

# İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER PLANLAMALARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ: PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ'NDE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

Yeliz YEŞİL<sup>2</sup>

orcid.org/0000-0003-1638-104X

Bülent ARPAT<sup>3</sup>

orcid.org/0000-0002-3512-9969

## ÖZ

Öğrenciler aldıkları eğitimle iş hayatında neyi amaçladıklarını belirleyebildikleri takdirde iş hayatında daha başarılı olabilmektedirler, bu sebeple öğrencilerin yol haritalarını bilinçli bir şekilde tespit etmeleri önemlidir. Çalışanlar kariyer hedefine sahipler iş hayatında daha mutlu olmakta ve daha özverili çalışmaktadırlar. Bu çalışma iş sağlığı ve güvenliği (İSG) bölümü okuyan öğrencilerin kariyer planlamaya ilişkin görüşlerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Honaz Meslek Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği Programına kayıtlı 189 öğrenciye 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmış bir anket uygulanmıştır. Araştırmada öğrencilere beşli Likert cevap bileşenini içeren 26 soru ile dört adet demografi sorusu yöneltilmiştir. Sonuçlara bakıldığında; kariyer planlamanın bireysel kariyer amaçlarının ve bu amaçlara ulaşmak için gereken amaçların belirlenmesi süreci olduğuna ve kariyer planlamanın temelini çalışma yaşamı ile ilgili amaçların oluşturulması olduğuna dair katılım yüksek düzeydedir. Buna göre öğrenciler kariyer planlamanın önemini farkında olup çalışma yaşamında bir yol haritası gerektiğinin bilincindedirler.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer, Öğrenci, Eğitim, İş Sağlığı ve Güvenliği.

## ANALYZING OPINIONS ABOUT CARRIER PLANNING OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY TRAINING STUDENTS': A RESEARCH AT PAMUKKALE UNIVERSITY

### ABSTRACT

By the help of training activities and the aim of getting good carrier, students can be more successful in their work life. Because of this situation the students should be conscious while determining their carrier road. If the employees have got carrier target, they will be more happy in their work life and work more dedicated. This study's aim is to analyze the opinion about carrier planning of occupational health and safety training students at Pamukkale University. 5 Likert Scale survey is used in the study and 140 students from occupational health and safety training programme are included in this study. In the study, students were asked about 26 questions including the 5 Likert response component and four demographic questions. According to the results; so many participants agree about career planning is the process of setting individual career goals and objectives to achieve those goals, and that the basis of career planning is the creation of goals related to working life. Accordingly, students are aware of the importance of career planning and are aware that a road map is needed in their working life.

**Keywords:** Carrier, Student, Training, Occupational Health and Safety.

<sup>1</sup>Bu makale Uluslararası Yükseköğretimde Mesleki Eğitim ve Öğretim Sempozyumunda (İSVET 2016) 12-15.Ekim.2016 tarihlerinde bildiri olarak sunulmuş olup, alınan geri bildirimler ve hakem değerlendirme raporlarına göre yeniden düzenlenmiştir.

<sup>2</sup>Yrd. Doç. Dr., Trakya Üniversitesi, yelizyesil@trakya.edu.tr.

<sup>3</sup>Yrd. Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, barpat@pau.edu.tr.

## **Giriş**

Günümüzde örgütler için personelin kendini sürekli yenilemesi, geliştirmesi ve nitelikli olması önemlidir. Çalışanlar için mesleklerinde ilerlemek, daha fazla para kazanmak, inisiyatif kullanabilmek, saygınlık ve prestij gibi faktörler daha da önemli bir hal almaya başlamıştır. Bu yenilik ve değişmelerin gerçekleşmesi bir bakıma çalışanların sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerin geliştirilmesiyle, örgüt içindeki ilerleyişlerinin iyi bir şekilde planlaması yani kariyer planlamasıyla mümkündür (Taşlıyan vd., 2011:232-233). Günümüzde insan kaynaklarının doğru alana yönlendirilmesi örgütün rekabet üstünlüğü sağlaması, çalışanların daha kalifiye çalışan haline gelmesi açısından önem arz etmektedir. Bu sebeple bireylerin okul hayatından itibaren doğru yönlendirilmesi önemli bir husustur.

Araştırmanın amacı Honaz MYO İSG programı öğrencilerinin kariyer planlarına ilişkin görüşlerinin incelenmesidir. İSG öğrencileri, mezuniyetleri sonrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan “İş Güvenliği Uzmanlığı” sınavında başarılı olmaları halinde bu konuda sertifika alma hakkı kazanarak uzmanlık yapma hakkı elde etmektedir. Bu hakka, MYO İSG programı öğrencileri dışında mühendislik, teknik eğitim fakültesi mezunları ile Fen Fakültelerinin bazı bölüm mezunları elde edebilmektedir. Buna göre İSG programı öğrencileri, aldıkları 2 yıllık eğitimle, bazı lisans mezunları ile aynı kariyere sahip olabilmektedir. Bu araştırmada İSG bölümünün tercih edilmesinin nedeni, 2 yıllık eğitimle bazı 4 yıllık eğitim alan bölüm öğrencileri ile aynı kariyere sahip olabilme avantajı ile ilgilidir.

## **Kariyer ve Kariyer Planlama Kavramı**

Kariyer; meslekte ilerlemek, iş yaşamında daha iyi yere gelebilmek, başarıyı yakalamak ve kişinin tüm bu iş yaşamı boyunca üstlendiği rolleriyle ilgili deneyimlerinin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Taşlıyan vd., 2011:233). Kariyer ayrıca kişinin işteki statüsünü, tutum ve davranışlarını da ifade etmektedir. Bir işte çalışanlarda kariyer yapma, işte yükselme eğilimi her zaman vardır ve bu eğilim insanın doğasında bulunmaktadır (Gündüz, 2010:134).

Kariyer planlama ise ilgi ve becerileri analiz etmek, uzun dönemli hedefleri geliştirmek ve başarmak için strateji tasarlamak amacıyla planlanmış bir süreçtir. Kariyer planlama şu durumlarda ortaya çıkmaktadır (<http://www.concordiaonline.net/what-is-career-planning-and-who-needs-it/>, 2016):

- Kariyer değiştirme düşünüldüğünde,
- Öğrencilerin mezuniyete yaklaşması durumunda,
- Öğrencilerin okula başlaması durumunda,
- Kariyerin başındaki genç yetişkinler kariyerini belirlemek istediğinde,

- İşte çalışan insanlar seçenekleri gözden geçirmek istediğinde,
- Çalıştığı sektörde zorluk çeken çalışanların kariyer planı B'yi belirlemek istediklerinde ortaya çıkabilmektedir.

Kariyer planlamasında etkinlik sağlamak için ilk olarak kariyer seçiminin doğru gerçekleşmesi gerekmektedir. Birey kariyerini seçerken birçok faktörden de etkilenmektedir. Bu faktörler arasında; kişiliğin gelişimi ve kişinin beklentilerinin yanında ailenin sosyo-ekonomik statüsü, mesleği ve toplumun etkileri de sayılabilmektedir. Ailenin sosyo-ekonomik statüsü iki açıdan önemli olabilmektedir. Bunlardan birincisi, statü gencin ne çeşit bir mesleği istediğini belirlemesini sağlamaktadır. Diğeri ise, belli mesleklere ait kabullerin oluşmasında önemli role sahip olmasıdır (Adıgüzel, 2009:279).

