

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/315646540>

KARİYER BEKLENTİSİNDE KARİYER MERKEZLERİNİN ROLÜ VE BALIKESİR ÜNİVERSİTESİNDE BİR UYGULAMA

Article · December 2016

CITATIONS

6

READS

949

4 authors:



Tahsin Güler

Balıkesir University

29 PUBLICATIONS 133 CITATIONS

SEE PROFILE



Suat Kara

Balıkesir University

34 PUBLICATIONS 189 CITATIONS

SEE PROFILE



Melek Tuna

Institute of Social Sciences, Turkey, Balıkesir

3 PUBLICATIONS 17 CITATIONS

SEE PROFILE



Kezban Hitay

Bursa Uludağ Üniversitesi

5 PUBLICATIONS 26 CITATIONS

SEE PROFILE



Namık Kemal University
Institute of Social Sciences

2016 Aralık ICOMEP Özel Sayısı

Sosyal Bilimler Metinleri
Papers on Social Science



SOSYAL BİLİMLER METİNLERİ

Papers on Social Science

Sürelî Hakemli Dergi

ISSN 1308–4453 (Print)
ISSN 1308–4895 (Internet)

Sahibi/ Owner: Prof. Dr. Osman ŞİMŞEK- Rektör
Namık Kemal Üniversitesi Adına

Baş Editör/ Editor in Chief: Doç. Dr. Emrah İsmail ÇEVİK
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Yayın Kurulu/ Editorial Board:

Prof. Dr. Walter ENDERS
Prof. Dr. Ensar NİŞANCI
Prof. Dr. Sel DIBOĞLU
Prof. Dr. Seyfettin ERDOĞAN
Prof. Dr. Turhan KORKMAZ
Prof. Dr. Rasim YILMAZ
Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Prof. Dr. Ahmet KUBAŞ
Prof. Dr. Dilek ALTAŞ
Prof. Dr. Salih ÖZTÜRK
Doç. Dr. Durmuş Çağrı YILDIRIM
Doç. Dr. Ayfer GEDİKLİ
Yrd. Doç. Dr. Elif KIRAN
Arş. Gör. Aytaç GÜT
Arş. Gör. Harun KARAGÖL

Sosyal Bilimler Metinleri Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından online ve basılı olarak sosyal bilimlerin farklı alanlarında yapılan çalışmaların duyurulması ve kamu oyu ile paylaşılarak tartışmaya açılmasına yönelik olarak yayınlanan, farklı üniversitelerdeki öğretim üyelerinden oluşmuş Hakem Kuruluna sahip, *ASOS*, *ZDB*, *PROQUEST* ve *Index Copernicus* tarafından indekslenen **uluslararası, akademik hakemli ve süreli** bir yayındır. Çalışmada öne sürülen görüş ve düşünceler yazara ait olup Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünü bağlamaz.

Namık Kemal Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Değirmenaltı Yerleşkesi
TR-59030 Tekirdağ
Tel: +90-282-250 4500
Faks: +90-282-250 9932
E-Posta: sbm@nku.edu.tr
Web: <http://sosyalbe.nku.edu.tr/>

KARİYER BEKLENTİSİNDE KARİYER MERKEZLERİNİN ROLÜ VE BALIKESİR ÜNİVERSİTESİNDE BİR UYGULAMA¹

Yrd. Doç. Dr. Suat KARA

Balıkesir Üniversitesi, İ.İ.B.F. Uluslararası Ticaret ve Lojistik
ssuatkara@gmail.com

Yrd. Doç. Dr. Tahsin GÜLER

Balıkesir Üniversitesi İ.İ.B.F. Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
tahsin.guler@balikesir.edu.tr

Melek TUNA

Yüksek Lisans Öğrencisi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
regatta.melek@gmail.com

Kezban HİTAY

Yüksek Lisans Öğrencisi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
kezbanh-itay@hotmail.com

ÖZET

Günümüzde öğrenci ve iş dünyası arasında önemli bir köprü görevini üstlenen üniversite kariyer merkezleri öğrencilerin kendilerini tanımalarına, kendilerine uygun meslekleri seçmelerine ve mesleki hayatlarında başarıyı yakalamalarına yönelik fırsatlar sunmaktadır. Ancak bu sürecin başarısı öğrencilerin konuya bakış açılarının ve bu merkezlerden beklentilerinin bilinmesi ve değerlendirilmesini gerektirmektedir. Çalışmanın amacı üniversite öğrencilerinin iş yaşamına hazırlanmasında üniversite kariyer merkezlerinin rolünü açıklamak ve öğrencilerin bu merkezlerden beklentilerinin neler olduğunu belirlemeye çalışmaktır. Bu amaç doğrultusunda Balıkesir Üniversitesi Kariyer Geliştirme, Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından bir “Kariyer Beklenti Anketi” hazırlanarak Balıkesir Üniversitesi öğrencilerine uygulanmış ve sonuçlar SPSS ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda program türü, sınıf düzeyi, öğrenim türü, cinsiyet, öğrencilerin hayalini kurdukları bölümde okumaları ve bölümde zorunlu staj olması ile kariyer merkezinden kariyer beklentileri açısından anlamlı farklar ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Merkezi, Kariyer Planlama

ROLE OF CAREER CENTER IN CAREER PROSPECTS: AN APLICATION BALIKESIR UNIVERSITY

ABSTRACT

Today, university career centers that task undertakes an important bridge between students and business, Its offer to students to know themselves, to choose appropriate success in their career and professional life and opportunities for capture. However, success of this process, student's requires knowledge and evaluations point of view on the expectations of these centers. The aim of this study to explain the role of university career centers that student's prepare of working lives and them trying to determine what the expectations of these centers. For this purpose a "Career Prospects Survey" prepared by Balıkesir University Career Development, Research and Application Center and applied to Balıkesir University students, and the results were analyzed with SPSS program. Analysis of the results, has emerged a significant difference, programme type, grade level, school type, gender, student's studying programme in dreams and compulsory internship in terms with career expectations from the career center.

Keywords: Career, Career Center, Career Planning

¹ Bu makale 26- 27 Kasım 2016 tarihinde İstanbul'da düzenlenen International Congress of Management Economics and Policy isimli kongrede bildiri olarak sunulmuştur.

1. GİRİŞ

20. yüzyılla birlikte etkisini daha da fazla hissettiren küreselleşme kavramı yeni yapıları ortaya çıkarırken var olan yapıları da hızla dönüştürmüştür. Bu süreçte başta teknolojik gelişmeler olmak üzere birçok alanda gerçekleşen dönüşüm hareketi tek başlarına bireyleri de etkilemekte, onları iş yaşamlarında daha katılımcı çalışanlar olmaya, karşılaşılan problemleri en kısa sürede ve örgüt için en avantajlı şekilde çözmeye, daha rasyonel kararlar almaya ve aranan personeller olmaya itmektedir. Diğer taraftan hemen hemen her sektörde yaşanan yoğun rekabet ortamı, çalışan veya çalışan adayı bireylerin eğitim, deneyim ve niteliklerini arttırmalarını zorunlu hale getirmektedir.

Eğitim, tecrübe ve niteliklerin gelişimi söz konusu olduğunda bu sürecin kariyer ve kariyer gelişimi kavramlarını ön plana çıkardığı görülmektedir. Nitekim kariyer kavramı hiçbir dönemde bu kadar popüler olmamış, bu süreçte kariyer gelişimi ve insan kaynakları programları bireyler ve organizasyonlarca geniş ölçüde kabul görmeye başlamıştır (Arthur, Hall ve Lawrence, 2004: 7). Bu aşamada, kuralları ve kuralsızlıklarıyla kendine has bir işleyişi olan iş dünyasında yer edinmek ve konumunu geliştirmek isteyen bireylerin kariyer hedeflerini belirlemeleri, bu hedefe yönelik gelişim planlarını yapmaları ve aktif eğitimler yoluyla destek almaları önemli hale gelmiştir. Günümüz koşullarında bu süreci en yaygın ve etkin şekilde gerçekleştirebilecek kurumların başında üniversitelerin geldiği kabul gören bir gerçektir. Dolayısıyla üniversiteler bireylerin büyük çoğunluğunun kariyer hedeflerinin somut anlamda oluştuğu/geliştiği, bilimsel araştırmaların yapıldığı, elde edilen bilginin çeşitli yollarla (yayın, eğitim, öğretim vb.) paylaşıldığı, her alanda düşünen, uygulayan ve aranan insan gücünü yetiştiren kurumlar olarak kariyer gelişimi konusunda en duyarlı olması gereken kurumlardır.

