

Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği Career Perceptions of New Graduates: Anadolu University Example

Prof. Dr. Meryem Akoğlan Kozak - Tülin Dalkıranoglu

Öz

Öğrencilik döneminden itibaren kariyer planlamaya başlamak, mezuniyet sonrasında kolay iş bulma, çalışılacak alanla ilgili yetenekleri geliştirme ve profesyonel yaşama kolaylıkla uyum sağlama açısından son derece önemlidir. Bu nedenle, üniversitelerde öğrencilerin kariyer farkındalığını artırmak, kariyer planlamasına yardımcı olmak amacıyla, kariyer merkezi/ofisi kurma, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri verme, müfredatlarda kariyerle ilgili derslere yer verme, seminerler düzenleme gibi destek çalışmalar her geçen gün önem kazanmaktadır. Bu bağlamda, öğrencilerin genellikle mezuniyetten sonra kariyerleri ile ilgilenmeye başlamaları ise öğrencilik sürecinde yeterli bir farkındalık oluşturulmadığına bağlanabilir.

Öğrencilerin kariyere nasıl baktıkları ve kariyer planlamayla ilgili algılamalarının belirlendiği bu araştırma, Anadolu Üniversitesinde bulunan 2901 mezun durumdaki ön lisans ve lisans öğrencileri kapsamında gerçekleştirilmiştir. 1 Mayıs-31 Eylül 2011 tarihleri arasında yürütülen araştırmada verilerin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde ise t-testi, ki-kare testi, frekans ve yüzdeler kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda öğrencilerin, kariyer kararlarında yeterli düzeyde yönlendirme yapılmadığı, kariyer kararlarını geleneksel kalıplara göre verdikleri, maddi kaygıların kariyer olanaklarının önünde yer aldığı, yüksek lisans yapmayı önemli bir kariyer fırsatı olarak gördükleri, kariyer siteleri hakkında bilgi sahibi oldukları ve kadın öğrencilerin kariyer farkındalıklarının erkeklere göre daha yüksek olduğu yolunda bulgulara ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Anadolu Üniversitesi, Kariyer, Kariyer Planlama, Kariyer Algısı, Kariyer Siteleri.

Abstract

Career planning during university education is important for students to facilitate employment, to develop their abilities in the area they are interested in, and to get used to the professional life. Universities increase their effort to support students in career planning through activities such as raising student awareness regarding career planning, supporting students in career planning, establishing a career center/office, providing guidance and advisory services, incorporating career related courses in curriculum, and making seminars, are observed more often in universities. It is, however, observed that students do usually make career related investments only after the graduation, implying that they are not aware of the importance of such planning during their undergraduate years.

This research aims to determine students' perceptions regarding career planning. It is based on a survey of 2901 graduates with undergraduate degrees from Anadolu University conducted from May 1st to May 31st, 2011. Data has been collected through a survey and analyzed with t- tests, chi-square tests, frequencies and percentages.

Based on the research, it is found that students do not have access to necessary guidance regarding career related decisions, that students make their decisions based on traditionally popular career paths, that monetary compensation dominates career improvement, that students tend to obtain a master's degree prior to professional life, that they are familiar with career websites, and that female students are more aware of the importance of career planning relative to male students.

Keywords: Anadolu University, Career, Career Planning, Career Perception, Career Websites

Giriş

Her insan küçük yaşlardan itibaren geleceğe yönelik bazı hayaller kurar ve hangi işlerin kendisi için uygun olacağını düşünür. Bu hayaller daha sonraki dönemlerde fırsatları değerlendirme ve rakipleri geçme şeklinde bireyin kariyer kimliğini şekillendirir (Hoekstra, 2011; Çakmak, 1992, s.64). Yirminci yüzyılda eğitilmiş insan sayısında görülen artış, insanların okul yaşamlarından itibaren, kariyer hedeflerini belirleyecek bir plan dahilinde çalışma yaşamına girmelerini zorunlu kılmıştır. Yeni ekonomik düzen içerisinde, artık hiçbir ülkede “yaşam boyu iş” garantisi kalmamış “yaşam boyu eğitim” ve “istihdam edilebilirlik” kavramları geçerlilik kazanmıştır (Kurt, 2004). Bilindiği gibi, üniversite eğitimi ile bireye, alanında temel bilgi vermek ve iş yaşamına hazırlamak amaçlanır, bu ortamda öğrencilerden öncelikle sınıflarında başarılı olmaları beklenir. Kişilerin lise ve üniversite çağlarında yaşadıkları deneyimlerin, kariyerlerini şekillendirme aşamasında kalıcı etkileri bulunmaktadır (Kleinberg, 1976). Bu davranışın oluşup gelişmesinde yetenekler, ilgiler, değerler, ihtiyaçlar ve pazardaki değişiklikler gibi psikolojik, kültürel değerler, sosyo ekonomik düzey ve cinsel rol algısı gibi sosyal faktörler etkili olmaktadır (Sikora ve Pokropek, 2011; Kuzgun, 2003, s.24). Bunun yanında, öğrencilerin kariyer kararlarında aile ve kültür öğelerinin de belirleyici unsurlar olarak öne çıktığı bilinmektedir (Leung vd., 2011).

Üniversite yılları öğrencilerin kariyerleri ile ilgili keşif aşaması olup, kariyer seçenekleri bu dönemde değerlendirilir (Martens ve Felissa, 1998). Bu aşamada onları doğru seçim yapmaya yönlendirmek gelecekteki çalışma yaşamları için son derece önemlidir (Watson ve Stead, 1997). Bu süreçte, öğrencilere gerekli önem ve destek verilmediğinde, plansız bir şekilde iş hayatına geçiş yapmaları, onların kariyer hedeflerine yönelme süreçlerinde, zaman ve kaynak israfına uğramalarına sebep olmaktadır (Leung vd., 2011). Net bir yönü olmayan bireylerin, kariyeri ile ilgili kararlar alırken sıkıştığı (Sangganjanavanich ve Magnuson, 2011), genellikle, bu sıkışık dönemlerinde mezuniyetten sonra eğitimlerini sürdürme yönünde karar aldıkları görülmektedir (Lopatto, 2004). Bu nedenle, lisansüstü eğitim erken kariyer dönemi için en fazla başvurulan yol olmaktadır (Gardner ve Barnes, 2007).

Öğrencilerin kariyer tercihi aşamasında doğru seçim yapabilmesi için yaratıcılık, rekabet, iş-yaşam dengesi, iş disiplini, işe bağlılık, ücret, sosyal imkanlar, başarılarının ödüllendirilmesi, işyerindeki eğitim

imkanları, kişiler arası iletişim, serbestlik ve bağımsız çalışabilme, değer yargıları gibi konuları dikkate almalarının, çalışma yaşamına uyum sağlama sürecinde, yaşayacağı sıkıntıları azaltıcı etkisinin olacağı açıktır (Erdoğan, 2008, s.164). Sıralanan bu faktörler arasında geçmişte, ücret ve sosyal imkanlar gibi faktörler ilk talep edilen seçenekler olurken, günümüzde gençlerin kariyer gelişimlerini sağlayacak bir pozisyon ve buna uygun bir ortamı daha fazla önemsedikleri görülmektedir (Soysal, 2006).

