2012: 288).

Bireysel kariyer planlama; kişinin kendi çalışma hayatı ile ilgili olarak yaptığı planlardan oluşur. Birey kendi kariyer kararını vermeden önce kendini değerlendirip işinin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamaya yönelik olup olmadığını sorgulamalıdır. Bireyin kendini değerlendirmesi beraberinde kariyer beklentisinin nasıl karşılanacağına ilişkin bazı kaynaklara başvurmasını da gerekli kılar. Bireysel kariyer planlama sürecinin aşamaları şunlardır (Barutçugil, 2004: 321-322):

- a) Kendini tarafsız bir şekilde değerlendirme, zayıf ve güçlü yönlerin analizi
- b) Sahip olunan ve/veya bulunabilecek fırsatların doğru analizi
- c) Uzun dönemli amaçlar dikkate alınarak uzun dönemli planların oluşturulması
- d) Mevcut amaçları yerine getirmek için uygun stratejilerin belirlenmesi
- e) Belirlenen stratejilerin uygulanabileceği aşamaların seçilmesi
- f) Tüm eylemlerin belli bir zaman içinde ve kaynakları etkin kullanarak gerçekleştirilmesi

## 2.5. KARIYER SEÇİMİ

En iyi kariyer seçimi, bireyin istek ve ihtiyaçları ile ilgi ve yeteneklerini en uygun noktada buluşturan karardır. Böyle bir karar sonucunda ise çalışan, daha yüksek performansla işini sürdürürken bir yandan da yüksek iş tatmini duygusuna sahip olur. Kendisinin önemli olduğunu, anlamlı bir iş yaptığını, bir değer ortaya

koyduğunu düşünür. Bu, onun işine kendisini daha fazla adanmasını ve gayretlerinden daha yüksek sonuçlara ulaşmasını da sağlar. Kariyer seçimi ile ilgili bazı genel önermeler bulunmaktadır (Barutçugil, 2004: 323-324):

- a) İnsanların meslek tercihleri farklıdır ve her insan aynı işi yapmaktan hoşlanmaz.
- b) İnsanlar önemli bir iş yaptıklarını düşündüklerinde daha üretken ve mutlu olurlar.
- c) İnsanlar, benzer ilgi alanına sahip olan kişilerle daha fazla ortak noktalarda buluşur, daha iyi iletişim kurar ve birlikte daha verimli çalışırlar.

Kariyer seçimi süreci, bireye özgü tutum ve değerler ve o bireyin alabileceği sosyal destek öğelerinin etkileşiminin bir ürünüdür. Beyon, Toohey ve Kishor (1998), kariyer seçimini etkileyen faktörlerin üç temel ögeden oluştuğunu belirterek bunları; “içsel, dışsal ve kişilerarası faktörler” olarak açıklamışlardır. Farmer (1987) ise kariyer seçimi konusundaki motivasyonun; bireyin geçmişi ve sahibi olduğu kişisel değişkenler ile çevresel değişkenler arasındaki karmaşık etkileşim sürecinin bir ürünü olduğunu savunmaktadır. Farmer’ın modelinde bireyin geçmişi, cinsiyet, etnik yapı, sosyo-ekonomik durum ve yaş değişkenleri oluşturmaktadır. Söz konusu “geçmiş, kişisel ve çevresel değişkenlerin” kariyer seçiminde doğrudan bir etkisi olduğu kadar, dolaylı bir etkisi de bulunmaktadır. Örneğin, birey seçeceği meslek ve ailesinin istekleri arasında uyum sağlarsa, alacağı sosyal desteği de göz önünde bulundurarak, bu üç değişkenin dolaylı bir etkisi de söz konusudur (Yılmaz vd., 2012: 11).

Meslek seçiminin çoğunlukla bireyin kişisel özellikleri ile ilgili olduğu savunulsa da bu konuda pek çok etkenin, (aile, arkadaş vb. çevre baskısı, mesleğe biçilen toplumsal değer, mesleğin ekonomik itibarı) bireyin doğru seçim yapmasını engellediği bilinmektedir. Üniversitede okunulacak bölümü ya da fakülteyi bireyin kendisi yerine çoğunlukla ebeveynleri belirlemektedir. Gerek ekonomik imkânları, gerekse toplumsal saygınlıklarını dikkate alan ebeveynler, çocuklarının ilgi alanlarını dikkate almaksızın onların yerine seçim yapabilmektedirler. Dolayısıyla kendi adına tercih yapılmasına karşı çıkmayan bireylerin bu seçimi kabullenmeleri sık görülmektedir. Eğer birey kariyer seçimini yapmakta zorlanıyorsa nasıl hareket

etmesi gerektiğine yönelik üç aşamalı bir öneri dizisi aşağıda yer almaktadır (Bayram, 2010: 75-78):

### **2.5.1. Kriterleri Ortaya Koymak**

Bireylerin kariyer seçimi yaparken dikkate almaları gereken kıstasları sıralamak gerekirse, öncelikle bireyler ilgi duydukları alanı saptamalıdır. Örneğin tıp, mühendislik gibi fen / matematik ve teknik alanları seçmek ya da hukuk, işletmecilik, konservatuar gibi sosyal alanları tercih etmekle ilk adım atılabilir. Böylece birey, kendisine bir kariyer hedefi tespit edebilir. Ancak doğru bir tespit için de kişinin kendisini iyi tanımasını gerekir.

### **2.5.2. Kendini İyi Tanımak**

Kişinin kendisine uygun mesleği tercih etmesinin önemi vurgulanırken, unutulmaması gereken nokta, bireyin kendisini iyi tanıyabilmesi gerçeğidir. Birey, kişilik yapısı, ilgi alanları ve yeteneklerini de dikkate alarak bir mesleğe yönelmelidir. Meslek seçiminde kişilik kavramını dikkate alan en önemli teorik yaklaşım; Holland'ın "meslek tercihi modeli" dir. Holland'ın meslek tercihi modeli üç temel özelliği barındırmaktadır:

- 1) İnsanlar farklı meslek tercihlerinde bulunmaktadır.
- 2) Kişilikleriyle uygun işlerde çalışan bireyler, uygun olmayan işlerde çalışanlara göre daha başarılı ve daha mutludurlar.
- 3) İnsanlar arasında doğuştan gelen kişilik farklılıkları mesleki ilgilerini belirlemektedir.

Holland'ın modelinde de görüldüğü gibi bireyler kişilik özelliklerine göre farklı mesleki ilgi alanlarına yönelebilmektedirler.

### **2.5.3. Meslekleri Tanımak**

Bireylerin, hangi mesleğin kendi kişiliklerine uygun olduğu konusunda etkin bir karar vermeleri gerekmektedir. Meslek seçiminde sadece ekonomik gelir düzeyinden dolayı tercih edilmesine dayalı olarak istenilmeyen alanın tercih edilmesi, bireylerin gelecekte yaptıkları işten tatmin olmamalarına yol açacaktır. Yani yanlış bir kariyer seçimi ve başlangıcı daha ilk aşamadan itibaren problemlerle

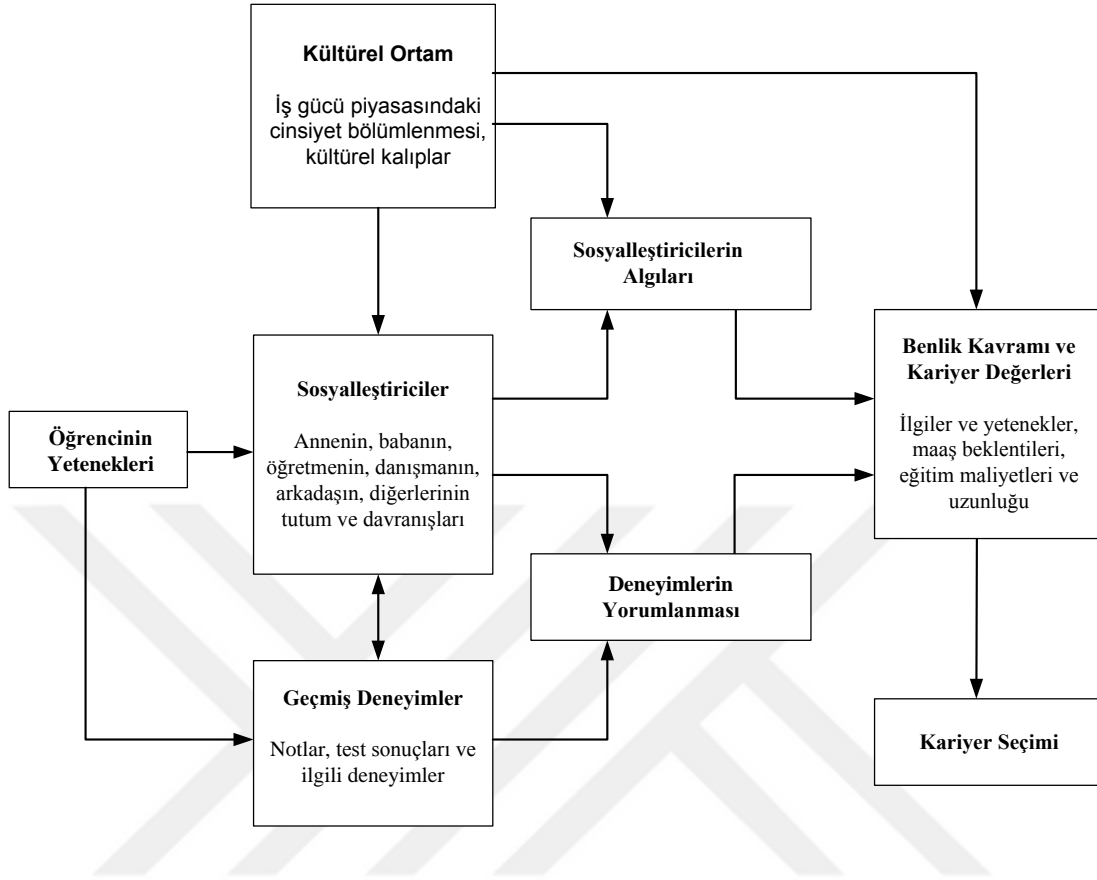


bireyin hayatına girecektir. Bu açıdan bakıldığında, neyin istenildiği bilinerek, gelecekte gerçekleştirmek istenilen kariyer hedefleri de düşünülerek, meslek seçimi yapmak çok önemli bir karardır.

Tercih edilen işin / mesleğin yakın gelecekte kullanılmayan bir iş olmaması gerektiği gibi, sadece ekonomik temele dayanan beklentilerle karar verilmiş olan seçimin bireyi rahatsız edeceği (tatminsizliğe sürükleyeceği) unutulmaması gereken konulardan bir kaçıdır.

Meece, Parsons, Kaczala, Goff ve Futterman'ın (1982) kariyer seçimi ile ilgili olarak geliştirdikleri modelde; öğrenciler kariyer seçimlerini kendilerine ve yeteneklerine ilişkin inançları ile farklı kariyerlerin göreceli değerleri hakkındaki inançlarını temel alarak yaparlar. Bir kariyerin algılanan değeri, entelektüel ilgi gibi içsel faktörlerin yanı sıra maaş beklentisi ve gelecekteki eğitimin maliyeti ve uzunluğu gibi dışsal faktörler tarafından da belirlenir. Bu inançlar dizisi ile öğrencilerin geçmiş deneyimlerine (notlar, test sonuçları ve okul içi ya da dışı ile ilgili deneyimler) ilişkin yorumları ve ebeveynler, öğretmenler, danışmanlar gibi "sosyalleştiricilerin" tutumlarına ve beklentilerine ilişkin algıları tarafından meydana getirilmektedirler. Sosyalleştiricilerin ilgili modelde merkezi bir konumu vardır. Sosyalleştiriciler tutumları ve beklentileri yoluyla öğrenci üzerinde bir etki yaratmakla kalmamakla birlikte aynı zamanda deneyimleri öğrenciler tarafından dikkate alınır ve öğrencilerin bu deneyimleri nasıl yorumladıkları üzerinde de etkili olabilirler. Fakat bu etki tek yönlü değildir, çünkü bir öğrencinin deneyimleri aynı zamanda kendi yetenekleri tarafından da biçimlenmektedir ve öğrencinin yetenekleri ve deneyimleri, sosyalleştiricilerin öğrenciye yönelik tutumlarını ve beklentilerini biçimlendirebilir. Son olarak öğrenciler ve onların sosyalleştiricileri sosyo-kültürel bir çevrede yaşamaktadırlar. Öğrencileri ve sosyalleştiricileri kapsayan kültür, sosyalleştiricilerin tutumlarının ve beklentilerinin, öğrencilerin sosyalleştiricilere ilişkin algılarının ve kariyer değerleri hakkındaki inançlarını biçimlenmesine yardımcı olur (Yılmaz vd., 2012: 11). Söz konusu bu model aşağıda Şekil 4. te gösterilmektedir:

**Şekil 4. Kariyer Seçim Modeli**



## 2.6. KARIYER SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Kariyer, bir kişinin çalışma hayatının planlanması konusunu içerir. Kişisel kariyer planlamasında kariyer seçiminin önemi oldukça büyüktür. Kişi bireysel kariyer planlamasını yapıp kariyerini seçerken bu seçimi etkileyen birçok faktör vardır. (Bayram, 2010: 79). Kariyer seçimini etkileyen faktörlerden bazıları aşağıda bulunmaktadır.