Barutçugil (2004)'e göre ise bireysel kariyer planlaması; bireyin bilinçli olarak uzun dönemli iş yaşamını değerlediği ve kendi bilgi, beceri, ilgi, değer yargısı, güçlü ve zayıf yönlerini değerlemesi ve organizasyon içi-dışı kariyer olanaklarını tanıdığı, kendisine kısa, orta ve uzun dönemli hedefler saptamasını içeren bir süreçtir. Gutteridge (1986) bu sürecin farklı alt süreçlerden oluştuğunu söylemektedir: meslek seçimi, örgüt seçimi, iş atamalarının seçimi ve kendini geliştirme gibi alt süreçlerden oluşmaktadır (Özdemir vd., 2016:115). Antoniu (2010: 13)'ya göre insan kaynakları yönetiminde kariyer planlama bireylerin kariyeri için ihtiyaçları ve fırsatları belirlemesi ve bireylerin kariyerlerini desteklemeye yönelik insan kaynakları programları geliştirme gibi uygulamaları ele almaktadır.

Kariyer planlama ile ilgili başka bir tanımlamaya baktığımızda ise kariyer planlama; bireyleri sentez yapma, yetenek kazanma, karar alma, hedefleri belirleme ve harekete geçmeyi kolaylaştıran bilgi toplama ve inceleme ve araştırma için teşvik etmekle ilgilidir. Çalışanlara iş yaşam dengesi sağlama stratejisi yapmasını sağlayan insan kaynakları gelişiminin önemli bir aşamasıdır. Kariyer planlamanın özellikleri şunlardır (<http://www.yourarticlelibrary.com/career/careerplanning-definition-features-objectives-and-benefits/32400/>, 2016):

- Devam eden bir süreç olması,
- İhtiyaç duyulan değişik kariyer rollerini yerine getirmede bireylere beceri kazandırmada yardımcı olması,
- Örgütteki işle ilgili aktiviteleri güçlendirmesi.

Ayrıca kariyer planlama hangi alanda iyi olunduğunu belirlemede; mümkün olan işlere veya kariyerlere becerileri, yetenekleri, değerleri nasıl dönüştüreceğini bilmede; becerileri işlere ve kariyerlere uyumlaştırmada, kariyer hedeflerini finansal ihtiyaçlara uyumlaştırmada, kariyer hedeflerini eğitim ihtiyaçlarıyla örtüştürmede, doğru karar almada, eğitim ve finansal

ihtiyaçları karşılama yolları bulmada etkili bir süreçtir (<http://www.collegeforadults.org/career/what.html>, 2016). Bunlara ek olarak kariyer planlamanın kendi zayıflık ve güçlüklerinin farkında olmak, kariyer seçmek ve belirli plan yaparak buna yönelik olarak gerekli yeterlilikleri kazanmak gibi aşamaları bulunabilmektedir ([http://www.career.uni-mainz.de/123\\_ENG\\_HTML.php](http://www.career.uni-mainz.de/123_ENG_HTML.php), 2016).

Birey kariyer planlaması yaparken kendini değerlendirerek güçlü ve zayıf noktalarını doğru bir şekilde tespit etmeli, hangi alanlarda başarılı olabileceğini kendi bilgi, beceri ve yeteneklerine göre belirlemeli ve doğru seçim yapmaya çalışmalıdır. Bu sebeple etkin bir kariyer planı oluşturmalıdır.

Kariyer planlaması aşağıdaki şekilde yapılabilmektedir (Taşlıyan vd., 2011:235):

\***Genel Bakış:** Kariyer planlamasına başlanırken ilk adım olarak ulaşmak istenilen hedefle ilgili karar verilmelidir. Nereye, ne zaman ulaşmak istenildiği konusunda kararlı olunmalıdır. Her an bir engelle karşılaşılabilmesi göz ardı edilmeyerek yedekte B planı bulundurulmalıdır.

\***Sektör Belirleme:** Planlamanın ikinci adımı sektör belirlemek olmalıdır. Hangi sektörlerin ve firmaların geleceği olduğunu ve bunlardan hangilerinin ihtiyaç eksikliğinin olduğu tespit edilmelidir. Kişinin bilgi ve becerileri göz önünde bulundurulmalıdır.

\***Pazarlama Planı:** Uygun sektör ve meslek bulduktan sonra kişinin bilgi, beceri ve deneyimleri kullanabileceği pozisyonlar için plan geliştirilmelidir.

\***Güçlü ve Zayıf Yönlerin Belirlenmesi:** Burada önemli olan güçlü yönleri desteklemek ve zayıf tarafları en aza indirmektir.

\***Hareket Planı:** Kararları yerine getirmek için yapılan çabalardan oluşan bir süreçtir. Bu aşamada araştırma yapılabilir, sektördeki uzmanlarla görüşülebilir.

\***Finans Planı:** Kariyer planlarında yapılacak değişiklikler finansal durumu etkileyebilir. Ara sıra kişinin kendi kariyer haritasına ve koşullara göz atması faydalı olmaktadır.

Genç, vd. (2007)'ne göre de kariyer seçimi, bireyin yaşamında vermek zorunda olduğu en önemli kararlardan biridir. Genç bireyin sosyo-ekonomik durumu ve aile etkisi gibi faktörler, ülkeler ve kültürler arasında farklılık arz etmekle birlikte, genç bireyin meslek seçimi üzerinde etkili olabilmektedir (Şentürk ve Buran, 2015:163). Çeşitli faktörlerin etkisiyle doğru planlama yapan genç bireyler doğru kariyer planlama yaptıkları takdirde iş ortamlarında daha başarılı olabilmekte ve kendilerini daha iyi geliştirebilmektedirler.

Barutçugil (2004)' e göre kariyerin seçimi kişinin istek ve ihtiyaçları ve ilgi ve yeteneklerini en uygun noktada buluşturan karardır. Böyle bir karar sonucunda çalışan, daha yüksek performansla işini sürdürürken yüksek iş tatmini duygusu elde etmektedir. Kendisinin önemli

olduğunu anlamlı bir iş yaptığını, değer yarattığını düşünmektedir (Şentürk ve Buran, 2015:163). Kariyer seçimi ve kariyer planlama kariyerinde doğru şekilde ilerleyebilmek için gereklidir ve etkili bir şekilde yapılmalıdır. Birey hedeflerini doğru bir şekilde belirlemelidir.

### **Kariyer Planlamanın Önemi**

Doğru mesleği seçmek bireyler için önemlidir, çünkü meslek seçimi bireylerin tüm yaşamını etkilemektedir. Mesleğin seçimi üzerinde etkili olan çok sayıda faktör vardır. Örneğin, Borchert'in (2002:75) belirttiği gibi, mesleğin seçimi birincil hedeflerle başlamalı ve açık hedeflerle devam etmelidir. Öğrenciler için üniversite öncesi eğitim, gelecek için büyük kararlar almak için bir dönüm noktasıdır. Meslek seçmek, deneyim, karar verme ve değerlendirme içeren bir süreçtir (Arpat ve Yeşil, 2017:183).

Ünver (2005:14)'e göre keşfetme dönemi kendini ispatlama ve kariyer alternatiflerini değerlendirme zamanıdır. İlişkide olduğu öğretmen, arkadaş, ana babadan duyduğu, televizyonda, cadde köşelerinde gördüğü ve oynadığı rol oyunlarıyla başlayan kariyer, seçim alternatiflerinin değerlendirildiği, bir diğer ifade ile kişisel gözlemleri sonucu genç yetişkinin meslek seçtiği dönem kabul edilmektedir. Keşif döneminde çevrenin istekleri, ana babanın finansal kaynakları kişiyi yönlendirmektedir. Bu dönemde güvenlik, emniyet ve fizyolojik ihtiyaçlar da ön plandadır. Keşif dönemi, bireyin kariyeri hakkında beklentilerinin de açığa çıktığı dönemdir. Başarılı bir kariyer, keşif stratejisi ile bütünleştiği takdirde sağlıklı kararlar verilebilmektedir. Kişilik, yetenek ve tutumlar, bireyin kariyer seçimini etkilemektedir.