Günümüzde uluslararası kariyer rehberliğinin önemi giderek artmakta, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), Avrupa Birliği ve Dünya Bankası tarafından 37 ülkede kariyer rehberliği politikaları finanse edilmektedir. Uluslararası örgütler, hükümetleri bu uygulamada tamamlayıcı unsur olarak görmektedir. Eğitim, öğretim, işgücü sistemlerinin kolaylaştırılması ve sosyal promosyonlar ile hükümetler kariyer rehberliği alanında artık daha etkili sonuçlar için çalışmaktadırlar (Levvin ve Colley, 2011). Eğitim ve çalışma yaşamını bütünleştiren sistemlerle üniversitede iş eğitimi verilirken, iş yerinde de uygulamalı eğitimin sürdürüldüğü modeller (CO-OP) uygulanmaktadır (Matai ve Matai, 2010).

Üniversitelerde öğrencilerin kariyer arayışları genellikle kariyer merkezleri, stajlar, sektör temsilcileri ile tanışma, uygulamalı dersler ve CO-OP programları şeklinde gerçekleşmektedir. Üniversite kariyer merkezleri, kariyer konusunda yardım almak isteyen farklı nitelikteki öğrencilerin, ihtiyaç ve kültürel beklentilerine cevap verecek temel değerlere sahip olmalıdır (Flores ve Spanierman, 1998; Reardon ve Bertoch, 2010). Ancak kariyer danışma programlarının yetersizliği, müfredatta kariyer geliştirme ile ilgili yeterli ders olmaması ve kariyer hizmeti sunacak deneyimli personelin eksikliği gibi sebepler, üniversitelerin internet, CD, bilgisayar tabanlı kariyer rehberliği programları gibi teknolojik imkanları kullanmasını gerekli kılmaktadır (Savickas vd., 2005; Stevens ve Lundberg, 1998).

Kariyer planlamanın önemine bağlı olarak bugün çeşitli üniversitelerde ve meslek liselerinde öğrencilerin ileride çalışacakları sektörlerle tanışmalarını ve ilişki kurmalarını sağlayan çeşitli uygulamalar başlatılmıştır. Böylece, öğrencilik sürecinde kişinin ileride yapacağı iş ve meslek hakkında bilinçlendirilmesi ve

yönlendirilmesi sağlanmaktadır. Bu belirlemeden hareketle, bu çalışmada Anadolu Üniversitesi örneğinde öğrencilerin, kariyer ve kendi kariyer planlamalarıyla ilgili algı ve beklentilerinin belirlenmesi ve bu sonuçlara bağlı olarak, öğrencilerin kariyer planlamasında üniversite olarak yapılması gerekenler konusunda yol gösterici bulgulara ulaşılması hedeflenmektedir.

Literatür Taraması

Kariyer genellikle, ilerlemeyi ve yönetim hiyerarşisinde yukarıya doğru yükselmeyi ifade eder (Sümer, 2008). Bu bağlamda, kariyer, insanın iş hayatı boyunca yer aldığı basamaklar mevkileri, yaptığı işleri, bulunduğu kurumla ilgili tutum ve davranışları kapsar (Kozak, 2001, s.17). Bu süreçte kabul gören en temel yaklaşım, bireyin sevdiği, kendini doğru ifade edebileceği, hepsinden de önemlisi kişiliğine ve yeteneklerine uygun bir iş seçmesi ve kariyer gelişimini şekillendirmesi olmuştur.

İlgili çalışmalarda kariyer kavramının odak noktasının birey olduğu görülür. Birey çalışma hayatına atıldığı ilk günden itibaren bazı ihtiyaçlarını karşılamak, beklenti ve arzularını tatmin etmek, geleceğe yönelik planlarını yaparak işinde ilerlemek ve bunun sonucunda başarılı olmak ister. Bu tür duygu, düşünce ve tutumlar bireyin mesleğe yönelik davranışlarını oluşturur (Kozak, 2009, s.74). Bu açıdan kariyer, işe başlama, devam eden süreçte farklı işler ve işgücünden ayrılma ile son bulan bir süreç olarak görülebilir (Özsalmanlı, 2004). Bu karmaşık süreçte bireyler yaşamları boyunca iş ve iş dışındaki yaşantıları arasında denge kurmaya çalışırlar. Bu denge ne kadar sağlıklı, bilinçli ve planlı ise birey hem işte, hem iş dışında daha verimli ve etkin olmaktadır (Ölçer, 1997). Bireyin kimliğini, toplumsal durumunu ve statüsünü oluşturmasına yardım eden kariyer olgusu, bu nedenle iş yaşamı kadar özel yaşamında da önemlidir. Başarılı bir kariyer yaşamı bireylerin, meslek yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan maddi gücü elde etme, psikolojik olarak iş doyumunu oluşması ve kişiliğin gelişmesinde etkilidir (Kozak, 2001, s.17).

Son yıllarda teknoloji ve çalışma koşullarında yaşanan hızlı değişimlere bağlı olarak, çoklu kariyer gibi farklı kariyer uygulamalarının tartışılmaya başladığı görülmektedir (Barnet ve Bradley, 2007). Kariyer geliştirme, kariyer planlama, kariyer engelleri, kariyer yolu, kariyer yönetimi, kariyer danışmanlığı diğer uygulamalar arasındadır (Giderler, 2010, s.76).

Kariyer kapsamında en fazla üzerinde durulan konu kariyer planlamadır. Kariyer planlama, varılmak istenen noktayı yapılandırarak, adım ve hedefleri gerçekleştirecek faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Okakın, 2008; Laker ve Laker, 2007). Planlama, işe yerleştirme, değerlendirme, danışmanlık, eğitim gibi insan kaynakları faaliyetlerini de içine alır. Burada önemli olan örgütün ihtiyaçları ve kişinin beklentileri arasında bir denge kurulması ve her iki tarafın ihtiyaçlarının karşılanmasıdır (Şimşek vd., 2004, s.91). Kariyer planlama konusunda bilinen en önemli yaklaşım, örgütsel ve bireysel yaklaşımdır. Bireysel yaklaşımda birey, kendi kişiliğine uygun yol ve yönü belirleme çabasında olup, birçok faktörden etkilenmektedir. Örgütsel yaklaşımda, kariyer planlaması doğrultusunda biçimlendirilmiş bireysel amaç ve yönelimleri içerik ve felsefe olarak örgütsel amaçlarla birleştirme ilkesi hakimdir. Bu bağlamda kabul gören bir başka kavram olan kariyer yönetimi ise bireylerin örgüt içinde ilgi, değer ve becerilerine uygun işlerde istihdam edilmelerini sağlayan etkinliklerdir (Adıgüzel, 2009).

Bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasını engelleyen bariyerler ise ilgili yazında kariyer engeli olarak adlandırılmaktadır (Swanson vd., 1996). *Cinsiyet ayrımcılığı, cam tavan, kariyer platosu*, bireyin birden fazla uzmanlık alanına sahip olması ile ortaya çıkan ve bireyin güçlenmesi yanında, ilgisini farklı alanlara kaydırarak başarısının düşmesine neden olan *çoklu kariyerlilik* bunlardan bazılarıdır. Bu konuda lisans öğrencileri kapsamında yapılan bir araştırma sonucunda kadınların erkeklere oranla daha fazla kariyer engelleriyle karşılaştıkları yolunda bulgulara ulaşılmıştır (Luzzo ve McWhirther, 2001).