Nitekim bugün üniversiteler klasik eğitim öğretim faaliyetlerinin ötesine geçmek zorunda kalmakta, tüm toplum kesimlerinin (öğrenci, veli, iş dünyası, STK'lar ve devlet) ortak talepleri olan, “öğrencilerin iş yaşamına hazır, nitelikli ve özgüvenli bireyler olarak yetiştirilmesi” gerekliliğini bir baskı unsuru olarak üzerlerinde hissetmektedirler. Bu sorumluluğun bir yansıması olarak konunun bilincinde olan ve bu alana kanalize edebileceği kaynakları olan üniversitelerin son yıllarda bünyelerinde kariyer merkezleri kurarak bu alanda önemli çalışmalara imza attıkları görülmektedir. Bu merkezler iş dünyasıyla iletişim kurarak karşılıklı talep ve beklentilerin ortaya konmasını, öğrencilerin iş dünyasına daha kolay ulaşabilmesini ve eğitim süreci içerisinde kariyer gelişim imkanlarının artırılmasını sağlayacak kuruluşlar olarak düşünülmüştür.

Bu araştırmanın temel amacı; Balıkesir Üniversitesi Kariyer Geliştirme, Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin Balıkesir üniversitesi öğrencilerine uyguladığı “Kariyer Beklenti Anketi” ile üniversite bünyesinde Kariyer Olanakları ve Kariyer Geliştirme konusunda öğrencilerin Balıkesir Üniversitesinden beklentilerini ortaya koymaktır.

2. KARİYER VE İLGİLİ KAVRAMLAR

Sosyal bilimlere ait birçok kavramda olduğu gibi kariyer kavramının da çeşitli bakış açılarını yansıtan farklı yönlerinin öne çıkarıldığı tanımlamalara sahip olduğu görülmektedir. Fransa'nın güneyinde konuşulan Provencal dilinde “araba yolu” anlamına gelen “carriere” sözcüğünden türediği düşünülen ve doğduğu ülkede kelime olarak, meslek, diplomatik kariyer, hayatta seçilen yön, bir meslekte aşılması gereken aşamalar gibi çeşitli anlamlara gelen (Aydın, 2007: 3) kavramın Türkçe'de tam karşılığı olmamakla birlikte genellikle, ilerlemeye ve yönetim hiyerarşisinde yukarıya yükselmeye elverişli işleri tanımlamada kullanılmakta ve daha kapsamlı olarak, bir kişinin iş yaşantısındaki aktivite, sorumluluk, tutum ve davranışlarının gelişimi olarak tanımlanmaktadır (Sümer, 1999: 1). Diğer taraftan Türk Dil Kurumu kavramı “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve

uzmanlık” olarak tanımlayarak kavramın süreç boyutunu ön plana çıkarmaktadır (tdk.gov.tr, 28.8.2016). Kavramın günümüze yakın anlamının 16. yüzyılda devlet memurluğu kavramı ile beraber ortaya çıktığı ve zaman içinde bununla paralel olarak geliştiği bilinmektedir. Kavramın bireysel gelişimi ve iş yaşamındaki ilerlemeyi yansıtabilecek şekildeki bilimsel kullanımı ise ilk olarak, Anne Roe’nun 1956 yılında yazmış olduğu “Meslekler Psikolojisi” eserinde ele alınmış ve Donald E. Super’in 1957 yılında yazdığı “Kariyer Psikolojisi” kitabında kavram daha belirgin bir şekilde açıklanmıştır. 1963 yılında Tiedeman ve O’Hara’nın “Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlaması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi” ve 1966 yılında John Holland’ın “Meslek Tercih Psikolojisi” ile Borows’un 1964’te yazdığı “Endüstri Sosyolojisi” gibi kitaplar da kariyer kavramının gelişimine katkı sağlamıştır (Temeloğlu, 2016: 1513)

Kariyer kavramı iş dünyası yanında toplumun çok geniş kesimlerini (örgütler, ev hanımları, ebeveynler, toplum liderleri v.b.) kapsayan bir süreci ifade etse de kavram, modern anlamda yükselişini iş dünyası üzerinden gerçekleştirmiştir. Bu nedenle kavramın daha çok mesleki gelişim boyutu üzerinde durulmaktadır. Bu boyut, kariyer gelişim sürecinin, bireyin iş yaşamına yönelik tutum ve değerlendirmelerini, kariyer planlama süreçlerini, ilerleyen aşamada bireyin kariyer hedeflerinin örgütün hedefleriyle uyumunun sağlanmasına yönelik faaliyetlerin şekillenmesini sağlamaktadır.

Dolayısıyla sözü edilen bu süreçler öncesinde bireylerin kariyer seçimi son derece önemli hale gelmektedir. Bu seçimde bireylerin kişisel ilgi ve yetenekleri ne kadar önemli olsa da bireylerin sosyal geçmişi, kişilik ve değer gelişimleri ile bireysel beklentileri de belirleyici bir rol oynamaktadır. Bireyin kişisel gelişim süreci ve bu sürecin ortaya çıkardığı ilgi alanları onun kariyer yöneliminin temelini oluşturur. Bireyin içinde bulunduğu toplum veya sosyal çevre bazı meslek ve statülere ayrı bir değer yükler. Bireyler kariyer seçimi yaparken bu faktörü de göz önünde bulundurlar. Yine de bireysel beklentiler kariyer seçiminde en önemli unsur oluşturur (Türkkahraman, 2010: 78).

Kariyer seçimi birey tarafından yapılmasına karşın günümüzde çeşitli kurumlar, bireyin kariyer seçimine ve gelişimine yönelik danışmanlık yapmakta, süreci çeşitli çalışmalar ve araştırmalarla desteklemektedirler. Genel olarak kariyer sistemi, bireyin değil, yapılacak işin önemli olduğu “işe yönelik kariyer sistemi” ve bireyin işe alınırken belli bir göreve değil de belli bir meslekte ve kariyerde yükselmesini sağlayan “kişiyeye yönelik kariyer sistemi” olmak üzere iki kısımda incelenmektedir (Gümüştekin ve Gültekin, 2009: 148). Her iki sistemde geliştirilen modellerde kariyer planlama, kariyer yönetimi, kariyer geliştirme ve kariyer danışmanlığı gibi bir kavram demetinin önem kazandığı görülmektedir.

Kariyer planlama: Bir kişinin iş hayatında sahip olmak istediği uzmanlık ve iş başarısı olarak tanımlanan kariyer planlama, kariyer hedeflerini belirleme, başvurma ve elde etme süreçlerinden oluşmaktadır. Kariyer planlaması sürecinde sürekli bir ilerleme sağlamak kişisel motivasyonun yüksek tutulmasıyla mümkündür (Dinçer, Kaya ve Akova, 2013: 44). Kariyer planlama konusunda kişinin beklentilerinin açık ve net olması ve geleceğe yönelik olarak iş yaşamında alacağı sorumlulukların belirlenmesi, özellikle bireyin ilgi ve yetenekleri ile doğru orantılı olup başarılı bir kariyer planlamasının ilk aşamalarını oluşturmaktadır. (Gümüştekin ve Gültekin, 2009; 148). Birey, örgüt ve işle ilgili geniş perspektifli bir süreç olan kariyer planlaması yapılırken;

- Örgütler bireylerin kariyer planlamasına nasıl yardım edecekler,
 - Kariyer planı, örgütlerin insan kaynakları planlarıyla nasıl uyumlaştırılacak,
 - Kişinin kariyer aşamalarının farklı zamanlarında bu planlar nasıl uygulanacak,
 - Programlar nasıl daha etkili bir şekilde yürütülebilecek
- gibi soruların cevapları aranmalıdır (İrmiş ve Bayrak, 2000; 181).