### 2.6.1. Yetenek

Yetenek, kariyer seçimini etkileyen en önemli faktördür. Bireyin bir işi başarma potansiyeline işaret eder, belli bir hazırlık ve eğitimden sonra gelebileceği noktayı anlatır. Bu anlamda yetenek, bir kişinin öğrenme gücü, belli bir eğitimden yararlanabilme seviyesi anlamına gelir. Böylece yetenek, bireyin gelecekte elde edebileceği başarı düzeyinin tahmini konusunda ipuçları verir.

### **2.6.2. İlgi**

İlgi, bir kimsenin bir kişiye, nesneye veya faaliyete karşı gösterdiği hoşlanma, hoşlanmama ya da kayıtsız kalma şeklindeki tepkisidir. İlgi, belli faaliyetlere isteyerek yönelme, bu faaliyetleri sınırlayıcı koşullar altında bile başka faaliyetlere tercih etme ve bu faaliyetleri yürütürken yorgunluk yerine dinlenmişlik, bezginlik yerine devam etme hevesi duyma durumlarında varlığına hükmettiğimiz, içten gelen bir uyarıcıdır. Bir anlamda ilgi, bir etkinliğin özünden elde edilen doyumdur. Kişi, kendi ilgi alanına giren işi kariyer olarak seçer (Bayram, 2010: 79).

### **2.6.3. Mesleki Değer**

Bir mesleğe girdikten sonra o mesleğin getirilerinden sağlanan doyumdur. Örneğin işten ya da faaliyetten elde edilen statü, saygınlık, kazanç, yan olanaklar, güvenli gelir kazanmanın sonucu kendini güvende hissetme gibi.

### **2.6.4. Yetkinlik**

Kişinin kendi yetenekleri sayesinde çevreyi etkileyerek ve zorlukları aşarak hedefine ulaşacağına inanmasıdır. Bu inançta olan kişinin özgüveni de yüksektir.

### **2.6.5. Psikolojik İhtiyaçlar**

İnsan davranışlarının büyük bir bölümü psikolojik gereksinimlerden kaynaklanmaktadır. Ancak çeşitli psikolojik ihtiyaçlar yönünden bireyler arasında farklar olduğunu ve yine çeşitli ihtiyaçların bir kimsede farklı seviyelerde bulunduğu gözlenmektedir. Bu durumda insan davranışlarının yönünü ve üstünlüğünü belirleyen psikolojik ihtiyaçların meslek etkinlikleri ile de ilgili olması ve bireylerin kariyer seçimi kararlarında psikolojik ihtiyaçların da rol oynaması beklenir. Düzen, başarıma, ilgi görme, duygularını anlama, saldırganlık gibi özellikler kariyer seçiminde önemlidir.

### **2.6.6. Aile İlişkileri**

Günümüzde ebeveynler, çocuklarını daha çok kazandıran mesleklere yönlendirme konusunda bir eğilim göstermektedirler. Bunda değişen değer yargılarının etkisi vardır. Ayrıca ülkenin refah seviyesinin artmasına paralel olarak

yaşam giderlerinin artmasının ve insanların gelir düzeylerinin sosyal statü üzerindeki etkisinin de payı büyüktür (Yelken, 2008: 31).

Aileler, çocuklarının bazı yeteneklerini geliştirirken bazı yeteneklerini bastırmada, bazı mesleklere karşı olumlu ya da olumsuz tavır almalarında ve çocuğun meslek üzerindeki algısında etkili olmaktadır. Ebeveynler çocuklarının başarı şansını göz önüne alarak onlara belli mesleki değerleri benimsetmektedirler. Değişik sosyal sınıflardan bireylerin sahip oldukları yetenekler ve geliştirdikleri beceriler yaşam şartlarını belirlemekte, yaşam şartları da mesleki değerlerini biçimlendirmektedir.

### **2.6.7. Cinsiyet**

Toplumda bulunan mesleklerde kadın ve erkek çalışanların oranları dengeli değildir. Kız ve erkek çocuklarında, cinsiyetten kaynaklanan bedensel farklılıkların dışında, meslek seçimini etkileyen bazı yetenekler de sonraki yaşlarda açığa çıkmaktadır. Boy, ağırlık, kemik ve kas yapısı gibi fiziksel yeterlilikler de kariyer seçiminde önemlidir.

### **2.6.8. Kişilik Özellikleri**

Kişinin ihtiyaçları kadar yakın ilişkide bulunma, saygın ve başarılı olma gibi kişisel özellikler de kariyer seçiminde etkilidir (Bayram, 2010: 79).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. KİŞİSEL GELİŞİM YÖNELİMİ ve KARIYER UYUM YETENEĞİ

Eğitim, araştırma ve sanayi gibi sektörlerde sürekli gündemde olan bireysel gelişim, bireyin kendisini her yönden en iyi şekilde geliştirme ve potansiyelini açığa çıkarma sürecidir. Kişisel gelişim yönelimi ise büyüyen ve kendini geliştiren bireyin kendini gerçekleştirme sürecinde amaçlı olarak ilerlemesidir. Bu süreç, kişinin kendi isteğiyle, gayretiyle ve aktif katılımıyla gerçekleşmektedir. Kişinin kendi gelişim sürecindeki hâkimiyeti, değişimi gerçekleştirebilecek yeterli motivasyona ve başka etkenlerin gölgesi altında kalmadan bağımsız hareket edebilme becerisine bağlıdır. (Yalçın ve Malkoç, 2013: 258).

Hayatımızda kendimizle ilgili bazı değişiklikler yapma konusunda bizi harekete geçiren olaylar vardır. Bu olayların bazıları terk etmemiz gereken davranışlarımızın farkına varmak gibi iç kaynaklı olabilir. Bazıları ise birinin bize bu gibi şeyleri değiştirmemiz gerektiğini belirtmesiyle dışsal kaynaklı olan olaylardır. Bu olaylar, bazı insanların kendini değiştirmesini düşünmeye sevk eder. Diğerleri için aynı etki olmaz ve terk edilmesi gereken davranışlara daha sıkı bağlanılmasına yol açabilecek şekilde kişiliği tehdit eder. Bazıları ise değişmesi gerekenin kendi olduğunu fark edemez ve diğer insanların veya dünyanın değişmesi gerektiğini düşünebilir. Bu değişimle ilgili kavramlardan biri kişisel gelişimdir. (Akın ve Anlı, 2011: 42).

Kişilerin kişisel gelişim yönelimi seviyelerini ölçmek amacıyla ilk çalışma Robitschek tarafından yapılmıştır. Bu ölçeğinin geliştirilmesiyle birlikte, kişisel gelişim yönelimi konusunda pek çok araştırma yürütülmüştür. Robitschek ve Cook'un 1999 yılında yaptıkları bir araştırmada, kişisel gelişim yönelimi yüksek olan üniversite öğrencilerinin, düşük olanlara göre, işlerinin gerektirdiği şartları ve çalışma ortamlarını daha çok keşfedebilme gayretinde oldukları ve mesleki kimliklerinin daha çok yerleştiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca, bu öğrencilerin geçen zaman içinde kişisel gelişim konusundaki yaşadıkları değişimin farkında olduklarını

ve bilinçli bir şekilde hedeflerine ulaştıracak fırsatları kovaladıklarını keşfetmişlerdir (Yalçın ve Malkoç, 2013: 259).

Kariyer uyum yeteneği kavramı bilişsel ve duygusal olarak bireylerin özel ve mesleki hayatlarında başarıyı yakalamalarında büyük öneme sahiptir. Böyle yeteneklere sahip olan kişiler açısından bu özellikler iş değiştirmelerinde ya da eğitim hayatını sonlandırıp sektöre geçişte oldukça yarar sağlamaktadır (Yeşiltaş vd., 2014: 1286).

Kariyer uyum yeteneği iş hayatındaki psikolojinin temelini oluşturmaktadır (Zacher, 2014). Kariyer uyumu, mezun öğrencilerin nitelik problemlerinin yok edilmesi ve yapılan işin kalitesinde artma olmasına katkı sağlaması, iş bulamayan bireylerin iş arama stratejilerini değiştirmesi gibi birçok kariyer konusuna etki etmektedir. Ayrıca, kariyer uyumu, eğitim olarak geliştirilebilecek psikolojik bir durumdur. Mesleki olarak sürekli eğitim almak kariyer uyumuna katkı sağlar (Yeşiltaş vd., 2014: 1287-1288).

Kariyer uyum yeteneği gelişmiş olan bireyler sektörler arası geçişlere ya da iş değişikliklerine daha rahat uyum sağlayabilirlerken bunları başarılı bir şekilde gerçekleştirip kaliteli işler ortaya koyabilmektedirler (Tolentino vd., 2014: 40). Kariyer uyum yetenekleri bireylerin yeni iş bularak tekrar iş sahibi olmalarında etkili olan bireysel yeteneklerdendir (Koen vd., 2010: 127). Farklı bir tanımla uyum yeteneği bireyin iş bulma, farklı işler arasında geçiş yapma ve tekrar iş bulabilme özelliğine sahip olmasıdır denebilir (Maggiori vd., 2013: 439).

Uyumluluk, bir özellik olmaktan öte bir yetenek ve psikolojik bir kaynağın ifadesidir. Uyum yetenekleri, bireylerin iç ve dış dünyasının kaynaşması sonucu oluşmaktadır. Bu anlamda uyum, kültürden ve içinde bulunulan şartlardan etkilenir ve şekillenir (Savickas ve Porfeli, 2012: 663)

Konu ile ilgili bilimsel yazın incelendiğinde kişisel gelişim yöneliminin kariyer uyum yeteneğini etkileyip etkilemediğini araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu yüzden bu çalışmayla; üniversite öğrencilerinin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi araştırılarak literatüre katkı sağlanması beklenmektedir.

**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**  
**ÖĞRENCİLERİN KİŞİSEL GELİŞİM YÖNELİMLERİNİN KARIYER**  
**UYUM YETENEKLERİNE ETKİSİ:**  
**AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**4.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU**

Bu araştırma ile öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi incelenmeye çalışılmıştır.

**4.2. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Yapılan araştırmanın amacı, öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine olan etkisini ve bu ikisi arasındaki ilişkiyi saptayıp, gelecekte bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmaya çalışmaktır. Buna ek olarak kişisel gelişim yönelimi ve kariyer uyum yeteneklerinin demografik özelliklerle anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya çıkarmaktır.

**4.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ**

Öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerini etkileyip etkilemediğini ve bunların arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını saptamak üzere geliştirilmiş olan aşağıdaki hipotezlerle ayrıca, öğrencilerin demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık olup olmadığı sorgulanmaktadır.

**H<sub>1</sub>:** Öğrencilerin cinsiyetleri açısından kişisel gelişim yönelimleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H<sub>2</sub>:** Öğrencilerin büyüdüğü çevre açısından kişisel gelişim yönelimleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H<sub>3</sub>:** Öğrencilerin ailelerinin gelir düzeyi açısından kişisel gelişim yönelimleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H<sub>4</sub>:** Öğrencilerin düzenli olarak kitap okuyup okumamaları açısından kişisel gelişim yönelimleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H<sub>5</sub>:** Öğrencilerin cinsiyetleri açısından kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H<sub>6</sub>:** Öğrencilerin büyüdüğü çevre açısından kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H<sub>7</sub>:** Öğrencilerin okudukları bölümü isteyerek tercih edip etmemeleri açısından kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H<sub>8</sub>:** Öğrencilerin okudukları bölümün ileride çalışmak istedikleri alanla ilgili olup olmaması açısından kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H<sub>9</sub>:** Öğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

**H<sub>10</sub>:** Öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin, kariyer uyum yetenekleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

#### **4.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

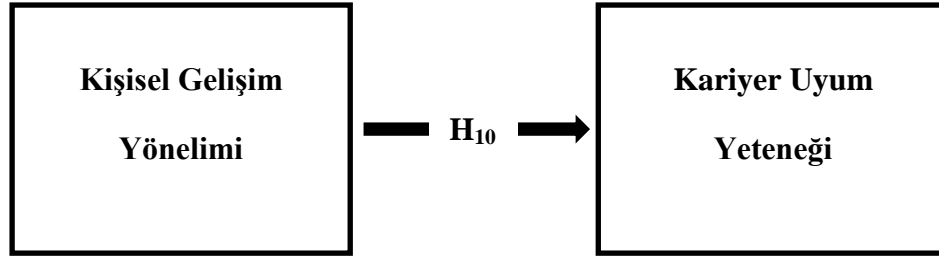
Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, anket formlarının hazırlanması ve anketin güvenilirliği konularından bahsedilmiştir.

##### **4.4.1. Araştırmanın Modeli**

Bu çalışma, teorik ve uygulama olarak iki bölüme ayrılmaktadır. Uygulama kısmı için konunun amacına uygun olarak bir anket formu hazırlanmış ve Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde okumakta olan öğrenciler üzerinde uygulanmıştır. Araştırmanın modeli öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisini incelemeye yöneliktir. Model, Şekil 5. de gösterilmiştir.



**Şekil 5. Araştırmanın Modeli**



#### **4.4.2. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini 2014 – 2015 eğitim - öğretim yılında Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi'nde okuyan toplam 10800 öğrenci oluşturmaktadır. Örneklem seçimi, basit rassal örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Basit rassal örnekleme; evreni oluşturan X sayıdaki birimden bağımsız olarak seçilecek x birimlik örneklemin seçilme olasılıklarının eşit olduğu yöntemdir (Uzgören, 2012: 168).