Birey keşfetme döneminde kariyer çizgisinde hangi mesleği tam olarak seçmesi gerektiğini belirlediği takdirde geleceğiyle ilgili daha net ve doğru bir planlama yapabilmektedir. Bu sebeple başarılı bir kariyer planlama yapabilmek için öğrencilerin öncelikle ne istediklerinin farkında olmaları önemlidir. Hedeflerini de istekleri doğrultusunda doğru bir şekilde belirleyebilmeleri gerekmektedir. Bu sebeple üniversite ve üniversite öncesinde de kariyer ve meslek danışmanlığı hizmeti verecek merkezlerin yaygınlaştırılması gerekmektedir. Ayrıca öğrenciler kişilik ve kabiliyetlerine uygun mesleklere yönlendirilmelidirler. Ailenin de bu konuda desteği önemlidir. Çalışma sonuçlarına göre de kariyer planlaması yaparken bireyin ne istediğinin ve kendinin farkında olması gerektiğini öğrencilerin büyük çoğunluğu kabul etmiştir. Bunun yanında bireyler güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olmanın da kariyer planlamada önemli ol oynadığını kabul etmektedirler.

Bireyler becerilerini geliştirmelerine imkân veren uygun mesleği seçtikleri takdirde başarı kazanmakta ve daha kalifiye eleman haline gelmektedirler. Özellikle yüksek öğretim kurumları genç bireylere ilgi alanlarına yönelik doğru rehberlik sağladığında, genç bireyler daha nitelikli

ve motivasyon sahibi çalışanlar haline gelmektedirler. Doğru mesleği seçmek, bireyleri motive etmekte ve yaptıkları işi sevmelerine katkı sağlamaktadır (Arpat ve Yeşil, 2017:182).

Adıgüzel (2009)'e göre de kariyerini doğru belirleyebilmek için üniversite okuyan öğrenciler insan kaynakları uzmanlarından gerekli desteği talep etmeli, bununla birlikte meslekler hakkında gerekli bilgi donanımına sahip olmalıdırlar. Üniversite bünyesi içerisinde bulunan kariyer merkezleri daha aktif hale getirilebilir, gençlerimize mesleki tatmin sağlayabilecekleri fırsatların sunulması amaçlanmalıdır (Adıgüzel, 2009:291).Araştırmada öğrencilerin görüşlerinden yola çıkılmıştır. Öğrencileri etkileyen dışsal faktörler dikkate alınmamıştır. Sadece öğrenciler araştırma kapsamındadır. Honaz MYO'da programın öğrencisi olan birinci ve ikinci öğretim öğrencileri ile birinci ve ikinci sınıf öğrencilerinin tümü uygulama kapsamına alınmıştır. Uygulama 10.05.2016-10.06.2016 tarihleri arasında yapılmıştır.

### **Araştırma**

Bu bölümde araştırmanın amacı, kullanılan yöntem, evreni, örnekleme, hipotezleri ve araştırmanın bulguları açıklanmaya çalışılmıştır.

### **Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı meslek yüksekokulu İSG programı öğrencilerinin kariyer planlarına ve beklentilerine ilişkin geri bildirim elde etmektir. İSG programı öğrencileri mühendisler, teknik öğretmenler ve bazı fen fakültesi mezunları gibi İSG uzmanlığı yapma hakkı tanınan tek ön lisans programı öğrencileridir. Bu nedenle İSG programı öğrencilerinin kariyer beklentileri bu çalışmada ele alınmaktadır.

### **Araştırma Ana kütle ve Örneklem**

Araştırmanın ana kütlelerini Honaz Meslek Yüksekokulunda (MYO) öğrenim gören İSG programı öğrencileri oluşturmaktadır. Honaz MYO'da programın öğrencisi olan birinci ve ikinci öğretim öğrencileri ile birinci ve ikinci sınıf öğrencilerinin tümü uygulama kapsamına alınmıştır. Bu programda kayıtlı toplam 221 aktif öğrenciden 200'üne ulaşılmış ve elde edilen anketlerden 189'u geçerli kabul edilerek araştırma gerçekleştirilmiştir. Krejcie ve Morgan'a göre (1970), 221 kişinin yer aldığı ana kütlede, %95 güven aralığında örneklem büyüklüğü 141 kişidir. 89 kişilik geçerli anket ile ana kütlelerin %85,5'ine ulaşılmış durumdadır.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmada öğrencilere beşli Likert cevap bileşenini içeren 26 soru ile dört adet demografi sorusu yöneltilmiştir. Araştırma Çınar vd. (2014) tarafından geliştirilen 26 soruluk anket ile gerçekleştirilmiştir. Bu anket, kişilerin kariyer planlama ile ilgili görüşlerini belirlemeye yöneliktir.

Beşli Likert cevap bileşeni, dört puanlık bir genişliğe sahiptir. Bu genişlik beş eşit genişliğe ayrılarak 1.00- 1.79 arası “çok düşük”, 1.80- 2.59 arası “düşük”, 2.60- 3.39 “arası orta”, 3.40- 4.19 arası yüksek, 4.20-5.00 arası çok yüksek olarak bulgular yorumlanmıştır (Yürekli ve Kalfa, 2016; [http://www.istatistikanaliz.com/faktor\\_analizi.asp](http://www.istatistikanaliz.com/faktor_analizi.asp), 2016). Anketler kâğıt ortamında gerçekleştirilmiş ve anketlerin değerlendirilmesinde SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Araştırma sorularını cevaplamak ve hipotezleri test etmek amacıyla deneysel olmayan nicel araştırma deseninden faydalanılmış ve kesitsel yapıda bir araştırma olarak ele alınmıştır (Kesitsel Analiz için Bkz. Dolma ve Dolma, 2017). Hipotez testleri, deneysel olmayan araştırma yöntemlerinden karşılaştırmalı analiz yoluyla icra edilmiştir. Araştırma analizlerinde betimsel ve yordayıcı istatistikler birlikte kullanılmıştır. Kullanılan betimsel yöntemler frekans, yüzde, ortalama ve Skewness testleri iken yordayıcı teknikler olarak Mann-Whitney U testi ile Independent Samples T testi kullanılmıştır. Sonuçlar %95’lik güven aralığında ve  $p=0,05$  anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır. Araştırmanın güvenilirlik analizleri Cronbach’s Alpha yöntemiyle test edilirken normallik testleri için tek örneklem Kolmogorov Smirnov testi ve Skewness test sonuçlarından faydalanılmıştır.

### **Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

**H<sub>1</sub>**: İSG öğrencilerinde kariyer planlamalarına bakış açıları, cinsiyete göre farklılık gösterir.

**H<sub>2</sub>**: İSG öğrencilerinde kariyer planlamalarına bakış açıları, yaşa göre farklılık gösterir.

**H<sub>3</sub>**: İSG öğrencilerinde kariyer planlamalarına bakış açıları, öğrencinin sınıfına göre farklılık gösterir.

**H<sub>4</sub>**: İSG öğrencilerinde kariyer planlamalarına bakış açıları, öğretim türüne göre farklılık gösterir.

**H<sub>5</sub>**: İSG öğrencilerinde kariyer planlamanın oluşturduğu stres ve gerginlik cinsiyete göre farklılık gösterir.