Kariyer yönetimi: Bireyin ihtiyaçlarını öngörmesi ve kariyer amaçlarına ulaşması için gerekli planlamaları ve stratejileri belirleme ve uygulama sürecidir. Bu süreçte bireylerin kariyer yollarının belirlenerek niteliklerine uygun iş alanında ilerlemelerini sağlamak ve bu iş alanında kendilerini yetiştirmek gibi faaliyetleri gerçekleştirmek temel amaçlar arasındadır. Kariyer yönetimi, örgüt içinde çalışan her bireyin kariyer yollarının belirlenmesi, niteliklerine uygun bir iş alanında ilerlemeleri, terfi almaları, iş değiştirmeleri, iş alanında kendilerini yetiştirmeleri gibi pek çok faaliyetin de örgüt ve birey çıkarlarını gözetenek onlara uygun olanının planlanması, geliştirilmesi ve kontrol edilmesi faaliyetlerinin tümünü kapsamaktadır. Bireyin temel ihtiyaçlarının karşılanması, yeteneğinin ve yaratıcılığının geliştirilmesi ve etkili bir yönetsel yaklaşımla işin insan üzerindeki psikolojik boyutunu geliştirmesi kariyer yönetiminin olumlu etkileridir (Koçer, 2015; 15).

Kariyer geliştirme: Bireylerin iş yaşamları boyunca kariyer amaçlarına ulaşabilmeleri için örgütte uygulanan faaliyetler ve programlardır. Genel olarak bir meslekte ilerleme olarak ifade edilebilir (İrmiş ve Bayrak, 2000; 182). Kurumların, çalışanların iş hayatlarında sağlıklı ilerleyebilmeleri ve kendilerini geliştirmeleri için gerçekleştirdiği faaliyetler kariyer geliştirme sürecini oluşturur. Bu süreç kurumların, çalışanlarının kariyer olanakları ile performanslarını sürekli izlediği ve gerektiğinde çeşitli eğitimlerle destek sağladığı programlar uygulamasını ifade etmektedir.

Kariyer danışmanlığı: Bireyler meslek yaşamlarında başarılı olabilmek için yapacakları çalışmalarını daha ayrıntılı görebilmek adına bazı desteklere ihtiyaç duymaktadır. Bu desteği sağlamak için oluşturulmuş organizasyonlar, bireylere mesleki hayatlarında karşılaşılabilecekleri fırsatları ve kayıpları daha iyi analiz etmelerine yardımcı olmakta, kişinin toplumda saygın bir yer edinmesine, başkalarıyla iyi ilişkiler kurmasına ve kişinin işe yaradığı duygusunu ortaya çıkaran önemli bir kaynak olan (Sarıkaya ve Khorshid, 2009: 394) mesleğini seçmede yol gösterici bir görev üstlenmektedirler. Dolayısıyla kişilerin doğru mesleğe yönlendirilmelerinde kariyer seçim süreci önemli bir faktördür. Şekil. 1’de kariyer seçim süreci verilmektedir.

Şekil.1: Kariyer Seçim Süreci

KARİYER SEÇİM SÜRECİ	
1-KİŞİNİN KENDİNİ TANIMASI	2-KİŞİNİN KARİYERLERİ TANIMASI
İhtiyaçlarım, isteklerim ve amaçlarım nelerdir?	Hangi kariyerler hangi amaçları yerine getirir?
Hangi yetenek ve becerilere sahibim?	Hangi kariyerler hangi yetenek ve becerileri gerektirir?
Neyi heyecan verici, ilgi çekici ve yapmaya değer buluyorum?	Hangi kariyerlerin ilgi çekici ve heyecanlı yanları vardır?
↓	
3-BÜTÜNLEŞTİRME ANALİZİ	
İstekleri, ihtiyaçları ve amaçları bütünleştirme.	
Karşılıklı duyguları bütünleştirme.	

Bu unsurları bütünleştirirken ihtiyaç, istek ve amaçlarda birliktelik sağlanmalı. Beceri ile yeteneklerde uyumsuzluk ile karşılaşıldığında birey becerilerini geliştirme ya da amaçlarını, ihtiyaçlarını tekrar gözden geçirme yolunu seçmektedir.

Kaynak: Ege ve Pehlivan, 2008: 42

Şekil.1’de görüleceği üzere kariyer seçim süreci, kişinin istek, amaç, beceri ve yeteneklerinin tanınarak her bir kariyerin gereklilikleriyle uyumunun saptanması çalışmalarından oluşmaktadır. Bu nedenle doğru kariyerin seçilmesinde bireyin kişisel beklentileri, kendisini nerede görmek istediği, hangi meslek içerisinde mutlu olabileceği gibi faktörler göz önüne alınarak (Demirel vd., 2012: 328) doğru bir seçim için kişilikle uyumlu kariyerlerin ortaya konmasına çalışılmaktadır (Bayram, Gürsakal ve Aytaç, 2012: 182). Kariyer danışmanları, kişinin geçmişi, düşünceleri ve davranışlarından hareketle kişinin gelecek planlamasını yapmasına yardımcı olmakta, kariyer ile ilgili seçenekleri ve fırsatları görmesini kolaylaştırmaktadır (Maree, 2016: 21). Diğer yandan kariyer danışmanları kişileri, kariyer planlarını inşa etmede kullanmaları için, kişilerin ihtiyaçları, ilgileri ve amaçlarıyla şekillenen “yaşam temalarını” keşfetmelerine yardımcı olmaktadır (Cardoso, 2016: 53).

Kariyer merkezleri: Frank Parsons’ın, 1909 yılında ABD’de, kariyer merkezlerinin ilk öncüsü sayılan özel meslek rehberliği bürosunu faaliyete geçirmesinden (Sampson Jr, 1999: 244-245) bu yana geçen sürede kariyer merkezleri, kariyer geliştirme çalışmalarına destek sağlayan, bireysel değerlendirmeye imkân tanıyan, bireyler için eğitim ve danışmanlık hizmeti veren profesyonel kuruluşlar haline dönüşmüşlerdir. Günümüzde bu merkezler mülakatlar yapmak, çeşitli kurs ve seminerler düzenlemek, kariyer geliştirmeye yardımcı bilgisayar programları, kitaplar, video programları ile bilgi kaynağı yaratmak, birey ve iş dünyası arasında köprü oluşturmak gibi faaliyetleri yürütmektedir (Taşçı, 2013: 99).

3. TÜRKİYE VE DÜNYADA KARIYER MERKEZLERİ

Teknolojik gelişmelerle birlikte değişiklik gösteren iş dünyasının ihtiyaçları iş gücünün de küreselleşerek kendi içinde rekabetçi bir yapıya evrilmesine yol açmıştır. Yenidünya düzeninde geleneksel iş yaşamının bir bakıma ömür boyu iş garantili, organizasyonel kariyer anlayışının yerini bireysel gelişimi ve niteliklerin sürekli arttığı sınırsız kariyer *-boundaryless career-*, (Arthur ve Rousseau, 1996: 3-4) kavramına bıraktığı görülmektedir. Bu süreç bireylere kişisel gelişimini arttırmasında, motive olmasında kendi gücünün farkına vararak diğer yeteneklerini de harekete geçirmesinde çeşitli destekler sunulmasını gerektirmiştir.

Bireye bu yetkinliklerin kazandırılmasında temel kurumların başında gelen üniversitelerin konuya bakışları tarihsel süreçte önemli bir uyanış ve bilincin oluştuğunu göstermesi bakımından anlamlıdır. Bu bilincin oluşmasında son yıllarda Yüksek Öğretim Kurulu’nda kariyer merkezlerinin önemi, kuruluşu ve gelişimini esas alan toplantıların gerçekleştirilmesi son derece önemli ve dikkate değer bir çaba olmuştur. Bu toplantılarda çeşitli üniversitelerin kariyer merkezlerini tanıtıcı sunumları ile üniversite-sanayi işbirliği ve mezun öğrencilerin istihdamı konusunda bilim çevrelerine çalışmalarını aktarması yanında konuyla ilgili tarafların iş ve mesleklerdeki değişimlerden ve yeni beklentilerden haberdar olmaları sağlanmaya çalışılmıştır.

Türkiye’de 2015 yılı itibariyle toplam 193 üniversitenin 98 tanesinde üniversite kariyer merkezi bulunmaktadır. Tarihsel olarak bakıldığında Türkiye’de kariyer merkezlerinin ilk görünümü Ortadoğu Teknik Üniversitesi tarafından 1980 yılında kurulan “Mezunlara İş Bulma Bürosu”dur. Bu büro 1996 yılında yeniden yapılandırılarak “Kariyer Planlama Merkezi” adını almıştır. 1988 yılında Kariyer Merkezini ilk kuran üniversite ise, Bilkent Üniversitesi olmuştur. Bundan sonra özellikle vakıf üniversitelerinin farklı birimlerine bağlı

Geliştirme, Uygulama ve Araştırma Merkezi”, “Boğaziçi Üniversitesi Network Yönetim Merkezi”, “İstanbul Teknik Üniversitesi Kariyer Merkezi”, “Yıldız Teknik Üniversitesi Öğrenci Kariyer Geliştirme Merkezi”, “Bahçeşehir Üniversitesi Co-op Ofisi”, Ankara’da ise ODTÜ Kariyer Planlama Merkezi ile İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi Kariyer Merkezi olarak sıralanabilir. Bu üniversitelerin kariyer merkezlerinde genel olarak kariyer günleri, iş ve staj ilanı, teknik geziler, kariyer danışmanlığı, çeşitli seminerler, mezunlarla iletişim ve sektör günleri gibi faaliyetler yürütülmektedir.