Günümüz teknolojik gelişmelerine bağlı olarak kariyer planlamada önemli kolaylıklar yaşanmaktadır. Örneğin, web siteleri ve internet, kurumların ve bireylerin (Öksüz, 2011), iş arama ve kariyer süreçlerinde sıklıkla yararlanılan bir kaynak haline gelmiştir (Gatti ve Peretz, 2011). Bireyler artık, buldukları yerden iş ilanlarını takip ederek başvuru yapabilmektedirler (Çiçek vd., 2010). İlgili literatürde bu sitelerden ağırlıklı olarak, kariyere yeni başlayan ya da kariyerin ilk evresindeki kişiler ve öğrenciler yararlandığına dair bulgulara rastlanmaktadır (Bright vd., 2005). Sosyal ağların da bu tür araştırmalara sık sık konu olmaya

başladığı dikkat çekmektedir. *Facebook* ve *myspace* gibi sosyal paylaşım sitelerinin gün geçtikçe artan genç üye sayısı ve bu gruplara yönelik analizler her geçen gün önem kazanmaktadır (Jain, 2008).

Bilgi teknolojileri ve çalışma yaşamındaki gelişmeler, kariyer seçimini geçmişte olduğundan daha kapsamlı hale getirmiştir. Kariyer seçiminde bireyin kişiliği, ilgi alanları, kültürel kimliği, küreselleşme ve sosyalleşme gibi pek çok faktörden etkilendiği bilinmektedir. Örneğin, cinsiyetin kariyer seçiminde ve kariyer sürecinde önemli olduğunu gösteren farklı araştırmalar bulunmaktadır (Lefevre vd., 2010; Sikora ve Sahara, 2009; Creed ve Patton, 2003, Dick ve Rallis, 1991).

Son yıllarda, özellikle üniversite öğrencileriyle ilgili, gerçekleştirilen araştırmalardan elde edilen bazı çarpıcı sonuçlar bulunmaktadır. Örneğin öğrenciler, profesyonel kariyerlerini planlama konusunda kararsız ve işgücü piyasasındaki, istihdam seçeneklerini eğitim aldıkları işlerde değil farklı pozisyonlarda değerlendirebilmektedirler (Beduwe ve Giret, 2011; Jones vd., 2010; Laker ve Laker, 2007). Öğrencilerin, en çok çalışmak istediği iş alanları sağlık, teknik meslekler, eğitim, yönetim ve finansdır (Perrone vd., 2010). Öğrenciler ayrıca, esneklik, prestij, maaş, terfi olanakları, iş güvenliği ve ilerleme fırsatları gibi konuları kariyer tercihlerinde önemli görmektedirler (Edward ve Quinter, 2011; Issa ve Nwalo, 2008). Yine öğrencilerin kariyer tercihlerinde arkadaş, tanıdık, üniversite personeli, işverenlerin web siteleri ve kariyer web sitelerinden yararlandıkları görülmektedir. Düzenli iş/yaşam dengesi, güvenli bir pozisyon, pratik iş eğitimi profesyonel yaşamda aranan üstünlükler olarak kabul görünürken, ilk profesyonel pozisyon için en az bir yıl beklenmesi gerektiğini düşünmektedirler Öğrencilerin yıllık ücret beklentilerini ise ortalama 22.391 Euro olarak belirlenmiştir¹. Ayrıca, öğrencilerin kariyer ve gelecekle ilgili ciddi kaygıları olduğu ve kariyerleri ile ilgili olumsuz fikirlere sahip oldukları ve kariyer rehberliği hizmetlerinden yararlanmadıkları da bu bağlamda ortaya çıkan bulgular arasında yer almaktadır (Lairio ve Penttinen, 2006).

Öğrenciler üniversiteye girişlerinden itibaren sınıf dereceleri arttıkça hedeflerine ulaşmak için kariyer yapma isteklerinin yerini para kazanma isteği aldığından (Taşlıyan vd., 2011), zaman içinde iş ve istihdam güvenliğini daha fazla önemsemektedirler (Adıgüzel,

2009). Mali zorluklar, aile ve sosyal çevrenin olumsuz etkileri, yetenekler, olumsuz iş ya da okul deneyimi ve rol çatışması sayılan kariyer engelleri arasındadır (Chuang, 2010). Bu arada lisansüstü eğitim alan öğrencilerin çalışma yaşamındaki değişim ve yeni kariyer yönelimlerine daha açık oldukları (Seçer ve Çınar, 2011), kariyer başarılarında bireysel ve örgütsel faktörleri önemsedikleri görülmüştür (Supangco, 2011). Yani eğitim düzeyi gibi kimi sosyal farklılıklar hatta ekonomik farklılıklar kariyer planlarının oluşmasında önemli değişiklikler yaratabilmekte; öğrencilerin kişilik özelliklerinin önüne geçerek kariyer kararlarında etkili olabilmektedir (Weiqiao, 2012, Leong, 1991).

Kariyer konusu özellikle, uluslararası literatürde ve uygulamalarda erken dönemlerde ele alınmaya başlamıştır (Edward ve Quinter, 2011; Levvin ve Colley, 2011). Ülkemizde ise bu konuyu öğrencilik ve üniversite öğrencisi düzeyinde inceleyen sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır (Çakmak, 1992, Seçer ve Çınar, 2011, Taşlıyan vd., 2011, Adıgüzel, 2009). Aslında çok daha önceden belki üniversiteye başlamadan önceki dönemlerde başlatılması gereken kariyer planlama çalışmasının, en azından üniversite yıllarında başlaması mezuniyet sonrası yaşanacak zaman, moral ve verimlilik kayıplarını da önleyecektir. Bu nedenle, üniversite, sektör ve bölge ölçeğinde kariyer planlarını belirleyen faktörlerin araştırılması bu alanı farklı bakış açısıyla besleyeceği gibi, aynı zamanda diğer çalışmalar ile karşılaştırmalar yapılmasına da imkan verecektir.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Kişilerin bir meslek sahibi olarak çalışmalarının artan önemine bağlı olarak kariyer olgusu da her geçen gün ivme kazanmaktadır. Özellikle, erken kariyer dönemi olarak bilinen öğrencilik yıllarından itibaren bireylerin belli mesleklere veya iş alanlarına yönlendirilerek kariyer yollarının belirlenmesi, hem bireysel yaşamda hem de genel istihdam politikaları çerçevesinde önemli kolaylıklar sağlayacaktır. Öğrencilerin önlisans ya da lisans eğitimlerinden sonra hemen iş hayatına başlayabilmeleri, sevdikleri ve önceden karar verdikleri işleri yapmaları bireysel başarı yanında, sektörel ve insan kaynaklarındaki etkinliği sağlayacaktır.

Araştırmanın temel amacı, Anadolu Üniversitesi'nde mezun durumda olan ve örgün öğrenim gören, önlisans ve lisans öğrencilerinden oluşan katılımcıların kişisel kariyere bakış açılarını belirlemektir. Her yıl

1 <http://ebookbrowse.com/trendence-graduate-baromeeter-2011>

milyonlarca gencin sınavlar aracılığıyla okullara yerleştirildiği, çoğu kez gençlerin bilinçsizce yaptıkları tercihlerle adım attıkları üniversite eğitimi sürecindeki kariyerlerinin ne şekilde oluştuğunu tespit etmek, bu konuda alınabilecek önlemlerin belirlenmesine yardımcı olacaktır.