Uzgören (2012: 182)'e göre, evren büyüklüğü 10000 ila 15000 arasında olduğu takdirde örneklem sayısı minimum 370 - 375 olmalıdır. Ancak örneklemdaki birim sayısı arttıkça, örneklemin evreni temsil yeteneği ve yapılacak tahminlerin güvenilirliği artar (Uzgören, 2012: 177).

İslami İlimler Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Meslek Yüksek Okulu'ndan toplam 554 öğrenciye ulaşılmış, bunlardan 42 öğrencinin cevapları eksik bilgi nedeniyle geçerli anket kapsamından çıkarılmıştır. Veri analizleri 512 öğrencinin cevapları üzerinden yapılmıştır.

#### **4.4.3. Veri Toplama Tekniği ve Araçları**

Veri toplama tekniği olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, öğrencilerin yaş, cinsiyet, bölüm, sınıf gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik ifadeler bulunmaktadır.

İkinci bölüm, öğrencilerin kişisel ve kariyer gelişimlerine yönelik 7 ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadelerden ikisi ("Kısmi zamanlı bir işte çalışıyorum", "Dönemsel olarak bir işte çalışıyorum") analiz kapsamından çıkartılmıştır.

Üçüncü bölüm ise öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerini ve kariyer uyum yeteneklerini ölçmeye yönelik 5'li likert tipinde toplam 35 ifadeden oluşmaktadır. Üçüncü bölüm iki ayrı ölçekten oluşmaktadır. Birinci ölçek, Christine Robitschek ve

arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan Kişisel Gelişim Yönelim Ölçeği-II'dir. Bu ölçek, Türk kültürüne uyarlaması amacıyla Türkçeye çevrilmiş ve 2011 – 2012 eğitim ve öğretim yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'ne devam eden 279 öğrenciye uygulanmıştır (Yalçın ve Malkoç, 2013: 258-266). İkinci ölçek ise, öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerini ölçmek amacıyla; Savickas ve Profeli'nin 2012 yılındaki çalışmasında “uluslararası kariyer uyum yetenekleri ölçeği” olarak adlandırılmış ve 13 ülkeden 18 araştırmacının ortak çalışmasıyla meydana getirilmiştir. Ölçekteki ifadeler, iyi bir işletme İngilizcesine sahip iki öğretim üyesi ve bir okutman tarafından dilimize çevrilmiş ve Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde okuyan 545 öğrenci üzerinde uygulanmıştır (Kanten, 2012: 191-205).

#### 4.4.4. Anketin Güvenilirliği

Güvenilirlik Analizi (Reliability Analysis) ölçmede kullanılan testlerin, anketlerin ya da ölçeklerin özelliklerini ve güvenilirliklerini değerlendirmek üzere geliştirilmiş bir yöntemdir (Kalaycı vd., 2010: 403). Güvenilirliğin hesaplanması için çok sayıda yöntem vardır. Bunlardan en çok kullanılan Alfa Modeli (Cronbach Alpha Coefficient)'dir (Lorcu, 2015: 207). Alfa modelinde katsayı 0 ila 1 arasında değer alır. Katsayı 0'a yaklaştıkça güvenilirlik azalırken, 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artar.

Alfa ( $\alpha$ ) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanır:

- a)  $0.00 \leq \alpha < 0.40$  ise ölçek güvenilir değildir,
- b)  $0.40 \leq \alpha < 0.60$  ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- c)  $0.60 \leq \alpha < 0.80$  ise ölçek oldukça güvenilir,
- d)  $0.80 \leq \alpha < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Kalaycı vd., 2010: 405).

Ankette 5'li Likert ölçeğiyle sunulan ifadelere güvenilirlik analizi uygulanmıştır. KGYÖ-II'de bulunan 16 ifadenin Cronbach's Alpha Katsayısı %92,1, KUYÖ'nde bulunan 19 ifadenin Cronbach's Alpha Katsayısı ise %96,2 çıkmıştır. Ankette 5'li likert ölçeğiyle sunulan toplam 35 ifadenin ise Cronbach's Alpha Katsayısı %96,9'dur. Buna göre ölçeğin çok güvenilir olduğu söylenebilir.

#### 4.5. VERİLERİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri, bazı değişkenlere ait çapraz tablolar, hipotezlerin test edilmesi ve diğer analizler bulunmaktadır.

##### 4.5.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri

Bu bölümde araştırmaya katılan öğrencilerin yaş, cinsiyet, bölüm, sınıf, aile gelir düzeyi, büyüdüğü çevre ve anne - baba eğitim düzeylerine ilişkin bulguların frekans ve yüzde dağılımlarına yer verilmiştir.

**Tablo 1. Öğrencilerin Yaş Dağılımları**

Yaş	f	%
17-20 Arası	138	27,0
21-23 Arası	303	59,3
24 ve Üzeri	71	13,7
<b>Toplam</b>	<b>512</b>	<b>100</b>

Tablo 1. e göre araştırmaya katılan öğrencilerin yaş aralığına bakıldığında, 17-20 yaş arası %27 (138), 21-23 yaş arası %59,3 (303), 24 ve üzeri yaş grubu %13,7 (71)'dir. Katılımcı öğrencilerin büyük çoğunluğu 21-23 yaş arasındadır.

**Tablo 2. Öğrencilerin Cinsiyet Dağılımı**

Cinsiyet	f	%
Bayan	219	42,8
Erkek	293	57,2
<b>Toplam</b>	<b>512</b>	<b>100</b>

Tablo 2. deki verilere göre 512 öğrencinin katıldığı araştırmada, bu öğrencilerin %42,8'i (219) bayan, %57,2'si (293) erkek olarak görülmektedir.

**Tablo 3. Öğrencilerin Devam Ettikleri Bölümler**

<b>Bölüm</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bilgisayar Programcılığı	44	8,6
Dış Ticaret	15	2,9
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	38	7,4
Elektrik ve Enerji	33	6,4
İktisat	65	12,7
İslami İlimler	36	7,0
İşletme	57	11,1
İşletme Yönetimi	13	2,5
Matematik	30	5,9
Mekatronik	25	4,9
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	70	13,7
Tarih	29	5,7
Türk Dili ve Edebiyatı	57	11,2
<b>Toplam</b>	<b>512</b>	<b>100</b>

Tablo 3. de görüldüğü üzere araştırmaya toplam 13 bölümden katılım sağlanmıştır. Bilgisayar programcılığı bölümünde okuyan öğrenci sayısı, katılımcı tüm öğrencilerin %8,6 (44)'sını oluşturmaktadır. Diğer bölümlerin yüzdeleri ise şu şekildedir: Dış Ticaret %2,9 (15), Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi %7,4 (38), Elektrik ve Enerji %6,4 (33), İktisat %12,7 (65), İslami İlimler %7 (36), İşletme %11,1 (57), İşletme Yönetimi %2,5 (13), Matematik %5,9 (30), Mekatronik %4,9 (25), Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi %13,7 (70), Tarih %5,7 (29), Türk Dili ve Edebiyatı ise %11,2 (57)'dir. Araştırmaya en çok Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi bölümünden öğrenci katılmıştır. En az katılım ise İşletme Yönetimi bölümünden olmuştur.

**Tablo 4. Öğrencilerin Sınıflarına Göre Dağılımı**

Sınıf	f	%
1	164	32,0
2	175	34,2
3	94	18,4
4	79	15,4
<b>Toplam</b>	<b>512</b>	<b>100</b>

Tablo 4. de ankete katılan öğrencilere okudukları bölümün hangi sınıfında oldukları sorulmuştur. Verilen cevaplara göre öğrencilerin %32'si (164) birinci sınıf öğrencisidir. İkinci sınıfta okuyan öğrenciler %34,2 (175), üçüncü sınıfta okuyan öğrenciler %18,4'tür (94). Öğrencilerin %15,4'ü (79) de dördüncü sınıfta öğrenim görmektedir. En çok katılımın ikinci sınıf öğrencilerinden olduğu görülmektedir.

**Tablo 5. Öğrencilerin Ailelerinin Gelir Düzeyine Göre Dağılımı**

Ailenin Gelir Düzeyi	f	%
1000 TL Altında	186	36,3
1000-1499 TL Arası	154	30,0
1500-1999 TL Arası	66	12,9
2000 TL ve Üzeri	106	20,8
<b>Toplam</b>	<b>512</b>	<b>100</b>

Öğrencilerin ailelerine ait gelir düzeylerinin gösterildiği tablo 5 incelendiğinde; katılımcı öğrencilerin %36,3'ünün (186) ailesi aylık 1000 TL'nin altında kazanmaktadır. 1000 ila 1499 TL arasında kazanan aileye mensup öğrencilerin oranı %30'dur (154). Ailesi aylık 1500 – 1999 TL arası kazanan öğrencilerin oranı %12,9 (66) ve 2000 ve üzeri geliri olan aile ise %20,8'dir (106).

**Tablo 6. Öğrencilerin Büyüdüğü Çevreye Göre Dağılımı**

<b>Büyüdüğü Çevre</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
İl (Merkez)	247	48,2
İlçe	147	28,8
Köy	118	23,0
<b>Toplam</b>	<b>512</b>	<b>100</b>

Tablo 6. ya göre araştırmaya katılan öğrencilerin en büyük kısmı %48,2'lik (247) oranla il merkezinde yaşamaktadır. İlçede yaşayan öğrenciler %28,8 (147) ve köyde yaşayan öğrencilerin oranı ise %23'tür (118). İl merkezinde yaşayan öğrenciler, tüm öğrencilerin neredeyse yarısı kadar olduğu görülmektedir.

**Tablo 7. Öğrencilerin Anne ve Baba Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı**

<b>Eğitim Düzeyi</b>	<b>Anne Eğitim Düzeyi (f)</b>	<b>Anne Eğitim Düzeyi (%)</b>	<b>Baba Eğitim Düzeyi (f)</b>	<b>Baba Eğitim Düzeyi (%)</b>
Okuryazar Değil	226	44,1	54	10,5
İlkokul	202	39,5	214	41,8
Ortaokul	43	8,4	109	21,3
Lise	21	4,1	94	18,4
Lisans	15	2,9	35	6,8
Lisansüstü	5	1,0	6	1,2
<b>Toplam</b>	<b>512</b>	<b>100</b>	<b>512</b>	<b>100</b>

Anne ve baba eğitim düzeylerinin sorulduğu araştırmada, tablo 7. de görülen sonuçlara göre anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyinden daha düşük olduğu anlaşılmaktadır. Okuryazar olmayan annelerin oranı %44,1'dir (226). Öğrencilerin annelerinin neredeyse yarıya yakını okuma yazma bilmemektedir. İlkokul mezunu annelerin oranı ise %39,5 (202), ortaokul mezunu %8,4 (43), lise mezunu %4,1 (21), lisans mezunu %2,9 (15) ve lisansüstü düzeyinde eğitim gören anneler %1'dir (5).

Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının eğitim düzeyi ise şu şekildedir: Okuryazar olmayan baba oranı %10,5 (54), ilkokul düzeyindekiler %41,8 (214), ortaokul düzeyindekiler %21,3 (109), lise düzeyindekiler %18,4 (94), lisans düzeyindekiler %6,8 (35) ve lisansüstü düzeyinde eğitim gören babaların oranı ise %1,2'dir (6).

#### 4.5.2. Öğrencilere Ait Diğer Bulgular

Araştırmaya katılan öğrencilerden, karşılığı “Evet” ya da “Hayır” olan 7 (yedi) adet ifade için cevap istenmiştir. Bu bölümde, verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımları bulunmaktadır.

Bu bölümdeki yedi ifadeden üçü “kısmi zamanlı ya da dönemsel olarak bir işte çalışıyorum”, “kısmi zamanlı bir işte çalışıyorum” ve “dönemsel olarak bir işte çalışıyorum” ifadeleridir. Anket verileri SPSS 20 programına girilirken öğrencilerin büyük bir kısmının bu soruları yanlış anladıklarından dolayı anlamsız bir işaretleme yaptıkları görülmüştür. Örnek vermek gerekirse bir öğrenci “kısmi zamanlı ya da dönemsel olarak bir işte çalışıyorum” ifadesine “hayır” cevabını verdiği takdirde “kısmi zamanlı bir işte çalışıyorum” ve “dönemsel olarak bir işte çalışıyorum” ifadelerine de “hayır” cevabını vermek zorundadır. Ama bu iki soruya ya da birine “evet” cevabını veren öğrenciler görülmüştür. Bundan dolayı “kısmi zamanlı bir işte çalışıyorum” ve “dönemsel olarak bir işte çalışıyorum” ifadeleri analiz kapsamından çıkarılmıştır.

**Tablo 8. Kendime Ait Bir Bilgisayarım Var**

	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Evet</b>	245	47,9
<b>Hayır</b>	267	52,1
<b>Toplam</b>	<b>512</b>	<b>100,0</b>

Tablo 8. de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğrenciler, “Kendime ait bir bilgisayarım var” ifadesine %47,9 (245) oranla “Evet” cevabını vermiştir. Öğrencilerin %52,1 (267)'inin kendilerine ait bir bilgisayarı bulunmamaktadır.

**Tablo 9. Okuduğum Bölümü İsteyerek Tercih Ettim**

	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Evet</b>	341	66,6
<b>Hayır</b>	171	33,4
<b>Toplam</b>	<b>512</b>	<b>100</b>

Tablo 9. da, “Okuduğum bölümü isteyerek tercih ettim” ifadesine, öğrencilerin %66,6’sı (341) “Evet” cevabını verirken katılımcı öğrencilerin %33,4’ünün (171) “Hayır” cevabını verdiği görülmektedir.