Üniversite gençliğinin kariyer merkezleri yoluyla profesyonel iş yaşamına hazırlanması çalışmalarının özellikle Batılı üniversitelerde ülkemize göre daha erken bir dönemde başladığı, kariyer gelişimi ve bu konuda çalışan organizasyonların daha kapsamlı bir ağ görünümünde olduğu, bu konuda önemli ilerlemelerin sağlandığı görülmektedir.

Bu bağlamda kariyer gelişimi konusunda dünya üniversitelerinde genel anlamda iki tür yapılanmanın ön plana çıktığı görülmektedir. Bunlardan birincisi üniversitelerin kendi kariyer merkezleri/ofisleri aracılığıyla öğrencilerini iş dünyası profesyonelleriyle tanıştırmak, ilgili iş ve staj bağlantılarının kurulmasına aracılık etmek şeklindedir. Özellikle Amerika ve Batı Avrupa üniversitelerinin bünyelerinde kurdukları kariyer merkezi/ofisleri ile bu konuda çok etkin ve nitelikli hizmetler sundukları görülmektedir.

Bu alanda ikinci tür yapılanma ise çok sayıda ülke ve üniversitenin üye olduğu, üniversitelerin birbirleriyle ve iş dünyası ile çok daha kapsamlı ilişkiler kurabildiği bu amaçla kurulmuş üst bir organizasyona üye olmaları şeklindedir. Her iki durum ile ilgili somut örneklemeler şu şekilde belirtilebilir.

Bugün İngiltere’de 140’den fazla üniversite lisans derecesiyle mezun vermektedir. İşverenler istihdam edeceği yeni mezunları seçerken bu üniversiteleri mercek altına almakta, mezun istihdamında genellikle 15-25 arasında değişen sayıda üniversiteyi tercih etmekle birlikte işverenlerin %90’ı her yıl 30 üniversitenin kampüsünü ziyaret etmektedirler. Bu alanda kariyer etkinlikleri, yeni mezunların tanıtımı ve sunumları ile diğer kampanya ve tanıtım etkinlikleri bakımından büyük şirketlerin en çok tercih ettiği üniversiteler Chambridge, Oxford, Manchester, Nottingham, Warwick ve Bristol Üniversiteleri olarak öne çıkmaktadır (highfliers.co.uk, 25.08.2016).

Kariyer merkezlerinin etkinliği bakımından dünyanın köklü üniversitelerinden olan Chambridge Üniversitesi’nin kariyer merkezinin çok aktif çalıştığı, merkezde staj ve burs imkanlarının sağlanmasından kişisel gelişim eğitimleri ve psikometrik testler ile kariyer kütüphanesine kadar çok geniş yelpazede hizmetler sunulduğu görülmektedir. Merkezin web sayfası Nisan 2014- Mart 2015 arasındaki bir yıllık periyotta 3.945.000 kez görüntülenmiştir. Bu oran İngiltere’de 2015 yılında 30 üniversite arasında yapılan araştırmada ikinci en yüksek görüntülenme oranıdır.² Kariyer merkezinin 2015 yılı raporunda ilk yıl öğrencilerin %69’unun kariyer merkezine üye olduğu ve üniversitenin sunduğu kariyer fırsatlarından yararlandığı belirtilmektedir (careers.cam.ac.uk, 25.08.2016). Ayrıca üniversitenin yaklaşık 20 yıllık geçmişe sahip kariyer merkezi destek kulübünün 120’yi aşkın üyesinin sektörlerinde isim yapmış önemli uluslararası şirketlerden oluştuğu görülmektedir (careers.cam.ac.uk, 25.08.2016).

Chambridge Üniversitesi örnek olarak verilmekle birlikte İngiltere’de yükseköğretim düzeyinde üniversiteler tarafından öğrenci ve mezunlarının kariyer gelişimi konusunda son derece bilinçli çalışmalar yapıldığı ve iş dünyası ile çok yakın ilişkiler kurulduğu görülmektedir. Diğer taraftan aynı bilincin iş dünyası için de geçerli olduğu, yeni mezunların

²İlgili araştırma 1994 yılında kurulan ve özellikle her yıl yayınladığı Birleşik Krallık Mezun Kariyer Araştırması’yla iyi bilinen bağımsız pazar araştırma şirketi High Flier Research Limited tarafından gerçekleştirilmiştir.

seçimi ve nitelikli işgücünün temin edilmesi ve istihdamının sağlanmasında önde gelen sektör temsilcilerinin üniversiteleri sürekli gözetim altında tuttukları görülmektedir.

Dünyada kariyer gelişimi konusunda diğer bir eğilim ise kurumlar arası işbirliğini üst düzeyde gerçekleştirmeyi amaç edinmiş üst organizasyonlar oluşturulmasıdır. Bu alanda çalışan önemli bir organizasyon, iş dünyası ve üniversiteler arasındaki eğitim programlarını ve çalışma hayatını geliştiren, büyüten, markalaştıran, CO-OP³ yapan üniversitelerin bağlı olduğu uluslararası bir oluşum olan WACE (Dünya CO-OP Eğitmcileri Birliği)'dir (waceinc.org, 27.08.2016).

Şekil 3: WACE Küresel Partner Haritası



Kaynak: <http://www.waceinc.org/institutional/partners.html> (2016)

Merkezi Amerika Birleşik Devletleri'nde Massachusetts Lowell Üniversitesinde bulunan WACE'nin kurumsal partner ağı Kuzey Amerika, Batı Avrupa, Güney Afrika, Güneydoğu Asya ve Avustralya'da yoğunlaşmakta (Şekil 3), birliğin küresel bir organizasyon olarak bu alanda önemli çalışmalar gerçekleştirdiği görülmektedir. Nitekim birlik uluslararası toplantılarını her yıl dünyanın birçok ülkesinde organizasyona bağlı olan üniversitelerin ev sahipliğinde gerçekleştirmektedir. Türkiye'de Bahçeşehir Üniversitesi 2009 yılında WACE'ye üye olmuş ve 2012 yılında 22 ülkeden 300 delegenin katıldığı 9. Dünya CO-OP Zirvesi'ne ev sahipliği yapmıştır. 57 ülkeden 913 kuruluş ile çalışmakta olan WACE'nin Türkiye'deki diğer bir partneri ise TOBB Üniversitesi'dir (waceinc.org, 27.08.2016)

4. ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı

Bugün kariyer merkezleri bünyelerinde çok çeşitli faaliyetler gerçekleştirmektedirler. Bu faaliyetlerden başlıcaları; özgeçmiş bilgi bankası oluşturma, firma tanıtımları, kariyer günleri/seminerler, konferanslar, sektör günleri, söyleşiler, kariyer yönlendirme danışmanlığı, staj organizasyonu, firma/ sektör veri tabanı, öğrenci veri tabanı, tam/geçici zamanlı iş organizasyonu, iş dünyası tanıtım toplantıları ve web siteleri olarak öne çıkmaktadır. Nitelikli ve kaliteli bir eğitimin günümüzdeki en önemli destekleyicilerinden birisi de teori ve pratiğin

³Co-op, ABD'de yaklaşık yüzyıllık bir uygulama geçmişi olan üniversite- iş dünyası işbirliğine dayanan dolayısıyla eğitim ve çalışma hayatını aynı anda birleştiren bir eğitim modeli.