### **Bulgular**

#### **Güvenilirlik Testi**

Güvenilirlik, ölçme aracının ölçtüğü özellikleri, her zaman aynı şekilde ölçüp ölçemediğinin önemli bir göstergesidir (Tekin, 2009: 57). Cronbach’s Alpha iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı, Likert tipi ağırlıklı puanlamanın yapıldığı araçlarla, maddelerin iç tutarlılığını tahmin etmede kullanılır (Okursoy ve Turan, 2014:71). Araştırma verileri için uygulanan Cronbach’s Alpha

---

değeri 0,876'dır. Bu değer, kullanılan ölçme aracının uygulanan grup için oldukça güvenilir sonuçlar ürettiğini göstermektedir (Alpar, 2011:815; Özdamar, 2004).

### Normallik Testi

Normal dağılım şartına ilişkin çeşitli görüşler bulunmaktadır. Sevindik (2016), değişkenlerin normal dağılımı için öncelikle standart sapmanın ortalamadan küçük olması gereğine vurgu yapmaktadır. Tablo 2'ye göre tüm ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde bu temel varsayımın sağlandığı görülmektedir.

Karaalioglu (2015:2), temel kural olarak Skewness çarpıklık değerinin 1'den büyük ya da -1'den küçük olması halinde dağılımın normal olmayacağını ifade etmektedir. Tablo 2'de elde edilen bulgulara göre 1,2,3,4,9,11,12,13,14,15,18,19 nolu maddeler ile tüm değişkenlerin ortalaması ile temsil edilen kariyer planlama genel değişkeni normal dağılım şartını sağlamıyor iken, kalan 14 değişken anılan koşulu sağladığından dolayı normal dağılım varsayımına uygundur. Skewness testi ile normal dağılım şartı sağlanmayan değişkenler için tek örneklem Kolmogorov Smirnov testi ile bu durumun kontrolü yapılmış ve tüm değişkenler için p değeri 0,000 olarak bulunduğu için normal dağılım şartının sağlanmadığı bulgusu kesinleştirilmiştir ( $p < 0,05$ ).

### Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular aşağıda Tablo 1'de görülmektedir:

**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı**

Cinsiyet	Yaş		Öğrenim Türü		
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	
Erkek	122	64,6	20 ve altı	157	83,1
Kadın	67	35,4	21-30	32	16,9
Sınıf	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	
1.Sınıf	122	64,6	1. Öğretim	110	58,2
2. Sınıf	67	35,4	2. Öğretim	79	41,8

Erkeklerin katılım oranı %64,6 oranıyla daha yüksektir. 20 yaş ve altı oranı %83,1 ile daha yüksektir. Birinci öğretim öğrencileri ile 1. sınıf öğrencilerinin anketlere katılımı daha yüksektir.

Aşağıda Tablo 2'de tüm maddelere ait ortalamalar ile standart sapma değerleri ve Skewness katsayıları görülmektedir.



Tablo 2: Kariyer Planlama Verileri Betimsel Bulgular

No	MADDE	Ort.	S.S.	Skewness
1	Kariyer planlama; bireysel kariyer amaçlarının ve bu amaçlara ulaşmak için gereken amaçların belirlenmesi sürecidir.	3,91	,999	-1,178
2	Kariyer planlamanın temeli çalışma yaşamı ile ilgili amaçların oluşturulmasıdır.	3,97	,837	-1,094
3	Kariyer planlama kişisel gelişimi hızlandırır.	4,06	1,055	-1,282
4	Kariyer planlama bireyi motive eder, mesleğinde ilerlemesini sağlar.	4,32	,920	-1,628
5	Bireyin kendini gerçekleştirme güdüsü, kariyer sürecinde en önemli içsel itici gücü oluşturur.	3,90	1,048	-0,79
6	Kariyer yapma, “kendini gerçekleştirme” ihtiyacını karşılar.	3,95	,977	-0,965
7	Bireylerin kariyerlerini planlayan kurumların, rekabet ve başarı şansını arttıracığı kesindir.	3,73	,971	-0,316
8	Kariyer planlama, bireyin saygınlık, tanınma, başarılı olma gibi ihtiyaçlarını karşılar.	3,94	1,017	-0,834
9	Kariyer planlama, kişilere yetenek ve becerilerini geliştirme fırsatı verir.	4,10	,866	-1,040
10	Kariyer planlama sürecinde kişiler, değişimlere daha iyi uyum sağlar.	3,75	,950	-0,448
11	Kariyer planlama, kariyerde ulaşmak istenen hedefe ulaşmayı kolaylaştıracak bir haritadır.	4,15	,947	-1,262
12	Kariyer planlamada önemli olan, ne yapmak istenildiğine karar vermektir.	4,28	,929	-1,595
13	Ne istediğine karar vermenin yolu, kişinin kendini tanımasından geçer.	4,25	,960	-1,429
14	Hedef belirleme, kişilerin geleceğe yönelik amaçlarını belirlenmesine ve karar vermesine yardım eder.	4,27	,926	-1,579
15	Kariyerlerinde hangi yöne gideceğini bilmeyen kişiler, gelecekleriyle ilgili karışıklık yaşayabilirler.	3,99	1,013	-1,137
16	Kariyer planlama, sadece kurumların değil, aynı zamanda çalışanın sorumluluğundadır.	3,92	,895	-0,822
17	Kurumlarda çalışanların kariyerlerini geliştirmesi, işverenden çok çalışanın elindedir.	3,81	,996	-0,567
18	Kurumlarda çalışanların kendini değerlendirmesine ve geleceğini planlamasına fırsat verilmesi önemlidir.	4,15	,812	-1,062
19	Bireyin, güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi kariyer planlamada etkilidir.	4,21	1,008	-1,496
20	Kariyer, kişinin maddi gücünü artırır.	3,86	1,033	-0,863
21	Kariyer planlama kişilerde beklentilerin artmasına, stres ve gerginliğe yol açar.	3,33	1,091	-0,136
22	Kariyer yapmak isteyenler, sürekli fırsat arayışındadır.	3,69	1,126	-0,683
23	Çalışan için kariyerden çok, iş garantisi önemlidir.	3,52	1,174	-0,476
24	Çalışılacak kuruluşla ilgili olarak önceden bilgi alma, kişilerin kariyer planlama sürecini etkiler.	3,98	,857	-0,781
25	Çalışılan kuruluşların amaçlarını işlevlerini bilmek, kişilerin kariyer planlama sürecini etkiler.	3,90	,935	-0,954
26	İyi ücret veren her işte çalışılmalıdır.	2,68	1,482	0,332
<b>GENEL</b>		<b>3,9</b>	<b>,476</b>	<b>-1,551</b>

Tabloda görüldüğü üzere kariyer planlamanın bireysel kariyer amaçlarının ve bu amaçlara ulaşmak için gereken amaçların belirlenmesi süreci olduğuna ve kariyer planlamanın temelinin çalışma yaşamı ile ilgili amaçların oluşturulması olduğuna dair katılım yüksek düzeydedir. Kariyer planlamanın kişisel gelişimi hızlandırdığına da katılımcıların yarısından fazlası

katılmaktadır. Ayrıca kariyer planlamanın bireyi motive ettiğine ve mesleklerinde ilerlemesini sağlayacağına ankete katılanların büyük çoğunluğu 4,32 ortalamayla katılmaktadır. Bunlara ek olarak kariyer planlamanın kariyerde ulaşmak istenen hedefe ulaşmayı kolaylaştıracak bir harita olduğuna öğrencilerin büyük çoğunluğu 4,15 ortalamayla katılmaktadır. Ankette hedef belirlemenin kişilerin geleceğe yönelik amaçlarını belirlenmesine ve karar vermesine yardım edeceğine öğrencilerin yarıdan fazlasının katılması ve kariyerlerinde hangi yöne gideceğini bilmeyen kişilerin gelecekleriyle ilgili karışıklık yaşayabileceklerine yarısından çoğunun katılmaları yukarıda belirtilen hususları desteklemektedir.