**Tablo 10. Okuduğum Bölüm İleride Çalışmak İstedğim Alanla İlgilidir**

	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Evet</b>	382	74,6
<b>Hayır</b>	130	25,4
<b>Toplam</b>	<b>512</b>	<b>100</b>

Tablo 10, öğrencilerin okudukları bölümün ileride çalışmak istedikleri alanla olan ilgisini sayısal olarak ifade etmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %74,6’sının (382) okuduğu bölüm, ileride çalışmak istedikleri alanla ilgilidir. Maalesef %25,4’lük (130) bir kesimin okuduğu bölüm, ileride çalışmak istediği alanla ilgili değildir.

**Tablo 11. Kısmi Zamanlı ya da Dönemsel Olarak Bir İşte Çalışıyorum**

	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Evet</b>	122	23,8
<b>Hayır</b>	390	76,2
<b>Toplam</b>	<b>512</b>	<b>100</b>



Tablo 11. e göre araştırmaya katılan öğrencilerin %76,2'si (390) kısmi zamanlı ya da dönemsel olarak bir işte çalışmaz iken, %23,8'i (122) herhangi bir işte çalışmaktadır.

**Tablo 12. Düzenli Olarak Kitap Okurum**

	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Evet</b>	250	48,9
<b>Hayır</b>	262	51,1
<b>Toplam</b>	<b>512</b>	<b>100</b>

Tablo 12. de, “Düzenli olarak kitap okurum” ifadesine araştırmaya katılan öğrencilerin %48,9'u (250) “Evet” cevabını verirken, düzenli olarak kitap okumayan öğrencilerin oranı %51,1'dir (262). Oranlar birbirine yakın da olsa düzenli olarak kitap okumayan öğrencilerin sayısı daha çoktur.

#### **4.5.3. Öğrencilerin Ölçek İfadelerine Verdikleri Cevaplara İlişkin Frekans - Yüzde Dağılımları ve Ortalamaları**

Araştırmada kullanılan anket iki ölçekten oluşmaktadır. Bunlardan ilki Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II(KGYÖ-II), diğeri ise Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'dir (KUYÖ). Tablo 13. te Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II'nin frekans - yüzde dağılımları ve ortalamaları gösterilmektedir.

**Tablo 13. Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimlerinin Frekans - Yüzde Dağılımları ve Ortalamaları**

Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimleri	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam		Ortalama	Standart Sapma
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1 Kendimle ilgili değiştirmek istediğim şeyler için gerçekçi hedefler belirlerim	31	6,1	21	4,1	59	11,5	222	43,4	179	35,0	512	100	3,97	1,084
2 Kendimle ilgili belirli değişiklikler yapmaya hazır olduğum zamanı söyleyebilirim	23	4,5	28	5,5	136	26,6	192	37,5	133	26,0	512	100	3,75	1,043
3 Kendimle ilgili değişiklik yapmak için gerçekçi bir planın nasıl yapılacağını biliyorum	37	7,2	39	7,6	128	25,0	186	36,3	122	23,8	512	100	3,62	1,141
4 Kendimi geliştirmek için ortaya çıkan her fırsatı değerlendiririm	32	6,3	34	6,6	88	17,2	172	33,6	186	36,3	512	100	3,87	1,162
5 Kendimle ilgili değişiklik yapmaya çalıştığımda, gelişimim için gerçekçi bir plan yaparım	30	5,9	33	6,4	82	16,0	218	42,6	149	29,1	512	100	3,83	1,099

**Tablo 13. Devam**

<b>6</b>	Kendimle ilgili değişiklik yapmaya çalıştığım zaman başkalarından yardım isterim	54	10,5	63	12,3	110	21,5	172	33,6	113	22,1	512	100	3,44	1,253
<b>7</b>	Kendimi geliştirmek için aktif bir şekilde çalışırım	23	4,5	37	7,2	87	17,0	233	45,5	132	25,8	512	100	3,81	1,042
<b>8</b>	Kendimle ilgili neleri değiştirmem gerektiğini belirleyebilirim	27	5,3	28	5,5	77	15,0	209	40,8	171	33,4	512	100	3,92	1,083
<b>9</b>	Bir birey olarak sürekli kendimi geliştirmeye çalışıyorum	30	5,9	25	4,9	84	16,4	214	41,8	159	31,1	512	100	3,87	1,088
<b>10</b>	Kendimle ilgili değişiklikler yapmak için gerçekçi hedefleri nasıl belirleyeceğimi biliyorum	34	6,6	36	7,0	113	22,1	205	40,0	124	24,2	512	100	3,68	1,115
<b>11</b>	Kendimle ilgili belirli bir değişikliği ne zaman yapmam gerektiğini bilirim	26	5,1	39	7,6	134	26,2	184	35,9	129	25,2	512	100	3,69	1,086
<b>12</b>	Kendimi geliştirmeye çalıştığım zaman mevcut imkânları kullanırım	31	6,1	24	4,7	38	7,4	236	46,1	183	35,7	512	100	4,01	1,080
<b>13</b>	Kendimle ilgili değişiklik yapmak için atacağım adımları biliyorum	27	5,3	23	4,5	77	15,0	232	45,3	153	29,9	512	100	3,90	1,047

**Tablo 13. Devam**

<b>14</b>	Kendimi değiştirmeye çalıştığımda aktif olarak yardım almaya çabalarım	36	7,0	41	8,0	103	20,1	213	41,6	119	23,2	512	100	3,66	1,129
<b>15</b>	Bir birey olarak gelişmek için fırsatları araştırırım	25	4,9	20	3,9	69	13,5	238	46,5	160	31,3	512	100	3,95	1,021
<b>16</b>	Kendimle ilgili belirli şeyleri değiştireceğim zamanı bilirim	26	5,1	30	5,9	122	23,8	207	40,4	127	24,8	512	100	3,74	1,055
<b>GENEL ORTALAMA</b>														<b>3,79</b>	<b>-</b>

Tablo 13. araştırmaya katılan öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II de bulunan 16 ifadeye verdikleri cevapları göstermektedir. Verilen cevapların genel ortalaması **3,79** çıkmıştır. Bu ortalama ile öğrencilerin cevapları “Kararsızım” ile “Katılıyorum” arasında bulunmakta olup “Katılıyorum” a daha yakındır.

Ölçek ifadelerine verilen cevapların içinde 4,01 ile en yüksek ortalama sahip ifade “Kendimi geliştirmeye çalıştığım zaman mevcut imkânları kullanırım” ifadesidir. Bu ifadenin standart sapması 1,080’dir. “Kendimle ilgili değiştirmek istediğim şeyler için gerçekçi hedefler belirlerim” ifadesi, 3,97 ile ortalaması en yüksek ikinci ifadedir. Bu ifadenin standart sapması 1,084’tür. KGYÖ-II de 3,95 ile ortalaması en yüksek üçüncü ifade ise “Bir birey olarak gelişmek için fırsatları araştırırım” ifadesidir ve standart sapması 1,021’dir.

KGYÖ-II ye verilen cevaplara ait en düşük ortalama 3,44 ile “Kendimle ilgili değişiklik yapmaya çalıştığım zaman başkalarından yardım isterim” ifadesidir. Bu ifadenin standart sapması 1,253’tür. “Kendimle ilgili değişiklik yapmak için gerçekçi bir planın nasıl yapılacağını biliyorum” ifadesi 3,62 ile en düşük ikinci ortalama sahiptir ve standart sapması 1,141’dir. “Kendimi değiştirmeye çalıştığımda aktif olarak yardım almaya çabalarım” ifadesi ise 3,66 ile en düşük ortalama sahip üçüncü ifadedir ve standart sapması 1,129’dur.

Tablo 14. de öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ölçeğine verdikleri cevapların frekans - yüzde dağılımları ve bunların ortalamaları gösterilmiştir.

**Tablo 14. Öğrencilerin Kariyer Uyum Yeteneklerinin Frekans - Yüzde Dağılımları ve Ortalamaları**

Öğrencilerin Kariyer Uyum Yetenekleri	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam		Ortalama	Standart Sapma	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
17	Geleceğim için hazırlık yapıyorum	39	7,6	16	3,1	55	10,7	195	38,1	207	40,4	512	100	4,01	1,151
18	Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum	31	6,1	29	5,7	82	16,0	188	36,7	182	35,5	512	100	3,90	1,131
19	Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum	35	6,8	33	6,4	85	16,6	169	33,0	190	37,1	512	100	3,87	1,182
20	Kararlarımı kendim veririm	36	7,0	27	5,3	45	8,8	174	34,0	230	44,9	512	100	4,04	1,175
21	Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir	36	7,0	14	2,7	20	3,9	155	30,3	287	56,1	512	100	4,26	1,131
22	İnanmış olduğum değerleri savunurum	31	6,1	9	1,8	22	4,3	148	28,9	302	59,0	512	100	4,33	1,068
23	Kendime güvenirim	39	7,6	7	1,4	39	7,6	166	32,4	261	51,0	512	100	4,18	1,139
24	Kendim için doğru olan şeyi yaparım	37	7,2	13	2,5	43	8,4	160	31,3	259	50,6	512	100	4,15	1,149

**Tablo 14. Devam**

<b>25</b>	Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb.) araştırıyorum	43	8,4	32	6,3	93	18,2	181	35,4	163	31,8	512	100	3,76	1,205
<b>26</b>	Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum	39	7,6	42	8,2	89	17,4	205	40,0	137	26,8	512	100	3,70	1,170
<b>27</b>	Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum	29	5,7	26	5,1	56	10,9	225	43,9	176	34,4	512	100	3,96	1,080
<b>28</b>	Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum	24	4,7	25	4,9	61	11,9	235	45,9	167	32,6	512	100	3,97	1,031
<b>29</b>	Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum	34	6,6	30	5,9	102	19,9	181	35,4	165	32,2	512	100	3,81	1,148
<b>30</b>	Bana verilen görevi layıkıyla yerine getiririm	31	6,1	15	2,9	29	5,7	193	37,7	244	47,7	512	100	4,20	1,112
<b>31</b>	En iyisini yapmak için dikkat ederim	33	6,4	12	2,3	28	5,5	154	30,1	285	55,7	512	100	4,26	1,104
<b>32</b>	Yeni beceriler öğrenebilirim	31	6,1	13	2,5	37	7,2	201	39,3	230	44,9	512	100	4,14	1,072
<b>33</b>	Yeteneklerimi geliştirebilirim	30	5,9	18	3,5	27	5,3	200	39,1	237	46,3	512	100	4,16	1,077
<b>34</b>	Engellerin üstesinden gelebilirim	28	5,5	16	3,1	44	8,6	190	37,1	234	45,7	512	100	4,14	1,068

**Tablo 14. Devam**

<b>35</b>	Problemlerimi çözebilirim	30	5,9	14	2,7	39	7,6	183	35,7	246	48,0	512	100	4,17	1,080
<b>GENEL ORTALAMA</b>														<b>4,05</b>	<b>-</b>

Tablo 14. e göre araştırmaya katılan öğrencilerin Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nde bulunan 19 ifadeye verdikleri cevapların genel ortalaması **4,05** çıkmıştır. Bu ortalama ile öğrencilerin cevapları “Katılıyorum” ile “Kesinlikle Katılıyorum” arasında bulunmakta olup “Katılıyorum” a daha yakındır.

Ölçek ifadelerine verilen cevapların içinde 4,33 ile en yüksek ortalama sahip ifade “İnanmadığım değerleri savunurum” ifadesidir. Bu ifadenin standart sapması 1,068'dir. “Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir” ve “En iyisini yapmak için dikkat ederim” ifadeleri 4,26 ile ortalamaları en yüksek ikinci ifadelerdir. Bu ifadelerin standart sapması sırası ile 1,131 ve 1,104'tür. KUYÖ de 4,20 ile ortalaması en yüksek üçüncü ifade ise “Bana verilen görevi layıkıyla yerine getiririm” ifadesidir ve standart sapması 1,112'dir.

KUYÖ ye verilen cevaplara ait en düşük ortalama 3,70 ile “Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum” dur. Bu ifadenin standart sapması 1,170'dir. “Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb.) araştırıyorum” ifadesi 3,76 ile en düşük ikinci ortalama sahiptir ve standart sapması 1,205'tir. “Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum” ifadesi ise 3,81 ile en düşük ortalama sahip üçüncü ifadedir ve standart sapması 1,148'dir.

#### **4.5.4. Öğrencilerin Bazı Anket İfadelerine Verdikleri Cevapların Çapraz Dağılımı**

Öğrencilerin anket ifadelerine verdikleri cevapların birbirleriyle ilişkisinin olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla Ki-kare Bağımsızlık Testine başvurulmuştur. Ayrıca mevcut ifadelere verilen cevaplar çapraz tablolar halinde gösterilmiştir.

Ki-kare Testi istatistiksel araştırmalarda sıklıkla kullanılan ve uygulama kolaylığı nedeniyle de tercih edilen bir testtir (Kalaycı vd., 2010: 85). Genellikle kategorik verilerden faydalanılır. Ki-kare Bağımsızlık Testi iki veya daha fazla

değişken grubu arasında ilişki bulunup bulunmadığını incelemek için kullanılır (Kalaycı vd., 2010: 90).