harmanlandığı, iş dünyası ile üniversitelerin işbirliğine gittikleri projelerdir. Dolayısıyla kariyer merkezleri söz konusu aktörler arasında bu işbirliğin sağlanması ve geliştirilmesini sağlayacak kurumlar olarak ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, araştırmanın amacı; üniversite öğrencilerinin son zamanlarda ülkemizdeki üniversitelerde de yoğun ilgi gören kariyer merkezlerinden beklentilerini ortaya koymaktır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma Balıkesir Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencileri kapsamakla birlikte, üniversitesinin farklı bölümlerinde öğrenim gören 302 öğrenci ile yüz yüze anket yapılarak gerçekleştirilmiştir. Anketin birinci kısmı, öğrencilerin demografik ve kişisel özelliklerini, ikinci kısmı üniversitenin kariyer geliştirme olanaklarından memnuniyet düzeyini, üçüncü kısmı üniversitenin tatmin düzeyini ve dördüncü kısmı ise genel memnuniyet düzeyini belirlemeye yöneliktir. Araştırmada birinci, ikinci ve üçüncü kısımda 5'li Likert sisteminden oluşan 22 soru bulunmaktadır. Öğrencilere yönelik hazırlanan bu anket sorularının belirlenmesinde İstanbul Üniversitesi Kariyer Geliştirme Merkezi'nin yapmış olduğu çalışmadan yararlanılmıştır. Anket yöntemi ile toplanan veriler SPSS 17 istatistik programı ile analiz edilmiştir. Veriler analiz edilmeden önce, uygulanan anketin güvenilirliğini değerlendirmek üzere Cronbach Alfa katsayısı (α) hesaplanmış ve 0,911 bulunmuştur. Bu yüksek bir değerdir ve kullanılan ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu ifade eder.

Ayrıca, anketin geçerliliğinin ölçülmesi için faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo.1'de verilmiştir. Tablo 1.'de görüldüğü gibi, KMO testi $93,7 > 0,50$ olduğu için ve Bartlett's testi de $\text{Sig} (0,000) < 0,05$ olduğu için veri setimizin faktör analizi için uygun olduğu söylenebilir. Tablo 1. incelendiğinde, 1. faktörün beklenti düzeyini %44,523, 2. faktörün %6,946; 3. faktörün %5,426 oranında ölçtüğü görülmektedir. Ayrıca 3 faktör ve 22 sorudan oluşan bu anket öğrencilerin beklenti düzeyini % 56,895 oranında ölçmektedir.

Tablo 1: KMO ve Bartlett's Testi ve Açıklanan Varyans Yüzdesi Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.....0,937 Bartlett's Test of Sphericity Chi Square.....3342.626 Df.231 Sig.....0,000	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
FAKTÖRLER (F)									
1	9,795	44,523	44,523	9,795	44,523	44,523	4,892	22,238	22,238
2	1,528	6,946	51,468	1,528	6,946	51,468	4,109	18,676	40,914
3	1,194	5,426	56,895	1,194	5,426	56,895	3,516	15,981	56,895
4	,945	4,296	61,191						
5	,918	4,171	65,362						
6	,803	3,650	69,012						
7	,770	3,498	72,510						
8	,660	3,000	75,510						
9	,573	2,604	78,114						
10	,543	2,467	80,580						
11	,522	2,374	82,954						
12	,467	2,124	85,079						
13	,424	1,928	87,006						
14	,414	1,884	88,890						

15	,400	1,819	90,709
16	,358	1,629	92,339
17	,341	1,552	93,891
18	,314	1,429	95,320
19	,300	1,365	96,684
20	,278	1,264	97,948
21	,249	1,133	99,081
22	,202	,919	100,00

4.3. Araştırmanın Kısıtları

Son yıllarda üniversitelerde önemsenen kariyer merkezleri hakkında öğrencilerin beklentilerini ölçmek amacıyla yapılan bu çalışmada bazı kısıtlar oluşmuştur. Öğrencilerin kariyerlerini etkileyen sayısız faktör olduğu bir gerçektir. Ayrıca, araştırma ile ilgili toplanan veriler sadece Balıkesir Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerle sınırlandırılmıştır. Bütün bu faktörlerin tespit edilmesi, bunlara ilişkin bilgilerin toplanması ve analize dahil edilmesinin zaman ve maliyeti çalışmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. **3.4.Verilerin Analizi ve Bulgular**

4.4. Araştırma Kapsamında Yer Alan Öğrencilerin Demografik Özelliklerinin Analizi:

Tablo 2'de ankete katılan öğrencilerin demografik özellikleri görülmektedir. Tablo 2'deki verilere göre öğrencilerin %49'u kız ve %51'i erkek, %73,8'i birinci öğretim %26,2'si ikinci öğretim ve %85,1'i lisans, %11,3'ü önlisans ve %3,6'sının lisansüstünde eğitim gören öğrenci olduğu görülmektedir. Ayrıca, %38,4'ü Mühendislik Fakültesi, %17,5'i Fen – Edebiyat Fakültesi, %15,9'u İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve sadece %0,7'si Fen Bilimleri Enstitüsü'nde eğitim görmekte iken %38,1'i 1. sınıf, %21,5'i 3. ve 4. sınıf ve sadece %0,7'si hazırlık sınıfı okuyan öğrenci olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Araştırma Kapsamında Yer Alan Öğrencilerin Demografik Özellikleri

		f	%			f	%
Cinsiyet	Kız	148	49,0	Öğretim Türü	1.Öğretim	223	73,8
	Erkek	154	51,0		2.Öğretim	79	26,2
	TOPLAM	302	100		TOPLAM	302	100
Birim	Sos. Bil. Ens.	8	2,6	Program Türü	Ön lisans	34	11,3
	İİBF	48	15,9		Lisans	257	85,1
	MYO	34	11,3		y. lisans	10	3,3
	FEF	53	17,5		Doktora	1	,3
	Mühendislik	116	38,4		TOPLAM	302	100
	Mimarlık	19	6,3	Sınıf	Hazırlık	2	0,7
	Fen Bil Ens	2	,7		1.	115	38,1
	İlahiyat	22	7,3		2.	55	18,2
	TOPLAM	302	100		3.	65	21,5
					4.	65	21,5
			TOPLAM	302	100		

4.5. Araştırma Kapsamında Yer Alan Öğrencilerin Kişisel Özelliklerinin Analizi:

Tablo 3'de ankete katılan öğrencilerin kişisel özellikleri görülmektedir. Tablo 3'deki verilere göre öğrencilerin Balıkesir Üniversitesi'ni tercih etme nedenini %38,7 gibi büyük bir oranla ailesine yakın olması olarak ifade ederken, sadece %1'lik kısmı üniversitenin bilimsel başarıları olarak ifade etmiştir. Öğrencilerin %51'i hayal ettiği bölümde okuduğunu, %69,4'ü bölümünde zorunlu staj olduğunu, %75,1 gibi yüksek bir oranla kariyer danışmanlığına ihtiyaç duyduğunu fakat %79,4 gibi yüksek bir oranın ise üniversitedeki kariyer geliştirme

merkezinden haberdar olmadığı görülmektedir. Ayrıca; öğrencilerin %54,3'ü kariyer geliştirme merkezinden kariyer danışmanlığı, %50,3'ü ise iş bulmak beklentisi içinde olduğunu belirtmişlerdir. Bu doğrultuda öğrenciler, meslek yaşamlarında başarılı olabilmek için yapacakları çalışmalarını daha ayrıntılı görebilmek adına bazı desteklere ihtiyaç duymaktadırlar.

Tablo 3: Araştırma Kapsamında Yer Alan Öğrencilerin Kişisel Özellikleri

		F	%			f	%
Balıkesir Üniversitesi'ni seçme nedeni	Balıkesir Üniversitesi'nin saygınlığı,prestiji ve tarihi geçmişi	24	7,9	Hayalini kurduğunuz bölümde mi okuyorsunuz?	Evet	154	51
	Öğretim üyesinin kalitesi	32	10,6		Hayır	148	49
	Bilimsel başarıları	3	1		TOPLAM	302	100
	Aileme yakın olması	117	38,7	Bölümünüzde zorunlu staj var mı?	Evet	207	69,4
	Mezun olunca iş bulma şansının yüksek olması	15	5		Hayır	91	30,6
	Kampüsün konumu	5	1,7		TOPLAM	298	100
	Yurt ve burs olanakları	4	1,3	Kariyer danışmanlığına ihtiyaç duyuyor musunuz?	Evet	224	75,1
	Diğer	7	2,3		Hayır	74	24,9
				TOPLAM	298	100	
BAUN Kariyer Geliştirme, Uygulama ve Araştırma Merkezi'nden beklenti	İş bulmak	152	50,3	BAUN Kariyer Geliştirme, Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin varlığından haberdar mısınız?	Evet	62	20,6
	Staj sorunumun çözümü	98	32,5		Hayır	238	79,4
	Kariyer danışmanlığı	164	54,3		TOPLAM	300	100
	Sektör yetkilileriyle iletişimde aracı olması	126	41,7				
	Beklentim yok	36	11,9				