Bireyin kendini gerçekleştirme güdüsünün kariyer sürecinde en önemli içsel itici gücü oluşturduğuna ve ayrıca kariyer yapmanın “kendini gerçekleştirme” ihtiyacını karşıladığına katılımcıların yarısından çoğu katılmaktadır. Yine aynı şekilde bu durum da bireylerin meslek hayatlarında okul yaşamından itibaren hedeflerini aktif olarak belirlemeleri ve gerek danışman yardımıyla gerekse kendilerinin piyasa koşullarını etkin olarak incelemesiyle hareket etmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu hususlar kariyer planlamada önemli olanın ne yapmak istenildiğine karar vermek olduğuna öğrencilerin çoğunun katılması ve ne istediğine karar vermenin yolunun kişinin kendini tanımasından geçtiğine öğrencilerin çoğunun katılması desteklemektedir.

Kurumlarda çalışanların kariyerlerini geliştirmesinin işverenden çok çalışanın elinde olduğuna öğrencilerin çoğunluğu katılmakta olup kararsız olanların da sayısı fazladır. Kariyer planlamanın sadece kurumların değil aynı zamanda çalışanın sorumluluğunda olduğuna katılımcıların çoğunluğu katılmaktadır. Kurumlarda çalışanların kendini değerlendirmesine ve geleceğini planlamasına fırsat verilmesinin önemli olduğuna öğrencilerin büyük çoğunluğu 4,15 ortalamasında katılmaktadır. Ayrıca bireylerin kariyerlerini planlayan kurumların, rekabet ve başarı şansını arttıracaklarını katılımcıların büyük çoğunluğu düşünmektedir.

Kariyer planlamanın bireyin saygınlık, tanınma, başarılı olma gibi ihtiyaçlarını karşıladığına ve kariyer planlamanın kişilere yetenek ve becerilerini geliştirme fırsatı verdiğine öğrencilerin büyük çoğunluğu katılmaktadır.

Kurumlarda çalışanların kariyerlerini geliştirmesinin işverenden çok çalışanın elinde olduğuna öğrencilerin çoğunluğu katılmakta olup kararsız olanların da sayısı fazladır. Öğrencilerin büyük çoğunluğu kurumlarda çalışanların kendini değerlendirmesine ve geleceğini planlamasına fırsat verilmesinin önemli olduğunu düşünmektedir.

Bireyin güçlü ve zayıf yönlerini bilmesinin kariyer planlamada etkili olduğuna 4,21 ortalamasında öğrencilerin çoğunluğu katılmaktadır ve kariyer planlama sürecinde kişilerin

değişimlere daha iyi uyum sağladığına öğrencilerin büyük çoğunluğu 3,75 oranında katılmaktadır.

Kariyerin kişinin maddi gücünü arttıracığına ve kariyer yapmak isteyenlerin sürekli fırsat arayışında olduğuna öğrencilerin büyük çoğunluğu katılmakta olup kararsız olanların da sayısı fazladır. Çalışan için kariyere çok, iş garantisinin önemli olduğuna öğrencilerin büyük çoğunluğu 3,52 ortalamasında katılmaktadır. Bireyler mezun olduktan sonra gerektiğinde koşullara göre hareket etmelerinin ve daha iyi fırsatları değerlendirmeleri gerektiğinin farkında olup, maddi güç yanında iş garantisinin de önemli olduğunun farkındadırlar. Ayrıca iyi ücret veren her işte çalışılmaması gerektiğini öğrencilerin büyük çoğunluğu 2,68 ortalamasında düşünmektedir. Kariyer planlamanın kişilerde beklentilerin artmasına, stres ve gerginliğe yol açacağı düşüncesi konusunda öğrencilerin büyük çoğunluğu kararsızdır.

Çalışılacak kuruluşla ilgili olarak önceden bilgi almanın kişilerin kariyer planlama sürecini etkilediğine öğrenciler büyük oranda katılmaktadır. Çalışılan kuruluşların amaçlarını işlevlerini bilmenin kişilerin kariyer planlama sürecini etkilediğine öğrencilerin büyük çoğunluğu katılmaktadır.

#### Hipotez Testleri:

**H<sub>1</sub>:** İSG öğrencilerinde kariyer planlamalarına bakış açıları, cinsiyete göre farklılık gösterir.

Hipotez testi için parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 3’de görülmektedir:

**Tablo 3: Kariyer Planlama – Cinsiyet İlişkisi**

Cinsiyet	Frekans	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
Erkek	122	95,61	11665				
Kadın	67	93,88	6290	4012	6290	-0,209	0,835
TOPLAM	189						

İSG öğrencilerinde kariyer planlamalarına bakış açıları erkeklerde (sıra ortalamaları daha yüksek) kadınlara göre bir miktar daha yüksektir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Buna göre erkeklerin ve kadınların kariyer planlamalarına bakış açıları arasında anlamlı farklılık olmadığı söylenebilir ( $p=0,835$ ). Bu bulguya dayanarak  $H_1$  hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuca göre özellikle İSG mezunu kadınların diğer meslek gruplarına göre işgücü piyasalarında daha fazla yer alacağı ya da işgücüne daha aktif katılacağı söylenebilir.

**H<sub>2</sub>:** İSG öğrencilerinde kariyer planlamalarına bakış açıları, yaşa göre farklılık gösterir. Hipotez testi için parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4’de görülmektedir:

Tablo 4: Kariyer Planlama – Yaş İlişkisi

Yaş	Frekans	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
20 ve altı	157	97,95	15378				
21-30	32	80,52	2576	2048,5	2576,5	-1,645	0,1
TOPLAM	189						

İSG öğrencilerinde kariyer planlamalarına bakış açıları 20 ve altı yaşlarda daha yüksek sıra ortalamalarına ulaşılmıştır. Buna göre erken yaşlarda kariyer planlamalarına bakış açısının bir miktar daha pozitif olduğu söylenebilir. Bunun nedeni işgücü piyasalarında hedeflenen kariyere erişimin erken yaşlardaki bireyler tarafından daha kolay elde edilebildiği algısı olabilir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir ( $p>0,05$ ). Bu bulguya göre yaş ile kariyer planlamaya bakış açısından anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir ( $p=0,1$ ). Bu sonuca göre  $H_2$  hipotezi reddedilmiştir.

Karakaya vd. (2013) yaptıkları çalışmada 2010-2011 eğitim-öğretim yılı içerisinde üniversiteler arası Futbol Türkiye Şampiyonası'na katılan takımlardaki sporcu öğrencilerin kariyer değeri algılarını tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın üniversitelerde okuyan sporcu öğrencilerin kişisel özelliklerinin, ilgileri ve kariyer değerlerinin belirlenmesinde yol gösterici olması bakımından önem arz ettiği vurgulanmıştır.

**H<sub>3</sub>:** İSG öğrencilerinde kariyer planlamalarına bakış açıları, öğrencinin sınıfına göre farklılık gösterir. Hipotez testi için parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5'de görülmektedir:

Tablo 5: Kariyer Planlama – Sınıf İlişkisi

Sınıf	Frekans	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
1	122	90,92	11092				
2	67	102,43	6862	3589,5	11092,5	-1,384	0,166
TOPLAM	189						

İSG öğrencilerinde kariyer planlamaya bakış açıları birinci sınıfların sıra ortalamaları ikinci sınıflardan bir miktar daha yüksek bulunmuştur. Bunun nedeni ikinci sınıf öğrencilerinin mesleki bilgi ve uygulama becerilerinin birinci sınıflardan daha ileride olmasından kaynaklanan özgüven duygusu olabilir. Ancak bu fark istatistiksel olarak 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Buna göre kariyer planlamaya bakış açısından, öğrencinin eğitim

aldığı sınıfta bireylerde algısal bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir ( $p=0,166$ ). Bu sonuca göre  $H_3$  hipotezi reddedilmiştir.