Araştırmanın sonuçları, araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer engelleri, kariyer hedef ve beklentilerinin belirlenmesi ve kariyer planlamaları ile ilgili detaylı bilgilere ulaşılması yanında, öğrencilere kariyerleri konusunda nasıl yardımcı olunacağı ile ilgili ipuçları vermesi bakımından önemlidir.

Yöntem

Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Verilerin toplanması sırasında anketler, yüzyüze uygulanmıştır. Anket sorularının oluşturulmasında 24 Avrupa ülkesindeki üniversite öğrencilerine uygulanmış olan *Trendence Kariyer ve Eğitim Anketi'nden* yararlanılmıştır. 30 sorudan oluşan bu soru formu *öğrenci profili, üniversite yaşamı, kariyer ve iş arama süreci* ile ilgili sorulardan oluşmaktadır (Trendence, 2011). Araştırmada kullanılmasına karar verilen bu soru formu 150 öğrencinin katıldığı bir ön araştırmada sınanmış ve araştırma amacına uygun olmayan 16 soru elimine edilmiştir. Ön araştırma sonucunda öğrenciler tarafında önerilen dört soru daha eklenerek toplam 18 sorudan oluşan yeni bir anket soru formu hazırlanmıştır. Düzenlenen anketin güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alpha testinden yararlanılmıştır. Cronbach Alpha katsayısı ,62 olarak hesaplandığından uygulamaya başlanmıştır.

Araştırmanın evrenini, Anadolu Üniversitesinde örgün eğitim gören ve mezun durumunda olan 4475 ön lisans ve lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırma evreninin geniş kapsamlı olması ve zaman kısıtı nedeniyle evrende yer alan tüm öğrencilere ulaşılmayacağı düşünülmüş ve örnekleme yöntemi olarak, tesadüfi olmayan örnekleme türlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiş (Yüzer vd., 2009, s.177), toplamda 2901 mezun durumda öğrenci araştırma kapsamına alınmıştır. Ulaşılan örneklem sayısının araştırma evreninin %65'ini kapsaması ve verilerin Anadolu Üniversitesi örgün öğrenim veren tüm fakülte ve yüksekokullarının mezun durumundaki öğrencilerinden toplanması nedeniyle, konu çerçevesinde gerçeğe yakın bulgular elde edileceği varsayılmıştır.

Üniversitesinin kariyer ofisi tarafından öğrencilere anket ile ilgili duyuru yapılmış, 1 Mayıs-31 Eylül 2011 tarihleri arasında, merkeze iş başvurusu ve mezun işlemleri için gelen tüm öğrencilere yüz yüze anket uygulanmıştır.

Bulgular

Verilerin analizinde yüzde ve frekanslar yanında, çapraz tablolarda t-testi ve *ki-kare* testinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, elde edilen bulgulara aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğrenciler ile İlgili Genel Bilgiler

Bilgiler	Sayı
Soru.1:Cinsiyet	
Kadın	1613
Erkek	1288
Toplam	2901
Soru.2 Bölümler	
Eczacılık Fakültesi	68
Edebiyat Fakültesi	155
Eğitim Fakültesi	658
Fen Fakültesi	64
Hukuk Fakültesi	71
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi	716
İletişim Bilimleri Fakültesi	222
Mühendislik Mimarlık Fakültesi	230
Beden Eğitimi ve Spor Y.O.	74
Sivil Havacılık Y.O.	75
Turizm ve Otel İşletmeciliği Y.O.	60
Devlet Konservatuvarı, End.San.Y.O.,Güzel San.Fak.	121
Eskişehir M.Y.O., Yunus Emre M.Y.O., Porsuk Meslek M.Y.O.	387
Toplam	2901
Soru.3: Staj Durumu	
Var	1666
Yok	1235
Toplam	2901
Soru.4: Yabancı Dil	
Çok iyi	413
İyi	180
Orta	1298
Çok az	180
Toplam	2901
Soru.5: Akademik Başarı	
Çok başarılı	293
Başarılı	1096
Vasat	1384
Başarısız	128
Toplam	2901
Soru.6: Mevcut Durumu	
Çalışıyor	529
Çalışmıyor	2372
Toplam	2901
Soru.7: Üniversitede Kazandığı Deneyim**	
Sosyal ve kültürel etkinliklere katılım	1069
Alan dışındaki uygulamalara katılım	964
Alan ile ilgili olan çalışmalar	2011
Yabancı bir ülkede öğrenim veya çalışma	419
Hicbiri	161

Araştırmaya katılan öğrencilerle ilgili genel bilgilerin sunulduğu Tablo 1'deki veriler incelendiğinde, kariyer ile ilgili konulara kadın öğrencilerin erkek öğrencilere oranla daha ilgili oldukları görülmektedir. Öğren-

cilerin genellikle staj yaptıkları, stajlarla pratik bilgiye sahip oldukları ve kariyer hedeflerinde bir avantaj yakaladıkları söylenebilir. Orta düzeyde yoğunlaşan yabancı dil bilgisi önemli bir yabancı dil sorununa işaret ederken, akademik başarı düzeyinin ağırlıklı olarak vasat (4'lük sistem üzerinden 2-2.5) düzeyde toplanması eğitim-öğretimle ilgili olarak öğrencilerin sıkıntılı olduğunun göstergesi olarak alınabilir. Ancak öğrenciler alanlarında deneyim (staj ve uygulamalar) sahibidirler ve sosyal-kültürel etkinliklere katılmada isteklidirler. Bu durum öğrencilerin sosyalleşmeleri, kendilik değerlerinin gelişmesi ve özgüvenlerinin oluşmasında önemli unsurlardır. Öğrencilerin deneyimle ilgili olarak öncelikle, kendi alanlarıyla ilgili çalışmalara yönelindikleri, eğitim alanlarıyla ilgili konularda deneyim kazanmak istedikleri görülmektedir. Bu bağlamda, sosyal etkinliklere katılma ve alan dışı uygulamalara katılım da öğrenciler tarafından önemli bir deneyim alanı olarak kabul görmektedir. Bu durum, öğrencilerin kampusteki sanat ve kültür faaliyetlerinin önemli bir yaşamsal deneyim olduğunun farkında olduklarının göstergesi olarak alınabilir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Kariyerleri ile İlgili Görüşleri

	n	%
Soru.8: Yüksek lisans yapmak istiyor musunuz?		
Evet	2059	71,0
Hayır	842	29,0
Toplam	2901	100,0
Soru.9: Sizce, ilk profesyonel pozisyon için kaç başvuru gerekli?		
1 başvuru	481	16,6
2 başvuru	771	26,6
3 başvuru	622	21,4
3 başvurudan fazla	1027	35,4
Toplam	2901	100,0
Soru.10: Sizce, ilk profesyonel pozisyon için kaç yıl gerekli?		
1 yıl	711	24,5
2 yıl	1325	45,7
3 yıl	651	22,4
3 yıldan fazla	214	7,4
Toplam	2901	100,0
Soru.11: Ücret beklentiniz?		
Asgari Ücret	90	3,1
1000-1500 TL.	1413	48,7
1500 TL'den fazla	1398	48,2
Toplam	2901	100,0