4.6. Araştırma Kapsamında Yer Alan Öğrencilerin Kariyer Merkezinden Beklenti Analizi

Tablo 4'de araştırmaya katılan öğrencilerin ankete verdikleri yanıtlar son derece memnunum, çok memnunum, memnunum, memnun değilim ve hiç memnun değilim şeklindedir. Buna göre, öğrencilerin %42,4'ü Üniversitemizin eğitim öğretim kalitesinden, %42,1'i Üniversitemizin ilke ve değerleri, vizyon, misyon, politika ve stratejilerinden, %40,7'si Mesleki ve bireysel gelişimin artırılmasını sağlayacak eğitimler aldırılmasından memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Diğer taraftan öğrencilerin %43,7'si Yabancı dil sınavları için yeterli desteğin verilmesinden, %34,8'i Üniversitemizin staj destek hizmetlerinden, %35,5'i Üniversitemizin yurtdışı eğitim-araştırma imkanlarından ve %31,1'i Üniversitemizin iş bulmada sağladığı kolaylıklardan hiç memnun olmadıklarını dile getirmişlerdir.

Tablo 4: Beklenti Sorularının Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Frekansları

BEKLENTİ SORULARI		Son derece memnunum (%)	Çok memnunum (%)	Memnunum (%)	Memnun değilim (%)	Hiç memnun değilim (%)	n	Ort.	Std.Spm.
1.	Mesleki ve bireysel gelişiminin artırılmasını sağlayacak eğitimler aldırılmasından (F1)	12,6	6,0	40,7	24,8	14,9	299	3,24	1,170
2.	Günün gereklerine göre açılan kurslardan (F2)	5,3	6,0	30,1	33,4	22,2	293	3,63	1,070
3.	Araştırma projeleri başvuru prosedürü konusunda gerekli bilgilendirmelerin yapılmasından (F3)	5,6	5,3	33,4	31,8	21,2	294	3,59	1,066
4.	Yabancı dil sınavları için yeterli desteğin verilmesinden (F4)	3,0	4,3	16,2	30,1	43,7	294	4,10	1,030
5.	Üniversitemizin kariyer danışmanlığı ve kariyer planlama hizmetlerinden (F5)	3,3	3,0	25,2	36,8	28,1	291	3,87	,986
6.	Üniversitemizin staj destek hizmetlerinden (F6)	4,0	6,0	23,2	29,5	34,8	294	3,87	1,093
7.	Üniversitemizde araştırma için sağlanan elektronik veri tabanının yeterliliğinden (F7)	6,3	7,0	29,8	34,8	19,5	294	3,56	1,087
8.	Üniversitemizin iş bulmada sağladığı kolaylıklardan (F8)	3,0	5,3	21,9	35,8	31,1	293	3,89	1,017
9.	Üniversitemizin iş dünyasını tanımada sağladığı imkanlardan (F9)	7,3	10,9	30,1	26,2	23,5	296	3,49	1,185
10.	Üniversitemizin yurtdışı eğitim-araştırma imkanlarından (F10)	3,3	4,6	27,8	29,5	31,5	292	3,84	1,044
11.	Birim içinde yapılan konferans panel seminerlerin kişisel gelişimime katkısından (F11)	9,9	12,9	34,4	27,2	14,2	298	3,23	1,156
12.	Üniversitemizin eğitim öğretim kalitesinden (F12)	8,6	12,9	42,4	21,5	12,9	297	3,18	1,095
13.	Üniversitemizin eğitim ve kariyer hedeflerinizi karşılamasından (F13)	6,0	4,6	30,1	35,4	22,5	298	3,65	1,070
14.	Üniversitemizin sunduğu hizmetlerdeki profesyonelliğinden (F14)	4,6	6,3	37,1	34,1	15,2	294	3,50	,991
15.	Üniversitemizin sanat eğitim ve sponsorluk gibi alanlarda çevre ve topluma olan sosyal katkılarından (F15)	3,6	6,0	36,1	32,1	20,5	297	3,61	1,001
16.	Üniversitemizin öğrencileriyle ilişkileri ve ilgilenme düzeyinden (F16)	7,0	5,6	33,1	29,1	23,8	298	3,58	1,126
17.	Üniversitemizin ilke ve değerleri vizyon misyon politika ve stratejilerin öğrencilere duyurulmasından (F17)	4,6	6,0	35,8	37,1	14,9	297	3,53	,980
18.	Üniversitemizin dış çevrenizde size prestij sağlamasından (F18)	4,3	3,6	27,8	38,7	23,5	296	3,75	1,004
19.	Üniversitemizin ilke ve değerleri vizyon, misyon, politika ve stratejilerinden (F19)	4,3	3,3	42,1	34,8	13,9	297	3,52	,930
20.	Üniversitemizin dış çevrenizde tanınmasından (F20)	4,6	6,3	33,4	36,4	16,6	294	3,55	1,003
21.	Üniversitemizin eğitim ve öğretim hizmetlerindeki yenilikçiliğinden (F21)	6,3	6,6	28,8	34,4	21,5	295	3,60	1,099
22.	Üniversitemiz ile ilgili genel memnuniyet derecesi (F22)	4,6	3,6	27,8	38,7	23,5	298	3,21	,999

5. ANALİZLERİN HİPOTEZLER ÇERÇEVESİNDE YORUMLANMASI

Öğrencilerin demografik ve kişisel özellikleri ile üniversitenin kariyer geliştirme olanaklarından memnuniyet düzeyi, tatmin düzeyi ve genel memnuniyet düzeyi arasında fark olup olmadığını belirlemek için hipotez testleri yapılmıştır. Hipotez testleri için Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır. Mann-Whitney U testi iki bağımsız örneklemden elde edilen verilerin birbirlerinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bir analiz türüdür. Kruskal-Wallis testi ise bağımsız iki veya daha fazla örneklemin verilerinin ortalamalarının birbirinden anlamlı bir farklılık

gösterip göstermediğini belirlemek için kullanılan bir testtir. Analizlerin yapılmasında SPSS istatistik programından yararlanılmıştır.

5.1. Birinci Hipotez (H1) Analiz Sonuçları ve Yorumlanması

H_0 : Program türüne göre öğrencilerin kariyer beklentileri arasında anlamlı şekilde fark yoktur. ($H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$)

H_1 : Program türüne göre öğrencilerin kariyer beklentileri arasında anlamlı şekilde fark vardır. ($H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \dots \neq \mu_k$)

Tablo 5. incelendiğinde, ankete katılan program türü farklı olan öğrencilerin kariyer beklenti konusunda F4, F5, F8 ve F20 değişkeni %1 ve F1, F14, F16 ve F17 değişkeni %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olduğunu, bu da öğrenciler arasında Yabancı dil sınavları için yeterli desteğin verilmesi (F4), Üniversitemizin kariyer danışmanlığı ve kariyer planlama hizmetleri (F5), Üniversitemizin iş bulmada sağladığı kolaylıklar (F8), Üniversitemizin dış çevrenizde tanınması (F20), Mesleki ve bireysel gelişiminin artırılmasını sağlayacak eğitimler aldırılması (F1), Üniversitemizin sunduğu hizmetlerdeki profesyonelliği (F14), Üniversitemizin öğrencileriyle ilişkileri ve ilgilenme düzeyi (F16) ve Üniversitemizin ilke ve değerleri vizyon misyon politika ve stratejilerin öğrencilere duyurulması (F17) konularında önemli farklılıkların olduğunu ve ($H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \dots \neq \mu_k$) hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir.

Tablo 5: Program Türüne Göre Öğrencilerin Kariyer Beklentilerinin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları***

SORULAR	Chi-Square	df	Asym. Sig. (2-tailed)*
F1	10,451	3	,015**
F4	23,469	3	,000*
F5	22,395	3	,000*
F8	19,417	3	,000*
F14	10,100	3	,018**
F16	10,885	3	,012**
F17	10,143	3	,017**
F20	11,666	3	,009*

* $p < 0,01$ %1 Anlamlılık Düzeyi, ** $p < 0,05$ %5 Anlamlılık Düzeyi, *** Anlamlı farkın olmadığı değişkenlere tabloda yer verilmemiştir.