Kapusızoğlu ve Polat (2017)'ın yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre ise öğrencilerin kariyer kararı yetkinlik beklentisi ile mesleki sonuç beklentisinin cinsiyetlerine, sınıflarına, bölümlere, ailelerinin yaşadıkları yerleşim yerine, anne ve baba eğitim düzeyine, ailelerinin gelir düzeyine ve akademik başarı puanlarına göre farklılaşmadığı görülürken, yaşları açısından kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin farklı olduğu ancak mesleki sonuç beklentilerinin ise farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

**H4:** İSG öğrencilerinde kariyer planlamalarına bakış açıları, öğretim türüne göre farklılık gösterir.

Hipotez testi için parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6'da görülmektedir:

**Tablo 6: Kariyer Planlama – Öğretim Türü İlişkisi**

Öğretim Türü	Frekans	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Z	p
1. Öğretim	110	92,60	10186				
2. Öğretim	79	98,34	7769	4081	10186	-0,712	0,476
TOPLAM	189						

İSG öğrencilerinde kariyer planlamaya bakış açılarında 2. öğrenim öğrencilerinin sıra ortalamaları, birinci öğretim öğrencilerinden bir miktar daha yüksektir. Bunun nedeni 2. öğrenim öğrencilerinin YGS puanıyla yerleşmesi ve sınavsız geçiş yoluyla programa kaydolmuş birinci öğretim öğrencilerinden biraz daha yüksek kariyer bilincine sahip olması ya da kariyer hedeflerini daha da kesinleştirmesinin bir sonucu olarak buna odaklanması olabilir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Buna göre kariyer planlamaya bakış açısından, öğrenim türünün anlamlı bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir ( $p=0,476$ ). Bu sonuca göre  $H_4$  hipotezi reddedilmiştir.

Dinçer vd. (2013) yaptıkları çalışmada ön lisans öğrenimi gören öğrencilerin kariyer planlamasına ilişkin tutumlarını belirlemeye çalışmışlardır. Bu çalışmada iki farklı üniversitede öğrenim gören öğrenciler arasında kariyer planlamasına ilişkin önemli farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. Bu farklılıkların üniversitelerin eğitim kalitesi, akademik altyapısı, öğrencilerin nitelikleri, öğrencilerin aile yapısı, kurum kültürü vb. gibi nedenlerden kaynaklanabileceği belirtilmiştir.

Arık ve Seyhan (2016)'ın yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre gençlerin kariyer planlaması üzerinde teknolojik farkındalık ile gelecek beklentisi etkisi vardır ve bu sebeple kariyerine önem veren öğrencilerin teknolojiye yönelik tutumlarının ve geleceğe dair beklentilerinin de olumlu olduğu görülmüştür. Buradan aslında kendini bilgi ve becerilerini geleceğe yönelik kullanan bireylerin kendini iş hayatına hazırlayan bireyler olduğunun söylenebileceği vurgulanmıştır.

**H<sub>5</sub>:** İSG öğrencilerinde kariyer planlamanın oluşturduğu stres ve gerginlik cinsiyete göre farklılık gösterir.

Hipotez testi için anketin 21. maddesindeki değişken test edilecektir. Skewness değeri -0,136 olduğundan normal dağılım varsayımına uygundur ( $-1 \leq \text{Skewness değeri} \leq 1$ ). Bu nedenle hipotez testi için parametrik yöntemlerden Independent Samples t Testi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 7'de görülmektedir:

**Tablo 7: Kariyer Planlama Stresi – Cinsiyet İlişkisi**

Varyansların eşitliği durumu	Levene Testi		Independent Samples t Test			Grup İstatistiği		
	F	Sig.	t	df	p	Erkek	122	3,48
	0,000	1,000	2,543	187	0,012	Kadın	67	3,06

İSG öğrencilerinde kariyer planlamanın oluşturduğu stres ve gerginlik erkeklerde, kadınlardan daha yüksek düzeydedir. Bu fark istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir ( $p=0,012$ ;  $p<0,05$ ). Bunun nedeni Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının erkeklere göre daha düşük düzeylerde ortaya çıkması olabilir. Başka bir deyişle, kariyer planlamalarının gerçekleşmeme ihtimali kadınlar için kendisini böyle bir sonuçta işgücüne katılmamayı düşünmesinin bir neticesi olabilir. Buna göre kariyer planlamanın oluşturduğu gerginlik ve stresin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. İleri sürülen H<sub>5</sub> hipotezi bu bulgulara dayanarak kabul edilmiştir.

Bazı çalışmalara bakıldığında ise Yılmaz vd., (2012)'nin yaptıkları çalışmanın sonuçlarına göre; farklı kariyer seçimlerinin belirli demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği ve böylece öğrencilerin kariyer seçimlerine ilişkin bir profilin ortaya çıkarılacağı ifade edilebileceği ve henüz meslek yaşamında olmayan üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerini hangi faktörlerin etkilediğinin tespit edilmesi; bu faktörlerin kontrolünün sağlanması ve böylece öğrencilerin kariyer seçimlerinde bilinçli ve programlı olarak desteklenmesinin önemli olduğu belirtilmiştir.

Işık (2017)'ın yaptığı araştırmada ise hem ön lisans hem de lisans öğrencilerinin kariyer değer algıları “Ayrılmaya İsteklilik” ve sonrasında ise “Kariyer Memnuniyeti” boyutları itibariyle düşüktür. Öğrencilerin, genel olarak okudukları bölümü bırakma veya ayrılma noktasında kararsızlık yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu durum, öğrencilerin bölüm tercihlerinde yeterince farkında olarak tercih yapmamaları şeklinde açıklanmıştır.

Duman vd. (2006)'nin yaptıkları çalışmada, yükseköğretim (lisans ve ön lisans) ve ortaöğretim (lise) düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin, sektörün çalışma koşullarını algılamaları ve çalışma isteklerinin (kariyer beklentilerinin) karşılaştırmalı bir değerlendirmesi yapılmıştır. Öğrenciler işin doğasını ve çalışma koşullarını ağır, ücret ve ek gelirleri düşük bulmaktadırlar. Öğrencilerin eğitim seviyeleri ve cinsiyetlerine göre sektörün çalışma koşullarını algılamaları ve sektörde çalışma isteklerine ilişkin düşüncelerinde farklılıklar ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin sektörde çalışma isteklerini etkileyen en önemli unsurlar olarak kişi-endüstri uyumu-terfi imkanları ve sektörde çalışmanın sağlayacağı sosyal statü bulunmuştur.

Hipotez test sonuçlarına göre İSG öğrencilerinde cinsiyete göre kariyer planlama görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılaşma oluşmamakta, yine yaşa göre kariyer planlama ile ilgili görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılaşma ortaya çıkmamıştır. Kariyer planlama görüşlerinin yaşa ve cinsiyete göre değiştiği hipotezi reddedilmiştir. Aynı şekilde kariyer planlama görüşleri öğrencinin sınıfı ve öğrenim türüne göre de istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık oluşturmamaktadır. Kariyer planlama görüşlerinin öğrenim görülen sınıfa ve öğrenim türüne göre farklılaştığı hipotezi de bu nedenle reddedilmiştir. Ancak, kariyer planlarının bireyler için beraberinde getirdiği stres erkeklerde kadınlara göre istatistiksel olarak anlamlı derecede daha yüksek düzeydedir. Buna göre kariyer planlamanın oluşturduğu stresin erkekleri, kadınlara göre daha büyük oranda etkilediği bulgusuna ulaşılarak ilgili hipotezin kabulü yoluna gidilmiştir.