**Tablo 15. Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre “Okuduğum Bölüm İleride Çalışmak İsteddiğim Alanla İlgilidir” İfadesine Verdikleri Cevapların İlişkisi**

		“Okuduğum Bölüm İleride Çalışmak İsteddiğim Alanla İlgilidir”		Toplam	p (Pearson Chi-Square)
		Evet	Hayır		
Cinsiyet	Bayan	159	61	220	0,332
	Erkek	223	69	292	
Toplam		382	130	512	

Tablo 15. de görüldüğü üzere “Okuduğum bölüm ileride çalışmak istediğim alanla ilgilidir” ifadesine “evet” cevabını veren bayan öğrenci sayısı 159, erkek öğrenci sayısı ise 223 olarak görülmektedir.

Ki-kare testi sonuçlarına göre,  $p(0,332) > 0,050$  olduğundan dolayı öğrencilerin cinsiyetleri ile “okuduğum bölüm ileride çalışmak istediğim alanla ilgilidir” ifadesine verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

**Tablo 16. Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre “Düzenli Olarak Kitap Okurum” İfadesine Verdikleri Cevapların İlişkisi**

		“Düzenli Olarak Kitap Okurum”		Toplam	P (Pearson Chi-Square)
		Evet	Hayır		
Cinsiyet	Bayan	122	97	219	0,006
	Erkek	128	165	293	
Toplam		250	262	512	

Ankete katılan öğrencilerden “Düzenli olarak kitap okurum” ifadesi için cevap istenmiştir. Tablo 16. ya göre öğrencilerin 250’sinin düzenli olarak kitap



okuduğu görülmekle beraber 262 öğrencinin düzenli olarak kitap okumadığı ortaya çıkmıştır. 219 bayan öğrenciden 122'sinin düzenli olarak kitap okuduğu, 293 erkek öğrenci içerisinde ise sadece 128'sinin düzenli olarak kitap okuduğu anlaşılmaktadır.

Ki-kare analiz sonuçlarına göre **p** değeri (Pearson Chi-square katsayısı) **0,006** olarak bulunmuştur. Bu değer %95 güven aralığında 0,050'den küçük olduğu için öğrencilerin cinsiyetleri ile “Düzenli olarak kitap okurum” ifadesine verdikleri cevap arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mevcut ifadeye verilen cevaplar oransal olarak hesaplandığında bayan öğrencilerin düzenli olarak kitap okuma oranının, erkek öğrencilerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 17. Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre “Okuduğum Bölümü İsteyerek Tercih Ettim” İfadesine Verdikleri Cevapların İlişkisi**

		“Okuduğum Bölümü İsteyerek Tercih Ettim”		Toplam	p (Pearson Chi-Square)
		Evet	Hayır		
Cinsiyet	Bayan	134	85	219	0,023
	Erkek	208	85	293	
Toplam		342	170	512	

Öğrencilerin cinsiyetlerine göre “Okuduğum bölümü isteyerek tercih ettim” ifadesine verdikleri cevapların çapraz tablo halinde gösterildiği tablo 17. ye göre bu ifadeyi cevaplayan 219 bayan öğrenciden 134'ünün okuduğu bölümü isteyerek tercih ettiği görülmektedir. Mevcut ifadeye cevap veren 293 erkek öğrenciden ise 208'i okuduğu bölümü isteyerek tercih etmiştir.

Ki-kare analiz sonuçlarına göre **p (0,023)** değeri 0,050' den küçük olduğuna göre öğrencilerin cinsiyetlerine göre okudukları bölümü isteyerek tercih etmeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır denilebilir. Okuduğu bölümü isteyerek tercih eden erkek öğrencilerin sayısı, okuduğu bölümü isteyerek tercih eden bayan öğrencilerden daha yüksektir.

**Tablo 18. Öğrencilerin Baba Eğitim Düzeyi ile “Okuduğum Bölümü İsteyerek Tercih Ettim” İfadesine Verdikleri Cevapların İlişkisi**

		“Okuduğum Bölümü İsteyerek Tercih Ettim”		Toplam	P (Pearson Chi-Square)
		Evet	Hayır		
Baba Eğitim Düzeyi	Okuryazar Değil	34	20	54	0,476
	İlkokul	143	71	214	
	Ortaokul	67	43	110	
	Lise	68	26	94	
	Lisans	25	9	34	
	Lisansüstü	5	1	6	
Toplam		342	170	512	

Araştırmaya katılan öğrencilerin baba eğitim düzeyleri; okuryazar değil, ilkokul, ortaokul, lise, lisans ve lisansüstü kategorilerine ayrılmıştır. Babanın eğitim düzeyinin öğrencinin okuduğu bölümü isteyerek tercih edip etmemesine olan etkisini ortaya çıkarmak niyetiyle bu kategoriler, öğrencilerin “okuduğum bölümü isteyerek tercih ettim” ifadesine verdikleri cevap ile karşılaştırılmıştır. Tablo 18. e göre 214 kişi ile babası ilkokul mezunu olan öğrenciler yoğunluktadır. Bunu 110 kişi ile babası ortaokul mezunu olan öğrenciler takip etmektedir. Babası lisansüstü mezunu olan öğrenci ise sadece 6’dır. Bu tabloya göre öğrencilerin baba eğitim düzeyleri oldukça düşük görünmektedir.

Analiz sonuçlarına göre Ki-kare Katsayısı **0,476** olarak bulunmuştur. Bu katsayı %95 güven aralığında 0,050’den büyük olduğu için öğrencilerin baba eğitim düzeylerinin, aynı öğrencilerin “okuduğum bölümü isteyerek tercih ettim” ifadesine verdikleri cevabı etkilemediği görülmektedir. Baba eğitim düzeyleri ile öğrencilerin okudukları bölümü isteyerek tercih edip etmemesi arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

**Tablo 19. Öğrencilerin Bölümlerine Göre Kişisel Gelişim Yönelimleri ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ortalamaları**

<b>Bölüm</b>	<b>Kişisel Gelişim Yönelimi Ortalamaları</b>	<b>Kariyer Uyum Yeteneği Ortalamaları</b>
Bilgisayar Programcılığı	3,51	3,68
Dış Ticaret	3,84	4,00
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	3,90	4,23
Elektrik ve Enerji	3,81	3,96
İktisat	3,82	4,11
İslami İlimler	3,84	4,12
İşletme	3,96	4,34
İşletme Yönetimi	3,70	3,86
Matematik	3,68	4,00
Mekatronik	3,98	4,19
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	3,75	4,09
Tarih	3,84	4,07
Türk Dili ve Edebiyatı	3,69	3,82

Tablo 19. da araştırmaya katılan öğrencilerin bölümlerine göre kişisel gelişim yönelimi ve kariyer uyum yeteneği ortalamaları gösterilmektedir. Kişisel gelişim yönelimi ortalaması en yüksek bölüm 3,98 ortalama ile Mekatronik bölümüdür. Bunu takip eden iki bölüm ise sırasıyla İşletme (3,96) ve Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi (3,90) bölümüdür. Kişisel gelişim yönelimi açısından ortalaması en düşük bölüm 3,51 ile Bilgisayar Programcılığıdır. Bunu takip eden bölümler ise sırasıyla Matematik (3,68) ve Türk Dili ve Edebiyatı (3,69) bölümleridir.

Kariyer uyum yeteneği ortalamaları gözlemlendiğinde en yüksek ortalama 4,34 ile İşletme bölümüne aittir. Bu ortalamayı takip eden bölümler sırasıyla Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi (4,23) ve Mekatronik (4,19) olmuştur. Kariyer uyum

yeteneği en düşük b3l3m 3,68'lik ortalama ile yine Bilgisayar Programcılığı olmuştur. Bilgisayar Programcılığından sonraki en düşük ortalama sahip b3l3mler ise sırasıyla T3rk Dili ve Edebiyatı (3,82) ve İşletme Y3netimi (3,86) olarak g3r3lmektedir.

Genel ortalama açısından bakıldığında, araştırmaya katılan t3m b3l3mlerin kariyer uyum yeteneği genel ortalaması kişisel gelişim y3nelimi genel ortalamasından daha y3ksek olduğu ortaya çıkmıştır.

**Tablo 20. 3ğrencilerin Cinsiyetlerine G3re Kişisel Gelişim Y3nelimleri ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ortalamaları**

Cinsiyet	Kişisel Gelişim Y3nelimi Ortalamaları	Kariyer Uyum Yeteneği Ortalamaları
Bayan	3,791	4,041
Erkek	3,795	4,053

Araştırmaya katılan 3ğrencilerin cinsiyetlerine g3re kişisel gelişim y3nelimi ve kariyer uyum yeteneği ortalamaları tablo 20. de g3sterilmiştir. Bayan 3ğrencilerin kişisel gelişim y3nelimi ortalaması 3,791 ve kariyer uyum yetenekleri ortalaması ise 4,041'dir. Erkek 3ğrencilerin kişisel gelişim y3nelimi ortalaması ise 3,795 ve kariyer uyum yeteneği ortalaması 4,053 olarak g3r3lmektedir. Bu bilgilere g3re kişisel gelişim y3nelimi ve kariyer uyum yeteneği ortalamaları açısından bayan ve erkek 3ğrenciler arasında 3nemli bir farklılık g3r3lmemektedir.

#### **4.5.5. Hipotezlerin Test Edilmesi**

Bu b3l3mde 3ğrencilerin demografik 3zellikleri açısından kişisel gelişim y3nelimleri ve kariyer uyum yetenekleri d3zeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını sorgulamak amacıyla T testi ve Anova Analizi uygulanmıştır. Bunun yanında kişisel gelişim y3nelimi ve kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için Korelasyon Analizi ve 3ğrencilerin kişisel gelişim y3nelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine olan etkisini incelemek için ise Regresyon Analizi yapılmıştır.

#### 4.5.5.1. Öğrencilerin Demografik Özellikleri Açısından T Testi Sonuçları

T Testi, iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak için kullanılır. Bir gruptaki ortalamanın diğer gruptaki ortalamadan anlamlı derecede farklı olup olmadığını denetler. SPSS programında üç farklı t-testi yapılabilmektedir. Uygulamalarda en çok kullanılan analiz genellikle bağımsız iki örnek t testidir. (Kalaycı vd., 2010: 74) Araştırmada bu analiz türü tercih edilmiştir.

**Tablo 21. Öğrencilerin Cinsiyetleri Açısından Kişisel Gelişim Yönelimleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi**

Değişken	Cinsiyet	Sayı	Ort.	S.s.	p
Kişisel Gelişim Yönelimi	Bayan	219	3,68	0,79	0,006
	Erkek	293	3,87	0,69	

Tablo 21. deki analiz sonuçlarına göre 219 bayan öğrencinin kişisel gelişim yönelimi ortalaması 3,68 ve 293 erkek öğrencinin kişisel gelişim yönelimi ortalaması ise 3,87'dir. Erkek öğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri, bayan öğrencilere göre biraz daha yüksek denilebilir. %95 güven aralığında 0,006 olan **p** değeri 0,05'ten daha küçük olduğuna göre grupların ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Dolayısıyla **H<sub>1</sub>** hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 22. Öğrencilerin Düzenli Olarak Kitap Okuyup Okumamaları Açısından Kişisel Gelişim Yönelimleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi**

Değişken	Düzenli Okuma	Sayı	Ort.	S.s.	p
Kişisel Gelişim Yönelimi	Evet	250	3,89	0,78	0,001
	Hayır	262	3,69	0,69	

Tablo 22. ya göre araştırmaya katılan öğrencilere düzenli olarak kitap okuyup okumadıkları sorulduğunda 250 öğrenci "evet" cevabını verirken 262 öğrenci "hayır" cevabını vermiştir. "evet" cevabını verenlerin kişisel gelişim yönelimi ortalaması

3,89'dur. "hayır" cevabını veren öğrencilerin ise kişisel gelişim yönelimi ortalaması 3,69'dur. "evet" diyen öğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri "hayır" diyenlere göre daha yüksektir. %95 güven aralığında  $p(0,001) < 0,05$  olduğuna göre, öğrencilerin düzenli olarak kitap okuyup okumamaları açısından kişisel gelişim yönelimleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre  $H_4$  hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 23. Öğrencilerin Cinsiyetleri Açısından Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi**

Değişken	Cinsiyet	Sayı	Ort.	S.s.	p
Kariyer Uyum Yeteneği	Bayan	219	3,94	0,89	0,022
	Erkek	293	4,12	0,83	

Tablo 23. deki analiz sonuçlarına göre 219 bayan öğrencinin kariyer uyum yetenekleri ortalaması 3,94 ve 293 erkek öğrencinin kariyer uyum yetenekleri ortalaması ise 4,12'dir. Erkek öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri, bayan öğrencilere göre daha yüksektir. %95 güven aralığında 0,022 olan **p** değeri 0,05'ten daha küçük olduğu için öğrencilerin cinsiyetleri açısından kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Dolayısıyla  $H_5$  hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 24. Öğrencilerin Okudukları Bölümü İsteyerek Tercih Edip Etmemeleri Açısından Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi**

Değişken	Bölümü İsteyerek Tercih Ettim	Sayı	Ort.	S.s.	p
Kariyer Uyum Yeteneği	Evet	341	4,09	0,87	0,106
	Hayır	171	3,96	0,82	

Öğrencilere okudukları bölümü isteyerek tercih edip etmedikleri sorulduğunda tablo 24. de görülen sonuçlara göre 341 öğrenci "evet" cevabını verirken 171 öğrenci "hayır" cevabını vermiştir. "evet" cevabını verenlerin kariyer

uyum yetenekleri ortalaması 4,09'dur. "hayır" cevabını veren öğrencilerin ise kariyer uyum yetenekleri ortalaması 3,96'dır. %95 güven aralığında  $p(0,106) > 0,05$  olduğuna göre, öğrencilerin okudukları bölümü isteyerek tercih edip etmemeleri açısından kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Buna göre  $H_7$  hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 25. Öğrencilerin Okudukları Bölümün İleride Çalışmak İstedikleri Alanla İlgili Olup Olmaması (A) Açısından Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi**

Değişken	A	Sayı	Ort.	S.s.	p
Kariyer Uyum Yeteneği	Evet	382	4,08	0,87	0,111
	Hayır	130	3,94	0,79	

Tablo 25. de araştırmaya katılan öğrencilere okudukları bölümün ileride çalışmak istedikleri alanla ilgili olup olmadığı sorulduğunda 382 öğrenci "evet" cevabını verirken 130 öğrenci "hayır" cevabını vermiştir. "evet" cevabını verenlerin kariyer uyum yetenekleri ortalaması 4,08'dur. "hayır" cevabını veren öğrencilerin ise kariyer uyum yetenekleri ortalaması 3,94'dır. %95 güven aralığında  $p(0,111) > 0,05$  olduğuna göre, öğrencilerin okudukları bölümün ileride çalışmak istedikleri alanla ilgili olup olmaması açısından kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Buna göre  $H_8$  hipotezi reddedilmiştir.