5.2. İkinci Hipotez (H2) Analiz Sonuçları ve Yorumlanması

H_0 : Sınıf düzeyine göre öğrencilerin kariyer beklentileri arasında anlamlı şekilde fark yoktur. ($H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$)

H_1 : Sınıf düzeyine göre öğrencilerin kariyer beklentileri arasında anlamlı şekilde fark vardır. ($H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \dots \neq \mu_k$)

Tablo 6. incelendiğinde, ankete katılan program türü farklı olan öğrencilerin kariyer beklenti konusunda F2, F5, F7, F8, F13, F14, F16 ve F20 değişkeni % 1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olduğunu, bu da öğrenciler arasında, Günün gereklerine göre açılan kurslar (F2), Üniversitemizin kariyer danışmanlığı ve kariyer planlama hizmetleri (F5), Üniversitemizde araştırma için sağlanan elektronik veri tabanının yeterliliği (F7), Üniversitemizin iş bulmada sağladığı kolaylıklar (F8), Üniversitemizin eğitim ve kariyer hedeflerini karşılaması (F13), Üniversitemizin sunduğu hizmetlerdeki profesyonelliği (F14), Üniversitemizin öğrencileriyle ilişkileri ve ilgilenme düzeyi (F16) ve Üniversitemizin dış

çevrede tanınması (F20) konularında önemli farklılıkların olduğunu ve ($H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \dots \neq \mu_k$) hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir.

Tablo 6: Sınıf Düzeyine Göre Öğrencilerin Kariyer Beklentilerinin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları***

SORULAR	Chi-Square	df	Asym. Sig. (2-tailed)*
F2	16,197	4	,003*
F5	14,325	4	,006*
F7	14,603	4	,006*
F8	29,323	4	,000*
F13	21,943	4	,000*
F14	21,043	4	,000*
F16	15,747	4	,003*
F20	18,407	4	,001*

*P<0,01 %1 Anlamlılık Düzeyi, **p<0,05 %5 Anlamlılık Düzeyi, *** Anlamli farkın olmadığı değişkenlere tabloda yer verilmemiştir.

5.3. Üçüncü Hipotez (H3) Analiz Sonuçları ve Yorumlanması

H_0 : Öğrenim türüne göre öğrencilerin kariyer beklentileri arasında anlamlı şekilde fark yoktur. ($H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$)

H_1 : Öğrenim türüne göre öğrencilerin kariyer beklentileri arasında anlamlı şekilde fark vardır. ($H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \dots \neq \mu_k$)

H1 hipotezi ile öğrencilerin öğretim türü dikkate alınarak kariyer beklentileri ölçülmüştür. Tablo 7. incelendiğinde, ankete katılan birinci öğretim ile ikinci öğretim öğrencileri arasında kariyer beklenti konusunda F12 değişkeni %1 ve F13 ile F17 değişkenleri ise %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olduğu, bu da öğrenciler arasında Üniversitemizin eğitim öğretim kalitesi (F12), Üniversitemizin eğitim ve kariyer hedeflerini karşılaması (F13) ve Üniversitemizin ilke ve değerleri vizyon misyon politika ve stratejilerin öğrencilere duyurulması (F17) konularında önemli farklılıkların olduğunu ve ($H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \dots \neq \mu_k$) hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir.

Tablo 7: Öğrenim Türüne Göre Öğrencilerin Kariyer Beklentilerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları***

SORULAR	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asym. Sig. (2-tailed)*
F12	6879,500	10039,500	-2,784	,005*
F13	7193,000	10353,000	-2,323	,020**
F17	7057,000	10138,000	-2,409	,016**

*P<0,01 %1 Anlamlılık Düzeyi, **p<0,05 %5 Anlamlılık Düzeyi, *** Anlamli farkın olmadığı değişkenlere tabloda yer verilmemiştir.

5.4. Dördüncü Hipotez (H4) Analiz Sonuçları ve Yorumlanması

H_0 : Cinsiyetlerine göre öğrencilerin kariyer beklentileri arasında anlamlı şekilde fark yoktur. ($H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$)

H_1 : Cinsiyetlerine göre öğrencilerin kariyer beklentileri arasında anlamlı şekilde fark vardır. ($H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \dots \neq \mu_k$)

H4 hipotezi ile öğrencilerin cinsiyetleri dikkate alınarak kariyer beklentileri ölçülmüştür. Tablo 8. incelendiğinde, ankete katılan kız öğrenciler ile erkek öğrenciler arasında kariyer beklentileri konusunda F2 değişkeninin %1 ve F6 değişkeninin %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olduğunu, bu da kız öğrenciler ile

erkek öğrenciler arasında, Günün gereklerine göre açılan kurslar (F2) ve Üniversitemizin staj destek hizmetleri (F6) konusunda önemli farklılıkların olduğunu ve ($H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \dots \neq \mu_k$) hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir.

Tablo 8: Cinsiyete Göre Öğrencilerin Kariyer Beklentilerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları***

SORULAR	Mann Whitney U	Wilcoxon W	z	Asym. Sig. (2-tailed)*
F2	8722,500	19600,500	-2,893	,004*
F6	9074,500	20249,500	-2,482	,013**

*P<0,01 %1 Anlamlılık Düzeyi, **p<0,05 %5 Anlamlılık Düzeyi, *** Anlamlı farkın olmadığı değişkenlere tabloda yer verilmemiştir.

4.5. Beşinci Hipotez (H5) Analiz Sonuçları ve Yorumlanması

H_0 : Öğrencilerin hayalini kurdukları bölümde okumaları ile kariyer beklentileri arasında anlamlı şekilde fark yoktur. ($H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$)

H_1 : Öğrencilerin hayalini kurdukları bölümde okumaları ile kariyer beklentileri arasında anlamlı şekilde fark vardır. ($H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \dots \neq \mu_k$)

H5 hipotezi ile öğrencilerin hayalini kurdukları bölümde okuduğu dikkate alınarak kariyer beklentileri ölçülmüştür. Tablo 9. incelendiğinde, ankete katılan öğrenciler arasında kariyer beklentileri konusunda F2 ve F13 değişkenleri %1 ve F6 ve F18 değişkenlerinin %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olduğunu, bu da öğrenciler arasında, Günün gereklerine göre açılan kurslar (F2) ve Üniversitemizin eğitim ve kariyer hedeflerini karşılaması (F13), Üniversitemizin staj destek hizmetleri (F6) ve Üniversitemizin iş bulmada sağladığı kolaylıklar (F8) konusunda önemli farklılıkların olduğunu ve ($H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \dots \neq \mu_k$) hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir.

Tablo 9: Öğrencilerin Hayalini Kurdukları Bölümde Okumalarına Göre Kariyer Beklentilerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları***

SORULAR	Mann Whitney U	Wilcoxon W	Z	Asym. Sig. (2-tailed)*
F2	8498,500	19524,500	-3,214	,001*
F6	9108,500	20134,500	-2,435	,015**
F13	8617,000	19942,000	-3,494	,000*
F18	9239,500	20715,500	-2,444	,015**

*P<0,01 %1 Anlamlılık Düzeyi, **p<0,05 %5 Anlamlılık Düzeyi, *** Anlamlı farkın olmadığı değişkenlere tabloda yer verilmemiştir.

5.6. Altıncı Hipotez (H6) Analiz Sonuçları ve Yorumlanması

H_0 : Bölümde zorunlu staj olmasına göre öğrencilerin kariyer beklentileri arasında anlamlı şekilde fark yoktur. ($H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$)

H_1 : Bölümde zorunlu staj olmasına göre öğrencilerin kariyer beklentileri arasında anlamlı şekilde fark vardır. ($H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \dots \neq \mu_k$)

H6 hipotezi ile bölümde zorunlu staj olması dikkate alınarak kariyer beklentileri ölçülmüştür. Tablo 10. incelendiğinde, ankete katılan öğrenciler arasında kariyer beklentileri konusunda F4 ve F5 değişkenleri %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olduğunu, bu da öğrenciler arasında, Yabancı dil sınavları için yeterli desteğin verilmesi (F4) ve Üniversitemizin kariyer danışmanlığı ve kariyer planlama hizmetleri (F5) konusunda önemli farklılıkların olduğunu ve ($H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \dots \neq \mu_k$) hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir.