### **Tartışma ve Sonuç**

Genel olarak sonuçlara bakıldığında; kariyer planlamanın bireysel kariyer amaçlarının ve bu amaçlara ulaşmak için gereken amaçların belirlenmesi süreci olduğuna ve kariyer planlamanın temelini çalışma yaşamı ile ilgili amaçların oluşturulması olduğuna dair katılım yüksek düzeydedir. Buna göre öğrenciler kariyer planlamanın önemini farkında olup çalışma yaşamında bir yol haritası gerektiğinin bilincindedirler.

Kariyer planlamanın kişisel gelişimi hızlandırdığına da katılımcıların yarısından fazlası katılmaktadır, çünkü kariyer planlama faaliyetiyle katılımcılar kariyer hedeflerini daha doğru şekilde belirlemektedirler.

Ayrıca kariyer planlamanın bireyi motive ettiğine ve mesleklerinde ilerlemesini sağlayacağına ankete katılanların büyük çoğunluğu katılmaktadır. Kariyer planlama faaliyetiyle bireyler varacakları noktayı belirleyebildikleri için hedeflerine daha iyi bir şekilde odaklanmaktadır. Bunlara ek olarak kariyer planlamanın kariyerde ulaşmak istenen hedefe ulaşmayı kolaylaştıracak bir harita olduğunu öğrencilerin büyük çoğunluğu düşünmektedir. Çünkü kariyer planlama ile bireyler mesleklerinde nasıl ilerleme sağlayacaklarının farkında olup kendilerine hedef belirlemekte ve vizyon oluşturmaktadırlar. Bu durum bireyleri daha çok motive etmektedir ve kişisel olarak kendilerini daha çok geliştirmelerini sağlamaktadır. Ankette hedef belirlemenin kişilerin geleceğe yönelik amaçlarını belirlenmesine ve karar vermesine yardım edeceğine öğrencilerin yarısından fazlasının katılması ve kariyerlerinde hangi yöne gideceğini bilmeyen kişilerin gelecekleriyle ilgili karışıklık yaşayabileceklerine yarısından çoğunun katılmaları yukarıda belirtilen hususları desteklemektedir.

Bireyin güçlü ve zayıf yönlerini bilmesinin kariyer planlamada etkili olduğuna ve kariyer planlama sürecinde kişilerin değişimlere daha iyi uyum sağladığına öğrencilerin büyük çoğunluğu katılmaktadır. Çünkü bireyler kendilerinin daha iyi bir şekilde farkında oldukları takdirde değişime daha kolay adapte olacaktırlar.

Bireyin kendini gerçekleştirme güdüsünün kariyer sürecinde en önemli içsel itici gücü oluşturduğuna ve ayrıca kariyer yapmanın “kendini gerçekleştirme” ihtiyacını karşıladığına katılımcıların yarısından çoğu katılmaktadır. Yine aynı şekilde bu durum da bireylerin meslek hayatlarında okul yaşamından itibaren hedeflerini aktif olarak belirlemeleri ve gerek danışman yardımıyla gerekse kendilerinin piyasa koşullarını etkin olarak incelemesiyle hareket etmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu hususları kariyer planlamada önemli olanın ne yapmak istenildiğine karar vermek olduğuna öğrencilerin çoğunun katılması ve ne istediğine karar vermenin yolunun kişinin kendini tanımasından geçtiğine öğrencilerin çoğunun katılması desteklemektedir.

Örgütlerde çalışanların kariyerlerini geliştirmesinin işverenden çok çalışanın elinde olduğuna öğrencilerin çoğunluğu katılmakta olup kararsız olanların da sayısı fazladır. Kariyer planlamanın sadece örgütlerin değil aynı zamanda çalışanın sorumluluğunda olduğuna katılımcıların çoğunluğu katılmaktadır. Örgütlerde çalışanların kendini değerlendirmesine ve geleceğini planlamasına fırsat verilmesinin önemli olduğuna öğrencilerin büyük çoğunluğu düşünmektedir. Ayrıca bireylerin kariyerlerini planlayan örgütlerin rekabet ve başarı şansını arttıracaklarını katılımcıların büyük çoğunluğu düşünmektedir. Kariyer planlamada öğrencilerin okudukları örgütün de onları yönlendirme konusunda büyük sorumluluğu vardır. Özellikle okul



sanayi işbirliği öğrencilerin yönlendirilmesi açısından önem arz etmektedir. Öğrenciler bu sayede kariyer planlamalarını daha etkili bir şekilde yapacaklardır.

Kariyer planlamanın bireyin saygınlık, tanınma, başarılı olma gibi ihtiyaçlarını karşıladığına ve kariyer planlamanın kişilere yetenek ve becerilerini geliştirme fırsatı verdiğine öğrencilerin büyük çoğunluğu katılmaktadır. Çünkü kariyer planlamasıyla öğrenciler mesleklerini belirleme ve ilerlemede daha etkin rol üstlenmektedirler. İstedikleri kariyere ulaşmaları ise onlara daha çok saygınlık, özgüven ve başarı kazandıracaktır.

Kariyerin kişinin maddi gücünü arttıracığına ve kariyer yapmak isteyenlerin sürekli fırsat arayışında olduğuna öğrencilerin büyük çoğunluğu katılmakta olup kararsız olanların da sayısı fazladır. Çalışan için kariyerdan çok, iş garantisinin önemli olduğuna öğrencilerin büyük çoğunluğu katılmaktadır. Bireyler mezun olduktan sonra gerektiğinde koşullara göre hareket etmelerinin ve daha iyi fırsatları değerlendirmeleri gerektiğinin farkında olup, maddi güç yanında iş garantisinin de önemli olduğunun farkındadırlar. Ayrıca iyi ücret veren her işte çalışılmaması gerektiğini öğrencilerin büyük çoğunluğu düşünmektedir. Çünkü bireyler işe girdiklerinde uzun vadeli çalışma ve kalıcı olma ihtiyacındadırlar. Devamlı iş değiştirmek bireyin motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Kariyer planlamanın kişilerde beklentilerin artmasına, stres ve gerginliğe yol açacağı düşüncesi konusunda öğrencilerin büyük çoğunluğu kararsızdır. Çünkü kariyer çizgisinde gençlerin bilinç düzeyi zaman geçtikçe daha çok şekillenecek ve ne istediklerinin farkına zamanla daha çok varacaklardır.

Çalışılacak kuruluşla ilgili olarak önceden bilgi almanın kişilerin kariyer planlama sürecini etkilediğine öğrenciler büyük oranda katılmaktadır. Çalışılan kuruluşların amaçlarını işlevlerini bilmenin kişilerin kariyer planlama sürecini etkilediğine öğrencilerin büyük çoğunluğu katılmaktadır. Çünkü bireyler işe başlamadan önce kurum hakkında bilgi sahibi olmalıdır, böyle olunca kurumda hangi pozisyonda yer alacaklarını önceden belirleyebilmekte ve görevlerine daha iyi hazırlıklı olmaktadır.