#### 4.5.5.2. Öğrencilerin Demografik Özellikleri Açısından Varyans Analizi Sonuçları (Anova Testi)

Varyans analizi iki ya da daha fazla ortalama arasında fark olup olmadığı ile ilgili hipotezi test etmek için kullanılır. Varyans analizinde bağımlı ve bağımsız değişkenler vardır. Eğer analizde bir bağımsız ve bir de bağımlı değişken söz konusu ise Tek Yönlü ANOVA analizi yapılır. Tek Yönlü ANOVA, bağımlı değişkendeki ortalamalar arasında fark olup olmadığını test eder (Kalaycı vd., 2010: 131-132).

**Tablo 26. Öğrencilerin Büyüdükleri Çevre Açısından Kişisel Gelişim Yönelimleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi**

Değişken	Büyüdükleri Çevre	Sayı	Ort.	S.s.	p
Kişisel Gelişim Yönelimi	İl (Merkez)	247	3,79	0,771	<b>0,967</b>
	İlçe	147	3,80	0,727	
	Köy	118	3,78	0,707	

Tablo 26. da görüldüğü üzere il merkezinde büyüdüklerini belirten öğrencilerin sayısı 247 ve bu öğrencilerin kişisel gelişim yönelimi ortalamaları 3,79'dur. İlçede büyüyen öğrencilerin sayısı 147, kişisel gelişim yönelimi ortalamaları 3,80'dir. Son olarak köyde büyüyen öğrencilerin sayısı 118 ve bu öğrencilerin kişisel gelişim ortalamaları 3,78'dir. 0,967 olan **p** değeri 0,05'den büyük olduğuna göre öğrencilerin büyüdükleri çevre açısından kişisel gelişim yönelimleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu söylenemez. Dolayısıyla **H<sub>2</sub>** hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 27. Öğrencilerin Ailelerinin Gelir Düzeyi Açısından Kişisel Gelişim Yönelimleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi**

Değişken	Ailelerin Gelir Düzeyi (TL)	Sayı	Ort.	S.s.	p
Kişisel Gelişim Yönelimi	1000 TL Altında	186	3,67	0,84	<b>0,027</b>
	1000-1499 TL Arası	154	3,83	0,72	
	1500-1999 TL Arası	67	3,93	0,55	
	2000 TL ve Üzeri	105	3,88	0,62	

Tablo 27. de görülen analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan öğrencilerin ailelerinin gelir düzeyi 1000 TL altında olanların sayısı 186, bunların kişisel gelişim yönelimi ortalamaları 3,67'dir. Aynı şekilde ailelerinin gelir düzeyi 1000-1499 TL



arasında olan öğrencilerin sayısı 154 ve bunların kişisel gelişim yönelimi ortalamaları 3,83'dür. Ailelerinin gelir düzeyi 1500-1999 TL arasında olan öğrencilerin sayısı 67 ve bunların kişisel gelişim yönelimi ortalamaları 3,93'dür. Son olarak ailelerinin gelir düzeyi 2000 TL ve üzeri olan öğrencilerin sayısı 105 ve bu öğrencilerin kişisel gelişim yönelim ortalamaları 3,88'dir. 0,027 olan **p** değeri 0,05'ten küçük olduğuna göre araştırmaya katılan öğrencilerin ailelerinin gelir düzeyleri açısından kişisel gelişim yönelimleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre **H<sub>3</sub>** hipotezi kabul edilmiştir. Tespit edilen farklılık tablo 28. de gösterilmektedir.

**Tablo 28. Öğrencilerin Ailelerinin Gelir Düzeyi Açısından Kişisel Gelişim Yönelimleri Arasındaki İlişkinin Çoklu Karşılaştırması**

(I) Ailenin Gelir Düzeyi	(J) Ailenin Gelir Düzeyi	Ortalamalar Arasındaki Fark (I-J)	p
1000 TL Altında	1000-1499 TL Arası	-,16479	,224
	1500-1999 TL Arası	-,25675	<b>,035</b>
	2000 TL ve Üzeri	-,21444	,074
1000-1499 TL Arası	1000 TL Altında	,16479	,224
	1500-1999 TL Arası	-,09196	,747
	2000 TL ve Üzeri	-,04965	,938
1500-1999 TL Arası	1000 TL Altında	,25675	<b>,035</b>
	1000-1499 TL Arası	,09196	,747
	2000 TL ve Üzeri	,04231	,969
2000 TL ve Üzeri	1000 TL Altında	,21444	,074
	1000-1499 TL Arası	,04965	,938
	1500-1999 TL Arası	-,04231	,969

Tablo 28. incelendiğinde sadece ailelerinin gelir düzeyi 1000 TL ve altında olan öğrenciler ile ailelerinin gelir düzeyi 1500-1999 TL arasında olan öğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ( $p(0,035) < 0,050$ ). Diğer gelir düzeyleri açısından öğrencilerin kişisel yönelimleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

**Tablo 29. Öğrencilerin Büyüdükleri Çevre Açısından Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi**

Değişken	Büyüdükleri Çevre	Sayı	Ort.	S.s.	p
Kariyer Uyum Yetenekleri	İl (Merkez)	248	4,03	0,88	<b>0,607</b>
	İlçe	147	4,10	0,84	
	Köy	117	4,01	0,81	

Tablo 29. da bulunan anket sonuçlarına göre il merkezinde büyüdüklerini belirten öğrencilerin sayısı 248 ve bu öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ortalaması 4,03'tür. İlçede büyüyen öğrencilerin sayısı 147, kariyer uyum yetenekleri ortalaması 4,10'dur. Son olarak köyde büyüyen öğrencilerin sayısı 117 ve bu öğrencilerin kariyer uyum yetenekleri ortalaması 4,01'dir. 0,607 olan **p** değeri 0,05'den büyük olduğuna göre öğrencilerin büyüdükleri çevre açısından kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu yüzden  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir.

#### **4.5.5.3. Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimleri ve Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Korelasyon Analizi)**

İki değişkenin birlikte değişimini gösteren analiz türüne korelasyon analizi denir. Değişkenler arasındaki ilişkinin kuvvetini ve yönünü gösteren katsayı ise korelasyon katsayısıdır (Lorcu, 2015: 229).

Araştırmada Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Pearson Korelasyon Katsayısı (r) [-1;1] aralığında değer almaktadır. Katsayının 1'e yaklaşması ilişkinin güçlü, 0'a yaklaşması ise ilişkinin zayıf olduğunu göstermektedir. İşaretler ise ilişkinin değişim yönünü belirtir. Negatif işaret, değişkenlerden biri artarken diğerinin azaldığını, pozitif işaret değişkenlerden biri artarken diğerinin de arttığını ifade etmektedir (Lorcu, 2015: 231).

**Tablo 30. Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimleri İle Kariyer Uyum Yetenekleri Arasında İlişkinin İncelenmesi**

		<b>KGY Ort.</b>	<b>KUY Ort.</b>
<b>KGY Ort.</b>	Korelasyon Katsayısı (r)	1	<b>0,846</b>
	p		<b>0,000</b>
	Öğrenci Sayısı	512	512
<b>KUY Ort.</b>	Korelasyon Katsayısı (r)	<b>0,846</b>	1
	p	<b>0,000</b>	
	Öğrenci Sayısı	512	512

Tablo 30. incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı ( $p(0,000) < 0,050$ ), güçlü ve pozitif ( $r=0,846$ ) yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla  $H_0$  hipotezi kabul edilmiştir.

#### **4.5.5.4. Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimlerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisinin İncelenmesi (Regresyon Analizi)**

Regresyon analizi bir bağımlı değişken ile bir bağımsız (basit regresyon) veya birden fazla bağımsız (çoklu regresyon) değişken arasındaki ilişkilerin matematiksel eşitlik ile açıklanmasıdır (Kalaycı vd., 2010: 199).

Araştırmaya katılan öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisini incelemek için basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

**Tablo 31. Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimleri İle Kariyer Uyum Yetenekleri Arasında İlişkinin İncelenmesi**

<b>Modelin Özeti</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Düzeltilmiş R Kare</b>	<b>Tahmini Standart Hata</b>
1	0,846	<b>0,715</b>	0,714	0,45926

Tablo 31. de bulunan  $R^2$  değeri 0,715 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre, bağımlı değişkendeki %71,5'lik değişim modele dâhil ettiğimiz bağımsız değişken tarafından açıklanmaktadır. Başka bir deyişle, öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerindeki değişimin % 71,5'lik kısmı kişisel gelişim yönelimlerindeki değişim tarafından açıklanmaktadır. Dolayısıyla  $H_{10}$  hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 32. Varyans Analizi Tablosu**

Model		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	p
1	Regresyon	269,801	1	269,801	1279,187	<b>0,000</b>
	Kalıntı	107,567	511	0,211		
	Toplam	377,368	512			

Tablo 32. de F değeri anlamlı olduğu için ( $p(0,000) < 0,050$ ), modelin tümüyle istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabılır. Öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin kişisel gelişim yönelimleriyle açıklandığı model anlamlı bir modeldir.

**Tablo 33. Parametre Tahmini**

Model		Standardize Edilmemiş Katsayı		Standardize Edilmiş Katsayı	t	p
		Beta	Standart Hata	Beta		
1	(Sabit)	0,343	0,106		3,246	0,001
	KGY	<b>0,978</b>	0,027	0,846	35,766	<b>0,000</b>

Tablo 33. e göre öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerindeki 1 birimlik artış, kariyer uyum yeteneklerini **0,978** birim artıracaktır. Bu katsayıya ilişkin t değeri de her düzeyde anlamlı bulunduğundan ( $p:0,000$ ) kişisel gelişim yönelimi katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 34. de araştırmayla ilgili belirlenen hipotezler, yapılan analizler ve sonuçları özet şeklinde toplu olarak gösterilmiştir.

**Tablo 34. Araştırma Hipotezlerinin Analiz Sonuçları ve Yorumları**

<b>Hipotezler</b>		<b>Sonuçlar</b>	<b>Yorum</b>
<b>H<sub>1</sub></b>	Öğrencilerin cinsiyetleri açısından kişisel gelişim yönelimleri arasında anlamlı bir farklılık vardır	T Testi p (0,006) < 0,050	<b>Kabul Edilmiştir</b>
<b>H<sub>2</sub></b>	Öğrencilerin büyüdüğü çevre açısından kişisel gelişim yönelimleri arasında anlamlı bir farklılık vardır	Anova Analizi p (0,967) < 0,050	Reddedilmiştir
<b>H<sub>3</sub></b>	Öğrencilerin ailelerinin gelir düzeyi açısından kişisel gelişim yönelimleri arasında anlamlı bir farklılık vardır	Anova Analizi p (0,027) < 0,050	<b>Kabul Edilmiştir</b>
<b>H<sub>4</sub></b>	Öğrencilerin düzenli olarak kitap okuyup okumamaları açısından kişisel gelişim yönelimleri arasında anlamlı bir farklılık vardır	T Testi p (0,001) < 0,050	<b>Kabul Edilmiştir</b>
<b>H<sub>5</sub></b>	Öğrencilerin cinsiyetleri açısından kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır	T Testi p (0,022) < 0,050	<b>Kabul Edilmiştir</b>
<b>H<sub>6</sub></b>	Öğrencilerin büyüdüğü çevre açısından kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır	Anova Analizi p (0,607) < 0,050	Reddedilmiştir

**Tablo 34. Devam**

<b>H<sub>7</sub></b>	Öğrencilerin okudukları bölümü isteyerek tercih edip etmemeleri açısından kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır	T Testi p (0,106) < 0,050	Reddedilmiştir
<b>H<sub>8</sub></b>	Öğrencilerin okudukları bölümün ileride çalışmak istedikleri alanla ilgili olup olmaması açısından kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık vardır	T Testi p (0,111) < 0,050	Reddedilmiştir
<b>H<sub>9</sub></b>	Öğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır	Korelasyon Analizi p (0,000) < 0,050	<b>Kabul Edilmiştir</b>
<b>H<sub>10</sub></b>	Öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin, kariyer uyum yetenekleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır	Regresyon Analizi p (0,000) < 0,050	<b>Kabul Edilmiştir</b>

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölüm; araştırma sonucu elde edilen verilerin istatistiksel işlemlerden geçirilerek ulaşılan sonuçlardan ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen önerilerden oluşmaktadır.