Tablo 10: Bölümde Zorunlu Staj Olmasına Göre Kariyer Beklentilerinin Mann Whitney U Testi Sonuçları***

SORULAR	Mann Whitney U	Wilcoxon W	z	Asym. Sig. (2-tailed)*
F4	7120,000	27826,000	-2,940	,003*
F5	7023,500	27526,500	-2,850	,004*

*P<0,01 %1 Anlamlılık Düzeyi, **p<0,05 %5 Anlamlılık Düzeyi, *** Anlamli farkın olmadığı değişkenlere tabloda yer verilmemiştir.

6. SONUÇ

Eğitim, tecrübe ve niteliklerin gelişiminin kariyer ve kariyer gelişimi kavramlarını ön plana çıkardığı görülmektedir. Nitekim kariyer kavramı hiçbir dönemde bu kadar popüler olmamış, bu süreçte kariyer gelişimi ve insan kaynakları programları bireyler ve organizasyonlarca geniş ölçüde kabul görmeye başlamıştır. Bu aşamada, kuralları ve kuralsızlıklarıyla kendine has bir işleyişi olan iş dünyasında yer edinmek ve konumunu geliştirmek isteyen bireylerin kariyer hedeflerini belirlemeleri, bu hedefe yönelik gelişim planlarını yapmaları ve aktif eğitimler yoluyla destek almaları önemli hale gelmiştir. Günümüz koşullarında bu süreci en yaygın ve etkin şekilde gerçekleştirebilecek kurumların başında üniversitelerin geldiği kabul gören bir gerçektir. Dolayısıyla üniversiteler bireylerin büyük çoğunluğunun kariyer hedeflerinin somut anlamda oluştuğu/geliştiği, bilimsel araştırmaların yapıldığı, elde edilen bilginin çeşitli yollarla (yayın, eğitim, öğretim vb.) paylaşıldığı, her alanda düşünen, uygulayan ve aranan insan gücünü yetiştiren kurumlar olarak kariyer gelişimi konusunda en duyarlı olması gereken kurumlardır.

Bu amaçla, bu durumlar göz önünde bulundurularak, çalışmada dünyada ve Türkiye'deki üniversitelerde henüz yeni yapılanmalar olan kariyer merkezlerinin öğrencilerin kariyer beklenti hedeflerini ne derece sağlayabildiği konusunda Balıkesir Üniversitesi'nde bir araştırma yapılmış, öğrencilerinin kariyer merkezinden beklentileri çeşitli faktörler göz önünde bulundurularak analiz edilmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Öğrencilerin Balıkesir Üniversitesi'ni tercih etme nedenini %38,7 gibi büyük bir oranla ailesine yakın olması olarak ifade ederken, sadece %1'lik kısmı üniversitenin bilimsel başarıları olarak ifade etmiştir. Öğrencilerin %51'i hayal ettiği bölümde okuduğunu, %69,4'ü bölümünde zorunlu staj olduğunu, %75,1 gibi yüksek bir oranla kariyer danışmanlığına ihtiyaç duyduğunu belirttiği fakat %79,4 gibi yüksek bir oranın ise üniversitedeki kariyer geliştirme merkezinden haberdar olmadığı görülmektedir. Ayrıca; öğrencilerin %54,3'ü kariyer geliştirme merkezinden kariyer danışmanlığı, %50,3'ü ise iş bulmak beklentisi içinde olduğunu belirtmişlerdir. Bu doğrultuda öğrenciler, meslek yaşamlarında başarılı olabilmek için yapacakları çalışmaları daha ayrıntılı görebilmek adına bazı desteklere ihtiyaç duymaktadırlar. Anket çalışmasında, program türü, sınıf düzeyi, öğrenim türü, cinsiyet, öğrencilerin hayalini kurdukları bölümde okumaları ve bölümde zorunlu staj olması ile kariyer merkezinden beklentileri açısından anlamlı farklar ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin ankete verdikleri yanıtlarda %42,4'ü Üniversitemizin eğitim öğretim kalitesinden, %42,1'i Üniversitemizin ilke ve değerleri, vizyon, misyon, politika ve stratejilerinden, %40,7'si Mesleki ve bireysel gelişimin artırılmasını sağlayacak eğitimler aldırılmasından memnun olduklarını ifade ederken, %43,7'si Yabancı dil sınavları için yeterli desteğin verilmesinden, %34,8'i Üniversitemizin staj destek hizmetlerinden, %35,5'i Üniversitemizin yurtdışı eğitim-araştırma imkanlarından ve %31,1'i Üniversitemizin iş bulmada sağladığı kolaylıklardan hiç memnun olmadıklarını dile getirmişlerdir.

Sonuç olarak, ülkemizde üniversitelerin sadece eğitim ve öğretim konusunda öğrencilere iyi hizmetler sunarken, eğitim sonrası kariyer hedeflerini belirleyici hizmetler konusunda oldukça yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu süreçte kariyer merkezleri önemli bir

role sahip olmakla beraber, öğrenciler ile sanayi/iş dünyası arasında köprü görevini üstlenmeleri gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Arthur, Michael B ve Dennise M. Rousseau (1996). *The Boundary less Career, A New Employment Principle For a New Organization Era*, Oxford University Press, USA
- Arthur, Michael B., Hall, Douglas T. ve Barbara S. Lawrence (2004). *Generating New Directions in Career Theory: The Case For a Transdisciplinary Approach, Handbook of Career Theory*, Chambridge University Press.
- Balta Aydın, E. (2007). *Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Bayram, N., Gürsakal, S. ve Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin Kariyer Değerlerini Açıklamada Kişiliğin Etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 181-189.
- Cardoso, P. (2016). Integrating Life- Design Counseling and Psychotherapy: Possibilities and Practices, *Career Development Quarterly*, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cdq.12040/epdf>
- Demirel, H.G., Demirel, E.T. ve Düşükcan M. (2012), Yaşam Amaçları ve Meslek Seçimi: Üniversite Öğrencileri Örneği, *1. Ulusal Ünye İİBF İşletmecilik Sempozyumu*
- Ege, Z. ve Pehlivan, R. (2008). *Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektör İle İlgili Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Seçimine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi. Aydın.
- Eren Gümüştekin, G. ve Gültekin F. (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 23, 147-158.
- İrmiş, A. ve Bayrak, S. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 177-186.
- Dinçer, F.İ, Akova, O. ve Kaya, F. (2013) Meslek Yüksekokulu Turizm Ve Otel İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Üniversitesi ve Gümüşhane Üniversitesi Örneği, *3. Uluslararası Meslek Yüksekokulu Sempozyumu*.
- Koçer, C. (2015). *Kariyer Yönetimi-İş Stresi İlişkisi ve İmalat Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi. Eskişehir.
- Maree, J. G. (2016). Career Construction Counseling With a Mid- Career Black Man, *Career Development Quarterly*, <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cdq.12038/epdf>
- Özden, M. C. (2015a). Üniversite Yönetmelikleri Çerçevesinde Kariyer Merkezlerinin Organları ve Görevleri. *Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt(2), 111-134.
- Özden, M. C. (2015b). Üniversite Yönetmelikleri Çerçevesinde Kariyer Merkezlerinin Amaç ve Faaliyetleri, *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 12, Y. 7, s. 145-169.
- Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393-423.
- Sampson Jr, James P. (1999). Integrating Based- İnternet Distance Guidance With Services Provided in Career Centers, *The Career Development Quarterly*, Vol. 47

- Sümer, C. (1999). İnsan Kaynakları Yönetimi Etkinliği Olarak Örgütsel Kariyer Planlama ve Geliştirme, *Türk Psikoloji Bülteni*, Türk Psikologlar Derneği, 1999, http://www.psikolog.org.tr/bulten/yazilar/09_kariyerp.htm
- Temeloğlu, E. ve Aksu M. (2016). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Turizmde Kariyer Yapma İstekleri Üzerindeki Etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (43),1512-1521.
- Türkkahraman, M. ve Şahin K. (2010).Kadın ve Kariyer, *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi* 2(1),75-88.
- http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.57d1b4e41e0676.31686585 (E.T. 28.08.2016).
- http://www.highfliers.co.uk/download/2016/graduate_market/GMReport16.pdf(E.T. 25.08.2016).
- <http://www.careers.cam.ac.uk/stuart/AnnualReport.pdf>(E.T. 25.08.2016).
- http://www.careers.cam.ac.uk/recruiting/supportersclub_recruiter.asp(E.T. 25.08.2016).
- <http://www.waceinc.org/about.html>(E.T. 27.08.2016).
- http://www.waceinc.org/global_institutions.html(E.T. 27.08.2016).