Sonuç olarak kariyer planlama faaliyetleri öğrencilerin kendi mesleklerine yön vermede önemli bir unsurdur. Etkili bir kariyer planlama ile yol haritası daha doğru ve ihtiyaca göre belirlenebilmektedir. Kariyer planlama doğru bir şekilde yapıldığı takdirde birey daha motive olmakta ve toplumda istediği konuma daha kolay bir şekilde kavuşabilmektedir. Kariyer planlama faaliyetiyle bireyler kişisel yetenek ve becerilerini geliştirme fırsatı da elde edebilmektedirler. Öğrenciler kariyerlerine doğru bir şekilde yönlendirildiği takdirde mesleki başarı oranı da artabilmekte ve amaçlarına daha kolay ulaşabilmektedirler. Genç bireyler kendi

yetenekleri doğrultusunda yönlendirilirse daha başarılı olmakta ve istedikleri mesleği yaparak daha kalifiye eleman haline gelmektedirler. Bu sebeple genç bireylere gerekli destek sağlanmalıdır.

Başarılı bir kariyer planlama yapılabilmesi için öncelikle öğrencilerin ne istediklerinin farkında olmaları ve hedeflerini istekleri doğrultusunda doğru bir şekilde belirleyebilmeleri gerekmektedir. Buna yönelik olarak üniversitelerde kariyer ve meslek danışmanlığı hizmeti verecek merkezlerin yaygınlaştırılması gerekmektedir. Bazı üniversitelerde kariyer planlama dersleri seçmeli ders olarak müfredatta yer almakla birlikte bu dersler zorunlu hale getirilebilir ve eğer müfredatta kariyer planlama dersi yoksa öğrencilerin kariyer planlarının etkili bir şekilde gelişmesine yönelik kariyer planlama ve mesleki gelişime yönelik dersler müfredata konulmalıdır. Öğrenciler güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olarak kariyer tercihlerini ona göre yapmalıdırlar. Öğrenciler hangi iş alanında çalışmak istiyorlarsa stajlarını o alanlarda yapmalıdırlar. Öğrenciler kendi ihtiyaçlarını karşılayabilecek meslek ve sektörlerle yönlendirilmelidirler. Ayrıca öğrencilerin mezun olduktan sonra çalışma yaşamına uyum sağlayabilmeleri ve kendilerine uygun işe yerleşebilmeleri için kariyer danışmanlığı yoluyla üniversiteler yardımcı olmalıdır. Ayrıca üniversite adaylarına üniversiteler hakkında yeterince bilgilendirme yaparak onların kariyer planlarında daha bilinçli bir şekilde hareket etmeleri sağlanmalıdır. Bu şekilde öğrencilerin kariyerlerini belirleme konusunda daha bilinçlenmeleri sağlanacaktır.

## Kaynakça

- Adıgüzel, O. (2009), “Shein’in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), s.277-292.
- Alpar, R. (2011), *Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*, Detay Yayıncılık.
- Arık, N.ve B. Seyhan (2016), “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamasında Teknoloji Bilgisi ve Gelecek Beklentilerinin Rolü”, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), s. 2218-2231.
- Arpat, B. and Y. Yeşil (2017). “Analyzing the Reasons of Occupational Health and Safety Training Students’ Profession Choice: A Research at Pamukkale University – Honaz Vocational School”, *European Scientific Journal May 2017/SPECIAL/edition*, p.182-191.
- Antoniou, E. (2010), “Career Planning Process And Its Role In Human Resource Development”, *Annals of the University of Petrosani Economics*, 10(2), s.13-22.
- Barutçugil, İ. (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Borchert, M. (2002). Career Choice Factors of High School Students. The Graduate College University of Wisconsin-Stout.
- Chand, S. (2016), “Career Planning: Definition, Features, Objectives and Benefits”, <http://www.yourarticlelibrary.com/career/career-planning-definition-features-objectives-and-benefits/32400> (12.09.2016).
- Concordia University (2016), “what-is-career-planning-and-who-needs-it” <http://www.concordiaonline.net/what-is-career-planning-and-who-needs-it/> (12.09.2016).
- Çınar, H., S. Özden., Ö. Özkuk ve F. Çokay (2014), “Büro Yönetimi ve Sekreterlik Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Kariyer Planlamalarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, BÜROKON Özel Sayısı, s.198-217.
- Dinçer İstanbullu, F., O. Akova ve F. Kaya (2013), “Meslek Yüksekokulu Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği”, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), s.42-56.
- Dolma, S.ve Ö. Dolma (2017), Yapısal Eşitlik Modellemesi Eğitim Notu, 15. Uluslararası Ekonomi Yaz Seminerleri, Pamukkale Üniversitesi, İİBF, Denizli, Türkiye.
- Duman, T., M. Tepeci ve K. Unur (2006), “Mersin’de Yükseköğretim ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi”, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1), s.51-69.
- Genç, G., A. Kaya ve M. Genç (2007), “İnönü Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler”, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(4), s.49-63.
- Gutteridge, T. G. (1986), *Organizational Career Development Systems: The State of The Practice*. in HALL, D. Tim; Career Development in Organizations, Jossey-Boss Publishers, San Fransisco.
- Gündüz, Y. (2010), “Öğretmen Algılarına Göre Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*, 10 (1), s.133-149.

- Işık M. (2017), “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerler Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma”, *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 3(8), p:25-40.
- Kapusizoğlu, M.ve T. Polat (2017), “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ve Mesleki Sonuç Beklentileri: Bayburt Meslek Yüksekokulu Örneği”, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*,4(6), s.1-15.
- Karaalioglu, Z. (2015), SPSS’de Output Analizi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, SBE, İşletme Anabilim Dalı Doktora programı ders notları.
- Karakaya, Y. E., Ö. Karataş, Ç. Özdenk ve F. Karataş (2013), “Üniversiteli Sporcu Öğrencilerin Kariyer Değeri Algıları”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1), s. 86-94
- Krejcie Robert. J. and Daryle W. Morgan (1970), “Determining Sample Size For Research Activities”, *Educational And Psychological Measurement*, No:30.
- Okursoy, A. ve A.H. Turan (2014), Açımlayıcı Faktör Analizi ve Üniversite Yemekhanesinde Müşteri Memnuniyeti Üzerinde Etkili Olan Boyutların Belirlenmesi Üzerine Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(1), s.65-78.
- Özdamar, K. (2004), *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, Y., M. Aras ve S. Özdemir (2016), “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Algılarına Metaforik Bakış: Türk, Azeri, Türkmen, Kazak ve Kırgız Öğrenciler Örneği”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(4), s.113-133.
- Sevindik, T., İstatistik Ders Notları, [tuncaysevindik.com/\\_ekler/98-14224500512-spss.pdf](http://tuncaysevindik.com/_ekler/98-14224500512-spss.pdf), (12.10.2016).
- Şentürk, E. E. ve K. Buran (2015), “Ön Lisans Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 14. Bürokon Özel Sayısı, s.162-180.
- Taşlıyan, M., N. Arı ve B. Duzman (2011), “İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması”, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), s.231-241.
- Tekin, H. (2009), *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*, 23. Baskı, Ankara: Yargı Yayınevi.
- Ünver Y. (2005), “İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri”, Dönem Projesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- World Education (2016), “What Is Career Planning?”, <http://www.collegeforadults.org/career/what.html> (12.09.2016).
- Yılmaz, İ. A., B. Dursun, K. Pektaş ve Ahmet Altay (2012), “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, s.9-21.
- Yürekli, E. ve Kalfa, V.R. (2016), “Stajyer Öğrencilerin Mesleki Atılganlık Düzeylerinin Araştırılması; PAÜ Honaz Meslek Yüksekokulunda Bir Alan Araştırması”, *ISVET 2016*, 12-15.Ekim.2016, Hitit Üniversitesi, s:684-691.