Tablo 2, araştırmaya katılan öğrencilerin önemli bir bölümünün profesyonel yaşama başlamadan önce yüksek lisans yapma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, Lopotto (2004), Gardner ve Barnes'ın (2007) öğrencilerin mezuniyetten sonra yüksek lisans yaptıkları süreyi kariyer kararlarını netleştirmek ve fark yaratmak amacıyla kullanmaları bulgularıyla benzerdir. Burada, ilk profesyonel pozisyon

için üçten fazla başvuruda bulunmak ve en az iki yıl beklemek konusundaki tahmin ise öğrencilerin çalışma yaşamı ile ilgili karamsar duygularına sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuç, Lairio ve Penttinen'in (2006), öğrencilerin gelecekteki kariyerleri ile ilgili olumsuz fikirlere sahip olmaları ile ilgili bulguları desteklemektedir. Trendence (2011) ise öğrenciler ilk profesyonel pozisyonları için bir yıldan az beklemektedirler. Bu sonuçlara dayanarak, üniversite öğrencilerin belli dönemlerde gelecek kaygısı içinde oldukları söylenebilir. İlk işe başlama ücreti için ağırlıklı olarak 1000-1500 TL seçeneğinde yoğunlaşmasına ilişkin elde edilen bu sonuç Avrupa ortalamasının (1798 EU) altında kalmaktadır (Trendence, 2011). Bu durum, öğrencilerin piyasa gerçeklerinin farkında olduklarını göstermesi açısından önemlidir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Kariyerleri ile İlgili Bilgi Sağlama Yöntemleri

	n	%
Soru.12: Yöntemler**		
Arkadaş/Tanıdık/Üniversite Personeli tavsiyeleri	1806	62,3
İşverenlerin web siteleri	1538	53,0
Kariyer siteleri	1255	43,3
İşverenlerle şahsen irtibat	855	20,3
Gazete ve dergilerin iş ilanları	647	22,3
Üniversitelerde düzenlenen işveren tanıtımları	588	20,3
Soru.13: İnternet Siteleri**		
Kariyer.net	1761	60,7
Memurlar.net	1106	38,1
Yenibiris.com	1043	36,0
Secreter.com	584	20,1
Kariyergenc.com	521	18,0
Hiçbiri	406	14,0
Soru.14: Meslek Fuarları**		
A.Ü.Kariyer Günleri	895	30,9
TUBİTAK	374	12,0
TUYAP	283	9,8
AİSEC	237	8,2
CEBIT	173	6,0
Hiçbiri	1424	49,1
Soru.15: Sosyal Paylaşım Siteleri**		
Facebook	2474	85,3
Mynet	640	22,1
Memurlar.net	972	33,5
Hocam	221	7,6
Myspace	218	7,5
Hiçbiri	154	5,3

** Yanıtlayıcılar birden fazla seçeneği işaretlediği için toplam yüzdeden farklıdır.

Tablo 3, araştırmaya katılan öğrencilerin, çalışma yaşamı ile ilgili bilgi toplamak için öncelikli olarak tavsiye yöntemine başvurduklarını göstermektedir.

Bu arada öğrencilerin, gelişen teknolojinin işverenler tarafından kullanımına ve kurumsal şirketlerin günümüzde ağırlıklı olarak kendi web sitelerinden iş başvurusu kabul etmesine kayıtsız kalmadıkları söylenebilir. Bu durum, kariyer sitelerinin üçüncü sırada tercih edilmesinde de görülmektedir. Bu sonuçlar, Trendence (2011) tavsiye yöntemi (%70,9), işverenlerin web siteleri (%65,9), kariyer web siteleri (%64,2) sonuçlarını desteklemektedir. Yani öğrenciler, kariyer planlamalarında geleneksel oldukları kadar, çağın teknolojik koşullarına da uyumludurlar.

Çalışmada, en fazla tercih edilen kariyer sitesi ise *kariyer.net* olarak belirlenmiştir. *Memurlar.net*'in ikinci sırada yer alması ise günümüzde devlet sektörünün halen güvenceli bir alan olarak görülmesine bağlanabilir. Ancak öğrenciler meslek fuarlarına ilgisiz olup, sadece Anadolu Üniversitesinin düzenlediği *Kariyer Günlerine* katılımda isteklidirler. Sosyal paylaşım ağı olarak en fazla *facebook*'un tercih edilmesi, bu bölümle ilgili önemli sonuçlar arasındadır.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Profesyonel Yaşamda Önem Verdikleri Konular

Soru.16	n	%
Konular**		
Uzun vadeli kazanç	2339	80,6
Deneyim	2234	77,0
Uzmanlaşma	2148	74,0
Düzenli iş/yaşam dengesi	2222	76,6
Pratik iş eğitimi	2234	77,0
İşe direkt giriş yapmak	1949	67,2
Güvenli bir pozisyon	1853	63,9

** Yanıtlayıcılar birden fazla seçeneği işaretlediği için toplam yüzdeden farklıdır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin profesyonel yaşamda önem verdiği konularla ilgili cevaplarda ilk sırada uzun vadeli kazanç yer almakta, deneyim ve uzmanlaşma seçenekleri ise 2. ve 3. önem sırasında bulunmaktadır. Bu durum, öğrencilerin kariyer gelişimini önemli bulmalarına rağmen önceliği kazanç faktörüne verdiklerini göstermektedir. Sonuçlar, Taşlıyan'ın (2011) çalışmasında olduğu gibi *mezuniyet yaklaştıkça öğrencilerin maddi konuları daha fazla önemsediklerini* göstermektedir. Trendence (2011) sonucuna göre ise öğrencilerin tercihleri; düzenli iş/yaşam dengesi, güvenli bir pozisyon, pratik iş eğitimi olarak sıralanmaktadır. Bu karşılaştırmalar, ülkemizdeki öğrencilerin maddi olanakları düzenli iş imkanından daha fazla önemsediklerini göstermektedir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Çalışmak İstedikleri Alanlar

	Cinsiyet	n	Toplam
Soru.17: Alanlar			
Yönetim	Kadın	414	935
	Erkek	521	
Eğitim	Kadın	428	558
	Erkek	130	
Ar-Ge	Kadın	287	536
	Erkek	249	
İnsan Kaynakları	Kadın	388	532
	Erkek	144	
Halkla İlişkiler	Kadın	241	363
	Erkek	122	
Finans	Kadın	172	328
	Erkek	156	
Hizmet	Kadın	136	254
	Erkek	118	
Bilişim	Kadın	81	236
	Erkek	155	
Pazarlama	Kadın	127	229
	Erkek	102	
Satış	Kadın	80	163
	Erkek	83	
Hukuk	Kadın	84	139
	Erkek	55	
Lojistik	Kadın	53	123
	Erkek	70	
Sağlık	Kadın	56	116
	Erkek	60	
Akademik	Kadın	58	82
	Erkek	24	
Turizm	Kadın	30	63
	Erkek	33	
Medya	Kadın	25	62
	Erkek	37	
Tekniker	Kadın	13	56
	Erkek	43	
Spor	Kadın	12	39
	Erkek	27	
Görsel Sanatlar	Kadın	17	35
	Erkek	18	
Sahne Sanatları	Kadın	19	31
	Erkek	12	
Moda	Kadın	17	21
	Erkek	4	
Mimarlık	Kadın	13	19
	Erkek	6	
Reklamcılık	Kadın	6	10
	Erkek	4	
Askeri Hizmetler	Kadın	2	8
	Erkek	6	