Üniversite öğrenimi, gençlerin yaşamlarında önemli bir dönemi kapsamaktadır. Üniversite öğrenimi boyunca öğrenciler mesleki olarak ve kişisel gelişimlerini ilerletmek için pek çok teşebbüs içine girmektedirler. Bundan dolayı öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin incelenmesi, içinde bulunacakları kişisel ve sosyal çalışmalarda faydalı olacaktır. Örneğin Robistchek ve Cook, kişisel gelişim yönelimi yüksek olan kişilerin daha fazla araştırmacı oldukları ve daha net bir kariyer kimliğine sahip oldukları sonucuna varmışlardır. Bu bağlamda, kariyer danışmanlığı süreci boyunca öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin artırılmasıyla, kendi çevrelerinden kariyer konusuyla ilişkili daha çok bilgi toplamaya yönelecekleri ve böylece daha pozitif bir mesleki benlik algısına sahip olabilecekleri savunulabilir (Yalçın ve Malkoç, 2013: 264).

Kariyer geliştirme konusu daha çok; kariyer yönetiminin kişisel boyutunu oluşturan çaba ve etkinliklerde meydana gelmektedir. Bireyin kariyerini yönetebilmesi için ilk olarak araştırma, karar verme, iş arama ve bulma, iş değiştirme, eğitim vb. kariyer geliştirme etkinliklerini etkili bir biçimde devam ettirmesine bağlıdır. Bunun yanında, her alanda yaşanan hızlı gelişmeler araştırmacıları, kariyer geliştirmeyle ilgili yaklaşımları ve uygulamaları gözden geçirmeye mecbur etmektedir. Kariyer uyum yeteneği, kariyer geliştirme teorisi kapsamında yapılan tartışmalarda son zamanlarda araştırmacılar tarafından üzerinde durulmaya başlanmıştır. Özellikle gençlerin akademik yaşamdan iş yaşamına geçişlerinin ve sonraki kariyerlerinin başarısında kilit unsur görevindedir (Kanten, 2012: 201).

Öğrencilerin kişisel gelişimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi konusundan yola çıkılarak Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi bünyesinde bulunan

İslami İlimler Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Meslek Yüksek Okulu'ndan toplam 554 öğrenciye ulaşılmış, bunlardan 42 öğrencinin cevapları eksik bilgi nedeniyle geçerli anket kapsamında çıkarılmıştır. Veri analizleri 512 öğrencinin cevapları üzerinden yapılmıştır.

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; öğrencilerin demografik özelliklerini elde etmek için oluşturulmuştur. Bu amaçla öğrencilere, yaş, cinsiyet, bölüm, sınıf, ailelerinin gelir düzeyi, büyüdükları çevre ve anne ve baba eğitim düzeyleri sorulmuştur. Bunun yanında bu bölümde, cevabı “Evet” ya da “Hayır” olacak şekilde yedi adet ifade yer almaktadır. Bu ifadelerden iki tanesi analiz kapsamında çıkarılmıştır. Bunun sebebi “Öğrencilere ait diğer bulgular” başlığı altında belirtilmiştir.

İkinci bölüm; Robitschek ve arkadaşları tarafından geliştirilen “Personal Growth Initiative Scale-II (Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II)” adlı ölçme aracından oluşmaktadır. Bu ölçek, Yalçın ve Malkoç aracılığı ile Türkçeye uyarlaması yapılmıştır. Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II, bireyin kişisel gelişim süreciyle ilgili daha kapsamlı bir değerlendirme yapması amacıyla geliştirilmiş, 16 maddeden oluşan bir ölçektir. Bu ölçek, 1 (hiç katılmıyorum) ile 5 (tamamen katılıyorum) arasında derecelendirilmiş 5’li Likert tipinde bir ölçektir.

Üçüncü bölümde öğrencilerin kariyer uyum yeteneklerinin ölçülmesi amacıyla; Savickas ve Profeli’nin (2012) çalışmasında “uluslararası kariyer uyum yetenekleri ölçeği” olarak adlandırılan ve 13 ülkeye mensup 18 araştırmacının ortak çalışması sonucunda oluşturulan bir ölçek kullanılmıştır. Söz konusu ölçek, Kanten (2012) aracılığıyla Türkçeye çevrilip Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi öğrencileri üzerinde uygulanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır ve Türkiye’de benzer araştırmalarda kullanılabileceği ortaya konmuştur.

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri incelendiğinde; yaş dağılımı olarak en yüksek katılımın 21 – 23 yaş arası öğrencilerden oluştuğu sonucuna varılmıştır. Toplam 512 öğrencinin değerlendirmeye alındığı araştırmada cinsiyet dağılımında erkek öğrencilerin biraz çoğunlukta olduğu görülmektedir. Öğrencilerin devam ettikleri bölümlere bakıldığında en fazla katılım siyaset bilimi ve kamu yönetimi öğrencilerinden oluşmaktadır. En az katılım ise işletme yönetimi bölümünden olmuştur. Öğrencilerin sınıflarına göre dağılıma bakıldığında ikinci sınıf



öğrencileri katılımı en yüksektir. Dördüncü sınıf öğrencileri ise en az katılıma sahiptir. Katılımcı öğrencilerin büyük çoğunluğu il merkezinde büyümüştür. Öğrencilerin üçte birinden azı ise köyde büyümüştür. Öğrencilerin anne baba eğitim düzeyleri incelendiğinde anne eğitim düzeyi baba eğitim düzeyinden daha düşük bulunmuştur. Öğrencilerin annelerinin neredeyse yarısı okuryazar değildir. Araştırmaya katılan öğrencilerin yarıya yakını bilgisayar sahibidir. Okuduğu bölümü isteyerek tercih eden öğrenciler büyük çoğunlukta. Ayrıca okuduğu bölümün ileride çalışmak istediği alanla ilgili olan öğrenci sayısı da büyük çoğunlukta. Kısmi zamanlı ya da dönemsel olarak bir işte çalışan öğrenci sayısı azınlıktadır. Öğrencilerin yarısından çoğunun düzenli olarak kitap okumadığı saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği'nde bulunan 16 ifadeye verdikleri cevapların genel ortalaması umut verici düzeydedir. Yine araştırmaya katılan öğrencilerin Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği'nde bulunan 19 ifadeye verdiklerin cevapların genel ortalaması da sevindiricidir.

Öğrencilerin bazı anket ifadelerine verdikleri cevapların çapraz dağılımlarına bakıldığında;

Öğrencilerin cinsiyetleriyle, okudukları bölümün ileride çalışmak istedikleri alanla olan ilgisinde anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Yine öğrencilerin cinsiyetleriyle düzenli olarak kitap okumaları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur. Bayan öğrencilerin düzenli olarak kitap okuma oranı erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleriyle okudukları bölümü isteyerek tercih etme durumları arasında da anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre okuduğu bölümü isteyerek tercih eden erkek öğrenci sayısı, okuduğu bölümü isteyerek tercih eden bayan öğrenci sayısından yüksek çıkmıştır. Öğrencilerin büyüdüleri çevre ile kendilerini geliştirmek için aktif bir şekilde çalışmalarları arasındaki ilişkiye bakıldığı zaman bunlar arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre kişisel gelişim yönelimleri ve kariyer uyum yetenekleri ortalamalarına bakıldığında; bayan ve erkek öğrencilerin ortalamaları birbirine çok yakın çıkmıştır.

Oluşturulan hipotezler için elde edilen veriler ışığında varılan sonuçlara göre;

Araştırmada uygulanan T Testi sonuçlarına göre; Öğrencilerin cinsiyetleri açısından kişisel gelişim yönelimleri arasındaki farklılık incelendiğinde, bunlar

arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmıştır. Öğrencilerin düzenli olarak kitap okuyup okumamaları açısından kişisel gelişim yönelimleri arasında yine anlamlı bir fark bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetleri açısından kariyer uyum yetenekleri arasında da anlamlı bir fark bulunmuştur. Katılımcı öğrencilerin okudukları bölümü isteyerek tercih edip etmemeleri açısından kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğrencilerin okudukları bölümün ileride çalışmak istedikleri alanla ilgili olup olmaması açısından kariyer uyum yetenekleri arasında da yine anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Anova analizinden elde edilen sonuçlara göre; öğrencilerin büyüdüğü çevre açısından kişisel gelişim yönelimleri arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Öğrencilerin ailelerinin gelir düzeyi açısından kişisel gelişim yönelimleri arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Ailelerin gelir düzeyi bir seviyeye kadar arttıkça öğrencilerin kişisel gelişim yönelimi ortalamaları da artmaktadır denebilir. Öğrencilerin büyüdüğü çevre açısından kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Öğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri ve kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi saptayabilmek için Pearson Korelasyon Katsayı kullanılmıştır. Çıkan sonuçlara göre öğrencilerin kişisel gelişim yönelimleri ile kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı, güçlü ve pozitif yönde bir ilişki görülmüştür.

Ankete katılan öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisini incelemek için Regresyon Analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine güçlü bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Kişisel gelişim hayat boyu süren bir olgudur. Bu gelişim erken yaş dönemlerinde ebeveynler tarafından verilmelidir. Bunun için de anne babanın çocuk gelişimi konusunda kendilerini eğitmeleri gerekmektedir. Yaş ilerledikçe bireyin kendini geliştirmesi gerektiğini zorunlu bir ihtiyaç olarak hissetmesi sağlanmalıdır. Bu gelişim, bir yaşam tarzı haline getirilmelidir. Birey bu bilinçle hayatına devam ettikçe karşısına çıkacak olan kariyer fırsatları da artacaktır. Birey bu fırsatları değerlendirdikçe psikolojik yönden de tatmin olacaktır. Böylece başarıyı yakalayıp hayatını daha yaşanılabilir kılacaktır.

## KAYNAKÇA

- Akın, A. ve Anlı, G. (2011) “Bireysel Gelişim İnisyatifi Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması,” *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 42-49.
- Aktan, C. C. (2003) *Değişim Çağında Yönetim*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Anonim (2003) *Mükemmelliği Ararken “Kişisel Gelişim Bitimsiz Bir Süreçtir”*, İstanbul: Rota Yayınları.
- Ayan, F. (2011) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İzmir: İlya İzmir Yayınevi.
- Aydın, İ. H. ve Değirmenci, C. H. (2016) *Beynin Şifresi*, İstanbul: Girdap Kitap.
- Aytaç, M. vd., (2001) *Akademisyenlerin çalışma yaşamı ve kariyer sorunları*, Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü Proje No: 99/29
- Aytaç, S. (2000) “İş Yaşamında Başarının Sırrı NLP Yöntemi,” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 2 (1).
- Aytaç, S. (2001) “Yönetim Yaklaşımlarında Paradigma Değişimi,” *Eğitim ve İş Hayatından Dönüşümler*, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, 3.
- Barutçugil, İ. (2004) *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S. (2011) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık
- Bayram, C. (2010) *Kariyer Planlama ve Yönetimi*, İstanbul: KumSaati Yayın Dağıtım
- Demir, C. (Ed.), (2005) *Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi: İlkeler ve Uygulamalar*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Duyar, M. (2016, 20 Şubat) “Hedefler ve Kişisel Gelişim,”  
(<http://www.kisiselgelisim.com/hedefler-kisisel-gelisim/>)
- Ersoy, E. ve Başer N. (2010) “Probleme Dayalı Öğrenme Sürecinin Öğrenci Motivasyonuna Etkisi,” *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 5 (4), 336-358.

- Ekşi, F. (2011) Kişisel Gelişim Literatürünün Eğitim ve Danışma İhtiyacı Açısından İncelenmesi: Kuramsal Analitik Bir Yaklaşım, İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Fındıkçı, İ. (1996) *Bilgi Toplumunda Yöneticilerde Kendini Geliştirme*, İstanbul: Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları.
- Güçlü, N. (2001) "Zaman Yönetimi," *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 25, 87-106.
- Günüç, S., Odabaşı, H. F. ve Kuzu, A. (2012) "Yaşam Boyu Öğrenmeyi Etkileyen Faktörler," *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2), 309-325.
- Hodgkinson, L. (2003) *Kişisel Gelişim Rehberi*, İstanbul: Chiviyazıları Yayınevi.
- Kalaycı, Ş. (Ed.), (2010) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanten, S. (2012) "Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması," *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 191-205.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J. ve Nauta, A. (2010) "Job-Search Strategies and Reemployment Quality. The Impact of Career Adaptability," *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139.
- Lorcu, F. (2015) *Örneklerle Veri Analizi Spss Uygulamalı*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K. ve Rossier, J. (2013) "The Role of Career Adaptability and Work Conditions on General and Professional Well-Being," *Journal of Vocational Behavior*, 83, 437-449.
- Nur, S. (2016, 21 Mart) "Kişisel Gelişim Nedir,"  
(<http://www.gercekbasari.com/kisisel-gelisim-nedir.html>)
- Öğüt, A., Akgemci, T. ve Demirsel, M.T. (2004) "Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Bağlamında Örgütlerde İşgören Motivasyonu Süreci," *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 278-279.
- Öner, M. (2012) *Kariyer Doktoru*, İstanbul: Crea Yayıncılık
- Ören, K. (2002) *Toplam Kalite Yönetiminde İnsan Gücü Faktörü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Özgen, H. ve Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2001) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Adana: Nobel Kitabevi.
- Robitschek C. ve Cook S. W. (1999) “The Influence of Personal Growth Initiative and Coping Styles on Career Exploration and Vocational Identity,” *Journal of Vocational Behavior*, 54, 127-141.
- Sabuncuoğlu, Z. (2011) *Uygulamalı İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Savickas, M. L. ve Porfeli, E. J. (2012) “Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries,” *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Sezik, N. (2005) *Kişisel Gelişim El Kitabı*, İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Şimşek, Ş. ve Öge, H. S. (2012) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Konya: Eğitim Kitabevi.
- Şirin, T. (2005) *Kişisel Gelişim Medeniyeti*, İstanbul: Armoni Yayıncılık.
- Tat, M. (2007) Zihin Dili Programlaması (NLP) nın Kişisel Gelişim ve Kişilerarası İletişim Üzerindeki Etkileri, İzmir: Ege Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P. ve Plewa, C. (2014) “Career Adaptation: The Relation of Adaptability to Goal Orientation, Proactive Personality, And Career Optimism,” *Journal of Vocational Behavior*, 84, 39-48.
- Topaloğlu, T. (2010, 16 Ocak) “Kişisel Motivasyon Yönetimi Eğitimi,” [\(http://www.tayfuntopaloglu.com/kimyon-kisisel-motivasyon-yonetimi-egitimi/\)](http://www.tayfuntopaloglu.com/kimyon-kisisel-motivasyon-yonetimi-egitimi/)
- Tortop, N ve Aykaç, B ve Yayman, H ve Özer, M. A. (2006) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Uğur, A. (2008) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Uzgören, N. (2012) *Bilimsel Araştırmalarda Kullanılan Temel İstatistiksel Yöntemler ve SPSS Uygulamaları*, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Yalçın, İ. ve Malkoç, A. (2013) “Kişisel Gelişim Yönelimi Ölçeği-II’nin Türkçeye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi,” *Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 26, 158-166.