Araştırmaya katılan öğrencilerin çalışmak istedikleri alanlar incelendiğinde, yönetimin ilk sırada olduğu görülmektedir. Yönetim alanının yüksek oranda tercih edilmesinin nedeni, yönetsel yükselme ile ücret ve statü yüksekliğinin paralel olacağı düşünülmesidir. Geçmiş yıllarda Ar-Ge'nin adı bile bilinmezken son on yılda özellikle sanayideki öneminin anlaşılması ile olmazsa olmazlardan biri haline gelen araştırma ve geliştirmenin 3. sırada yer alma-

sı, konunun öğrenciler tarafından benimsendiğini göstermektedir. Alan tercihlerine cinsiyet açısından bakıldığında; *yönetim, lojistik, bilişim, medya* alanlarında erkek öğrencilerin daha fazla tercih edildiği; *eğitim, insan kaynakları ve halkla ilişkiler* alanlarında ise kadın öğrencilerin tercih öncelikleri dikkat çekmektedir. Bu durum kadın öğrencilerin çalışma yaşamında kendilerine biçilen kalıpların etkisinde kalarak karar verdiklerini düşündürmektedir.

Tablo 6. Cinsiyet/YL Eğitimi Alma İsteği ile Profesyonel Yaşamda Önem Verilen Konular Arasındaki İlişki

		Uzun vadeli kazanç	Deneyim	Uzmanlaşma	Düzenli iş yaşam dengesi	İşe direkt giriş yapmak	Güvenli bir pozisyon
Cinsiyet	X ²	24,62	1,74	13,23	3,28	4,85	31,11
	sd	1	1	1	1	1	1
	p	,000*	,101	,000*	,039*	,015*	,000*
Yüksek Lisans	X ²	1,51	,055	28,73	4,14	1,51	4,59
	sd	1	1	1	1	1	1
	p	,120	,425	,000*	,023*	,152	,018*

*p<0,05

Öğrencilerin cinsiyet/YL yapma istekleri ile profesyonel yaşamda önem verdikleri konular arasında bir ilişki olup olmadığını gösteren Tablo 6 incelendiğinde, deneyim dışında tüm seçeneklerde anlamlı farklılık bulunmuştur. Cinsiyet itibarıyla, kadın öğren-

ciler kariyerle daha ilgili bulunurken, yüksek lisans yapmak isteyen öğrencilerin yapmak istemeyenlere oranla kariyerle ilgili konuları daha fazla önemsettikleri görülmektedir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Mezun Oldukları Bölüm ile Çalışma Alanı İlişkisi

		Yönetim	Eğitim	Ar-Ge	İnsan Kaynakları	Halkla İlişkiler	Bilişim	Hizmet	Pazarlama	Finans
Bölüm	X ²	232,10	1491,01	199,73	183,78	179,13	125,41	170,17	139,45	615,08
	sd	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	p	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*	,000*

*p<0,05

Bölüm değişkeni tüm alanlarda istatistiksel farklılık gösterdiğinden, bu durum yapılan diğer çalışmalarla paralel olarak kabul edilebilir (Beduwe ve Giret, 2011, Jones vd., 2010). Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyerlerini planlarken genellikle eğitim aldıkları sektörün dışında çalışma eğiliminde olduğu görülmektedir. Öğrencinin kariyerini etkileyecek seçimi üniversite yerleştirme sınavından aldığı sonuca göre yapması, okuduğu sektörde iş bulamaması, girdiği bölümün beklentilerini karşılamaması, bu sonucun nedenleri olarak görülebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin işletme tercihlerinde önem verdikleri konuların, cinsiyet açısından nasıl farklılaştığı analiz edildiğinde, Tablo 8'deki tüm konuların kadın öğrenciler tarafından daha önemli algılandığı sonucuna varılmıştır. Bu durum, Luzzo ve McWhirther'ın (2001) çalışmasındaki *fırsat eşitliği sağlanmasında kadın öğrenciler daha ilgilidir* sonucunu destekler niteliktedir. Dolayısıyla, kadın öğrencilerin, gelecekteki kariyer hedeflerine ulaşmalarını doğrudan etkileyecek konulara karşı daha ilgili ve duyarlı oldukları söylenebilir.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Cinsiyetleri ile Çalışma Ortamında Önem Verilen Konuların İlişkisi

Soru.18	Cinsiyet	n	Ort.	s	t	p	sd
Fırsat eşitliği	Kadın	1613	3,57	0,58	6,33	,000*	2899
	Erkek	1288	3,43	0,63			
İşyerinin bulunduğu yer	Kadın	1613	3,28	0,62	5,91		
	Erkek	1288	3,13	0,75			
Çalışana verilen değer	Kadın	1613	3,77	0,48	3,72		
	Erkek	1288	3,63	0,57			
İyi bir kariyer için başlama noktası	Kadın	1613	3,53	0,61	6,06		
	Erkek	1288	3,38	0,71			
Kurumsal sosyal sorumluluk	Kadın	1613	3,43	0,59	4,98		
	Erkek	1288	3,32	0,67			
Yapılacak iş	Kadın	1613	3,52	0,59	5,42		
	Erkek	1288	3,40	0,66			
İşverenin yönetim tarzı	Kadın	1613	3,57	0,58	6,34		
	Erkek	1288	3,42	0,65			
Kişisel gelişim	Kadın	1613	3,72	0,51	5,05		
	Erkek	1288	3,62	0,59			
İş yaşam dengesi	Kadın	1613	3,53	0,56	3,42	,001*	
	Erkek	1288	3,46	0,62			
Uzmanlık	Kadın	1613	3,44	0,58	3,11	,002*	
	Erkek	1288	3,37	0,64			
Başlangıç maaşı	Kadın	1613	3,18	0,65	2,37	,018*	
	Erkek	1288	3,12	0,72			

*p<0,05

Sonuç ve Tartışma

Kariyer bireyin, çalışma yaşamı boyunca, kendini geliştirmesi ve yükselmesi ile ilgili tüm çabalarını kapsar. Geçmiş yıllarda üniversite eğitimi sonrasında önem kazanan kariyer, günümüzde üniversite yaşamından itibaren öğrencilik sürecinde planlaması gereken önemli bir konu haline gelmiştir. Kariyer planlamaya geç dönemlerde başlamak, zaten kıt olan zaman ve para gibi kaynakların rastgele kullanımına neden olmaktadır. Oysa günümüz dünyasında yaşanan istihdam sıkıntısı ve işsizlik sorunları bu kaynakların etkin kullanılmasının gereğine işaret etmektedir. Bu gerçeklik kariyer planlaması yanında, insan kaynakları planlaması, yetenek yönetimi ve entellektüel sermaye kavramlarını da gündeme getirmiştir. Bu çalışmada ise kariyer planlaması üzerinde durularak, kariyer ve benzer kavramlarla ilgili tartışmalar yanında, kariyer engelleri ve kariyer süreci ile ilgili literatür elden geçirilmiştir. Örgütsel ve bi-

reysel olarak gruplandırılan kariyer planlamanın her iki boyutunu da önemli olduğu, bireysel kariyerin ise her iki boyutta tamamlayıcı öge durumunda olduğu görülmüştür. Kariyer seçiminde bireyin kişiliği, ilgi alanları, kültürel kimliği, küreselleşme ve sosyalleşme gibi pek çok faktörden etkilendiği de bu bağlamda ortaya çıkan genel sonuçlar arasındadır.

Bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasını engelleyen bariyerler ise kariyer engeli olarak tanımlanmış ve bu engeller; cinsiyet ayrımcılığı, cam tavan, kariyer platosu, çoklu kariyerlilik olarak belirlenmiştir. Günümüz teknolojik gelişmelerinin kariyer planlamada kolaylıklar ve hız sağladığı, web sayfası ve internet yanında, sosyal paylaşım sitelerinin de (*Facebook ve myspace*) bu amaçla sıklıkla kullandığı görülmüştür. Literatürde bu sitelerden ağırlıklı olarak öğrencilerin yararlandığı da ortaya çıkan sonuçlar arasında dikkat çekmiştir. Bunun yanında, öğrencilik sürecindeki kariyer planlamanın bir çok araştırmacının ilgi

alanına girdiği ve üniversite öğrencileriyle ilgili olarak, *profesyonel kariyerlerini planlama konusunda kararsız*, daha çok *sağlık, teknik meslekler, eğitim, yönetim ve finans* alanında çalışmak istedikleri, iş tercihlerinde *esneklik, prestij, maaş, terfi olanakları, iş güvenliği ve ilerleme fırsatları gibi* konuları önemsedikleri yolunda bulgulara ulaşılmıştır. Yine literatürden sağlanan sonuçlar, öğrencilerin kariyer tercihlerinde arkadaş, tanıdık, üniversite personeli, kariyer web siteleri ve işverenlerin web sitelerinden yararlandıklarını ortaya koymuştur. Üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması ile ilgili olan bu araştırmaların dikkat çeken en önemli özelliği ise Türkiye ölçeğinde yeteri kadar temsil edilememesidir. Bu bağlamda, Türkiye’de sınırlı sayıda yapılmış bazı araştırma sonuçlarına da ulaşılmıştır. Örneğin, *öğrencilerin okudukları sınıf dereceleri arttıkça para kazanma isteğinin de artması ve mezuniyetten sonra zaman içinde iş ve istihdam güvenliğine daha fazla önem vermeleri* gibi. Ancak ilgili alandaki bu sayısal azlık Türkiye’den bir örnek üzerinde bu konuda bir araştırma yapılmasını işaret ettiğinden, Anadolu Üniversitesi’ndeki mezun durumdaki öğrenciler kapsamında bu çalışmanın yapılmasına karar verilmiştir. Araştırma sonucunda, Anadolu Üniversitesi’nde öğrencilerinin kariyer planları ile ilgili algı ve beklentilerini saptanması ve bu sonuçlara bağlı olarak öğrencilerin kariyer planlamalarına yönelik yapılacakların tespit edilemesi amaçlanmıştır.

2011 yılı itibariye örneklem kapsamına alınan 2901 mezun durumdaki öğrencilere yüzyüze anket yoluyla yaklaşık beş aylık sürede ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan bazı çarpıcı sonuçlara aşağıda yer verilmektedir.

- Öğrenciler profesyonel yaşama başlamadan önce yüksek lisans yapmak istemektedirler. Bu durum, lisans eğitiminin yeterli uzmanlaşmayı sağlamadığı kaygısına bağlanabileceği gibi iş bulma sürecindeki bekleme süresini fırsata dönüştürme ya da öğrencilerin yönetici olarak çalışmaya istekli olmaları ile açıklanabilir. Çünkü araştırmanın bir başka sonucu öğrencilerin önemli bir kısmının yönetsel pozisyonlarda görev almak istediklerini göstermektedir.
- Gelecek kaygısı nedeniyle maddi konuların, kariyer geliştirme olanaklarının önünde yer alması öğrencilerin bir an önce güvenilir/sürekli bir iş sahibi olmayı hedeflediklerine dikkat çekmektedir. Devlet memurluğu ve kamu sektörünün halen popüler olması bu sonucu desteklemektedir.

- Kariyer planlamasına kadın öğrencilerin daha fazla ilgi gösterdikleri de bu süreçte ortaya çıkan sonuçlar arasında yer almaktadır.
- Öğrenciler, kariyer planlamalarında yeteri kadar desteklenmemekte, geleneksel kalıplar çerçevesinde daha çok cinsiyet temelli meslek seçimi yapmakta ve alanları dışında çalışma eğilimindedirler.

Bu sonuçlar, Üniversitede öğrencilerin çalışma yaşamına daha iyi hazırlanabilmesi için geleneksel kalıplardan uzak, öğrenci odaklı uygulamalara ihtiyaç olduğuna işaret etmektedir. Sektörel değişimlere bağlı piyasa işgücü ihtiyaçlarının belirlenmesi yanında, öğrenci ihtiyaç ve beklentilerinin belirlenmesi, öğrencilerin hangi dönemde, hangi alanlarda ve hangi konularda desteğe ihtiyaç duyduklarının sık sık saptanması öğrenci kariyer planlamasında etkin sonuçlar alınması açısından önemli olacaktır. Bu amaçla, öncelikle üniversite bünyesinde *profesyonel kariyer merkezi* oluşturulması gerekmektedir. Ayrıca, benzer çalışmaların farklı üniversitelerde yürütülmesi öğrencilerin kariyer beklentilerinin nasıl şekillendiğini anlamada, öğrenci kariyer hedefleri ile ilgili sorunların önlenmesinde ve çözümünde genel kabul gören ilkelerin belirlenmesini sağlayacaktır.

Kaynakça

- Adıgüzel, O. (2009).** Shein’in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 277-292
- Akoğlan Kozak, M. (2001).** Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması. Anadolu Üniversitesi Yayınları. N:1326. EMYO Yayınları, No:12
- Akoğlan Kozak, M. (2009).** İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örnek Olaylar. Detay Yayıncılık 3. Baskı
- Barnet ve Bradley. (2007).** The Impact of Organizational Support for Career Development on Career Satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617-636
- Beduwe, C., Giret, J.F. (2011).** Mismatch of Vocational Graduates: What Penalty on French Labour Market?. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 68-79
- Bright, J.E.H. ve Diğerleri. (2005).** The Role of Social Context and Serendipitous Events in Career Decision Making. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(1), 19-36

- Chuang, N.K. (2010).** The Impact of Gender on Hospitality Undergraduates Perceived Career Barriers. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 52, 323-339
- Creed, P.A., Patton, W. (2003).** Differences in Career Attitude and Career Knowledge for High School Students with and without Paid Work Experience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3(1), 21-33
- Çakmak, Z. (1992).** Çoklu Ayırma ve Sınıflandırma Analizi: Eğitimde Öğrencilerin Meslek Seçimine Uygulaması. Anadolu üniversitesi Yayınları. No:658
- Çiçek, H. ve Diğerleri. (2010).** İşletmelerin Web Sitelerinin Değerlendirilmesine İlişkin Bir Araştırma: Burdur İli Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 15(2), 187-206
- Dick, T.P., Rallis, S.F. (1991).** Factors and Influences on High School Students' Career Choices. *Journal for Research in Mathematics Education*. 22(4), 281-292
- Edward, K., Quinter, M. (2011).** Factors Influencing Students Career Choices Among Secondary School Students in Kisumu Municipality Kenya. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Trends*, 2(2), 81-87
- Erdoğan, B.Z. (2008).** Bireyden Profesyonele Kariyere İlk Adım. Ekin Yayınları
- Flores, L.Y., Spanierman, L.B. (1998).** An Examination of a Culturally Sensitive University Career Center: Outreach, Services, and Evaluation. *Journal of Career Development*, 25(2), 111-122
- Gardner, S.K., Barnes, B.J. (2007).** Graduate Student Involvement: Socialization for the Professional Role. *Journal of College Student Development*, 48(4), 369-387
- Gati, I., Peretz, L.A. (2011).** Internet-Based Self-Help Career Assessments and Interventions: Challenges and Implications for Evidence-Based Career Counseling. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 259-273
- Giderler Atalay, C. (2010).** İnsan Kaynakları Yönetimi. Detay Yayıncılık
- Hoekstra, H.A. (2011).** A Career Roles Model of Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 159-173
- Issa, A.O., Nwalo, K. (2008).** Factors Effecting The Career Choice of Undergraduates in Nigerian Library and Information Science Schools. *African Journal of Library and Information Schools*, 18(1), 23-32
- Jain, C. (2008).** Online Social Networking Issues Within Academia and Pharmacy. *Education American Journal of Pharmaceutical Education*, 72(1), 1-7
- Jones, B.D. ve Diğerleri. (2010).** An Analysis of Motivation Constructs with First-Year Engineering Students: Relationships Among Expectancies, Values, Achievement, and Career Plans. *Journal of Engineering Education*, October, 319-306
- Kleinberg, J.L. (1976).** Adolescent Correlates of Occupational Stability and Change. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 219-232
- Kurt, H. (2004).** Mesleki Eğitimde İşletmelerin ve Eğitim Kurumlarının Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri". *Mercek*, Yıl:9(35), 65-69
- Kuzgun, Yıldız. (2003).** Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş. Nobel Dağıtım
- Lairio, M. ve Penttinen, L. (2006).** Students Career Concerns: Challenges Facing Guidance Providers in Higher Education. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6(3), 143-157
- Laker, Dennis R. Laker Ruth. (2007).** The Five-Year Resume: A Career Planning Exercise. *Journal of Management Education*, 31(1), 128-142
- Lefevre, J.H. ve Diğerleri. (2010).** Career Choices of Medical Students: A National Survey of 1780 Students. *Medical Education*, 44, 603-612
- Leung, S.A. ve Diğerleri. (2011).** Effects of Parental Expectations and Cultural-Values Orientation on Careerdecision-Making Difficulties of Chinese University Students. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 11-20
- Leong, F.T.L. (1991).** Career Development Attributes and Occupational Values of Asian American and White American College Students. *Career Development Quarterly*. 39(3), 221-230
- Levvin, C., Colley, H. (2011).** Professional Capacity For 14-19 Career Guidance In England: Some Baseline Data. *British Journal of Guidance & Counseling*, 39(1), 1-24

- Lopatto, D. (2004).** Survey of Undergraduate Research Experiences (SURE): First Findings. *Cell Biology Education*, 3(4), 270-277
- Luzzo, D.A. ve McWhirter, E.H. (2001).** Sex and Ethnic Differences in the Perception of Educational and Career-Related Barriers and Levels of Coping Efficacy. *Journal of Counseling & Development*, 79(1), 61-67
- Martens, M.P., Felissa K.L. (1998).** Promoting Life-Career Development in the Student Athlete: How Can Career Centers Help? *Journal of Career Development*, 25(2), 123-134
- Matai, P.H.L., Matai, S. (2010).** Cooperative Education. PBL 2010 Congresso Internacional. Sao Paulo, Brasil, 8-12 Şubat
- Okakın, N. (2008).** Kariyer Yönetiminin Bazı İnsan Kaynakları Fonksiyonları İle İlişkisi. *Öneri*, 8(30), 1-8
- Öksüz, B. (2011).** E-İşe Alım Sürecinde Kurumsal Web Sitelerinin Kullanımı ve Konu Üzerine Bir Araştırma. *Z.K.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 267-284
- Ölçer, Ferit. (1997).** İşletmelerde Kariyer Dengesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 30(4), Aralık, 87-103
- Özsalmanlı, A.Y. (2004).** Kariyer Yönetiminde Özel Bir Grup:Yönetici Kadınlar ve Eşleri. *Mercek*, 9(35), 114-119
- Perrone, K.M. ve Diğerleri. (2010).** A Longitudinal Examination of Career Expectations and Outcomes of Academically Talented Students 10 and 20 Years Post -High School Graduation. *Journal of Career Development*, 36(4), 291-309
- Reardon, R.C., Bertoch, S.C. (2010).** Student Motivation and Program Participation. *Journal of College Student Development*, 51(6), November/December
- Sangganjanavanich, V.F., Magnuson, S. (2011).** Using Sand Trays and Miniature Figures to Facilitate Career Decision Making. *The Career Development Quarterly*, 59, 264-273
- Savickas, L. Esbroeck, R.V. Herr, E.L. (2005).** The Internationalization of Educational and Vocational Guidance. *The Career Development Quarterly*, 54, 77-86
- Seçer, B. Çınar, E. (2011).** Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi*. 18(2), 49-62
- Sikora, J. A. Pokropek (2011).** Gendered Career Expectations of Students: Perspectives from PISA 2006. OECD Education Working Papers, 57, OECD Publishing.
- Sikora, J., Sahara, L.J. (2009).** Gender and professional career plans of high school students in comparative perspective. *Educational Research and Evaluation*, 15 (4), 385-403
- Şimşek, M. ve Diğerleri. (2004).** Kariyer Yönetimi. Gazi Kitabevi
- Soysal, Abdullah. (2006).** Kariyer Yönetiminde Yeni Strateji Arayışları: Türkiye Ölçeğinde Bir Değerlendirme. *Çimento İşveren*, Eylül, 4-24
- Stevens, D.T., Lundberg, D. J. (1998).** The Emergence of the Internet: Enhancing Career Counseling Education and Services. *Journal of Career Development*, 24(3), 195-208
- Supangco, V.T. (2011).** *Journal of International Business Research*. 10(2), 113-128
- Sümer, H.C. (2008).** İnsan Kaynakları Etkinliği Olarak Örgütsel Kariyer Planlama ve Geliştirme. *Türk Psikoloji Bülteni*, 4, 62-65
- Swanson, J.L. ve Diğerleri. (1996).** Assessing Perceptions of Career-Related Barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, March. 4(2), 219-244
- Taşlıyan, M. ve Diğerleri. (2011).** İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, (3) 2, 231-241
- Watson, M.B., Stead, G.B. (1997).** Are career mature students more committed to the career choice process?. *Journal of Industrial Psychology*, Vol:23(3), 20-21
- Weiqiao, F. ve Diğerleri. (2012).** Personality Traits, Vocational Interests, and Career Exploration: A Cross-Cultural Comparison Between American and Hong Kong Students. *Journal of Career Assessment*. 20(1), 105-119
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. (2004).** SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara. Detay Yayıncılık
- Yüzer, A.F. ve Diğerleri. (2009).** İstatistik. A.Ü. Yayınları