- Yarım, D. (2004) İşletme Çalışanlarında Bireysel Gelişim ve Bir Uygulama, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yelken, K. (2008) Orta Öğretim Son Sınıf Öğrencilerinin Üniversite Tercihlerini ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler: Sakarya İl Merkezi Örneği, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yeşiltaş, M., Akdağ, G., Çeken, H. ve Gürlek, M. (2014) “Kariyer Uyum Yetenekleri Turizm Sektörüne Bağlılığı Etkiler Mi? Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilere Yönelik Bir Uygulama,” *15. Ulusal Turizm Kongresi, Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi*, 1286-1300.
- Yılmaz, İ. A., Dursun, B., Pektaş, K. ve Altay, A. (2012) “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği,” *Elektronik Meslek Yüksekokulları Dergisi*, 2 (2), 9-21.
- Yüksel, Ö. (2000) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zacher, H. (2014) “Individual Difference Predictors of Change in Career Adaptability Over Time,” *Journal of Vocational Behavior*, 84, 188-198.

## EK

### Anket Formu

Değerli Öğrenci;

Bu çalışmanın amacı, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi'nde okuyan öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerini ve kariyer uyum yeteneklerini BELİRLEMektir. Sorulara vereceğiniz cevaplar yüksek lisans tezimin uygulama bölümünde bilimsel amaçlı olarak kullanılacaktır. Sonuçların sağlıklı olabilmesi için soruları **samimi** ve **doğru** olarak cevaplamanız önem taşımaktadır. Lütfen anketin üzerine isminizi yazmayınız.

İlgi ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Arş. Gör. Mustafa GENÇ

Yaş	: 17-20 Arası ( )	21-23 Arası ( )	24 ve Üzeri ( )
Cinsiyet	: Bayan ( )	Erkek ( )	
Bölüm	:		
Sınıf	:		
Ailenin Gelir Düzeyi	: 1000 TL Altında ( )	1000 TL – 1499 TL ( )	1500 TL – 1999 TL ( )
	2000 TL ve Üzeri ( )		
Büyüdüğü Çevre	: İl (Merkez) ( )	İlçe ( )	Köy ( )
Anne Eğitim Düzeyi	: Okuryazar değil ( )	İlkokul ( )	Ortaokul ( )
	Lise ( )	Lisans ( )	Lisansüstü ( )
Baba Eğitim Düzeyi	: Okuryazar değil ( )	İlkokul ( )	Ortaokul ( )
	Lise ( )	Lisans ( )	Lisansüstü ( )

1.Kendime ait bir bilgisayarım var.	Evet ( )	Hayır ( )
2.Okuduğum bölümü isteyerek tercih ettim.	Evet ( )	Hayır ( )
3.Okuduğum bölüm ileride çalışmak istediğim alanla ilgilidir.	Evet ( )	Hayır ( )
4.Kısmi zamanlı ya da dönemsel olarak bir işte çalışıyorum.	Evet ( )	Hayır ( )
5.Kısmi zamanlı bir işte çalışıyorum.	Evet ( )	Hayır ( )
6.Dönemsel olarak bir işte çalışıyorum.	Evet ( )	Hayır ( )
7.Düzenli olarak kitap okurum.	Evet ( )	Hayır ( )

Lütfen aşağıdaki maddeleri dikkatlice okuyunuz. Her bir ifadeye ne derece katıldığınızı aşağıdaki ölçeği kullanarak belirtiniz. **1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum** seçeneklerinden **birini** yuvarlak (O) içine alınız.

SORU NO	MADDELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Kendimle ilgili değiştirmek istediğim şeyler için gerçekçi hedefler belirlerim.	1	2	3	4	5
2.	Kendimle ilgili belirli değişiklikler yapmaya hazır olduğum zamanı söyleyebilirim.	1	2	3	4	5
3.	Kendimle ilgili değişiklik yapmak için gerçekçi bir planın nasıl yapılacağını biliyorum.	1	2	3	4	5
4.	Kendimi geliştirmek için ortaya çıkan her fırsatı değerlendiririm.	1	2	3	4	5
5.	Kendimle ilgili değişiklik yapmaya çalıştığımda, gelişimim için gerçekçi bir plan yaparım.	1	2	3	4	5
6.	Kendimle ilgili değişiklik yapmaya çalıştığım zaman başkalarından yardım isterim.	1	2	3	4	5
7.	Kendimi geliştirmek için aktif bir şekilde çalışırım.	1	2	3	4	5
8.	Kendimle ilgili neleri değiştirmem gerektiğini belirleyebilirim.	1	2	3	4	5
9.	Bir birey olarak sürekli kendimi geliştirmeye çalışıyorum.	1	2	3	4	5
10.	Kendimle ilgili değişiklikler yapmak için gerçekçi hedefleri nasıl belirleyeceğimi biliyorum.	1	2	3	4	5
11.	Kendimle ilgili belirli bir değişikliği ne zaman yapmam gerektiğini bilirim.	1	2	3	4	5



12.	Kendimi geliştirmeye çalıştığım zaman mevcut imkânları kullanırım.	1	2	3	4	5
13.	Kendimle ilgili değişiklik yapmak için atacağım adımları biliyorum.	1	2	3	4	5
14.	Kendimi değiştirmeye çalıştığımda aktif olarak yardım almaya çabalarım.	1	2	3	4	5
15.	Bir birey olarak gelişmek için fırsatları araştırırım.	1	2	3	4	5
16.	Kendimle ilgili belirli şeyleri değiştireceğim zamanı bilirim.	1	2	3	4	5
17.	Geleceğim için hazırlık yapıyorum.	1	2	3	4	5
18.	Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum.	1	2	3	4	5
19.	Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum.	1	2	3	4	5

2

Devamı diğer sayfada...

SORU NO	MADDELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
20.	Kararlarımı kendim veririm.	1	2	3	4	5
21.	Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir.	1	2	3	4	5
22.	İnanđıđım değerleri savunurum.	1	2	3	4	5
23.	Kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
24.	Kendim için doğru olan şeyi yaparım.	1	2	3	4	5
25.	Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb.) araştırıyorum.	1	2	3	4	5
26.	Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum.	1	2	3	4	5
27.	Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum.	1	2	3	4	5
28.	Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum.	1	2	3	4	5
29.	Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum.	1	2	3	4	5
30.	Bana verilen görevi layıkıyla yerine getiririm.	1	2	3	4	5
31.	En iyisini yapmak için dikkat ederim.	1	2	3	4	5
32.	Yeni beceriler öğrenebilirim.	1	2	3	4	5
33.	Yeteneklerimi geliştirebilirim.	1	2	3	4	5
34.	Engellerin üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
35.	Problemlerimi çözebilirim.	1	2	3	4	5

## ÖZET

Teknolojinin gelişmesiyle orantılı olarak dünyadaki değişim rüzgârı da hızını artırmaktadır. Bu değişim en küçüğümüzden en büyüğümüze kadar herkesi bir şekilde etkilemektedir. Durum böyle olunca değişime ayak uydurmak zorunluluk haline gelmektedir. Değişimi yakalayamayan gerilemeye mahkûmdur. Değişimi yakalamak için bireye, topluma, organizasyonlara vb. her türlü yapıya çeşitli görevler düşmektedir. Bu araştırmada yukarıda sayılan yapılardan birey ele alınmaya çalışılmıştır. Bireyin çağı yakalayabilmesi ya da bunun da ötesinde öncülerden olması için kişisel gelişimine önem vermesi gerekir. Kişisel gelişim süreci beşikten mezara kadar devam eder. Bu süreç içerisinde birey kendini geliştirmeye devam ederken ufku da o oranda artar. Bu durum, aynı zamanda kişinin kariyerini besler.

Bu araştırmanın amacı, öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerini ve kariyer uyum yeteneklerini inceleyip bunlar arasındaki ilişkiyi saptamaya çalışmaktır. Bunun yanında öğrencilerin demografik özelliklerinin bu değişkenlerle nasıl bir ilişki içinde olduklarını ortaya çıkarmaktır. Birinci bölümde kişisel gelişim konusu kavramsal olarak ele alınmaya çalışılmıştır. İkinci bölümde kariyer konusu işlenmiştir. Üçüncü bölümde uygulama bölümünün asıl konusunu oluşturan kişisel gelişim yönelimi ve kariyer uyum yeteneği konularına değinilmiştir. Son bölümde ise öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisini incelemek amacıyla bir anket formu oluşturulmuştur. Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde okumakta olan 512 öğrenciden toplanan veriler SPSS yazılımı ile analiz edilmiştir.

**Arşiv Kayıt Bilgileri :**

**Tezin Adı** : Öğrencilerin Kişisel Gelişim Yönelimlerinin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisi : Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği  
**Tezin Yazarı** : Mustafa GENÇ  
**Tezin Danışmanı** : Prof. Dr. Yahya FİDAN  
**Tezin Konumu** : Yüksek Lisans  
**Tezin Tarihi** : 30.05.2016  
**Tezin Alanı** : İşletme Anabilim Dalı  
**Tezin Yeri** : KBÜSBE - KARABÜK  
**Anahtar Sözcükler** : Kişisel Gelişim, Kişisel Gelişim Yönelimi, Bireysel Gelişim, Kariyer, Kariyer Uyum Yeteneği, Üniversite Öğrencileri

## **ABSTRACT**

With the advancement of technology the winds of change in the World also get stronger. This change affects everybody in some way. Under these circumstances, it becomes necessary to keep pace with the changes. Those who cannot catch up these changes are doomed to regress. To catch these changes some responsibilities fall to all kinds of structures like individual, society, organization etc. In this research, the matter of individual was tackled among the structures mentioned above. The individual should place emphasis on his/her personal development to catch up with his/her age or to go beyond his/her age. Personal development process continues from cradle to grave. Within this process horizon of the individual broadens while he/she goes on to develop himself/herself. This also supports one's career.

The purpose of this study is to analyse the personal growth initiative and career adaptation skills of students and to determine the relationship between the two. Besides, this study aims to reveal how the demographic qualities of students relate to these variables. In the first chapter, the subject of personal growth was examined conceptually. In the second chapter, the subject of career was tackled. In the third chapter, the problems of personal growth initiative and career adaptation skills, which constitute the main subjects of field research, are touched upon. In the last chapter, in order to investigate the effect of personal growth initiatives of students on their career adaptation skills a questionnaire form was formed. The data collected from 512 students studying at Ağrı İbrahim Çeçen University was analysed by means of SPSS.

**Archive Record Information:**

**Thesis Name** : The Effect of Personal Growth Initiative on Student's Career Adaptabilities: The Case of Ağrı İbrahim Çeçen University

**Author** : Mustafa GENÇ

**Advisor** : Prof. Dr. Yahya FİDAN

**Thesis Type** : Master Thesis

**Date of Thesis** : 30.05.2016

**Department of Thesis:** Department of Business Administration

**Place of Thesis** : KBÜSBE - KARABÜK

**Keywords** : Personal Growth, Personal Growth Initiative, Individual Growth, Career, Career Adaptability, University Students

## ÖZGEÇMİŞ

Mustafa Genç, 11.02.1986 tarihinde İzmir’de doğdu. İzmir Karabağlar Cumhuriyet Lisesi’ni bitirdikten sonra Selçuk Üniversitesi Bilgisayar Programcılığı’ndan 2008 yılında mezun oldu. Bir yıl sonra dikey geçişle Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi’ne giriş yaptı ve 2012 yılında buradan mezun oldu. Bu arada özel sektörde çeşitli alanlarda çalıştı. 2016 yılında Karabük Üniversitesi İşletme Yüksek Lisans programını bitirdi. 2015 yılından bu yana Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı’nda Araştırma Görevlisi olarak çalışan Genç, iyi derecede İngilizce bilmektedir.